

MNG-1001 : Comportement organisationnel

NRC 10575

Hiver 2015

Mode d'enseignement : Présentiel

Temps consacré : 3-3-3

Crédit(s) : 3

Ce cours vise à sensibiliser l'étudiant à l'importance des aspects humains dans la gestion des organisations et à les rendre familiers avec les concepts fondamentaux du comportement organisationnel tels la perception, la motivation, les processus de groupes, la communication, le pouvoir, le leadership, la culture organisationnelle, le développement organisationnel, la planification de carrière, le stress. Le cours adopte une perspective pluridisciplinaire et met en évidence plusieurs niveaux d'analyse, soit l'individu, le groupe et l'organisation.

Cette section est ouverte aux étudiants des programmes autres programmes. L'étudiant doit obligatoirement être présent dès la première séance de cours.

Plage horaire :

Cours en classe

jeudi 08h30 à 11h20 [PAP-3325](#) Du 12 janv. 2015 au 24 avr. 2015

Il se peut que l'horaire du cours ait été modifié depuis la dernière synchronisation avec Capsule. [Vérifier l'horaire dans Capsule](#)

Site de cours :

<https://www.portaildescours.ulaval.ca/ena/site/accueil?idSite=58175>

Coordonnées et disponibilités

Catherine Bertrand
Chargée d'enseignement

#1516 PAP

Catherine.Bertrand@fsa.ulaval.ca

Disponibilités :

En rencontre physique à la FSA sur rendez-vous .Je vous communiquerai mes coordonnées via messages en classe.Sinon via Messenger :Facebook C-Louise Bertrandou LinkedIn <http://ca.linkedin.com/pub/catherine-bertrand/13/a52/a85>Skype : cat.ulaval

Soutien technique :

Comptoir d'aide APTI (FSA)

Palais Prince, Local 2215-B

<http://www.fsa.ulaval.ca/azimut>

 caa@fsa.ulaval.ca

418-656-2131 poste 6258

Sommaire

Description du cours	3
Introduction	3
Objectif général du cours	3
Objectifs spécifiques du cours	3
Approche pédagogique	4
Contenu et activités	5
Évaluations et résultats	5
Liste des évaluations	6
Informations détaillées sur les évaluations sommatives	6
Cas - séance 3 Ça brasse à la succursale Ste-Anne!!! (Fichier dans la séance)	6
Cas - séance 4 Pas de traitement équitable dans cette entreprise (Fichier dans la séance)	7
Cas - séance 5 La société aérienne Maritime, SCHERMERHORN et al., p. C57-C58.	7
Cas - séance 6 Recrutement peu efficace à la Banque ABC (Fichier dans la séance)	8
Cas - séance 7 Betty Randall (Fichier dans la séance)	8
Cas - séance 9 Le dilemme d'Andrée Hénauld (Fichier dans la séance)	8
Cas - séance 10 Meubles Victoriaville Itée (Fichier dans la séance)	9
Cas - séance 11 Problème de générations chez Rotorex (Fichier dans la séance)	9
Cas - séance 12 Au bout du rouleau (Fichier dans la séance)	10
Cas - séance 13 La financière First Community, SCHERMERHORN et al., p. C85-C86.	10
Analyse du cas synthèse	10
Travail d'équipe	11
Examen intra (salle 3325 du PAP)	12
Examen final	12
Barème de conversion	12
Plagiat	12
Règles disciplinaires	13
Politique en cas d'absence aux examens	13
Étudiants ayant un handicap, un trouble d'apprentissage ou un trouble mental	13
Ordinateur portatif et exigences logicielles	13
Évaluation de l'enseignement	13
Matériel didactique	14
Liste du matériel obligatoire	14
Liste du matériel complémentaire	14
Médiagraphie et annexes	14
Bibliographie	14

Description du cours

Introduction

Le cours *Comportement organisationnel* porte sur le comportement des individus et des groupes au sein des organisations. Il couvre plus spécifiquement les caractéristiques individuelles et le comportement en milieu organisationnel, les équipes et le travail d'équipe, les processus interpersonnels et la dynamique d'équipe, ainsi que la structure et la culture organisationnelles dans un environnement en changement. On se concentre aussi sur des enjeux actuels en milieu de travail tels que l'éthique et la responsabilité sociale, la diversité de la main-d'œuvre et la mondialisation ainsi que la santé mentale au travail.

