

## ► Informations générales

### Cours

<b>Sigle et titre</b>	<b>PSY6793</b>
<b>Titre long</b>	<b>Sélection du personnel</b>
<b>Nombre de crédits</b>	3 crédits
<b>Trimestre et année</b>	Automne 2021
<b>Horaire et local</b>	Lundi matin – 9h00-12h00 au local G-414
<b>Mode de formation</b>	Magistral – Discussion séminaire – Hybride – Projet de consultation La présence est exigée pendant la période de cours sauf si vous montrez des symptômes de COVID-19
<b>Description courte (selon l'annuaire UdeM)</b>	La sélection du personnel réfère à la conception de programme de sélection à partir de l'analyse d'emploi, l'identification des attributs liés au succès en emploi, l'utilisation d'outils de sélection en considérant les aspects légaux et organisationnels.
<b>Préalables</b>	Aucun

### Site StudiUM

### Enseignant(e)

<b>Nom et titre</b>	Simon Grenier, Ph.D., professeur adjoint, psy. I/O
<b>Coordonnées</b>	Email : <a href="mailto:simon.grenier.4@umontreal.ca">simon.grenier.4@umontreal.ca</a> ; téléphone : 514-343-6111 poste 28513
<b>Disponibilités</b>	Sur prise de rendez-vous

### Auxiliaire d'enseignement

<b>Nom</b>	NA
<b>Coordonnées</b>	NA
<b>Disponibilités</b>	NA

## ► Apprentissages visés

### Objectifs généraux

Ce cours devrait permettre aux étudiants de :

- se familiariser avec les écrits scientifiques, les concepts, méthodes et pratiques liés à la sélection du personnel;
- appliquer ces écrits, concepts, méthodes et pratiques à l'exercice de la psychologie I/O;
- proposer un protocole basée sur la démarche scientifique afin d'aider une organisation cliente à résoudre une question concrète liée à la sélection du personnel.

### Objectifs d'apprentissage

Au terme du cours, les étudiants seront capables de...

- Connaître les aspects techniques et légaux qui encadrent la pratique de la sélection du personnel;
- Connaître les principales techniques d'analyse du travail, les analyser et critiquer leur pertinence et leur transférabilité dans la pratique de la psychologie I/O;
- Reconnaître et analyser les facteurs organisationnels influençant les méthodes et les pratiques en sélection du personnel;
- Distinguer les approches et méthodes traditionnelles en sélection du personnel, des nouvelles approches adoptées dans ce domaine et évaluer leur impact sur la pratique de la psychologie I/O;
- Synthétiser les connaissances et intégrer la démarche scientifique pour répondre à un cas concret lié à la sélection du personnel d'une grande organisation québécoise dans un style approprié à ce milieu

► **Calendrier :**

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures et travaux
1- 13 septembre 2021	Présentation du plan de cours Histoire de la sélection du personnel Rencontre avec le client organisationnel et présentation du mandat		
2- 20 septembre 2021	Fondements techniques et légaux en sélection du personnel		Chapitres 2 et 3 (Catano, Wiesner et Hackett, 2019) Denis, Asselin et Paré (2013)
3- 27 septembre 2021	Système de sélection et prise de décision		Chapitre 10 (Catano, Wiesner et Hackett, 2019) Kuncel, Connelly, Klieger, et Ones (2013) Morris, Daisley, Wheeler et Boyer (2015) McCarthy, Bauer, Truxillo, Anderson, Costa et Ahmed (2017)
4- 4 octobre 2021	Analyse du travail en sélection du personnel	Résumé synthèse à déposer en lien avec un article sur la sélection du personnel (15%)	Chapitre 4 (Catano, Wiesner et Hackett, 2019) Un des articles suivants : Flanagan (1954) McCormick, Jeanneret et Mecham (1972) Fine, Harvey et Cronshaw (2004)
11 octobre 2021	Action de grâce	Pas de cours	
18 octobre 2021	Semaine de lecture	Pas de cours	
5 – 25 octobre 2021	Présentations orales - Profils de compétences	Présentation orale en équipe (20%) 15% pour la présentation 5% évaluer par vos coéquipiers sur votre implication	
6 - 1er novembre 2021	Présentations orales – Profils de compétences	Présentation orale en équipe (20%) 15% pour la présentation 5% évaluer par vos coéquipiers sur votre implication individuelle	
7 - 8 novembre 2021	La notion de critère Performance et autres critères à considérer		Chapitre 5 (Catano, Wiesner & Hackett, 2019) Li, Barrick, Zimmerman, & Chiabuu, (2014)

