

► Informations générales

Cours	
Sigle et titre	PSY 7719E
Titre long	ÉVALUER LE PERSONNEL
Nombre de crédits	3
Trimestre et année	Automne 2019
Horaire et local	Vendredi 8h30 ou 9h (sauf exception les lundis 13h30 à 16h30)
Mode de formation	En présentiel
Description courte (selon l'annuaire UdeM)	L'appréciation des caractéristiques dynamiques d'un individu, nonobstant un poste spécifique, en fonctionnement (actuel et prévisionnel), en mode normal, stressé et ultra-stressé à partir d'un modèle intégrateur de l'être humain au travail
Préalables	La compétence en évaluation individuelle est une compétence avancée, qui suppose la maîtrise de certaines compétences fondamentales, telles que les compétences en psychométrie/statistiques et les compétences relationnelles. Ce cours prend pour acquis que les étudiants pourront s'appuyer sur des bases concernant ces compétences qu'ils auront développées de façon préalable.
Site StudiUM	https://studium.umontreal.ca/course/view.php?id=160144

Enseignant(e)	
Nom et titre	Antoine Devinat
Coordonnées	Antoine.devinat@umontreal.ca
Disponibilités	Sur rendez-vous

Auxiliaire d'enseignement	
Nom	Vincent Dolan
Coordonnées	Vincent.dolan@umontreal.ca
Disponibilités	Sur rendez-vous

► Apprentissages visés

Objectifs généraux

Ce cours vise à donner à l'étudiant un cadre conceptuel et instrumental au niveau de l'évaluation de potentiel, ainsi que de l'initier à l'évaluation des comportements et des compétences de l'individu au travail. Des modèles conceptuels sur le fonctionnement de la personne en situation de travail seront présentés et soumis à un examen critique. Au niveau instrumental, des méthodes et instruments pour évaluer l'individu seront présentés et expérimentés. La question de l'intégration des données sera discutée. De plus, les étudiants seront initiés à la rétroaction écrite et verbale au client et à un tiers. Le cadre dans lequel l'évaluation du personnel est effectuée sera précisé : la contribution ou la valeur ajoutée du psychologue, la portée et les limites de l'évaluation, ainsi que certains aspects éthiques et légaux associés à l'évaluation. Ce cours vise à développer la compétence « Évaluation individuelle », proposée comme constituante de la formation au Ph.D. en psychologie du travail et des organisations par la Society for Industrial and Organizational Psychology. Cette compétence est décrite comme : "This domain refers to a set of skills that are needed for assessing,

interpreting, and communicating distinguishing characteristics of individuals for a variety of work-related purposes. The two primary purposes of individual assessment can be defined broadly as selection (e.g., hiring, promotion, placement) and development (e.g., career planning, skill and competency building, rehabilitation, employee counseling). Individual assessment may help attain multiple goals, many of which are aimed at achieving some form of person-environment fit, including assessee fit to a specific job or career track and assessee fit within a specific organizational context (e.g., department, work group). Individual assessment incorporates skill in individual testing, interviewing, and appraisal techniques for the purpose of evaluating ability, personality, aptitude, and interest characteristics. Individual assessment also requires identifying, developing, selecting, and/or using the appropriate means for such assessment, and communicating the results and interpretation of assessment accurately in both face-to-face and written form. A knowledge of the fact that individual assessment focuses on the whole person is required. In addition, a knowledge of the manner in which environmental and contextual factors shape the purpose and use of the accumulated information of individual assessments is necessary.”(SIOP, 1999)