Le cours *Comportement organisationnel* est un cours de fondement obligatoire dans le programme de baccalauréat en administration des affaires (BAA). Dans la séquence des cours de management obligatoires pour les étudiants inscrits à ce programme, il fait suite au cours *L'entreprise et sa gestion*. En outre, ce cours est obligatoire dans d'autres programmes, notamment au baccalauréat en aménagement et environnement forestiers, au baccalauréat coopératif en opérations forestières et au microprogramme en développement des habiletés de gestion des personnes. Ce cours est optionnel dans plusieurs autres programmes.

Ce plan de cours est un contrat entre les étudiants et l'enseignante. Il définit en quelque sorte un mode d'emploi, non seulement pour le matériel didactique du cours, mais aussi pour le cheminement que les étudiants devront adopter et les différentes exigences auxquelles ils devront répondre. Si les étudiants ont des commentaires ou des questions, ils sont invités à communiquer avec leur enseignante.

Remarque concernant la charge de travail : Ce cours universitaire de premier cycle exige en moyenne 9 heures de travail par semaine. Soyez donc bien conscient qu'il est essentiel, pour votre apprentissage et pour la réussite du cours, d'avoir du temps à y consacrer.

Objectif général du cours

Ce cours vise à sensibiliser les étudiants à l'importance des aspects humains dans la gestion des organisations et à le rendre familier avec les concepts fondamentaux du comportement organisationnel tels la perception, la motivation, les processus de groupe, le pouvoir, le leadership, la communication, les conflits, le stress, la culture organisationnelle et la structure organisationnelle. Le cours adopte une perspective pluridisciplinaire et met en évidence plusieurs niveaux d'analyse, soit l'individu, le groupe et l'organisation.

Objectifs spécifiques du cours

Cette initiation au comportement organisationnel s'appuie sur divers objectifs spécifiques répartis en trois catégories :

1. L'acquisition de connaissances en comportement organisationnel

Au terme de ce cours, l'étudiant devront être en mesure :

- a. d'identifier et d'expliquer les principes et concepts fondamentaux du comportement organisationnel;
- b. d'interpréter les comportements humains et les phénomènes de groupe au sein des organisations;
- c. de reconnaître les tendances actuelles dans les milieux de travail et d'en saisir les conséquences sur la gestion;
- d. de démontrer une bonne compréhension des effets des technologies de l'information et des communications, de la diversité de la main-d'œuvre et de la mondialisation sur les divers aspects du comportement organisationnel;
- e. de comprendre les enjeux éthiques de l'entreprise;
- f. de prévoir l'influence des structures, systèmes et processus organisationnels sur le rendement et la satisfaction des travailleurs;
- g. de reconnaître les applications possibles des concepts et théories du comportement organisationnel aux

différentes fonctions de l'organisation.

2. La capacité d'appliquer ces connaissances à des situations concrètes

Au terme de ce cours, les étudiants devront être en mesure :

- d'analyser et de résoudre des problèmes qui surviennent en milieu organisationnel en se basant sur ses connaissances du comportement organisationnel;
- de porter un jugement critique sur des situations de gestion;
- de juger des effets que peut entraîner une stratégie de gestion donnée;
- d'identifier des façons de faire efficaces et éthiques en milieu organisationnel.

3. Le développement d'habiletés personnelles et professionnelles

Au terme de ce cours, l'étudiant devront être en mesure :

- de travailler en équipe à la résolution d'un problème;
- de rédiger un rapport suite à une analyse rigoureuse et à la conception d'un plan d'action;
- de démontrer une meilleure connaissance de lui-même et des autres dans un milieu de travail;
- identifier ses forces et ses faiblesses en tant que communicateur.

Approche pédagogique

Ce cours utilise une méthodologie qui se veut variée et dynamique. Elle comprend des exposés relatifs aux principaux thèmes à l'étude et aux enjeux soulevés, des discussions sur les lectures, des études de cas, des exercices, des simulations, des autoévaluations et des documents audiovisuels.

