

---

## PLAN DE COURS<sup>1</sup>

SIGLE ET TITRE DU COURS	:	GRH 3020 – E-GRH
GROUPE	:	05 - Formation à distance
ENSEIGNANT <sup>2</sup>	:	Wassila Merkouche

---

### PRÉSENTATION DE L'ENSEIGNANT

Wassila Merkouche, Ph. D., CRHA, détient un doctorat en relations industrielles de l'Université de Montréal, spécialisé en gestion des ressources humaines (GRH). Elle est professeure en GRH à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue où elle enseigne les activités de GRH (principalement la dotation et la formation), l'évaluation de la GRH, le comportement organisationnel ainsi que la méthodologie de recherche. Actuellement, elle s'intéresse au mieux-être au travail, à l'équité diversité et inclusion (ÉDI) et à l'attraction/rétention des employés en contexte de pénurie de main-d'œuvre en régions. Le soutien organisationnel, la satisfaction au travail, la performance au travail et la santé et le mieux-être des employés pour promouvoir la rétention et prévenir les départ volontaire sont au cœur de ses recherches.

### ACCEPTATION DU DÉPARTEMENT<sup>3</sup>

---



HUMAINE  
CRÉATIVE  
AUDACIEUSE

---

<sup>1</sup> [Procédure relative aux plans de cours](#)

<sup>2</sup> Dans ce document, le générique masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but d'alléger la lecture du texte.

<sup>3</sup> Conformément à la [Procédure relative aux plans de cours](#), un plan de cours qui n'a pas été accepté par le département ne peut être présenté aux étudiants.

## 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

Évolution et tendances actuelles de la fonction ressources humaines et sa contribution à la réalisation des objectifs organisationnels à l'ère du numérique. Évolution des compétences numériques et analytiques requises auprès des professionnels en ressources humaines vers des rôles plus stratégiques. Évaluation des pratiques de la fonction ressources humaines à l'aide des outils numériques en vue de l'amélioration de la performance organisationnelle. Analytique ressources humaines et son application à certaines fonctions. Introduction aux systèmes d'information en gestion des ressources humaines, ainsi qu'à certaines de leurs applications dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

### **Préalable**

GRH1000

## OBJECTIFS DU COURS

### GÉNÉRAUX

Se sensibiliser à l'importance de la fonction ressources humaines dans la réalisation des objectifs de l'organisation et à la performance de l'organisation dans l'ère des technologies de l'information et de la communication (TIC). Comprendre les changements actuels qui s'opèrent au sein de la fonction ressources humaines et des compétences des professionnels en ressources humaines, et en quoi les TIC peuvent les soutenir dans leur profession. Brosser un portrait des différents concepts, théories et cadres de références dans le domaine de l'analytique ressources humaines, tout en les appliquant à différentes pratiques. Connaître l'importance des systèmes d'information en gestion des ressources humaines, ainsi que l'application de ces derniers dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

### SPÉCIFIQUES

Au terme de ce cours, l'étudiant(e) sera en mesure de :

- Comprendre, analyser et évaluer la fonction gestion des ressources humaines (GRH) comme fonction stratégique dans les organisations à l'ère des grands changements et de la transformation numérique ;
- Comprendre et mieux saisir les nouveaux rôles et responsabilités stratégiques ainsi que les nouvelles compétences numériques et analytiques des professionnels en GRH suivant ces changements
- L'étudiant (e) sera en mesure de comprendre, analyser et évaluer les fondements théoriques et pratiques de la mesure en GRH ;
- L'étudiant (e) sera en mesure d'appliquer les fondements théoriques et pratiques de la mesure en GRH sur certaines pratiques de GRH ;
- L'étudiant (e) sera en mesure de comprendre les données en GRH, faire une analyse avec le logiciel SPSS et interpréter ces données en vue de la prise de décision ;
- Connaître l'importance des systèmes d'information en gestion des ressources humaines, ainsi que connaître certaines applications de ces derniers dans le domaine de la gestion des ressources humaines

