Programme court de deuxième cycle en gestion du changement - 0178

RESPONSABLE :

Gatineau

Hamed Motaghi
Responsable de programme d'études de cycle supérieur

Pour de plus amples informations :

Téléphone : 819 595-3900, poste 1769
Courriel : csscadm@uqo.ca

SCOLARITÉ :

15 crédits, Deuxième cycle

OBJECTIFS :

Ce programme vise à préparer les gestionnaires futurs ou en exercice, de même que les consultants, à mener les changements avec efficacité, notamment en leur donnant des outils qui leur permettent d'identifier et de traiter diverses problématiques organisationnelles, de proposer des solutions adaptées et de gérer correctement leur mise en oeuvre.

INFORMATIONS SUR L'ADMISSION :

Lieu d'enseignement	Régime	Trimestres d'admission		
		Automne	Hiver	Été
Gatineau	TP	✓	✓	✓

TP : Temps partiel

CONDITIONS D'ADMISSION :

Base études universitaires

Être titulaire d'un baccalauréat spécialisé ou l'équivalent obtenu avec une moyenne cumulative d'au moins 3,2 sur 4,3.

Exceptionnellement, des candidates ou candidats avec une moyenne cumulative inférieure à 3,2 (sur 4,3) mais supérieure à 2,8 et possédant les connaissances requises et une expérience jugée pertinente de plusieurs années pourraient être admissibles au programme. Toutefois, ceux-ci pourront se voir imposer des cours d'appoint ou une propédeutique.

Posséder une connaissance adéquate de la langue dans laquelle le programme est offert conformément à la politique linguistique applicable.

Posséder une compréhension suffisante de l'anglais.

Base expérience

Le candidat n'ayant pas fait d'études universitaires, mais qui a complété des études collégiales, pourra être admis à un programme de deuxième cycle s'il a au moins douze années d'expérience de travail à la fois pertinente et significative, eu égard à la discipline ou au champ d'étude du programme pour lequel il sollicite l'admission.

Dans le cas du candidat qui, sans avoir complété un baccalauréat, a néanmoins obtenu des crédits universitaires, le nombre d'années d'expérience requis sera modulé en fonction des crédits obtenus et des résultats scolaires.

Il pourra se voir imposer des cours d'appoint ou une propédeutique.

Posséder une connaissance adéquate de la langue dans laquelle le programme est offert conformément à la politique linguistique applicable.

Posséder une compréhension suffisante de l'anglais.

PLAN DE FORMATION :

ADM6006	Changement organisationnel et gestion stratégique de la complexité
ADM6008	Modèles contemporains en gestion
ADM6007	Diagnostic, planification et organisation du changement
ADM6009	Implantation du changement et gestion des groupes
ADM6010	Gestion des conflits en contexte de changement organisationnel

ADM6006

Changement organisationnel et gestion stratégique de la complexité

Objectifs : Permettre à l'étudiant d'approfondir sa compréhension des enjeux du changement organisationnel et de la montée de la complexité. Lui faire maîtriser les diverses dimensions du fonctionnement et de l'efficacité des organisations. Développer chez lui la capacité de réaliser l'analyse stratégique d'une organisation, d'identifier les zones de force et les zones de vulnérabilité, de privilégier les cibles de changement le cas échéant et d'élaborer les programmes d'intervention appropriés.

Contenu : Images de l'organisation; notions d'efficacité organisationnelle et diversité des modélisations; complexité organisationnelle et facteurs de contingence; synthèse des approches; analyse stratégique de l'organisation, diagnostic d'une situation et identification des zones de force et de vulnérabilité; choix des stratégies et des cibles d'action.

ADM6007

Diagnostic, planification et organisation du changement

Objectifs : Former l'étudiant à la problématique et aux méthodes de recueil d'information face à une situation donnée, à l'établissement d'un diagnostic solide et au design, à la planification et à l'organisation d'un programme de changement approprié.

Contenu : Problème de l'information: fiabilité et coûts. Techniques de cueillette de données: avantages et inconvénients de chacune. Étude des principaux modèles de diagnostic; choix des priorités d'actions; typologies des interventions. Planification et organisation du changement: ressources, structures, temps. Planification du suivi et de l'évaluation.

ADM6008

Modèles contemporains en gestion

Objectifs : Permettre à l'étudiant de connaître les développements les plus récents de la réflexion et de la pratique en gestion. Lui apprendre aussi à distinguer ce qui n'est que phénomène de mode de l'apport réel à la connaissance et à la compréhension.

Contenu : Courants récents et mise en perspective. Excellence, qualité totale, réingénierie, amélioration continue; organisation apprenante, chaos et complexité, entreprise virtuelle, etc. Étude et explication de la confusion sémantique. Synthèse critique des apports de ces divers courants et positionnement par rapport aux dimensions classiques de l'organisation. Prospective de l'organisation et méthodes prospectives.

ADM6009

Implantation du changement et gestion des groupes

Objectifs : Approfondir chez l'étudiant sa compréhension des effets de l'introduction d'un changement dans une organisation, l'amener à maîtriser les principes à respecter pour gérer adéquatement un changement; développer chez lui ses habiletés d'observation et de gestion de groupes, principalement dans le contexte particulier d'un changement organisationnel.

Contenu : Enjeux du changement chez l'être humain; déclencheurs; analyse des forces; stratégies de mobilisation et de communication; analyse des processus de groupe et techniques de facilitation; conduite de différents types d'entretiens et de réunions; conditions, contraintes et limites des actions de médiation et de négociation; relations intergroupes et dimension politique du changement; résistances et leur traitement; approches de changement; rupture ou continuité; changement en contexte de crise; suivi de la transition; évaluation.

ADM6010

Gestion des conflits en contexte de changement organisationnel

Objectifs : Amener l'étudiant à analyser le phénomène des conflits vécus à l'occasion des changements, lui en faire comprendre les risques mais aussi les aspects bénéfiques; approfondir la compréhension de sa façon d'être en situation de conflit; lui apprendre à traiter le conflit à titre de partie prenante ou comme intervenant externe.

Contenu : Divers types de conflit dans les organisations; aspects structurels et dynamiques des conflits; grilles d'analyse du conflit; symptômes, causes et effets; divers modes d'intervention: négociation, médiation, etc.; contingence de l'intervention en fonction de la taille: interpersonnel, groupe, organisation, etc.