

PLAN DE COURS¹

COURS : ADM2000-Gestion de la qualité de vie au travail

PROFESSEUR : Louis Bélisle

GROUPE : 05 - Formation à distance

PRÉSENTATION DU PROFESSEUR

Louis Bélisle est docteur en psychologie organisationnelle diplômé de l'Université de Sherbrooke. Il a débuté sa carrière comme consultant et sa philosophie d'intervention s'inspire fortement de l'école des relations humaines et de la pratique réflexive. Depuis qu'il est professeur, il s'intéresse, entre-autre, au fonctionnement des groupes et aux réunions en milieu de travail, au management intermédiaire dans le réseau de la santé québécois, au développement de compétences entre pairs et au climat psychologique au travail.

ACCEPTATION DÉPARTEMENTALE — SCIENCES DE LA GESTION

PAR : Bryan Boudreau-Trudel

LE : 10 juin 2019

**HUMAINE
CRÉATIVE
AUDACIEUSE**

¹ [Procédure relative aux plans de cours](#)

COORDONNÉES

Professeur ayant médiatisé le cours : Louis Bélisle

Responsable de l'encadrement : Julie-Andrée Girard

Courriel du responsable de l'encadrement : Julie-andree.girard@uqat.ca

OBJECTIFS DE LA FORMATION DE 1ER CYCLE

La formation de premier cycle trouve sa spécificité dans les caractéristiques suivantes :

- elle vise le développement chez l'étudiant de ses capacités d'analyse et de synthèse par l'étude relativement approfondie d'une discipline ou d'un champ d'études dans les aspects aussi bien théoriques qu'empiriques et en misant sur l'appropriation des fondements et de la méthodologie propre à cette discipline ou à ce champ d'études ;
- dans la perspective d'une éducation permanente, elle développe la capacité d'apprendre par soi-même de façon continue ;
- elle le rend capable de s'adapter facilement aux changements, de relier son champ de compétence aux autres spécialités et de collaborer avec des tiers ;
- elle le rend capable de discerner la valeur objective des affirmations qu'il fait ou qui lui sont faites, de bien comprendre, interpréter et commenter l'information ;
- elle développe chez lui une compétence professionnelle ou scientifique qui le rend apte à intervenir efficacement et à mesurer la portée sociale et éthique de ses activités ;
- elle l'amène à maîtriser le langage propre à son domaine de connaissances, à pouvoir produire un discours cohérent et pertinent, à l'articuler de façon précise, claire et concise, tant à l'écrit qu'à l'oral et, ainsi, à être capable de communiquer ses connaissances dans son milieu professionnel ou scientifique et dans l'ensemble de la société ;
- elle développe son esprit d'initiative et sa créativité, qui le rendent actif dans son milieu et l'amènent à appliquer ses connaissances à des situations et des problèmes nouveaux.

DESCRIPTION DU COURS

CONTENU

Introduction aux connaissances et concepts fondamentaux en matière qualité de vie au travail. Les thématiques traitées dans ce cours permettront de répondre aux trois questions suivantes : 1) Qu'est-ce que la qualité de vie au travail et pourquoi est-il important pour une organisation de s'en soucier ? 2) Comment évaluer la qualité de vie au travail et les risques psychosociaux d'une organisation ? 3) Quelles sont les interventions organisationnelles et managériales novatrices en matière de gestion de la qualité de vie au travail ?

PRÉALABLES

ADM1205 – Comportements humain au travail

OBJECTIFS DU COURS

Insérez à la section « Généraux » les objectifs du cours tels qu'ils apparaissent sur le site web de l'UQAT <http://cours.uqat.ca/>

GÉNÉRAUX

À la fin du cours, l'étudiant sera en mesure ;

- d'expliquer l'importance pour les organisations de se soucier de la qualité de vie au travail ;
- de proposer des interventions qui favoriseront la qualité de vie au travail dans les organisations.

SPÉCIFIQUES

Plus spécifiquement, ce cours devra permettre aux étudiants-es de ;

- connaître l'historique de la qualité de vie au travail et ses ancrages théoriques ;
- présenter les impacts individuels, groupaux et organisationnels de la présence ou de l'absence d'une saine qualité de vie au travail ;
- identifier et expliquer les risques psychosociaux ;
- évaluer s'il y a un problème de qualité de vie au travail dans une organisation ;
- recommander des approches et des stratégies novatrices favorisant la qualité de vie au travail dans un milieu donné.