Au cours de la session, vous aurez à effectuer des lectures. Vous aurez également à mettre en application vos connaissances lors d'études de cas. En outre, vous devrez développer et utiliser vos habiletés relationnelles afin de collaborer de manière optimale avec vos collègues à la réalisation de travaux d'équipe

Plus spécifiquement, les différentes activités d'apprentissage utilisées dans le cadre de ce cours sont les suivantes :

ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE	DESCRIPTION
Lectures obligatoires et complémentaires	Une série de lectures provenant du manuel de référence et du recueil d'articles et de cas sont proposées aux étudiants afin de leur permettre d'assimiler les concepts en lien avec la matière. Pour chaque séance, les étudiants devront faire les lectures indiquées dans le plan de cours pour être en mesure de participer activement aux débats tenus en classe.
Présentations PowerPoint	Afin de permettre aux étudiants de se préparer à l'examen final, une série de présentations PowerPoint synthétisant la matière vue en classe ont été préparées. ATTENTION! Ces présentations ne représentent pas l'intégralité du cours! Elles synthétisent et illustrent les principaux concepts, vont aussi plus loin en proposant des apports complémentaires au livre. Les étudiants ne peuvent pas considérer que ces présentations se suffisent à elles-mêmes pour connaître le cours.
Quiz en ligne	Afin de permettre aux étudiants d'évaluer leur compréhension des notions et concepts à l'étude et de se préparer à l'examen final, ils devraient remplir les questionnaires interactifs associés à chacun des chapitres du livre de référence et qui se trouvent dans le site Web du cours.
Tests d'autoévaluation	Tout au long de la session, des tests d'autoévaluation en ligne sont proposés aux étudiants afin de leur permettre de mieux se connaître, notamment par rapport à leurs habiletés de communication, leur style de leadership, leur profil de pouvoir, leur type de personnalité...
Analyses de cas	Les analyses de cas effectuées à chacune des rencontres visent à permettre aux étudiants d'appliquer à une situation concrète les connaissances acquises et

	d'identifier les approches de gestion les plus appropriées. (Voir la section <i>Évaluations</i> pour plus de détails.)
Travail de session en équipe	Le travail de session consiste en une analyse de cas synthèse. (Voir la section <i>Évaluations</i> pour plus de détails.)
Examens en salle	À la mi-session et à la fin de la session, les étudiants auront à effectuer un examen en salle qui évaluera votre compréhension des différents concepts étudiés dans le cadre du cours. (Voir la section <i>Évaluations</i> pour plus de détails.)

Contenu et activités

Le tableau ci-dessous présente les semaines d'activités prévues dans le cadre du cours.

Titre	Date
<u>Séance 1 : Introduction au comportement organisationnel</u>	15 janv. 2015 PAP 3325
<u>Séance 2 : Les caractéristiques individuelles</u>	22 janv. 2015 PAP 3325
<u>Séance 3 : La perception, l'attribution et l'apprentissage</u>	29 janv. 2015 PAP 3325
<u>Séance 4 : Les théories de la motivation</u>	5 févr. 2015 PAP 3325
<u>Séance 5 : La motivation, la conception de poste et les récompenses</u>	12 févr. 2015 PAP 3325
<u>Séance 6 : Les équipes en milieu organisationnel</u>	19 févr. 2015 PAP 3325
<u>Séance 7 : Le travail d'équipe et le rendement des équipes</u>	26 févr. 2015 PAP 3325
<u>Semaine de lecture</u> du lundi 2 mars au samedi 7 mars	
Séance 8 : Examen intra	12 mars 2015 de 8h30 à 11h20 PAP 3325
<u>Séance 9 : Le pouvoir et le jeu politique</u>	19 mars 2015 PAP 3325
<u>Séance 10 : Le leadership</u>	26 mars 2015 PAP 3325
<u>Séance 11 : La communication et la collaboration, les conflits et la négociation</u>	2 avr. 2015 PAP 3325
<u>Séance 12 : Le changement et le stress en milieu organisationnel</u>	9 avr. 2015 PAP 3325
<u>Séance 13 : La structure et la culture organisationnelles</u>	16 avr. 2015 PAP 3325
Séance 14 : Examen final	26 avr. 2015 de 13h30 à 16h20

Note : Veuillez vous référer à la section *Contenu et activités* de votre site de cours pour de plus amples détails.

