

**Mineure en psychologie du travail et des organisations - 8757****RESPONSABLE :**

S/O

**SCOLARITÉ :**

30 crédits, Premier cycle

**OBJECTIFS :**

Cette mineure vise à initier l'étudiant à la psychologie du travail et des organisations en lui permettant d'acquérir des connaissances sur les concepts psychologiques pertinents au milieu du travail et de développer une attitude critique face aux multiples théories et approches psychologiques. À cette fin, le programme propose une approche multidisciplinaire initiant l'étudiant aux aspects fondamentaux de la psychologie du travail, du fonctionnement des organisations et plus spécifiquement de la gestion des ressources humaines. La nature du programme se veut à la fois pratique et théorique.

**CONDITIONS D'ADMISSION :****Base collégiale**

Pour pouvoir s'inscrire aux cours d'une mineure, un étudiant n'a pas à effectuer une demande d'admission, il doit toutefois être enregistré au code de programme correspondant à son cheminement, de façon à ce que le diplôme puisse faire mention de la majeure et de la mineure. Le choix de la mineure associée à une majeure doit être approuvée par l'Université. Cette approbation peut faire partie des règlements pédagogiques des programmes ou être donnée, sur une base individuelle, par le responsable du programme (majeure). Un étudiant ne peut être admis à l'Université directement dans une mineure, sauf s'il a déjà complété une majeure ou l'équivalent dans une autre université. Dans un tel cas, le responsable du programme concerné doit se prononcer sur la demande d'admission avant que celle-ci ne soit prononcée officiellement.

**Base adulte**

Pour pouvoir s'inscrire aux cours d'une mineure, un étudiant n'a pas à effectuer une demande d'admission, il doit toutefois être enregistré au code de programme correspondant à son cheminement, de façon à ce que le diplôme puisse faire mention de la majeure et de la mineure. Le choix de la mineure associée à une majeure doit être approuvée par l'Université. Cette approbation peut faire partie des règlements pédagogiques des programmes ou être donnée, sur une base individuelle, par le responsable du programme (majeure). Un étudiant ne peut être admis à l'Université directement dans une mineure, sauf s'il a déjà complété une majeure ou l'équivalent dans une autre université. Dans un tel cas, le responsable du programme concerné doit se prononcer sur la demande d'admission avant que celle-ci ne soit prononcée officiellement.

**PLAN DE FORMATION :****Cours obligatoires**

REI1103	Psychologie du travail
REI1343	Éléments de psychologie appliqués au travail
REI1523	Psychologie organisationnelle
REI1723	Gestion des ressources humaines
REI1823	Santé psychologique au travail

Choisir cinq (5) cours parmi les trois options.

**Cours optionnels**

Un minimum de 9 crédits obligatoires doivent être complétés avant de choisir un cours optionnels

Choisir un minimum de un (1) cours dans chacune des options

**Cours optionnels en psychologie industrielle**

Note: avoir réussi le cours "REI1723 Gestion des ressources humaines" avant de choisir un cours de cette option

REI1653	Gestion du rendement et des carrières (REI1753)
REI1733	Politiques économiques et marché du travail (REI1703)
REI1753	Analyse d'emploi, profil de compétences et mesure en GRH (REI1723)
REI1763	Stratégie en gestion des ressources humaines (REI1723)
REI1803	Formation et développement des ressources humaines (REI1723)

**Cours optionnels en psychologie organisationnelle**

Avoir réussi le cours "REI11523 Psychologie organisationnelle" avant de choisir un cours de cette option.

MNG1463	Gestion du changement (MNG1573 et MNG1593)
PLS1263	Leadership, influence et pouvoir
REI1153	Sociologie du travail
REI1583	Diagnostic et développement organisationnel (REI1723)
REI1633	Diversité et GRH internationale (REI1723)

**Cours optionnels en psychologie du travail**

Avoir réussi le cours "REI1103 Psychologie du travail" avant de choisir un cours de cette option.

PLS1183	Initiation à la communication interpersonnelle
PLS1423	Résolution de problèmes et gestion de conflits
PSY1403	Psychologie du développement de l'adulte
PSY1663	Psychologie de la motivation et des émotions
PSY1673	Psychologie de la personnalité
PSY2703	Soutien psychologique et entretien motivationnel

**MNG1463****Gestion du changement**

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant de connaître les problématiques liées à l'introduction de changements dans une organisation. Lui permettre de développer l'habileté à concevoir et à gérer adéquatement des changements organisationnels complexes en réponse aux pressions de l'environnement et à la redéfinition de la stratégie de l'organisation.

