

**Université du Québec à Montréal**  
**Département de science politique**

**Session HIVER 2011**

<b>POL4801-20</b> <b>Gestion des Ressources humaines dans le Secteur public</b>
--

**Chargé de cours : Yani Likongo**

**PRÉSENTATION DU COURS**

Analyse de l'évolution des principales politiques et structures d'encadrement du personnel. Examen des divers aspects de la fonction «personnel» (tels que recrutement, formation, promotion, évaluation) dans une perspective normative d'une part, mais aussi dans la perspective empirique des rapports entre la fonction publique et les mœurs politiques de la société, d'autre part. Présentation des structures et des processus de relations de travail du secteur public. Gestion des problématiques de performance et de motivation. Considération des incidences de la syndicalisation et des mesures de rattrapage.

**MODE D'ÉVALUATION**

**Présence**

Bien qu'une feuille de présence sera circulée, aucun point n'est attribué à la présence en classe. L'étudiant est responsable d'être présent, s'il s'absente la conséquence est qu'il manque de l'information pertinente pour le cours et pour son apprentissage.

**Examen en classe (30%)**

Un examen en classe à livre fermé aura lieu à la mi-session (30%). Il s'agira d'un examen composé à la fois de questions ouvertes et de questions à choix de réponses. Lors des questions ouvertes, le chargé de cours s'attend à ce que l'étudiant élabore sur les concepts-clés vus en classe et durant le cours. L'étudiant doit démontrer qu'il maîtrise les concepts.

**Travail individuel écrit (10%)**

L'étudiant devra remettre pour le 4<sup>e</sup> cours un document de deux (2) pages. L'étudiant devra élaborer sur le thème suivant : « *La GRH au secteur public est-elle plutôt une branche de la*

*Science Politique ou de l'Administration ? Veuillez vous positionner et élaborer sur votre position ».*

L'étudiant devra élaborer en tenant compte des éléments vus en classe et de sa propre réflexion.

### Présentation d'équipe et document en équipe à la fin de la session (60%)

La pondération du 60% sera répartie ainsi : 20% pour la performance globale du groupe durant la présentation, 10% pour la performance individuelle durant la présentation et 30% pour le document écrit de travail du groupe. Le travail écrit est déposé une semaine en avance avant la présentation.

Une présentation d'équipe devant la classe aura lieu lors du dernier cours de la session. Le dernier cours durera exceptionnellement 4 heures au lieu de 3 heures afin de passer toutes les équipes (l'heure supplémentaire sera ajustée lors d'un autre cours à déterminer au courant de la session). Le nombre d'étudiants par équipe sera à déterminer selon le nombre d'étudiants, il y aura 8 équipes maximum.

Chaque équipe aura exactement 20 minutes pour présenter à la classe et 5 minutes pour répondre aux questions du chargé de cours. Chaque membre de l'équipe doit absolument participer également à la présentation. Le chargé de cours sera très strict sur la gestion du temps, il est de la responsabilité des équipes d'avoir bien planifié en avance.

La présentation est une simulation basée sur une situation réelle au secteur public. Les étudiants du cours POL 4801 représentent dans cette simulation une équipe de Directeurs de Ressources Humaines (Directeurs RH) des différentes provinces du même Ministère X. Autrement dit, chaque étudiant incarne un Directeur RH. La simulation est la suivante :

*« Le Sous-Ministre Adjoint du Ministère X a demandé que les Directeurs RH de chaque province de son ministère viennent ensemble au siège social pour lui présenter un enjeu de ressources humaines qui devient de plus en plus important pour le Ministère X.*

*La présentation se fait devant le comité de gestion du Ministère X composé d'exécutifs du ministère, des directeurs généraux et du Sous-Ministre Adjoint. Le Sous-Ministre Adjoint s'attend à une présentation claire, solide, droit au but et qui couvre l'ensemble des aspects RH. De plus, il soulèvera des questions. L'équipe de Directeurs RH doit donc être très bien préparée ».*

### **RETARD POUR REMISE DES DOCUMENTS**

Aucun retard n'est accepté dans les remises de travaux à moins d'un incident majeur hors de contrôle (ces cas exceptionnels seront évalués cas par cas par le chargé de cours et devront être documentés/justifiés avant de voir si acceptés ou non).

## **OUVRAGE OBLIGATOIRE**

LEMIRE, L. et GAGNON, Y. (2002). *La gestion des ressources humaines dans les organisations publiques*, Les presses de l'Université de Montréal, Qc.

## **OUVRAGE RECOMMANDÉ**

McSHANE, S. et BENABOU, C. (2008). *Comportement Organisationnel : comportements humains et organisations dans un environnement complexe*. Chenelière McGraw-Hill. (Montréal, QC).

## **DISPONIBILITÉS DU CHARGÉ DE COURS**

Sur demande, le chargé de cours est disponible pour rencontrer les étudiants en dehors des heures du cours. Les demandes doivent être envoyées par courriel afin de fixer le meilleur moment pour la rencontre. Le chargé de cours s'engage à répondre aux courriels des étudiants dans un délai habituellement maximum de 48 heures.