Évaluations et résultats

Liste des évaluations

Sommatives

Titre	Date	Mode de travail	Pondération
Analyses de cas en classe (Moyenne des évaluations de ce regroupement)			20 %
Cas - séance 3 Ça brasse à la succursale Ste-Anne!!! (Fichier dans la séance)	Dû le 29 janv. 2015 à 11h07	En équipe	---
Cas - séance 4 Pas de traitement équitable dans cette entreprise (Fichier dans la séance)	Dû le 5 févr. 2015 à 11h00	En équipe	---
Cas - séance 5 La société aérienne Maritime, SCHERMERHORN et al., p. C57-C58.	Dû le 12 févr. 2015 à 11h00	En équipe	---
Cas - séance 6 Recrutement peu efficace à la Banque ABC (Fichier dans la séance)	Dû le 19 févr. 2015 à 11h00	En équipe	---
Cas - séance 7 Betty Randall (Fichier dans la séance)	Dû le 26 févr. 2015 à 11h00	En équipe	---
Cas - séance 9 Le dilemme d'Andrée Hénault (Fichier dans la séance)	Dû le 19 mars 2015 à 11h00	En équipe	---
Cas - séance 10 Meubles Victoriaville Itée (Fichier dans la séance)	Dû le 26 mars 2015 à 11h00	En équipe	---
Cas - séance 11 Problème de générations chez Rotorex (Fichier dans la séance)	Dû le 2 avr. 2015 à 11h00	En équipe	---
Cas - séance 12 Au bout du rouleau (Fichier dans la séance)	Dû le 9 avr. 2015 à 11h00	En équipe	---
Cas - séance 13 La financière First Community, SCHERMERHORN et al., p. C85-C86.	Dû le 16 avr. 2015 à 11h00	En équipe	---
Analyse du cas synthèse	Dû le 16 avr. 2015 à 11h00	En équipe	20 %
Travail d'équipe	Dû le 16 avr. 2015 à 10h45	En équipe	5 %
Examen intra (salle 3325 du PAP)	Le 12 mars 2015 de 08h30 à 11h20	Individuel	25 %
Examen final	Le 26 avr. 2015 de 13h30 à 16h20	Individuel	30 %

L'évaluation des examens et des travaux écrits tient compte non seulement du fond, mais également de la forme, notamment la qualité de l'expression écrite.

Important : Une moyenne de moins de 50 % pour les deux examens entraîne automatiquement un échec, soit la cote « E », quels que soient les résultats obtenus aux travaux d'équipe et la note finale.

Informations détaillées sur les évaluations sommatives

Cas - séance 3 Ça brasse à la succursale Ste-Anne!!! (Fichier dans la séance)

Date de remise :	29 janv. 2015 à 11h07
Mode de travail :	En équipe
Pondération :	Cette évaluation fait partie du regroupement <i>Analyses de cas en classe</i> qui est basé sur la règle d'attribution <i>Moyenne des évaluations</i> . La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.
Remise de l'évaluation :	<ul style="list-style-type: none">• Boîte de dépôt• En classe
Directives de l'évaluation :	

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 4 Pas de traitement équitable dans cette entreprise (Fichier dans la séance)

Date de remise : 5 févr. 2015 à 11h00

Mode de travail : En équipe

Pondération : Cette évaluation fait partie du regroupement *Analyses de cas en classe* qui est basé sur la règle d'attribution *Moyenne des évaluations*. La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.

Remise de l'évaluation :

- [Boîte de dépôt](#)
- En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 5 La société aérienne Maritime, SCHERMERHORN et al., p. C57-C58.

Date de remise : 12 févr. 2015 à 11h00

Mode de travail : En équipe

Pondération : Cette évaluation fait partie du regroupement *Analyses de cas en classe* qui est basé sur la règle d'attribution *Moyenne des évaluations*. La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.

Remise de l'évaluation :

- [Boîte de dépôt](#)
- En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 6 Recrutement peu efficace à la Banque ABC (Fichier dans la séance)

- Date de remise :** 19 févr. 2015 à 11h00
Mode de travail : En équipe
Pondération : Cette évaluation fait partie du regroupement *Analyses de cas en classe* qui est basé sur la règle d'attribution *Moyenne des évaluations*. La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.
- Remise de l'évaluation :**
- [Boîte de dépôt](#)
 - En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 7 Betty Randall (Fichier dans la séance)

- Date de remise :** 26 févr. 2015 à 11h00
Mode de travail : En équipe
Pondération : Cette évaluation fait partie du regroupement *Analyses de cas en classe* qui est basé sur la règle d'attribution *Moyenne des évaluations*. La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.
- Remise de l'évaluation :**
- [Boîte de dépôt](#)
 - En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 9 Le dilemme d'Andrée Hénault (Fichier dans la séance)

- Date de remise :** 19 mars 2015 à 11h00
Mode de travail : En équipe
Pondération : Cette évaluation fait partie du regroupement *Analyses de cas en classe* qui est basé sur la règle d'attribution *Moyenne des évaluations*. La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.
- Remise de l'évaluation :**
- [Boîte de dépôt](#)
 - En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de

cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 10 Meubles Victoriaville Itée (Fichier dans la séance)

Date de remise : 26 mars 2015 à 11h00

Mode de travail : En équipe

Pondération : Cette évaluation fait partie du regroupement *Analyses de cas en classe* qui est basé sur la règle d'attribution *Moyenne des évaluations*. La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.