PLAN DU COURS

Semaine	Contenu	Lectures à faire avant le cours et travaux à remettre
1	Présentation et introduction à la qualité de vie au travail	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Bourdu, É., Péretié, M.-M. et Richer, M. (2016). <i>La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail</i>. Chapitre 1</p> <p>Jebli, F. et Tremblay, D.-G. (2016). La QVT au Québec : enjeux, attentes et réalités organisationnelles. <i>Revue des conditions de travail</i>, 3, 33-42.</p> <p>Lectures complémentaires : Voir Moodle</p>
2	<p>Les risques psychosociaux</p> <p>Lancement du travail 1 : Analyse des facteurs de stress et recommandations (10%)</p>	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Brillet, F., Sauviat, I. et Soufflet, É. (2017). <i>Risques psychosociaux et qualité de vie au travail</i>. Chapitres 2 et 3 (jusqu'à la page 77 inclusivement)</p> <p>Lectures complémentaires : Voir Moodle</p>
3	<p>L'évaluation des risques psychosociaux et l'enquête feed-back.</p> <p>Lancement du travail de session : Évaluation des risques psychosociaux d'une organisation (60%)</p>	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Vézina, M. (2011). <i>Grille d'identification de risque psychosociaux au travail</i> – INSPQ.</p> <p>Lescarbeau, R. (1994). <i>L'enquête feed-back</i>. Chapitres 5 à 7.</p> <p>Lectures complémentaires : Voir Moodle</p> <p>Mini-test 1 (2%)</p>
4	<p>La mesure de la QVT : Conférencier invité M. Maxime Paquet, Ph.D.</p> <p>Lancement du travail 2 : Analyse du climat psychologique d'une organisation (20%)</p>	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Bourdu, É., Péretié, M.-M. et Richer, M. (2016). <i>La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail</i>. Chapitre 2</p> <p>Résumé de Dupuis, G., Martel, J.-P., Voirol, C., Bibeau L. et Hébert-Bonneville, N. (2009). <i>La qualité de vie au travail. Bilan de connaissances. L'inventaire systémique de qualité de vie au travail</i>. Montréal : Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales. Par Sybille Pluvinage (2010)</p> <p>Lectures complémentaires : Voir Moodle</p> <p>Remise du travail 1 : L'analyse des facteurs de stress et recommandations (10%) à remettre sur Moodle</p>

Semaine	Contenu	Lectures à faire avant le cours et travaux à remettre
5	Pourquoi s'engager dans une démarche de QVT ?	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Bourdu, É., Péretié, M.-M. et Richer, M. (2016). La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail. Chapitre 3.</p> <p>Brun, J.-P. et Lamarche, C. (2006). Évaluation des coûts du stress au travail. Québec : Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les organisations – Université Laval</p> <p>Mini-test 2 (2%)</p>
6	<p>Les comportements antisociaux</p> <p>Présentation d'un sondage de climat psychologique au travail</p>	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Douesnard, J. (dir.). (2018). <i>Enjeux humains et psychosociaux du travail</i>. Chapitre 5 : Comportements antisociaux au travail : État de la recherche et avenues de prévention.</p> <p>Remise de la lettre d'entente et présentation de l'organisation (premier dépôt du travail de session) (10%) (premier dépôt du travail de session)</p>
7	Reconnaître et prévenir la violence professionnelle	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Douesnard, J. (dir.). (2018). <i>Enjeux humains et psychosociaux du travail</i>. Chapitre 6 : Effet de groupe comme vecteur de violence professionnelle : Élaboration d'un modèle théorique intégrateur.</p> <p>Mini-test 3 (2%)</p>
8	Travail individuel	Remise du travail 2 : Analyse du climat psychologique d'une organisation et recommandations (20%) à remettre sur Moodle.
9	Inégalité homme femme et harcèlement au travail	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Marchand, I., Sant-Charles, J. et Corbeil, C. (2007). L'Ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec. <i>Femme et gestion</i>, 20(1), 27-54.</p> <p>CRHA (2018). Le harcèlement au travail : « Ça fait pas partie d'la job ! ». <i>Revue RH</i>, 21 (Hors série).</p> <p>Damgé, M. (2016). Les femmes sont-elles promues quand ça va mal ? <i>Le Monde</i>.</p> <p>Lectures complémentaires : Voir Moodle</p>