**Contenu :** Analyse du rapport avec l'environnement, opportunité d'un changement, changement en continuité, en rupture et en contexte de crise; enjeux du changement chez l'être humain et déclencheurs, analyse des forces en jeu, stratégies de mobilisation et de communication, sources des résistances et actions possibles, gestion et suivi de la transition; typologie des changements dans l'organisation : humain, technique, structurel, etc.; intervention systémique.

**PLS1183****Initiation à la communication interpersonnelle**

**Objectifs :** Développer des connaissances théoriques de base sur la communication. Sur le plan pratique, permettre à l'étudiant d'améliorer la qualité de ses communications interpersonnelles : transmettre des messages clairs et directs, tenir compte de la personne à laquelle ces messages s'adressent, être à l'écoute des messages reçus et être sensible aux aspects non verbaux de la communication

**Contenu :** Modèles de base de la communication. Théories de la communication interpersonnelle. Caractéristiques de la communication. Facteurs influençant la communication. Langage verbal et non verbal. Attitudes facilitant la communication. Outils de communication. Les conflits interpersonnels et leur résolution.

**PLS1263****Leadership, influence et pouvoir**

**Objectifs :** Permettre à l'étudiant de comprendre les processus psychosociaux de la circulation de l'influence dans un groupe. L'amener à percevoir ses réactions face à l'exercice de l'influence. Le rendre capable de discerner les approches productives et non productives de l'exercice de l'influence. Lui fournir une occasion d'examiner ses façons personnelles d'exercer de l'influence ou de se rendre impuissant.

**Contenu :** Notions de pouvoir et d'influence. Caractéristiques et différences entre leadership et autorité, pouvoir formel et informel, pouvoir légitime et illégitime. Compétition versus coopération. Démocratie et exercice de l'influence. Théories situationnelles et transactionnelles de l'influence. Relations entre l'influence et les ressources stratégiques.

**PLS1423****Résolution de problèmes et gestion de conflits**

**Objectifs :** Approfondir les connaissances et les aptitudes reliées à l'animation en situation de résolution de problèmes et de conflits.

**Contenu :** Théorie et pratique de la résolution de problèmes. Gestion des personnalités et des dynamiques individuelles ou relationnelles qui interfèrent avec les processus collectifs. Facteurs favorisant l'apparition des conflits. Les dynamiques conflictuelles. Stratégies de gestion des conflits. Simulation de situations problématiques et conflictuelles et examen de méthodes d'intervention.

**PSY1403****Psychologie du développement de l'adulte**

**Objectifs :** Par la combinaison de méthodes subjectives et objectives d'analyse, familiariser l'étudiant avec les notions de développement de l'adulte et de la maturité. L'aider à se situer par rapport à ce cheminement, aux crises de l'âge adulte et à ce qu'il conçoit être la maturité adulte.

**Contenu :** Développement de la personne, de la jeunesse à la maturité: contenu et processus des changements. Crises de l'âge adulte. Interaction entre développement personnel, développement professionnel et développement social. Maturité et système de valeur personnel.

**PSY1663****Psychologie de la motivation et des émotions**

**Objectifs :** Initier aux différentes approches théoriques de la psychologie de la motivation et des émotions, aux différentes contributions empiriques à ce sujet et, dans une moindre mesure, aux différentes applications découlant de celles-ci.

**Contenu :** Motivation : nature et histoire. Aspects physiologiques de la motivation. Besoins biologiques de base (faim, soif, sexualité, sommeil). Perspectives humanistes et cognitives de la motivation. Entrevue motivationnelle. Introduction à la psychologie des émotions. Perspectives biologiques et psychologiques de l'émotion. Activation physiologique et les émotions. Coping et stratégies d'autorégulation. Intelligence émotionnelle.

**PSY1673****Psychologie de la personnalité**

**Objectifs :** Connaître les différentes théories de la personnalité en psychologie et les concepts qui s'y rattachent.

**Contenu :** Notion de personnalité. Grandes approches de l'étude de la personnalité (psychodynamique, existentielle-humaniste, behaviorale, trait et types). Conception de la structure, de la dynamique, du développement, de la normalité, de l'anormalité et du

changement de la personnalité. Méthodes de mesures et d'évaluation de la personnalité. Étude de quelques concepts centraux. Appréciation interne et comparée des théories.