## **NOTES DE COURS**

Les articles recommandés seront disponibles sur le site du cours. Les acétates (présentations du chargé de cours) du cours seront disponibles au fur et à mesure sur le site du cours.

### **COURS NO.01 (Mardi, 11 janvier 2011): PRÉSENTATION DU COURS**

- Présentation du cours
- Lecture et explication du plan de cours
- Explication des travaux
- Structure du cours
- Qu'est-ce que l'étude de l'administration publique
- Pourquoi l'étude de la GRH au secteur public

#### **Article recommandé :**

*Aucun*

### **COURS NO.02 (Mardi, 18 janvier 2011): CONCEPTS DE FONCTION PUBLIQUE ET IMPACTS SUR GRH**

- Cadre général
- Élus et fonctionnaires
- Rôle de la fonction publique
- Fonction publique canadienne
- Fonction publique québécoise
- Niveau fédéral, provincial et local
- Le secteur public et parapublic
- La notion fédérale d'employeur désigné/séparé et le statut de certaines agences
- Lois fédérales et provinciales

#### **Article recommandé :**

CAPPE, M. (2001). «Le Canada, un leader mondial : Le rôle de la fonction publique ».

**COURS NO.03 (Mardi, 25 janvier 2011): LES FONCTIONS PUBLIQUES ET LA FONCTION RH DANS LE MONDE**

- Mondialisation
- Marché de service (de plus en plus)
- Situation du marché de l'emploi
- Contexte économique
- Rôle des RH ailleurs dans le monde
- États-Unis
- France
- Grande-Bretagne
- Autres pays

**Article recommandé :**

WOERTH, E. (2008). « Le débat sur le Service Public est l'affaire de tous : Le secteur public en France ».

**COURS NO.04 (Mardi, 1<sup>er</sup> février 2011) : LA GRH ET DIFFÉRENCES SECTEUR PRIVÉ/PUBLIC**

- Les notions de GRH
- La GRH Stratégique
- La Planification RH
- *HR Best Practice* ou *HR Best fit*
- La théorie systémique
- Direction des personnes
- Différences gestion publique et privée
- Impacts sur la GRH
- Lois
- Obligations particulières des employés publics
- Sens légal des termes
- Fonctionnaire
- Personnels périphériques (ministres, cabinets, agences, employés du Parlement)

**Article recommandé :**

RH TRIBUNE (2010). « Secteurs public et privé ne sont pas si différents ».

**COURS NO.05 (Mardi, 8 février 2011): CLASSIFICATION ET DESIGN ORGANISATIONNEL**

- Organigrammes
- Design organisationnel
- Développement organisationnel
- Catégories de postes et corps d'emploi
- Classements des postes pour fins de dotation
- Les compétences des gestionnaires
- Cadre légal (LEFP, LRTFP, LFPQ)
- Comparaison secteur public/secteur privé

**Article recommandé :**

ROBERT, G. (2000). « Bien préparer les changements organisationnels ».

**COURS NO.06 (Mardi, 15 février 2011): DOTATION**

- Principe du mérite
- Notion d'ancienneté
- Recrutement
- Mouvement de personnel
- La sélection
- L'entrevue de sélection
- Prise de référence
- Nouvelles tendances
- Recours
- Rétention

**Articles recommandés :**

STARKS, G. (2009). "Strategic human capital planning: recruiting and retaining new federal employees: federal agencies are using new strategies, programs, and techniques to attract the next generation of civil servants".

LYNCH, K. (2009). « Discours du greffier du conseil privé : Le renouvellement de la fonction publique »

**COURS NO.07 : (22 février 2011) EXAMEN DE MI-SESSION**

Examen à livre fermé.

**COURS NO.08 (Mardi, 1<sup>er</sup> mars 2011 ) : SEMAINE DE RELÂCHE**

Aucun cours.

**COURS NO. 09 (Mardi, 8 mars 2011) : CONFÉRENCE**

Invitée spéciale : Mme. Dominique Brault, Fonctionnaire fédérale en résidence à l'UQAM.

**COURS NO.10 (Mardi, 15 mars 2011): FORMATION, PERFECTIONNEMENT ET GESTION DU TALENT**

- Capital intellectuel
- Capital humain
- Gestion du talent
- Compétences
- Plans d'apprentissage
- Formation continue
- Nouvelles tendances en apprentissage

**Articles recommandés :**

BOWES, B. (2010). « Les programmes de perfectionnement du personnel : des outils précieux pour les entreprises ».

DELOITTE Enr. (2006). « La gestion des talents dans le secteur public. Conversation avec Ian Cullwick »

**COURS NO.11 (Mardi, 22 mars 2011) MOBILISATION, RÉMUNÉRATION, RECONNAISSANCE**

- Rémunération, salaires et principes
- Historique

- Reconnaissance
- Mobilisation
- Motivation au travail
- Avantages sociaux
- Comparaison secteur public/secteur privé

Articles recommandés :

CHARTRAND, M. (2006). « Attirer, retenir, mobiliser et développer le talent : le rôle de la rémunération »

PINSONNEAULT (2001). « Le projet Harmonie : une analyse de quelques facteurs clés de succès »

**COURS NO. 12 : (Mardi, 29 mars 2011) RELATIONS DE TRAVAIL ET ÉVALUATION DE RENDEMENT**

Invité spécial 1<sup>ère</sup> moitié du cours : Monsieur François LeBlanc, Gestionnaire RH au gouvernement fédéral et spécialiste en Relations de Travail.