## CALENDRIER

Séance (semaine)	Contenu	Lectures, travaux et directives
<b>1</b>	Présentation du plan de cours Rappels sur la GRH Introduction à la E-GRH	Lectures sur Moodle
<b>2</b>	L'évolution et les tendances actuelles de la fonction RH en organisation	Bourhis (2019) : Chapitre 1 St-Onge et al. (2021) : Chapitre 1 <u>Pages : 1-16 ; 27-30 ; 34-39</u> Lectures sur Moodle
<b>3</b>	Les nouveaux rôles et les nouvelles compétences des professionnels en ressources humaines	St-Onge et al. (2021) : Chapitre 1 <u>Pages : 16-27; 30-33</u> Guide des compétences des CRHA et CRIA Lectures sur Moodle
<b>4</b>	L'évaluation de la fonction RH et sa contribution à la performance organisationnelle	Dolan et Saba (2021) : Chapitre 15 Lectures sur Moodle
<b>5</b>	L'avènement de l'analytique RH dans l'ère des méga données	Cossette (2019) : Chapitre 1 Lectures sur Moodle
<b>6</b>	Les fondements scientifiques de l'analytique RH et les fondements de la métrique RH	Cossette (2019) : Chapitre 2 Cossette (2019) : Chapitre 3 Lectures sur Moodle
<b>7</b>	Les analyses et l'interprétation des données RH Application sur le logiciel SPSS	Lectures sur Moodle
<b>8</b>	<b>Examen mi-session en ligne</b>	
<b>9</b>	La gestion à l'aide des indicateurs RH	Bourhis (2019) : Chapitre 12 <u>Pages : 331-337; 340-343; 352-359</u> St-Onge et al. (2012) : Chapitre 12 Baromètre RH Lectures sur Moodle

		<u>Lectures complémentaires non obligatoires</u> : Cossette (2019) : Chapitre 8 et Chapitre 9
<b>10</b>	L'analytique RH et ses applications à la dotation	Bourhis (2019) : Chapitre 12 <u>Pages :337-340</u> Lectures sur Moodle
<b>11</b>	L'analytique RH et ses applications au développement des compétences	Bourhis (2019) : Chapitre 12 <u>Pages :344-347</u> Cossette (2019) : Chapitre 5 Cossette (2019) : Chapitre 6 Lectures sur Moodle
<b>12</b>	L'analytique RH et ses applications aux attitudes et comportements au travail	St-Onge et al. (2012) : Chapitre 12 <u>Pages : 412-413; 424-425</u> Bourhis (2019) : Chapitre 12 <u>Pages : 347-352</u> Lectures sur Moodle
<b>13</b>	Les systèmes d'information en entreprise * Remise du travail d'équipe  <b>* Évaluation des enseignements</b>	Baltzan et al. (2022) : Chapitre 1 <u>Pages 1-19</u> Baltzan et al. (2022) : Chapitre 9 <u>Pages 328-341</u> Lectures sur Moodle
<b>14</b>	Les systèmes d'information en GRH et la démarche d'implantation d'un SIRH/SIGRH	Saba et Dolan (2013) : Chapitre 15 <u>Pages 641-657</u> Lectures sur Moodle
<b>15</b>	<b>Examen final en ligne</b>	

## ÉVALUATION DE L'ÉTUDIANT

### Notation

Conformément à l'article 2.13.1 du [Règlement 3 des études de 1<sup>er</sup> cycle de l'UQAT](#), la notation littérale pour ce cours représente :

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

Une cote fixe sera utilisée pour établir la notation littérale pour ce cours selon la grille suivante :

A+	93,00 %	100,00 %	C+	73,00 %	76,99 %
A	90,00 %	92,99 %	C	70,00 %	72,99 %
A-	87,00 %	89,99 %	C-	67,00 %	69,99 %
B+	83,00 %	86,99 %	D+	63,00 %	66,99 %
B	80,00 %	82,99 %	D	60,00 %	62,99 %
B-	77,00 %	79,99 %	E	0,00 %	59,99 %

### Pondération d'une activité

Conformément la résolution M10-GES-38-07 du Conseil de module des sciences de la gestion, aucune activité d'évaluation ne peut représenter plus de 50 % de la note finale d'un cours.

L'enseignant peut exiger, s'il le précise dans son plan de cours, que les étudiants obtiennent une note minimale pour un ou plusieurs éléments d'évaluation pour la réussite du cours.

### Participation

Conformément la résolution M10-GES-38-08 du module des sciences de la gestion, aucune pondération ne doit être attribuée à la participation des étudiants dans tous les cours du module.

### Présentation des travaux écrits

Conformément à la résolution M10-GES-38-09 du module des sciences de la gestion, tout travail remis à l'enseignant doit respecter les règles de présentation de la dernière version du [Guide de présentation des travaux écrits de l'UQAT](#).

### Délai de correction

Sauf dans les cours à formule particulière ou dérogeant du calendrier universitaire (intensif, de moins de trois crédits, s'échelonnant sur plus d'un trimestre, stage, projet d'application, etc.), un élément d'évaluation comptant pour au moins 20 % de la note finale doit être administré et corrigé pour que les résultats soient connus des étudiants avant la date limite d'abandon sans mention d'échec au dossier universitaire et sans remboursement prévue au calendrier universitaire.