Remise de l'évaluation :

- [Boîte de dépôt](#)
- En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 11 Problème de générations chez Rotorex (Fichier dans la séance)

Date de remise : 2 avr. 2015 à 11h00

Mode de travail : En équipe

Pondération : Cette évaluation fait partie du regroupement *Analyses de cas en classe* qui est basé sur la règle d'attribution *Moyenne des évaluations*. La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.

Remise de l'évaluation :

- [Boîte de dépôt](#)
- En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 12 Au bout du rouleau (Fichier dans la séance)

Date de remise :	9 avr. 2015 à 11h00
Mode de travail :	En équipe
Pondération :	Cette évaluation fait partie du regroupement <i>Analyses de cas en classe</i> qui est basé sur la règle d'attribution <i>Moyenne des évaluations</i> . La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.
Remise de l'évaluation :	<ul style="list-style-type: none">• Boîte de dépôt• En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Cas - séance 13 La financière First Community, SCHERMERHORN et al., p. C85-C86.

Date de remise :	16 avr. 2015 à 11h00
Mode de travail :	En équipe
Pondération :	Cette évaluation fait partie du regroupement <i>Analyses de cas en classe</i> qui est basé sur la règle d'attribution <i>Moyenne des évaluations</i> . La pondération de ce regroupement est de 20 % de la session.
Remise de l'évaluation :	<ul style="list-style-type: none">• Boîte de dépôt• En classe

Directives de l'évaluation :

En classe, à chaque séance, les étudiants devront, en équipe, faire une brève analyse du cas qui figure au plan de cours, et ce, dans le respect de la démarche présentée par l'enseignant. Chaque équipe doit remettre un rapport d'environ 2-3 pages témoignant de sa capacité à établir des liens entre la situation à l'étude et les concepts pertinents du comportement organisationnel.

Critères d'évaluation

Chacune des analyses de cas est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Analyse du cas synthèse

Date de remise :	16 avr. 2015 à 11h00
Mode de travail :	En équipe
Pondération :	20 %
Remise de l'évaluation :	<ul style="list-style-type: none">• En classe

Directives de l'évaluation :

En équipe, les étudiants doivent faire l'analyse du cas synthèse, *Aménagement paysager Brewster-Seaview Itée*, qui se trouve dans le *Recueil d'articles et de cas*. L'étude de ce cas permet l'intégration des diverses notions acquises. Tout au long de la session, ils ont à approfondir leur analyse de ce cas synthèse à la lumière de leurs nouvelles connaissances. Cette analyse porte donc à la fois sur les caractéristiques individuelles, la dynamique des groupes ainsi que sur les processus et les caractéristiques organisationnels. L'analyse de cas synthèse vise à vérifier, chez les

étudiants, l'acquisition des connaissances ainsi que leur compétence à appliquer et à transférer les notions étudiées à des situations concrètes. Chaque équipe doit résoudre le cas en s'appuyant sur les concepts appropriés du comportement organisationnel et rédiger un rapport final, d'environ 15 pages à un interligne et demi, qui doit être remis au dernier cours.

Critères d'évaluation

L'analyse du cas synthèse est évaluée à la lumière des critères suivants :

1. la cohérence et la logique de l'analyse;
2. la pertinence des liens établis entre la situation à l'étude et les notions théoriques;
3. la compréhension des concepts utilisés;
4. la qualité de la rédaction.

Fichiers à consulter :



[Aménagement paysager Brewster-Seaview Itée.docx](#)

25,6 Ko, déposé le 1 déc. 2014

Travail d'équipe

Date de remise : 16 avr. 2015 à 10h45

Mode de travail : En équipe

Pondération : 5 %

Répartition de la correction et critères :

- 20 % Autoévaluation

Critère	Notation
Contribution au travail de l'équipe	5
Interaction avec les membres	5
Soutien pour maintenir le cap	5
Attentes en termes de qualité	5
Connaissances et compétences	5

- 80 % Contribution au travail d'équipe

Critère	Notation
Contribution au travail de l'équipe	5
Interaction avec les membres	5
Soutien pour maintenir le cap	5
Attentes en termes de qualité	5
Connaissances et compétences	5

Remise de l'évaluation : Par voie électronique, dans le site du cours.