Le paradoxe de la performance		
8 – 15 Novembre 2021	Utilisation de la technologie en contexte de sélection du personnel	Articles : Ryan et Derous (2019) Woods, Ahmed, Nikolaou, Costa et Anderson (2020) Chamorro-Premuzic, Winsborough, Sherman et Hogan (2016)
9 - 22 novembre 2021	Stratégie organisationnelle et sélection du personnel	Articles : Delery & Roumpi (2017) Ployhart, (2012) Molloy & Barney (2015) Boudreau (2012)
10 - 29 novembre 2021	Activité d'intégration	Dépôt de vos rapports de consultation et recommandations (30%) Carless (2009) Neumann, Niessen et Meijer (2020)
11 - 6 décembre 2021	Dry run – Présentation au client	Rencontre de 30 minutes par équipe – 20 minutes de présentation
12 – 13 décembre 2021	Présentation au client	Présentations orales (15% par le professeur et 5% par le client)

**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](#).

**Nota Bene :** Dans le cadre du cours, je suis appelé à jouer plusieurs rôles :

- 1- Le rôle le plus courant est celui de **professeur**, qui enseigne et vous fait discuter sur la matière à voir. Étant donné que vous avez également un mandat pratique;
- 2- Je jouerai également le rôle de **directeur d'équipe/de projet**. Ce rôle est associé à mon vécu à titre de gestionnaire en firme de consultation et il est essentiel pour assurer le respect des engagements que nous avons avec le client organisationnel. Il me demande d'être un peu moins pédagogue et parfois plus direct dans mon approche;
- 3- Le rôle de **superviseur**, où je cherche à vous faire évoluer personnellement dans votre développement professionnel.

Ces différents rôles peuvent parfois être difficiles à distinguer et je ferai un effort vous rappeler dans quelle posture je me place dans nos interactions. Par contre, il faut aussi que vous tentiez de distinguer ces postures et compreniez l'énergie que demande d'établir des partenariats pratiques et l'importance de livrer à un bon niveau même si vous êtes en apprentissage.

## ► Évaluations

Moyens	Critères	Dates	Pondérations
Participation	Prendre la parole et ajouter quelque chose de pertinent à la discussion	En continu	10%
Résumé critique d'un article portant sur une méthode d'analyse d'emploi	Clarté du texte Démonstration d'une compréhension juste de la technique Pertinence des réflexions critiques basées sur la faisabilité d'utiliser cette méthode dans un environnement corporatif	4 octobre 2021	15%
Présentation orale – Profils de compétence	Clarté de la présentation	25 octobre 2021	15% par le professeur 5% sur votre implication par vos coéquipiers
	Richesse de la présentation	1er novembre 2021	
	Esprit critique		
	Style de présentation		
Rapport synthèse et recommandations	Équité entre les coéquipiers dans la présentation		30%
	Clarté du texte	29 novembre 2021	
	Respect des standards scientifiques de la démarche		
	Clarté et applicabilité des recommandations		
Présentation au client	Richesse de la réflexion		20% par le professeur 5% par le client
	Professionnalisme dans la présentation du rapport		
	Clarté de la présentation	13 décembre 2021	
	Capacité de vulgarisation		
	Professionnalisme		
	Style de présentation		

**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	En version papier au début du cours où le travail est attendu
Matériel autorisé	N/A
Qualité de la langue	10% des travaux
Seuil de réussite exigé	Standard reconnu aux cycles supérieurs à l'Université de Montréal

## ► Rappels

### Dates importantes

Modification de l'inscription	2021-09-21
-------------------------------	------------

**Date limite d'abandon** 2021-11-05

**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** Non permis – La présence lors des séances de cours est demandée

**Prise de notes et activités d'apprentissage avec ordinateurs, tablettes ou téléphones intelligents** À moins d'une urgence, les conversations ou échanges texto (au téléphone ou sur vos ordinateurs) ne sont pas permis et sont considérés comme un manque de respect. Par ailleurs, je m'attends à ce que vous soyez pleinement présents et présentes lors des cours. Par conséquent, il est de mise d'éviter de naviguer sur vos pages Facebook et de ne pas magasiner en ligne pendant les périodes en classe.