Semaine	Contenu	Lectures à faire avant le cours et travaux à remettre
10	Revenir au travail à la suite d'un problème de santé mentale	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Douesnard, J. (dir.). (2018). <i>Enjeux humains et psychosociaux du travail</i>. Chapitre 2 : Revenir au travail à la suite d'un problème de santé mentale : Enjeux et défis des supérieurs immédiats.</p> <p>Lectures complémentaires : Voir Moodle</p> <p>Mini-test 4 (2%)</p>
11	La psychologie positive : l'approche basée sur les forces	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Boniwell, I. et Chabanne, J. (2017). La psychologie positive appliquée au travail. <i>Le journal des psychologues</i>. 4(346). 33-36.</p> <p>Dubreuil, P., Forest, J. et Courcy, F. (2012). Nos forces et celles des autres : comment en optimiser l'usage au travail ? <i>Gestion</i>. 31(1). 63-73.</p> <p>Dubreuil, P., Girouard, S., Forest, J. et Crevier-Braud, L. (2011). La psychologie positive et l'approche basée sur les forces. <i>Psychologie Québec</i>. 28(4). 22-26.</p> <p>Lectures complémentaires : Voir Moodle</p> <p>Remise de l'analyse des risques psychosociaux et recommandations (second dépôt du travail de session) (30%) à remettre sur Moodle.</p>
12	La psychologie positive : l'approche appréciative (AI)	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Barralis, J.-C. et Pagès, J. La mise en action du sens au travail pour agir sur l'engagement, la motivation et la vocation des salariés. <i>Institut français d'Appreciative Inquiry</i>.</p> <p>Lectures complémentaires : Voir Moodle</p>
13	QVT et la performance : Quoi faire comme organisation et comme gestionnaire ? *Évaluation des enseignements disponible	<p>Lectures obligatoires :</p> <p>Bourdu, É., Péretié, M.-M. et Richer, M. (2016). La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail. Chapitres 4 et 5</p> <p>Mini-test 5 (2%)</p>
14	Panel de discussion sur la QVT avec trois représentants d'organisations	<p>Pas de lectures obligatoires. Profitez-en pour reprendre quelques lectures complémentaires !</p>
15	Travail individuel de session	<p>Remise du rapport d'évaluation du retour et du plan d'action (dernier dépôt du travail de session) (20%) à remettre sur Moodle.</p>

ÉVALUATION DE L'ÉTUDIANT

Une cote variable sera utilisée pour établir la notation littérale.

Article 2.12.3 du Règlement 3 - Les études de 1^{er} cycle de l'UQAT :

L'évaluation est continue en ce qu'elle tient compte, pendant toute la durée du cours, de tous les éléments susceptibles de révéler le niveau d'apprentissage et de formation atteint. C'est pourquoi, en cas d'échec d'un cours, il n'y a pas d'examen de reprise tenant lieu d'évaluation globale.

Extrait de l'article 2.13.1 du [Règlement 3 - Les études de 1^{er} cycle de l'UQAT](#) :

La notation littérale représente: (entre autres)

A+, A, A-; B+, B, B-; C+, C, C-; D+, D; E

Présentation du travail

La résolution *M10-GES-38-09* du module des sciences de la gestion stipule que tout travail doit être généralement présenté sur traitement de texte (version papier) et doit respecter les règles de présentation qui figurent dans le [Guide de présentation des travaux écrits](#), disponible sur le site WEB de l'UQAT.

Évaluation de la qualité du français – [Politique institutionnelle sur la maîtrise du français](#)

La qualité du français écrit est évaluée à 10 %. Barème de correction pour un travail évalué sur 100 : (1 point est retranché pour toute erreur de français) (orthographe lexicale, orthographe grammaticale, syntaxe et ponctuation), jusqu'à concurrence de 10 points.

Plagiat

Tout acte (incluant la tentative et la participation) de plagiat ou de fraude relatif à un cours ou à un programme peut entraîner une ou plusieurs sanctions, en référence au [Règlement 12 - Le plagiat ou la fraude pour les étudiants de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue](#) (le lien Internet se trouve à l'avant-dernière page du présent document).

Règlementation particulière

- La résolution *D93ADMC75.11.1* du département des sciences de la gestion stipule qu'aucune pondération ne doit être attribuée à la participation des étudiants en classe.
- La résolution *M10-GES-38-07* du module des sciences de la gestion stipule qu'une activité d'évaluation ne peut représenter plus de 50% de la note finale du cours.
- La résolution *M12-GES-EX-06-05* du module des sciences de la gestion stipule que toute demande de modification aux dates d'examens dans le cadre des cours de formation à distance sera refusée si elle n'est pas présentée à l'intérieur des deux premières semaines de cours et que seules les demandes respectant les critères cités ci-dessous seront considérées avec pièces justificatives comme motif de changement de date d'examen hors des délais prescrits :
 - Mortalité dans la famille immédiate ;
 - Mortalité impliquant un déplacement ;
 - Hospitalisation de l'étudiant.
- La résolution *DEP-2020-SG-E129-2* du département des sciences de la gestion stipule que les examens en ligne comptant pour plus de 20% de la note finale seront surveillés virtuellement.