Objectifs d'apprentissage

À la fin du cours, les étudiants seront en mesure de : Définir ce qu'est l'évaluation de potentiel ; Connaître des théories/taxonomies sous-jacentes à la description des différences individuelles (personnalité, motivation, aptitudes, etc.) au travail ; Connaître des modèles conceptuels ou opérationnels de prévision du succès en emploi ; Identifier des variables qui conditionnent l'élaboration d'un protocole d'évaluation de potentiel ; Expérimenter certains outils/méthodes utilisés pour évaluer le potentiel des individus, connaître leurs usages et les principaux résultats des recherches empiriques sur leur utilité/validité ; Initier l'étudiant à décrire/prédire/inférer avec nuance et prudence les compétences et le comportement en emploi d'une personne en fonction de données recueillies dans le cadre d'une évaluation individuelle ; Sensibiliser l'étudiant aux enjeux éthiques, professionnels et légaux de l'évaluation ; Développer la conscience de soi de l'évaluateur.

Compétences développées

Au terme de ce cours, les étudiants devraient avoir acquis les compétences nécessaires pour : Identifier des modèles conceptuels pertinents pour réaliser une évaluation du personnel en fonction des besoins de la situation ; Critiquer les modèles ou protocoles d'évaluation individuelle en vue de les améliorer ; Sélectionner des méthodes et instruments appropriés pour évaluer des compétences ; Conduire une entrevue d'évaluation en favorisant la mise en confiance et la participation de l'individu ; Être en mesure de faire des inférences à partir des données recueillies (tests, observations en entrevue, etc.) pour la prédiction de comportements en emploi tout en étant conscient du degré de certitude associé à ces inférences ; Communiquer les résultats de l'évaluation au client et à un tiers en s'assurant que l'interlocuteur comprenne bien le contenu de l'évaluation ainsi que sa portée ; Être en mesure de mettre en place des mesures afin de faciliter/maximiser sa capacité à apprendre de ses expériences.

► **Calendrier**

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travaux
1 – 06/09/2019	Introduction : Qu'est-ce que l'évaluation de personnel		J-Chap1
2- 16/09/2019	Qu'est-ce qu'on mesure (1) : Les différences individuelles – conceptualisations - Personnalité - Intérêts / Motivations Intelligence (Quotient et Emotionnelle)		S-Chap 1 S-Chap 4 Passation des tests en ligne
3- 20/09/2019	La description des différences individuelles dans un contexte de travail JPI et PRF		Manuels techniques
4- 30/09/2019	La description des différences individuelles dans un contexte de travail (suite) OPQ		Manuels techniques
5- 04/10/2019	Qu'est-ce qu'on mesure (2) : Les approches en évaluation/sélection Modèles conceptuels (approche des traits, modèle de la congruence, modèle de compétences)		S-Chap5 S-Chap6 S-Chap7
6- 11/10/2019	Comment on mesure : La recherche sur les outils/méthodes La généralisation de la validité des mesures utilisées en évaluation/sélection de personnel Les aptitudes cognitives et leur mesure	Remise du TP1	S-Chap2 S-Chap3
7- 18/10/2019	Qu'est-ce qu'on mesure (2) : Les approches en évaluation/sélection Modèles conceptuels (approche des traits, modèle de la congruence, modèle de compétences) (suite et fin)	Remise du TP2 et présentation en classe (4 équipes)	S-Chap8 P-5 à 54

8- 01/11/2019	L'entrevue d'évaluation - Les types d'entrevues - Exercices pratiques		P-55 à 134
9- 08/11/2019	Intégration des résultats La prise de décision/ Méthode clinique vs algorithmique	Présentation du TP3 (deux équipes)	P-154 à 162
10- 15/11/2019	Communication des résultats - Au client - Au candidat	Présentation du TP3 (deux équipes)	J-Chap8
11- 22/11/2019	Enjeux éthiques, déontologiques et professionnels - Impact adverse - Responsabilités professionnelles		J-Chap4 S-Chap20 S-Chap22
12- 29/11/2019	Le processus d'évaluation : de la prise de besoin à la communication des résultats		
13- 06/12/2019	Synthèse des apprentissages - Retour sur l'évaluation réalisée		S-Chap24
14- 13/12/2019	Complétion des évaluations individuelles	Remise du TP4	

Attention ! Exceptionnellement, des modifications au plan de cours pourraient être apportées en cours de trimestre. Veuillez vous référer à l'[article 4.8 du Règlement des études de premier cycle](#) et à l'[article 28 du Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et postdoctorales](#).