## Évaluation de la qualité du français

Conformément à la [Politique linguistique de l'UQAT](#) et la résolution M00-GES-10-06 du module des sciences de la gestion, jusqu'à 10 % des points des travaux individuels et des travaux en équipe peuvent être déduits de la note obtenue en regard de la qualité du français écrit.

## Omission ou retard dans remise d'un travail

L'omission de remettre ou de compléter un travail dans les délais demandés entraîne une perte de 20 % par jour de retard de la note finale de ce travail.

## Absence à un examen

Conformément à la [Politique d'absence et de reprise à un examen du module des sciences de la gestion](#), seul un motif sérieux permet à l'étudiant de reporter, de s'absenter et de reprendre un examen. Le motif invoqué doit relever de circonstances importantes et indépendantes de la volonté de l'étudiant.

L'étudiant qui doit reporter ou s'absenter à un examen doit compléter, signer et envoyer le formulaire de demande de reprise d'examen dans les délais prescrits avec les pièces justificatives par courriel à l'adresse [gestion.distance@uqat.ca](mailto:gestion.distance@uqat.ca).

## Plagiat

Conformément au [Règlement 12 sur le plagiat ou la fraude pour les étudiants de l'UQAT](#), tout acte (incluant la tentative et la participation) de plagiat ou de fraude relatif autant aux travaux académiques qu'aux documents officiels à caractère scolaire peut entraîner une ou plusieurs sanctions.

## Intelligence artificielle

Le recours aux outils d'intelligence artificielle générative (ex. : ChatGPT) n'est pas autorisé pour la réalisation des évaluations du cours (travaux et examens) et entraînera un signalement à titre d'infraction de nature académique<sup>4</sup>.

Dans tous les cas, la déclaration des sources et références documentaires utilisées est requise. Le fait « d'utiliser totalement ou en partie un texte ou une production d'autrui ou tout matériel dont le contenu a été obtenu par le biais de ressources informatiques (incluant les outils d'intelligence artificielle comme ChatGPT), en le faisant passer pour sien », entre autres en n'indiquant pas les références entraînera automatiquement un signalement à titre d'infraction de nature académique. Veuillez-vous référer au Guide de présentation des travaux écrits.

À noter que pour chacun des cours de votre programme des orientations différentes relatives à l'utilisation de l'intelligence artificielle générative peuvent être prises par la ressource enseignante. Il est de la responsabilité de l'étudiant de se conformer aux attentes de chaque cours.

## Échec à un cours

Conformément à l'article 2.12.3 du [Règlement 3 des études de 1<sup>er</sup> 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.

---

<sup>4</sup> [Règlement 12 sur le plagiat](#), art.4

Travaux évalués	% de la note finale	Date limite de remise
Travail pratique obligatoire en équipe de 4 à 5 personnes	30%	Le jeudi de la semaine 13 avant 23h59
Examen mi-session (en ligne)	35%	Sur Moodle – Séance 8
Examen final (en ligne)	35%	Sur Moodle – Séance 15

### Détail des travaux évalués

(Les consignes et les grilles détaillées des évaluations sont disponibles sur le portail du cours)

#### Travail pratique en équipe de 4 à 5

Le travail d'équipe vise à résoudre un cas pédagogique en réalisant l'interprétation de résultats d'analyse en vue de la prise de décision. Le travail pratique consiste en l'application concrète et l'approfondissement de concepts théoriques et pratiques liés à l'analyse et l'interprétation des données en lien avec la pratique de gestion des ressources humaines dans sa dimension décisionnelle et stratégique.

L'objectif derrière ce travail est celui d'appliquer les notions théoriques et pratiques en matière de la mesure et de l'analytique RH dans la résolution d'un cas pédagogique réel. Plus particulièrement, sur la base de données réelles sur une organisation, les étudiants auront dans un premier temps à faire une lecture attentive des données et dans un deuxième temps faire l'interprétation des analyses faites par les auteurs et à émettre des recommandations d'amélioration des pratiques de GRH dans l'organisation.

Le travail s'étale sur un maximum de 15 pages (Version Word, Times New Roman, 1,5 interligne, 12 points).

Les travaux doivent être remis à la date indiquée plus haut.

#### Répartition des points pour le travail pratique

Contenu du travail	Pondération
Résumé du cas	10%
Partie A : Diagnostic de la situation	30%
Partie B : Analyse et interprétation des résultats	50%
Introduction et conclusion, respect des consignes, qualité de la langue	10%
TOTAL en pourcentage	100%

### Examens

Les examens servent à vérifier l'acquisition des connaissances théoriques et pratiques acquises dans le cadre du cours. Ils portent sur les notes de cours, lectures obligatoires et toute activité faite dans le cadre du cours. Avec l'utilisation permise de tout le matériel du cours, ils impliquent généralement divers types de questions, incluant des questions à choix multiples, des questions vrai/faux, des mises en situations (mini études de cas) et des questions à développement. L'examen de mi-session porte sur les séances 1 à 7 et l'examen final porte sur les séances 9 à 14.