**PSY2703****Soutien psychologique et entretien motivationnel**

**Objectifs :** Acquérir les connaissances et développer les attitudes et les habiletés favorables au soutien psychologique. Se familiariser avec l'entretien motivationnel, une approche collaborative centrée sur la personne conçue pour favoriser le processus de changement.

**Contenu :** Attitudes et habiletés susceptibles de faciliter la collaboration et le soutien psychologique (empathie, écoute active, reflet, reformulation, renforcement, recadrage, etc.). Fondements théoriques et empiriques qui sous-tendent l'entretien motivationnel. Ambivalence, résistance et stratégies de soutien à la motivation et au changement dans divers contextes et auprès de clientèles variées. Initiation à la gestion de conflits et/ou de crises. Connaissance de ses forces et de ses limites comme personne aidante.

**REI1103****Psychologie du travail**

**Objectifs :** S'initier aux domaines d'intervention propres à la psychologie du travail. Approfondir certains thèmes clés mettant en relief les dynamiques psychologiques particulières aux individus en milieu de travail.

**Contenu :** Vue d'ensemble historique de la psychologie et plus particulièrement de la psychologie du travail. Principales théories de la motivation des employés et du façonnement des attitudes au travail (ex.: satisfaction, engagement). Conceptions du développement professionnel permettant de comprendre les trajectoires individuelles de carrière. Divers modèles de leadership: transactionnel vs transformationnel. Reconsidération du phénomène du stress dans une optique contemporaine et identification de ses principales causes et conséquences (ex.: épuisement professionnel). Dynamiques conflictuelles pouvant survenir ponctuellement en milieu organisationnel. Enjeux contemporains en psychologie du travail, tant en fonction des avancées scientifiques que des défis humains auxquels doivent répondre les acteurs du milieu de travail.

**REI1153****Sociologie du travail**

**Objectifs :** Comprendre et analyser le travail comme phénomène social global.

**Contenu :** Conceptualisation sociologique du travail (notamment comme rapport social et en tant qu'institution). Les divisions du travail : hiérarchique, fonctionnelle, technique, raciale, sexuelle. Formes et types socio-historiques du travail. Naissance et développement du salariat. L'emploi, le capitalisme et leurs transformations, y compris dans leurs dimensions

techniques et technologiques. Le néolibéralisme, la mondialisation, la division internationale du travail et la financiarisation. Approfondissement de l'étude et de la critique des transformations organisationnelles dans les secteurs privé et public : lean management, emploi atypique, sous-traitance, agences de location de personnel, organisation en réseau et relations de travail triangulaires, chaînes de valeur mondiales. Travail dans les entreprises collectives (coopératives, entreprises d'économie sociale, organismes communautaires). Précarisation du travail et de l'emploi, pauvreté. Fondements culturels et idéologiques du travail : valeurs, justice, identité et enjeux de la reconnaissance au travail. Les nouvelles formes d'aliénation et de domination au travail, pouvoir et autonomie. Les défis à venir du travail et de l'emploi.

**REI1343****Éléments de psychologie appliqués au travail**

**Objectifs :** S'initier aux notions de base issues de la psychologie permettant de mieux comprendre les actions des individus et des dynamiques interpersonnelles en milieu de travail.

**Contenu :** Étude des principaux concepts en psychologie, particulièrement en psychologie sociale, et établissement de parallèles avec des situations de travail: principes d'apprentissage humain et application en milieu de travail; psychologie du développement de l'adulte et effets sur la trajectoire professionnelle; psychologie cognitive et résolution de problèmes; gestion des personnalités et des dysfonctionnements relationnels au travail et dans les groupes; psychologie de la perception et incidence sur les valeurs, les attitudes et les comportements au travail; incidence des attributions dans les processus décisionnels.

**REI1523****Psychologie organisationnelle**

**Objectifs :** S'initier aux domaines d'intervention propres à la psychologie organisationnelle par l'approfondissement de certains thèmes clés permettant de comprendre les dynamiques psychologiques particulières aux personnes en milieu de travail.

**Contenu :** Étude de l'incidence des dynamiques psychologiques sur le fonctionnement et les processus collectifs en l'organisation: gestion des groupes et des équipes de travail; processus de changement et résistance passive et active; gestion et modification culturelle au sein des organisations; principes de la communication organisationnelle efficace (réseaux et canaux de communication); enjeux éthiques et professionnalisme en milieu de travail.

**REI1583****Diagnostic et développement organisationnel**

**Objectifs :** S'initier à l'intervention en

milieu organisationnel, notamment en ce qui a trait aux champs d'application du diagnostic et du développement organisationnel. Distinguer et appliquer des méthodes relatives au diagnostic et au développement organisationnel pour remédier aux problématiques rencontrées. Connaître les dimensions techniques, sociales, politiques et éthiques de l'intervention en milieu organisationnel.