S : Scott, J.C. & Reynold, D.H. (2010). Handbook of workplace assessment: evidence-based practices for selecting and developing organizational talent. Jossey-Bass.

P : Pettersen, N. & Durivage, A. (2006). *L'entrevue structurée pour améliorer la sélection de personnel*. Presses de l'Université du Québec.

J : Jeanneret, R., & Silzer, R. 1998. (Ed.) Individual Psychological Assessment : Predicting Behavior in Organizational Settings. Jossey-Bass.

► Évaluations

Moyens	Critères	Dates	Pondérations
Travail 1 – Rédaction d'un rapport à partir de ses résultats psychométriques (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> Rédaction d'un rapport à partir de vos résultats aux tests JPI-R, PRF et OPQ Ce rapport présente les faits saillants de vos résultats aux tests psychométriques Remise d'un document écrit d'environ 5-6 pages 	11 octobre 2019	20%
Travail 2 – Opérationnalisation d'un modèle de compétences (en équipe)	<ul style="list-style-type: none"> Identification des échelles de tests psychométriques pertinentes à la mesure de certaines compétences Élaboration d'un canevas d'entrevue pour mesurer ces compétences Remise d'un document écrit et préparation d'une présentation en classe 	18 octobre 2019	15%
Travail 3 – Présentation sur l'évaluation d'un type de poste (en équipe)	<ul style="list-style-type: none"> Recherche sur les compétences clés spécifiques à un type de poste Élaboration de recommandations sur l'approche optimale quant au processus d'évaluation de ce type de poste Présentation en classe 	8 au 15 novembre 2019	25%
Travail 4 – Réalisation d'une évaluation individuelle complète (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> Administration et interprétation de tests psychologiques; conduite d'une entrevue Évaluation de l'individu selon un modèle de compétences Description des caractéristiques saillantes de l'individu ainsi que de ses comportements probables en contexte de travail Rétroaction écrite et verbale au client Remise d'un rapport d'évaluation d'environ 10 pages 	13 décembre 2019	40%

Attention ! Exceptionnellement, des modifications au plan de cours pourraient être apportées en cours de trimestre. Veuillez vous référer à l'[article 4.8 du Règlement des études de premier cycle](#) et à l'[article 28 du Règlement pédagogique de la Faculté des études supérieures et postdoctorales](#).

Consignes et règles pour les évaluations

Absence à un examen	N/A
Dépôt des travaux	Les travaux doivent être déposés sur Studium au plus tard à 23h59 le jour de la remise.
Matériel autorisé	N/A
Qualité de la langue	Cliquez ici pour entrer du texte.
Seuil de réussite exigé	Cliquez ici pour entrer du texte.

► Rappels

Dates importantes

Modification de l'inscription	2019-09-18
Date limite d'abandon	2019-11-08
Évaluation de l'enseignement	À déterminer

Accordez à l'évaluation tout le sérieux qu'elle mérite. Vos commentaires contribuent à améliorer le déroulement du cours et la qualité de la formation.

Attention ! En cas de différence entre les dates inscrites au plan de cours et celles publiées dans le Centre étudiant, ces dernières ont préséance. Accédez au Centre par le [Bureau du registraire](#) pour trouver l'information. Pour les cours à horaires atypiques, les dates de modification de l'inscription et les dates d'abandon peuvent être différentes de celles des cours à horaires réguliers.

