
PLAN DE COURS¹

SIGLE ET TITRE DU COURS : ADM2310 – Gestion de la qualité de vie au travail

GROUPE : 05 - Formation à distance

ENSEIGNANT² : Louis Bélisle

PRÉSENTATION DE L'ENSEIGNANT

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 DU DÉPARTEMENT³

HUMAINE
CRÉATIVE
AUDACIEUSE

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

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

³ 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

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 ?

OBJECTIFS DU COURS

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

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

CALENDRIER

Séance (semaine)	Contenu	Lectures, travaux et directives
1	Présentation et introduction à la qualité de vie au travail	Lectures obligatoires : 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 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. Lectures complémentaires : Voir Moodle
2	Les risques psychosociaux Lancement du travail 1 : Analyse des facteurs de stress et recommandations (10%)	Lectures obligatoires : 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) Lectures complémentaires : Voir Moodle
3	L'évaluation des risques psychosociaux et l'enquête feed-back. Lancement du travail de session : Évaluation des risques psychosociaux d'une organisation (60%)	Lectures obligatoires : Vézina, M. (2011). <i>Grille d'identification de risque psychosociaux au travail – INSPQ</i>. Lescarbeau, R. (1994). <i>L'enquête feed-back</i>. Chapitres 5 à 7. Lectures complémentaires : Voir Moodle Mini-test 1 (2%)
4	La mesure de la QVT : Conférencier invité M. Maxime Paquet, Ph.D.	Lectures obligatoires : 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

	Lancement du travail 2 : Analyse du climat psychologique d'une organisation (20%)	Résumé de 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. Par Sybille Pluinage (2010) Lectures complémentaires : Voir Moodle Remise du travail 1 : L'analyse des facteurs de stress et recommandations (10%) à remettre sur Moodle
5	Pourquoi s'engager dans une démarche de QVT ?	Lectures obligatoires : 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. 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 Mini-test 2 (2%)
6	Les comportements antisociaux Présentation d'un sondage de climat psychologique au travail	Lectures obligatoires : 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. Remise de la lettre d'entente et présentation de l'organisation (premier dépôt du travail de session) (10%) (premier dépôt du travail de session)
7	Reconnaître et prévenir la violence professionnelle	Lectures obligatoires : 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. Mini-test 3 (2%)

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	Lectures obligatoires : 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. CRHA (2018). Le harcèlement au travail : « Ça fait pas partie d'la job ! ». <i>Revue RH</i>, 21 (Hors série). Damgé, M. (2016). Les femmes sont-elles promues quand ça va mal ? <i>Le Monde</i>. Lectures complémentaires : Voir Moodle
10	Revenir au travail à la suite d'un problème de santé mentale	Lectures obligatoires : 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. Lectures complémentaires : Voir Moodle Mini-test 4 (2%)
11	La psychologie positive : l'approche basée sur les forces	Lectures obligatoires : Boniwell, I. et Chabanne, J. (2017). La psychologie positive appliquée au travail. <i>Le journal des psychologues</i>. 4(346). 33-36. 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. 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. Lectures complémentaires : Voir Moodle

		Remise de l'analyse des risques psychosociaux et recommandations (second dépôt du travail de session) (30%) à remettre sur Moodle.
12	La psychologie positive : l'approche appréciative (AI)	Lectures obligatoires : 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> . Lectures complémentaires : Voir Moodle
13	QVT et la performance : Quoi faire comme organisation et comme gestionnaire ? *Évaluation des enseignements disponible	Lectures obligatoires : 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 Mini-test 5 (2%)
14	Panel de discussion sur la QVT avec trois représentants d'organisations	Pas de lectures obligatoires. Profitez-en pour reprendre quelques lectures complémentaires !
15	Travail individuel de session	Remise du rapport d'évaluation du retour et du plan d'action (dernier dépôt du travail de session) (20%) à remettre sur Moodle.

ÉVALUATION DE L'ÉTUDIANT

Notation

Conformément à l'article 2.13.1 du [Règlement 3 des études de 1^{er} 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 10 % 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.

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.

Échec à un cours

Conformément à l'article 2.12.3 du [Règlement 3 des 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.

Travaux évalués	% de la note finale	Date limite 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 : - 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 : - 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

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

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-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^{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.

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 :

Tous les textes obligatoires et complémentaires sont disponibles sur Moodle.

Veuillez-vous référer au site Web <https://www.ugat.ca/etudes/distance/gestion/cours/> pour l'achat du matériel obligatoire.

Matériel complémentaire :

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.

Grézy, 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.