**Contenu :** Principes régissant l'intervention en milieu organisationnel, le diagnostic ainsi que le développement organisationnel. Diverses approches théoriques en matière de diagnostic et de développement organisationnel. Diverses méthodes de cueillette de données dans le cadre d'un diagnostic. Diverses phases d'une démarche de développement organisationnel. Nouvelles tendances en matière de développement organisationnel. Principes menant à une intervention efficace (compétences de l'intervenant, système-client, alliance client-intervenant). Divers niveaux d'intervention (individuel, groupal, organisationnel) et des particularités propres à chacun de ces niveaux. Rôles et responsabilité des acteurs dans le processus d'intervention.

### REI1633

#### Diversité et GRH internationale

**Objectifs :** Comprendre l'impact de la mondialisation sur la gestion des ressources humaines. Identifier et décrire les caractéristiques du contexte socio-culturel et analyser leur impact sur les pratiques de GRH dans les entreprises multinationales et locales. Comprendre l'impact de la diversité sur la GRH.

**Contenu :** Phénomène de la mondialisation et son impact sur les organisations. Facteurs socio-économiques et institutionnels. Modèles théoriques dans le domaine de la GRH internationale. Stratégies d'internationalisation des entreprises. Particularités des politiques, programmes et pratiques GRH pour gérer les employés internationaux. Comparaisons internationales des modèles RH. Notion de diversité et ses différents aspects (origine ethnique, sexe, âge, conditions physiques, croyances religieuses, etc.). Approches théoriques de la diversité de la main-d'œuvre. Programmes de gestion de la diversité dans les entreprises québécoises et canadiennes.

### REI1653

#### Gestion du rendement et des carrières

**Objectifs :** Comprendre les concepts de rendement et de carrière, ainsi que leurs déterminants. Préciser les actions à déployer, tant d'un point de vue individuel qu'organisationnel, pour en effectuer la gestion.

**Contenu :** Concepts de performance et de rendement, et leur importance. Différents types de performance organisationnelle et leurs interrelations. Composantes du système de gestion du rendement individuel. Composantes du

processus de gestion du rendement individuel, dont la formulation de l'entente, le suivi et l'évaluation. Déterminants du rendement individuel. Mesure du rendement individuel : facteurs à considérer, types de critères et instruments de mesure. Rôles des gestionnaires et des employés dans la gestion du rendement individuel. Concept de carrière et son évolution. Types de carrières et cheminements de carrière. Rôles des individus par rapport à leur carrière. Concept de succès de la carrière et déterminants de ce dernier. Rôles de l'organisation par rapport à la carrière; évolution des pratiques organisationnelles en matière de gestion des carrières. Mouvements de personnel comme étapes, freins ou leviers de la carrière.

### REI1723

#### Gestion des ressources humaines

**Objectifs :** Connaître les fondements de la gestion des ressources humaines. Comprendre les activités essentielles de la gestion des ressources humaines ainsi que les programmes et les pratiques associés à ces activités. Définir les rôles et les responsabilités des différentes parties prenantes.

**Contenu :** Introduction à la gestion des ressources humaines. Fondements du système de gestion des ressources humaines et la place de la GRH au sein de l'organisation. Évolution de la GRH et tendances actuelles de l'environnement organisationnel interne et externe. Complémentarité et interdépendance des activités de la GRH. Rôles et responsabilités des différents intervenants en GRH. Enjeux stratégiques et planification des ressources humaines, dotation, rémunération, évaluation du rendement, formation et gestion des carrières, santé et bien-être au travail, aspects juridiques et relations de travail. Évaluation des activités RH. Tendances contemporaines en GRH.

### REI1733

#### Politiques économiques et marché du travail

**Objectifs :** Comprendre la complexité de trois problèmes macroéconomiques fondamentaux qui affectent les relations de travail, soit le chômage, l'inflation et la distribution des revenus, et s'initier à la nature et à la logique des principales politiques économiques utilisées pour atténuer ces problèmes.

**Contenu :** Présentation des problématiques du chômage, de l'inflation et de la distribution des revenus. Outils d'analyse macroéconomique: comptabilité nationale, circuit et agrégats macroéconomiques, intervention et rôle de l'État selon les approches keynésiennes et monétariste. Équilibre général et cycle économique. Politiques de stabilisation économique: politiques fiscale, budgétaire et monétaire; politiques de plein emploi; politiques de prix et des revenus; politiques de redistribution des revenus et de planification de l'offre de main-d'œuvre.

