



Université du Québec en Outaouais

**Gestion des ressources humaines
dans le contexte bancaire**

Local B-1010

Professeur : Bernard Gingras

*Tel : 613 523 3558
e-mail : bg@bgingras.ca*

Automne 2006

RÉPARTITION DES POINTS

<i>Nature de l'évaluation</i>	<i>Pondération</i>	<i>Remarques</i>	<i>Date de remise</i>
<i>Exercice pré-cours</i>	10%	Cet exercice devait être remis au moment du premier cours.	15 septembre
<i>Analyse de cas / Analyse critique</i>	20%	Le cas vous est remis au moment du premier cours (15 septembre)	10 novembre
<i>Travail de session</i>	30%	Le travail de session est fait en équipe et est remis au milieu de la session	1 décembre
<i>Présentation d'un sujet en classe</i>	20%	La composition des équipes, l'ordre des présentations ainsi que l'horaire à suivre sera déterminé vendredi le 15 septembre	Sessions du 6 octobre 10 novembre 1 décembre
<i>Examen final</i>	20%	Examen formel	8 décembre

NOTATION (UQO)

<i>Note</i>	<i>Cote</i>	<i>Pourcentage</i>
A+	4.3	90% - 100%
A	4.0	85% - 89%
A-	3.7	80% - 84%
B+	3.3	77% - 79%
B	3.0	73% - 76%
B-	2.7	70% - 72%
C+	2.3	65% - 69%
C	2.0	60% - 64%
E	0.0	< 60%

ATTENTES

Analyse de cas / Analyse critique

Valeur = 20%

Date de remise : 10 novembre

Description : L'analyse de cas est celle de « Québec Nord Téléphone ». Le cas présente la situation d'une entreprise oeuvrant dans le secteur de la haute technologie. Cette compagnie fait face à plusieurs problèmes de gestion dont plusieurs touchant aux ressources humaines. Dans le cadre de cet exercice, vous assumez le rôle d'un consultant qui a été engagé afin de produire un rapport exposant un diagnostic de la situation ainsi que des recommandations précises au niveau de la gestion des ressources humaines. À ce titre, vous avez la responsabilité de prendre connaissance de la situation, de présenter clairement les enjeux, les forces et les faiblesses de l'entreprise, les problèmes courants et potentiels ainsi que de **proposer un plan d'action « ressources humaines »** afin d'y faire face au cours des cinq prochaines années.

Le travail écrit, d'une longueur maximum de 20 pages (incluant les tableaux et les figures pertinentes) devra être rédigé comme un rapport de consultation et devra respecter l'approche diagnostique présentée en classe. **Le travail est fait en équipe.**

Correction : La correction portera sur les éléments suivants :

- Un portrait fidèle de la situation a été fait:
 - Le contexte est clair
 - Les acteurs sont bien identifiés
 - Les éléments du problème sont présentés de façon explicite
- Les causes possibles des problèmes sont présentées en fonction des données en main. Le problème est bien situé (nature des employés, travail d'équipe, style de leadership, nature du travail, etc.)
- Les conséquences découlant de ces causes possibles sont bien présentées. On décrit la façon dont elles sont reliées entre elles.
- Les solutions ressources humaines présentées sont pertinentes pour l'ensemble des problèmes identifiés.
 - Les solutions intègrent à la fois une approche générale (ex: proposer une réorganisation du travail) et pratique (i.e. qui tient compte du temps et des ressources monétaires et humaines disponibles).
 - Le rôle des différents acteurs est clair
- Le texte est de qualité tant au niveau de :
 - La structure
 - La logique
 - L'orthographe
- Le texte respecte le format demandé (20 pages au traitement de texte)

Le style doit être formel. Le rapport doit permettre à l'organisation de connaître de façon précise les étapes d'exécution du plan, les avantages et les désavantages possibles des solutions et le pronostic envisagé. Un ou plusieurs tableaux/figures peuvent accompagner le rapport. De plus, le travail doit être accompagné d'une lettre d'introduction (ne fait pas partie des 20 pages) résumant l'approche privilégiée.

Travail de session**Valeur = 30%**

Date de remise : 1 décembre

Description : Le travail de session vise à vous permettre d'identifier une problématique « ressources humaines » vécue actuellement et à proposer un plan d'intervention qui tient compte des notions présentées dans le cadre du cours. La problématique fait référence à une situation identifiée par un des participants au moment de l'exercice pré-cours. Tout comme dans l'exercice de l'analyse de cas, vous avez la responsabilité de présenter clairement les enjeux, le problème identifié et de **proposer un plan d'action « ressources humaines »** afin d'y faire face.

Le travail écrit, d'une longueur maximum de 20 pages (incluant les tableaux et les figures pertinentes) devra être rédigé comme un rapport de consultation et devra respecter l'approche diagnostique présentée en classe.