ÉVALUATION DE L'ÉTUDIANT (SUITE)		
Travaux évalués	% de la note finale	Date de remise
Mini-tests en ligne sur Moodle	10 %	Cinq mini-tests en ligne (Voir Moodle) à réaliser avant le vendredi minuit des semaines suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - semaine 3 - semaine 5 - semaine 7 - semaine 10 - semaine 13
Travail 1 : Analyse des facteurs de stress et recommandations	10 %	Travail individuel à remettre sur Moodle le vendredi (avant minuit) de la quatrième semaine.
Travail 2 : Analyse du climat psychologique d'une organisation et recommandations	20%	Travail en équipe de deux à remettre sur Moodle le vendredi (avant minuit) de la huitième semaine.
Travail de session : Évaluation des risques psychosociaux d'une organisation et plan d'intervention	60%	Travail individuel (ou en équipe de deux - facultatif) avec trois dépôts avant le vendredi minuit des semaines suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Lettre d'entente et présentation de l'organisation (10%) – semaine 6 - Analyse des risques psychosociaux et recommandations (30%) – semaine 11 - Rapport d'évaluation du retour et plan d'action (20%) – semaine 15

Détail des travaux évalués

Travaux demandés

Des indications plus précises à l'égard des travaux et de la formation des équipes seront fournies par le professeur au moment opportun. Tous les travaux devront être remis sur Moodle à l'endroit prévu à cet effet. Si vous n'avez pas de coéquipier, votre responsable à l'encadrement vous aidera à former celle-ci.

Charge de travail

À titre indicatif, l'étudiant doit s'attendre à fournir un minimum de deux heures de préparation et de travail personnel par heure de cours, soit, en moyenne, six heures par semaine outre les heures de cours.

MÉTHODOLOGIE DE L'ENSEIGNEMENT

Rôles du professeur

Le professeur collabore à la réussite de l'étudiant par le biais d'activités de réflexion qui contribuent à accroître les différents savoirs nécessaires à cette réussite. En d'autres mots, il transmet les informations pertinentes, oriente et guide l'étudiant dans sa démarche et répond aux demandes individuelles d'assistance en regard de l'atteinte des objectifs du cours et en évalue le degré d'atteinte. De plus, il indique les principes de fonctionnement du cours (par exemple les règles quant à la participation, aux arrivées tardives, aux consignes de sécurité s'il y a lieu, etc.).

Délai de réponse

La résolution *DEP-2019-SG287-14* stipule que :

« Le professeur ou le chargé de cours répondra à l'étudiant dans un délai de deux (2) jours ouvrables. Pour les questions nécessitant des réponses plus élaborées, après avis transmis à l'intérieur de ce délai, une réponse complète sera fournie à l'intérieur de cinq jours ouvrables. Passé ces délais, et après avoir tenté une relance, l'étudiant peut aviser le directeur du département, pour les cours de 1^{er} cycle, ou le directeur du programme, pour les cours de 2^e cycle, afin qu'il communique par téléphone avec le professeur ou le chargé de cours concerné. Dans des circonstances particulières, le professeur ou chargé de cours qui ne serait pas en mesure de respecter momentanément ces délais doit en aviser ses étudiants. »

Rôles de l'étudiant

De son côté, l'étudiant assume ses responsabilités quant à la prise en charge du développement de sa formation. Il s'en approprie les objectifs, se fait et réalise un plan de travail pour les atteindre et satisfait aux exigences (lectures, travaux, coopération) requises dans ce cours. Il doit évaluer l'enseignement et le cours avec objectivité.

MÉTHODOLOGIE SPÉCIFIQUE AU COURS

Formules pédagogiques :

Exposés magistraux et conférences précédés par des lectures, des discussions, des exercices, des tests d'autoévaluation, des travaux d'analyse en séance, des travaux de session et examens.

Rôle du professeur :

- Présenter des exposés magistraux sur les thèmes du cours ;
- Guider et encadrer les étudiant-es ;
- Animer des discussions et des échanges ;
- Apporter des compléments aux lectures obligatoires et des exemples ;
- Administrer des exercices et des travaux pour l'intégration des apprentissages ;
- Évaluer les étudiant-es avec objectivité.