### REI1753

#### Analyse d'emploi, profil de compétences et mesure en GRH

**Objectifs :** Comprendre l'importance de l'analyse d'emploi, connaître les méthodes pour la réaliser, en recommander l'utilisation et en appliquer certaines. Comprendre la gestion des compétences, la comparer à l'approche traditionnelle et développer des profils de compétences. Distinguer les différentes façons d'évaluer les compétences. Saisir l'importance de la rigueur dans la mesure en GRH et différencier la validité, la fidélité et l'utilité.

**Contenu :** Définition de l'analyse d'emploi. Étude des méthodes pour procéder à l'analyse d'emploi (entretien, observation, incidents critiques, dictionnaire occupationnels, etc.). Rédaction de descriptions de poste. Définition de l'approche par compétences et sa distinction par rapport à l'approche traditionnelle par poste. Notions de compétence, dictionnaire et profil de compétences. Élaboration de profils de compétences et d'indicateurs comportementaux. Notions d'erreurs/biais de mesure, de validité, fidélité et d'utilité dans la mesure en GRH et le choix des instruments de mesure.

### REI1763

#### Stratégie en gestion des ressources humaines

**Objectifs :** Définir les différentes transformations que subit la fonction RH et comprendre le rôle de partenaire stratégique que les professionnels RH sont appelés à jouer au sein des organisations contemporaines. Comprendre la contribution de la GRH au succès organisationnel à travers l'intégration des politiques et programmes de ressources humaines dans le cadre de la politique générale de l'organisation. S'initier à la planification stratégique et opérationnelle de RH.

**Contenu :** Modèles de gestion stratégique. Stratégies, politiques et programme en gestion de ressources humaines qui peuvent être adoptées en fonction de différentes options stratégiques de l'organisation. Structuration du service RH en fonction de différentes configurations stratégiques. Techniques de planification RH et rôle des systèmes d'information dans la planification et l'évaluation des activités de GRH. Évaluation du rôle du service RH et sa contribution au succès organisationnel.

### REI1803

#### Formation et développement des ressources humaines

**Objectifs :** Définir le domaine de la formation et du développement des ressources humaines. Saisir l'importance des différentes pratiques, principes et méthodes du domaine. Mettre en application certaines techniques.

**Contenu :** Importance du développement des ressources humaines en tant que domaine

contribuant à l'accroissement, au maintien ainsi qu'au renouvellement du capital compétence de l'organisation. Rôle de la fonction de formation dans le développement et le perfectionnement des ressources humaines, de sa portée stratégique, de son effet sur le rendement des employés et la performance des organisations. Autres moyens de développement des ressources humaines. Principales activités liées à la formation (analyse des besoins, conception, prestation, transfert des apprentissages, évaluation) et au développement des employés et des cadres (plans d'apprentissage, évaluation de potentiel, programmes de développement des cadres). Importance de l'arrimage entre les besoins individuels et organisationnels. Tendances et défis contemporains en matière de développement des ressources humaines.

### REI1823

#### Santé psychologique au travail

**Objectifs :** Comprendre les principaux facteurs organisationnels et occupationnels affectant la santé psychologique au travail ainsi que les mécanismes psycho-sociaux et physiologiques sous-jacents à leur influence. Analyser les conséquences de ces facteurs sur les travailleurs et l'organisation. Établir un diagnostic organisationnel et développer des interventions de mieux-être au travail. Développer ses compétences pour assumer un rôle conseil auprès des travailleurs et des gestionnaires face à des problématiques de santé psychologique au travail.

**Contenu :** Étude théorique du stress et de ses conséquences sur la santé psychologique. Connaissances théoriques et pratiques des stratégies de coping efficaces et inefficaces pour faire face au stress. Analyse des facteurs organisationnels ayant un impact délétère sur la santé psychologique des travailleurs (organisation du travail, harcèlement psychologique, violence). Examen des conséquences sur la santé psychologique des travailleurs (épouement professionnel, insatisfaction, désengagement) ainsi que sur l'organisation (ex. : performance, absentéisme). Moyens d'action pour améliorer le bien-être au travail dont les Programmes d'aide aux employés (PAE). Démarche stratégique de prévention des risques psycho-sociaux dans les organisations: prévention/intervention primaire, secondaire et tertiaire. Psychologie positive et programmes de promotion du mieux-être en milieu de travail.