Utilisation des technologies en classe

Enregistrement des cours	---
Prise de notes et activités d'apprentissage avec ordinateurs, tablettes ou téléphones intelligents	---

► Ressources

Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

Documents	Scott, J.C. & Reynold, D.H. (2010). Handbook of workplace assessment: evidence-based practices for selecting and developing organizational talent. Jossey-Bass.
Ouvrages en réserve à la bibliothèque	---
Équipement (matériel)	Matériel de test (JPI-R, PRF, OPQ32)

Ressources complémentaires

Documents	<p>Pettersen, N. & Durivage, A. (2006). L'entrevue structurée pour améliorer la sélection de personnel. Presses de l'Université du Québec.</p> <p>Laberon, S. (2011). Psychologie et recrutement: modèles, pratiques et normativité. De Boeck.</p> <p>Jeanneret, R., & Silzer, R. 1998. (Ed.) Individual Psychological Assessment : Predicting Behavior in Organizational Settings. Jossey-Bass.</p>
------------------	--

Sites Internet ---

Guides ---

Autres ---

N'oubliez pas ! Vous pouvez profiter des services des bibliothécaires disciplinaires : <https://bib.umontreal.ca/criminologie-psychologie-travail-social/psychologie>

Soutien à la réussite

De nombreuses activités et ressources sont offertes à l'Université de Montréal pour faire de votre vie étudiante une expérience enrichissante et agréable. La plupart d'entre elles sont gratuites. Explorez les liens ci-dessous pour en savoir plus.

Centre de communication écrite	http://cce.umontreal.ca/
Centre étudiant de soutien à la réussite	http://cesar.umontreal.ca/
Citer ses sources – styles et logiciels (guide)	http://www.bib.umontreal.ca/LGB/
Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM	http://www.bib.umontreal.ca/services/default.htm
Soutien aux étudiants en situation de handicap	http://bsesh.umontreal.ca/

Intégrité, fraude et plagiat

À l'Université de Montréal, le plagiat est sanctionné par le règlement disciplinaire sur la fraude et le plagiat concernant les étudiants.

Règlements disciplinaires sur le plagiat ou la fraude	http://www.integrite.umontreal.ca/reglementation/officiels.html
Site Intégrité	http://integrite.umontreal.ca/

Harcèlement

À l'Université de Montréal, le harcèlement de tout type est proscrit. Si vous sentez que vous êtes victime d'une quelconque forme de harcèlement, plusieurs ressources s'offrent à vous.

Bureau d'intervention en matière de harcèlement	www.harcelement.umontreal.ca
---	--

► Grille de conversion des notes

Dans chaque cours, le résultat final en pourcentage sera transformé selon le barème reproduit dans la grille de conversion. À chaque pourcentage correspondent une lettre et sa valeur numérique; cette valeur numérique servira au calcul de la moyenne de groupe. Avant de faire la conversion en lettre, la note numérique finale doit être arrondie à l'entier le plus près.

GRILLE DE CONVERSION

Résultat final en pourcentage	Notation littérale	
	Lettre	Valeur numérique
90-100	A+	4,3
85-89	A	4,0
80-84	A-	3,7
77-79	B+	3,3
73-76	B	3,0
70-72	B-	2,7
65-69	C+	2,3
60-64	C	2,0
57-59	C-	1,7
54-56	D+	1,3
50-53	D	1,0
35-49	E	0,5
0-34	F	0

Au premier cycle, dans les cours comptant au moins 30 étudiants, la moyenne de groupe doit se situer entre 2,30 (C+) et 3,65 (B+) inclusivement, une fois appliqué le barème de conversion. Cette règle ne s'applique pas aux cours de cycles supérieurs.

Si la moyenne finale des notes est inférieure à 2,30 ou supérieure à 3,65 dans un cours donné, des mesures de correction s'appliquent obligatoirement. Il faut alors respectivement ajouter ou enlever à chaque étudiant le nombre de points (sur 100) tout juste nécessaire pour que la moyenne de groupe atteigne 2,30 ou ne dépasse pas 3,65, une fois refaite la conversion à la notation littérale.