Directives de l'évaluation :

Description et consignes

En ce qui concerne les analyses de cas en classe et l'analyse du cas synthèse, à la fin de la session, les étudiants auront à évaluer la qualité de leur travail d'équipe tout au long de la session ainsi que celle de leurs coéquipiers. Cette façon de faire, en plus d'assurer une équité par rapport aux résultats obtenus par chaque membre de l'équipe, vise le développement, chez les étudiants, de plusieurs habiletés nécessaires dans l'exercice du rôle de gestionnaire, dont la capacité d'évaluer le rendement du personnel et de fournir une rétroaction, ainsi que de s'autoévaluer.

Le travail en équipe est une composante importante de ce cours. Chaque équipe doit mettre en place les conditions de fonctionnement qui assurent une participation efficace et équitable. Afin de favoriser cette participation, une évaluation formelle de la contribution de chaque membre au travail de son équipe sera effectuée par les membres de l'équipe à la fin de la session. La formation des équipes se fera lors de la première rencontre. Il est fortement suggéré de commencer les discussions en équipe dès cette première rencontre afin d'organiser et de coordonner la participation de chacun des membres. Afin de faciliter les échanges entre les membres de l'équipe, les étudiants sont également invités à explorer et à utiliser les différents outils technologiques qui sont mis à leur disposition.

Ainsi, les forums de discussions réservés aux membres de l'équipe et les bureaux virtuels peuvent vous permettre de communiquer et de partager des fichiers très facilement. Les équipes qui souhaitent un forum de discussion qui leur est propre peuvent en faire la demande auprès du professeur. Les équipes peuvent aussi se créer des bureaux virtuels en se rendant à l'adresse suivante : <http://bv.fsa.ulaval.ca/default.aspx>.

Critères d'évaluation

Le travail de chaque coéquipier s'évalue sur la base des critères suivants :

1. la contribution au travail de l'équipe;
2. l'interaction avec les membres;
3. le soutien pour maintenir le cap;
4. les attentes en termes de qualité;
5. les connaissances et les compétences.

Fichiers à consulter :



[grille-éval-pairs-.docx](#)

21,85 Ko, déposé le 1 déc. 2014

Examen intra (salle 3325 du PAP)

Date : Le 12 mars 2015 de 08h30 à 11h20
Mode de travail : Individuel
Pondération : 25 %
Remise de l'évaluation : • En classe

Directives de l'évaluation :

L'examen intra porte sur toute la matière du cours vue depuis le début de la session et est constitué de questions à développement. Il s'agit d'un examen à livre fermé; volume, notes de cours, téléphone intelligent et tablette électronique sont interdits.

Examen final

Date : Le 26 avr. 2015 de 13h30 à 16h20
Mode de travail : Individuel
Pondération : 30 %
Remise de l'évaluation : • À préciser

Directives de l'évaluation :

L'examen final, sous surveillance, d'une durée de 2 heures 50 minutes, porte sur la matière du cours vue depuis l'intra et est constitué de questions à développement et/ou d'une étude de cas. Il s'agit d'un examen à livre fermé; volume, notes de cours, téléphone intelligent et tablette électronique sont interdits.

Barème de conversion

Cote	% minimum	% maximum
A+	90	100
A	87	89,99
A-	84	86,99
B+	81	83,99
B	78	80,99
B-	75	77,99

Cote	% minimum	% maximum
C+	72	74,99
C	69	71,99
C-	66	68,99
D+	63	65,99
D	60	62,99
E	0	59,99

Plagiat

FSA ULaval ne tolère pas les comportements non conformes à l'éthique. Le [Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval](#) fait état de près d'une vingtaine d'infractions relatives aux études passibles de sanctions. Vous connaissez sûrement les fautes les plus courantes, mais saviez-vous que copier des phrases d'un ouvrage papier ou d'un site Web sans mettre les guillemets ou sans mentionner la source constitue deux de ces infractions passibles de sanctions? Ou encore qu'il est interdit de résumer l'idée originale d'un auteur en l'exprimant dans ses propres mots sans en mentionner la source ou traduire partiellement ou totalement un texte sans en mentionner la provenance. Afin d'éviter de vous exposer à des conséquences allant de l'attribution d'un échec dans un cours au congédiement de l'Université, consultez le site Web suivant : <http://www.fsa.ulaval.ca/plagiat>. Vous y trouverez toute l'information utile pour prévenir le plagiat.