Correction : La correction portera sur les éléments suivants :

- Un portrait fidèle de la situation a été fait:
 - Le contexte est clair
 - Les acteurs sont bien identifiés
 - Les éléments du problème sont présentés de façon explicite
- Les causes possibles du problème sont présentées en fonction des données en main. Le problème est bien situé (nature des employés, travail d'équipe, style de leadership, nature du travail, etc.)
- Les conséquences découlant de ces causes possibles sont bien présentées. On décrit la façon dont elles sont reliées entre elles.
- Les solutions ressources humaines présentées sont pertinentes pour l'ensemble des problèmes identifiés.
 - Les solutions intègrent à la fois une approche générale (ex: proposer une réorganisation du travail) et pratique (i.e. qui tient compte du temps et des ressources monétaires et humaines disponibles).
 - Le rôle des différents acteurs est clair
- Le texte est de qualité tant au niveau de :
 - La structure
 - La logique
 - L'orthographe
- Le texte respecte le format demandé

Présentation d'un sujet en classe**Valeur = 20%**

Date de remise : à déterminer

Description : La présentation, d'une durée de 2 heures, doit toucher à un des sujets couverts par le cours de Gestion des ressources humaines et identifiés dans la liste présentée à la fin du syllabus. Tous les membres de l'équipe devront participer de façon significative. Chaque présentation devra toucher à un sujet précis en ressources humaines et comporter les éléments suivants :

- Présentation de la théorie à partir de lectures
- Lien avec un cas pratique (ou exemples pratiques – à partir de cas vécus ou d'articles de journaux ou de documents télévisés, etc.)
- Animation du groupe par le biais (une ou plusieurs des options suivantes) :
 - Exercice en classe
 - Préparation de questions et discussion avec les participants du cours

Correction : La présentation sera évaluée en fonction des éléments suivants :

- **Connaissances en gestion des ressources humaines et aspects théoriques:** Capacité de démontrer une bonne connaissance de l'ensemble des notions liées au sujet touché
- **Qualité de l'animation :** Capacité d'utiliser des exercices pratiques intéressants et reliés à la matière.
- **Liens avec des cas pratiques :** Liens avec des cas vécus ou documentés
- **Expression orale :** Capacité à s'exprimer verbalement de façon à être compris
- **Fonctionnement sous tension :** Capacité à fournir un rendement stable et à continuer à être efficace dans des situations de stress
- **Capacité à effectuer une présentation :** Capacité à effectuer un exposé clair, intéressant et convaincant pour l'auditoire auquel il s'adresse

Examen final

Valeur = 20%

Date de remise : 8 décembre

Description : L'examen final portera sur l'ensemble de la matière. Au total, 5 questions seront posées et porteront sur une ou plusieurs sections touchées en classe.

Correction : Les réponses seront corrigées en fonction de la qualité du contenu.

CONTENU DES COURS

15 septembre 2006

Tendances et modèle diagnostic
Culture organisationnelle
Groupe – Normes et Leadership

6 octobre 2006

Analyse de tâches – Design des emplois et réingénierie
Planification stratégique des ressources humaines
Présentation – Professeur (sujet à déterminer)

Présentation – Équipe 1

10 novembre 2006

Dotation et gestion des compétences
Réduction du personnel
Présentation – Professeur (sujet à déterminer)

Présentation – Équipe 2

1 décembre 2006

Rémunération et avantages sociaux
Gestion du changement
Aspects légaux de la GRH

Présentation – Équipe 3

8 décembre 2004

Examen final

**Sujets de
présentation**

Cadre juridique
Burnout
GRH de demain
Discipline, coordination, contrôle
Évaluation du rendement

Formation et développement
Motivation
Carrière
Rétention du personnel

HORAIRE

VENDREDI

1.00 – 1.15

1.15 – 1.30

1.30 – 1.45

1.45 – 2.00

2.00 – 2.15

2.15 – 2.30

2.30 – 2.45

2.45 – 3.00

3.00 – 3.15

3.15 – 3.30

3.30 – 3.45

3.45 – 4.00

4.00 – 4.15

4.15 – 4.30

4.30 – 4.45

4.45 – 5.00

5.00 – 5.15

5.15 – 5.30

5.30 – 5.45

5.45 – 6.00

6.00 – 6.15

6.15 – 6.30

6.30 – 6.45

6.45 – 7.00

7.00 – 7.15

7.15 – 7.30

7.30 – 7.45

7.45 – 8.00

8.00 – 8.15

8.15 – 8.30

8.30 – 8.45

8.45 – 9.00

Sujet #1
Présentation par les groupes

Pause

Sujet #2

Pause

Sujet #3

Souper

Sujet #4

Période réservée à la préparation des travaux