Rôle des étudiants-es :

- Effectuer les lectures obligatoires avant les cours magistraux tel qu'indiqué au plan de cours (Lecture attentive, comprendre ce qu'on lit, en faire la synthèse et se préparer des questions à poser en classe) ;
- Effectuer les travaux et les exercices tels que suggérés par le professeur ;
- Prendre en charge ses apprentissages et son évolution personnelle à l'intérieur des activités du cours (s'informe, pose des questions, consulte les sources documentaires, effectue les exercices synthèses de chacun des chapitres dans le volume, tient à jours son journal de bord) ;
- Participer activement aux échanges et discussions en classe ;
- Évaluer l'enseignement et le cours avec objectivité.

La bibliographie du plan de cours doit être présentée selon les normes du [Guide de présentation des travaux écrits](#), disponible sur le site WEB de l'UQAT.

Volume de base (obligatoire)

Tous les textes obligatoires et complémentaires sont disponibles sur Moodle.

Références complémentaires

Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. (2017). *Agir sur la qualité de vie au travail*. (Paris) : Eyrolles.

Barralis, J.-C. et Pagès, J. (NA) *La mise en action du sens au travail pour agir sur l'engagement, la motivation et la vocation des salariés*. (Paris) : Institut français d'Appreciative Inquiry.

Boniwell, I. et Chabanne, J. (2017). La psychologie positive appliquée au travail. *Le journal des psychologues*, 346(4). 33-36.

Bourdu, É., Péretié, M.-M. et Richer, M. (2016). *La qualité de vie au travail : un levier de compétitivité. Refonder les organisations du travail*. (Paris) : Presse des Mines.

Brun, J.-P. et Lamarche, C. (2006). *Évaluation des coûts du stress au travail*. Québec : Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail dans les organisations – Université Laval.

Brillet, F., Sauviat, I. et Soufflet, É. (2017). *Risques psychosociaux et qualité de vie au travail*. (Paris) : Dunod Éditeur.

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail. (2016). *Outil d'identification des risques : Prise en charge de la santé et de la sécurité du travail*. Repéré à <http://www.cnesst.gouv.qc.ca>

Commission des normes du travail. (2014). *Comprendre et prévenir le harcèlement psychologique au travail : Guide pratique de l'employeur*. Repéré à <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Pages/NT-200-281.aspx>

Ordre des CRHA (2018). Le harcèlement au travail : « Ça fait pas partie d'la job ! ». *Revue RH*, 21 (Hors-série).

Damgé, M. (2016). Les femmes sont-elles promues quand ça va mal ? *Le Monde*.

Douesnard, J. (dir.). (2018). *Enjeux humains et psychosociaux du travail*. (Québec) : Presses de l'Université du Québec.

Dubreuil, P., Forest, J. et Courcy, F. (2012). Nos forces et celles des autres : comment en optimiser l'usage au travail ? *Gestionm* 31(1). 63-73.

Dubreuil, P., Girouard, S., Forest, J. et Crevier-Braud, L. (2011). La psychologie positive et l'approche basée sur les forces. *Psychologie Québec*, 28(4). 22-26.

Dupuis, G., Martel, J.-P., Voirol, C., Bibeau L. et Hébert-Bonneville, N. (2009). *La qualité de vie au travail. Bilan de connaissances. L'inventaire systémique de qualité de vie au travail*. Montréal : Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales.

Grévy, J.-É., Pérez Nüchel, R. et Emont, P. (2013). *Gérer les risques psychosociaux : Performance et qualité de vie au travail*. (Paris). ESF Éditeur.

Institut national de santé publique. (2009). *Grille d'identification des risques psychosociaux au travail*. Repéré à <http://www.inspq.qc.ca>

Jebli, F. et Tremblay, D.-G. (2016). La QVT au Québec : enjeux, attentes et réalités organisationnelles. *Revue des conditions de travail*, 3, 33-42. Repéré à <https://www.anact.fr/la-qvt-au-quebec-enjeux-attentes-et-realites-organisationnelles>

Lescarbeau, R., Payette, M. et St-Arnaud, Y. (2003). *Profession : Consultant*, 4^e édition. (Montréal) : Gaëtan Morin éditeur.

Lescarbeau, R. (1994). *L'enquête Feed-back*. (Montréal) : Les Presses de l'Université de Montréal.

Marchand, I., Sant-Charles, J. et Corbeil, C. (2007). L'Ascension professionnelle et le plafond de verre dans les entreprises privées au Québec. *Femme et gestion*, 20(1), 27-54.

Moulin, S. (2016). *Inégalité : mode d'emploi. L'injustice au travail au Canada*. (Montréal) : Les Presses de l'Université de Montréal.

N.B. D'autres références pourront être ajoutées au cours de la session.