Règles disciplinaires

Tout étudiant qui commet une infraction au *Règlement disciplinaire à l'intention des étudiants de l'Université Laval* dans le cadre du présent cours, notamment en matière de plagiat, est passible des sanctions qui sont prévues dans ce règlement. Il est très important pour tout étudiant de prendre connaissance des articles 28 à 32 du Règlement disciplinaire.

Celui-ci peut être consulté à l'adresse suivante :

http://www2.ulaval.ca/fileadmin/Secretaire_general/Reglements/Reglement_disciplinaire.pdf

Politique en cas d'absence aux examens

Vous devez vous assurer dès le début de la session que vous n'avez pas de conflits d'horaire d'examens puisque aucun accommodement ne sera accepté.

Pour plus de détails : <http://www4.fsa.ulaval.ca/cms/accueil/formation/1ercycle/absenceexamen>

Étudiants ayant un handicap, un trouble d'apprentissage ou un trouble mental

Les étudiants qui ont une lettre d'*Attestation d'accommodations scolaires* obtenue auprès d'un conseiller du secteur *Accueil et soutien aux étudiants en situation de handicap* (ACSESH) doivent informer leur enseignant au début de la session afin que des mesures d'accommodation en classe ou lors des évaluations puissent être mises en place par leur Direction de programme. Ceux qui ont une déficience fonctionnelle ou un handicap, mais qui n'ont pas cette lettre, doivent contacter le secteur ACSESH au 656-2880, le plus tôt possible.

Le secteur ACSESH vous recommande fortement de vous prévaloir des services auxquels vous avez droit afin de pouvoir réussir vos études, sans discrimination ni privilège. Pour plus d'information, voir la *Procédure de mise en application des mesures d'accommodations scolaires* à l'adresse suivante :

https://www.aide.ulaval.ca/cms/Accueil/Situations_de_handicap.

Ordinateur portatif et exigences logicielles

La responsabilité incombe à l'étudiant d'avoir un ordinateur portatif compatible avec l'environnement de la FSA afin de participer aux activités d'apprentissage ou d'évaluation du cours (*ex : simulation de gestion, quiz en ligne, Securexam, etc.*) se déroulant en classe comme en dehors de la classe.

Voici les exigences logicielles minimales à respecter pour être compatible avec l'environnement FSA :

- **Système d'exploitation :**
 - Windows 7, Vista ou XP
- **Suite bureautique :**
 - Microsoft Office 2007, 2003, XP OU 2000 :
 - Word, Excel, PowerPoint
- **Navigateur :**
 - Internet Explorer 7.0 et plus

Évaluation de l'enseignement

À la fin de ce cours, la Faculté procédera à l'évaluation sommative du cours afin de vérifier si la formule pédagogique a atteint ses buts et si vous êtes satisfait en recueillant vos commentaires et vos suggestions. Durant la session, un lien hypertexte sera ajouté sur la page d'accueil du site Web de cours. Ce lien vous mènera vers un questionnaire d'évaluation qui permettra d'améliorer ce cours. Cette dernière étape est très importante et les responsables du cours vous remercient à l'avance pour votre collaboration. Veuillez noter que cette évaluation est confidentielle.

- Lien vers le [système d'évaluation de l'enseignement](#).

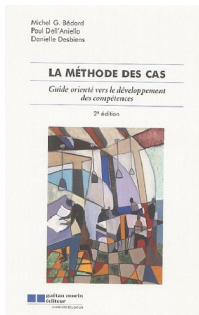
Matériel didactique

Liste du matériel obligatoire

Comportement humain et organisation (5e édition)

Auteur : John R. Schermerhorn, Richard N. Osborn, Mary Uhl-Bien, James G. Hunt et Claire de Billy
Éditeur : ERPI (Saint-Laurent, Québec, 2014)
ISBN : 9782761356039

Liste du matériel complémentaire



[La méthode des cas : guide orienté vers le développement des compétences] (2e édition)