## 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-SG-287-14* du département des sciences de la gestion 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<sup>er</sup> cycle, ou le directeur du programme, pour les cours de 2<sup>e</sup> 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.

De plus, il prend l'initiative de rencontrer individuellement le professeur au besoin. Bien sûr, ces rencontres professeur-étudiant ne peuvent avoir pour objectif de compenser l'absence au cours. L'étudiant ne peut utiliser son cellulaire ou autres équipements électroniques à l'intérieur d'un cours, à l'exception du matériel prévu dans un cadre pédagogique.

Aucun enregistrement audio ou vidéo n'est permis sans l'autorisation écrite de l'enseignant. Le non-respect de cette directive pourra entraîner des sanctions telles que prévues par les règlements et politiques de l'UQAT en vigueur.

## SOURCES DOCUMENTAIRES

### Matériel obligatoire : à se procurer en format papier ou numérique personnalisé

Cossette, M. (2019). *L'analytique ressources humaines : mesurer, évaluer et décider pour optimiser la gestion du capital humain*. Les Éditions JFD Inc. 286 pages. ISBN 9782897990183 (289799018X).

**Remarque** : vous pouvez vous référer au site web <https://www.ugat.ca/etudes/distance/gestion/cours/> pour l'achat du matériel obligatoire

### Lectures obligatoires partielles extraites des ouvrages suivants :

Baltzan, P., Chamberland-Tremblay, D., Le Dinh, T., Moreau Éliane, Mosconi, E., Guay Mélissa, & Baltzan, P. (2022). *Gestion des technologies d'affaires* (2e édition). Chenelière éducation.

Bourhis, A., & Chênevert Denis. (2019). *À vos marques, prêts, gérez ! : la GRH pour gestionnaires* (2e édition, Ser. Sciences administratives). Pearson ERPI.

Dolan, S. L., & Saba, T. (2021). *La gestion des ressources humaines : pour des milieux de travail plus durables, humains et performants* (6e édition, Ser. Sciences administratives). Pearson.

Saba, T., & Dolan, S. L. (2013). *La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles* (5e éd, Ser. Erpi sciences administratives). Pearson.

St-Onge, S., Guerrero, S., Haines, V., Dextras-Gauthier, J., & Chamberland, E. (2021). *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (6e édition). Chenelière éducation.

### Matériel complémentaire :

Baltzan, P., Chamberland-Tremblay, D., Le Dinh, T., Moreau Éliane, Mosconi, E., Guay Mélissa, & Baltzan, P. (2022). *Gestion des technologies d'affaires* (2e édition). Chenelière éducation.

Bondarouk, T., Looise, J. C., Ruël, H., et Sanchez, R. (2011). *Electronic HRM in Theory and Practice*. WA, Royaume-Uni, Emerald Group Publishing Limited.

Bourhis, A., & Chênevert Denis. (2019). *À vos marques, prêts, gérez ! : la GRH pour gestionnaires* (2e édition, Ser. Sciences administratives). Pearson ERPI.

Cossette, M., & Auger, C. (2019). L'analytique en ressources humaines : la mesure sans y perdre son âme. *Gestion*, 44(3), 90–90. <https://doi.org/10.3917/riges.443.0090>

Dolan, S. L., & Saba, T. (2021). *La gestion des ressources humaines : pour des milieux de travail plus durables, humains et performants* (6e édition, Ser. Sciences administratives). Pearson.

Gueutal, H. G. et Johnson, R. D. (2011). *Transforming HR through technology: the use of e-HR and HRIS in organizations*. Alexandria, Virginie. SHRM Foundation's Effective Practice Guidelines Series.

Kavanagh M. J. et Thite, T. (2009). *Human resource information systems: basics, applications, and future directions*. Thousand Oaks, Californie, Sage Publications Ltd.

Laudon, K. C., Laudon, J. P., Costa, S., & Falantin, A. (2020). *Management des systèmes d'information* (16e édition). Pearson. Montréal, Québec, ERPI.

Saba, T., & Dolan, S. L. (2013). *La gestion des ressources humaines : tendances, enjeux et pratiques actuelles* (5e éd, Ser. Erpi sciences administratives). Pearson.

St-Onge, S., Guerrero, S., Haines, V., Dextras-Gauthier, J., & Chamberland, E. (2021). *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (6e édition). Chenelière éducation.