- Conventions collectives
- Griefs
- Tribunaux
- Jurisprudence
- Syndicats
- Notions de base du droit du travail
- Évaluation de rendement
- Performance
- Discipline
- Comparaison secteur public/secteur privé

Article recommandé :

LÉVESQUE, B. (2002). « Le modèle québécois : Un horizon théorique pour la recherche, une porte d'entrée pour un projet de société »

**COURS NO.13 : (Mardi 5 avril 2011) MILIEU DE TRAVAIL**

- Gestion de la diversité
- Équité en matière d'emploi
- Équilibre vie professionnelle et personnelle
- Génération en milieu de travail (Baby Boomers, générations X et Y)
- Perception du travail
- Plaisir au travail
- Comparaison secteur public/secteur privé

Article recommandé :

MORISSETTE, C. (2007). « Conciliation travail-vie privée: Les entreprises doivent s'adapter. Entrevue avec Sylvie St-Onge, professeure titulaire à HEC Montréal et directrice et rédactrice en chef de la revue Gestion »

**COURS NO.14 : (Mardi, 12 avril 2011) LEADERSHIP, VALEURS ET ÉTHIQUE / DÉFIS  
FUTURS DE LA GRH AU SECTEUR PUBLIC**

- Les sens du concept en GRH et en gestion
- Leadership
- Dirigeant moderne
- Responsabilisation
- Valeurs (concepts, principes)
- Éthique
- Attentes des contribuables
- Exemples actuels
- Comparaison secteur public/secteur privé

*Défis futurs :*

- Relève
- Recrutement
- Compétition avec le secteur privé
- Mondialisation
- Technologies de l'information
- Nouvelles tendances en GRH

*Article recommandé :*

*Secrétariat du Conseil du Trésor. (2003). « Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique fédérale canadienne ».*

**COURS NO. 15 : (Mardi, 19 avril 2011) PRÉSENTATIONS D'ÉQUIPES**

\*\*\* Ce cours durera exceptionnellement quatre (4) heures. L'heure supplémentaire sera déduite d'un autre cours au courant de la session.

---

*Au nom de la Faculté de Science Politique de l'UQAM, je vous souhaite une bonne session !*

Yani Likongo  
Chargé de cours, UQAM  
Janvier 2011.

## LE CENTRE PAULO FREIRE

Le Centre Paulo Freire, qui est animé par des étudiantes et étudiants de deuxième et troisième cycles sera ouvert 5 jours par semaine, au local A-3645. Le Centre offre un service d'appui académique aux étudiantes et étudiants inscrits dans les programmes de science politique. Pour connaître leurs heures d'ouverture, SVP composez le 514-987-3000 poste 2544.

## PLAGIAT

Règlement no. 18  
Article 2.1 Infraction

Tout acte de plagiat, fraude, copiage, tricherie ou falsification de document commis par une étudiante, un étudiant, de même que toute participation à ces actes ou tentative de les commettre, à l'occasion d'un examen ou d'un travail faisant l'objet d'une évaluation ou dans toute autre circonstance, constituent une infraction au sens de ce règlement.

## ENTENTE D'ÉVALUATION

### 6.9 Entente d'évaluation

#### 6.9.2 Objet de l'entente d'évaluation

Une entente [démocratique] doit intervenir entre [l'enseignantE] et les [étudiantEs inscritEs] à ce groupe-cours sur les aspects particuliers suivants :

- a) le nombre et les échéances des évaluations;
- b) la pondération respective des contenus ou objets d'évaluation dans l'évaluation globale.

Cette entente doit respecter les modalités et échéances déjà établies, lorsque s'effectue une évaluation commune à plusieurs groupes d'un même cours.

#### 6.4 Modalités d'application de l'évaluation et de la notation

- a) Si un examen fait partie des modalités d'évaluation, il ne peut intervenir dans le résultat global pour plus de cinquante pour cent (50%). Les autres éléments d'évaluation ne sont pas assujettis à cette disposition.
- b) Si l'évaluation porte sur un unique travail de trimestre, la production de ce travail doit donner lieu à plus d'une évaluation et à l'attribution d'une notation d'étape.

#### 6.9.3 Procédure

Cette entente [démocratique] doit être consignée et doit intervenir dans les deux semaines qui suivent le début officiel des cours (ou dans un laps de temps proportionnel s'il s'agit d'un cours à horaire spécial). L'entente à laquelle souscrivent [l'enseignantE] et la majorité des [étudiantEs présentEs] doit être signée par [l'enseignantE] et par deux [étudiantEs] du groupe-cours qui agissent alors à titre de témoins.