Auteur : Bédard, Michel G, Dell'Aniello, Paul, Desbiens, Danielle
Éditeur : G. Morin (Montréal, 2005)
ISBN : 2891059123

Médiagraphie et annexes

Bibliographie

- COLQUITT, Jason A. et al. *Organizational Behaviour : Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 2^e édition canadienne, Whitby, McGraw-Hill Ryerson, 2013.
- COLQUITT, Jason A. et al. *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment in the Workplace*, 3^e édition, New York, McGraw-Hill/Irwin, 2013.
- DOLAN, Shimon et al. *Psychologie du travail et comportement organisationnel*, 4^e édition, Saint-Laurent, Gaëtan Morin, 2012.
- GEORGE, Jennifer M. et Gareth R. JONES. *Understanding and Managing Organizational Behavior*, 6^e édition, Upper Saddle River, Pearson Education, 2012.
- GIBSON James L. et al., *Organizations : Behavior, Structure Processus*, 14^e édition, New York, McGraw-Hill, 2012.
- GREENBERG, Jerald. *Behavior in Organizations*, 10^e édition, Upper Saddle River, Pearson Education, 2011.
- GRIFFIN, Ricky W. et Gregory MOORHEAD. *Organizational Behavior : Managing People and Organizations*, 11^e édition, Mason, South-Western, Cengage Learning, 2014.
- HELLRIGEL, Don et John W. SLOCUM. *Organizational Behavior*, 13^e édition, Mason, Thomson

South-Western, 2011.

- HELLRIEGEL, Don et John W. SLOCUM. *Management des organisations*, 2^e édition, Bruxelles, De Boeck Université, 2006.
- HITT, Michael A. *et al.* *Organizational Behavior*, Hoboken, Wiley, 2011.
- IVANCEVICH, John M. *et al.* *Organizational Behavior & Management*, 10^e édition, New York, McGraw-Hill, 2014.
- JEX, Steve M. et Thomas W. BRITT. *Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach*, 3^e édition, Hoboken, Wiley, 2014.
- JOHNS, Gary et Alan M. SAKS. *Organizational Behaviour : Understanding and Managing Life at Work*, 9^e édition, Toronto, Pearson Prentice-Hall, 2014.
- KINICKI, Angelo et Mel FUGATE. *Organizational Behavior*, New York, McGraw-Hill /Irwin, 2012.
- KREITNER, Robert et Angelo KINICKI. *Organizational Behavior*, 10^e édition, New York, McGraw-Hill /Irwin, 2013.
- LANGTON, Nancy *et al.* *Organizational Behaviour : Concepts, Controversies, Applications*, 6^e édition canadienne, Toronto, Pearson Canada, 2013.
- McSHANE, Steven L. et Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior*, 7^e édition, New York, McGraw-Hill Education, 2015.
- McSHANE, Steven L., Sandra L. STEEN et Charles Benabou. *Comportement organisationnel : Comportements humains et organisations dans un environnement complexe*, 2^e édition, Montréal, Chenelière Éducation, 2013.
- MORIN, Estelle M. et Caroline AUBÉ. *Psychologie et management*, Montréal, Chenelière Éducation, 2007.
- NELSON, Debra L. et James Campbell QUICK. *Organizational Behavior : Science, the Real World, and You*, 8^e édition, Mason, South-Western, 2013.
- NELSON, Debra L., James Campbell QUICK. Ann Armstrong et Joan CONDIE. *ORGB*, 2^e édition canadienne, Toronto, Nelson Education, 2015.
- NEWSTROM, John W. *Organizational Behavior : Human Behavior at Work*, 14^e édition, New York, McGraw-Hill Education, 2015.
- PHILLIPS, Jean M. et Stanley M. GULLY. *Organizational Behavior : Tools for Success*, 2^e édition, Mason, South-Western, Cengage Learning, 2014.
- ROBBINS, Stephen P. et Tim A. JUDGE. *Organizational Behavior*, 16^e édition, Upper Saddle River, Pearson Education, 2015.
- ROBBINS, Stephen P., Tim A. JUDGE et Véronique TRAN. *Comportements organisationnels*, 14^e édition, Paris, Pearson Éducation France, 2011.
- SCHERMERHORN, John R. *et al.* *Organizational Behavior*, 12^e édition, Hoboken, Wiley, 2012.
- SNIDERMAN, Pat R. *et al.* *Managing Organizational Behaviour in Canada*, 2^e édition, Toronto, Nelson, 2010.