## ► Ressources

### Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

#### Documents

##### Livre obligatoire :

Catano, V. M., Wiesner, W. H., & Hackett, R. D. (2019). *Recruitment and Selection in Canada (7<sup>th</sup> Ed)*. Nelson Education Ltd.

##### Articles

*Certaines références pourraient être appelées à changer au cours des prochaines semaines.*

Boudreau, J. W. (2012). Strategic industrial-organizational psychology lies beyond HR. *Industrial and Organizational Psychology, 5*(1), 86-91. doi: 10.1111/j.1754-9434.2011.01409.x

Brymer, R.A., Molloy, J. C., & Gilbert, B. A. (2014). Human capital pipelines: Competitive implications of repeated interorganizational hiring. *Journal of Management, 40*(2), 483-508. doi: 10.1177/0149206313516797

Carless, S. A. (2009). Psychological testing for selection purposes: A guide to evidence-based practice for human resource professionals. *The International Journal of Human Resource Management, 20*(12), 2517-2532. doi: 10.1080/09585190903363821

Chamorro-Premuzic, T., Winstborough, D., Sherman, R. A., & Hogan, R. (2016). New talent signals: Shiny new objects or a brave new world? *Industrial and Organizational Psychology, 9*(3), 621-640. doi: 10.1017/iop.2016.6

Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A., & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic Review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology, 90*(5), 929-944. doi: 10.1037/0021-9010.90.5.928.

Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going circles? *Human Resource Management Journal, 27*(1), 1-21. doi: 10.1111/1748-8583.12137

Denis, P. L., Asselin, S., & Paré, F. (2013). Sélectionner les candidats au moyen de tests psychométriques : Qu'enseignent la doctrine et la jurisprudence québécoises? *Canadian Psychology, 54*(4), 269-279. doi: 10.1037/a0034563

Kuncel, N. R., Connelly, B. S., Klieger, D. M., & Ones, D. S. (2013). Mechanical versus clinical data combination in selection and admissions decisions: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 98*(6), 1060-1072. doi: 10.1037/a0034156

McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C., & Ahmed, S. M. (2017). Applicant perspectives during selection: A review addressing "so what?," "what's new?," and "where to next?". *Journal of Management, 43*(6), 1693-1725. doi: 10.1177/0149206316681846

Molloy, J.C., & Barney, J. B. (2015). Who captures the value created with human capital? A market-based view. *Academy of Management Perspectives, 29*(3), 309-325.

Morris, S. B., Daisley, R. L., Wheeler, M., & Boyer, P. (2015). A meta-analysis of the relationship between individual assessments and job performance. *Journal of Applied Psychology, 100*(1), 5-20. doi: 10.1037/a0036938

Ployhart, R. E. (2012). The psychology of competitive advantage: An adjacent possibility. *Industrial and Organizational Psychology, 5*, 62-81. doi: 10.1111/j.1754-9434.2011.01407.x

Silzer, R., Church, A.H., Rotolo, C. T., & Scott, J. C. (2016). I-O practice in Action: Solving the Leadership Potential Identification Challenge in Organizations. *Industrial and Organizational Psychology, 9*(4), 814-830. doi: 10.1017/iop.2016.75

Slovensky, R., & Ross, W. H. (2012). Should human resource managers use social media to screen job applicants? Managerial and legal issues in the USA. *Digital Policy, Regulation & Governance, 14*(1), 55-69. doi:

10.1108/14636691211196941

Sparrow, P.R., & Makram, H. (2015). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, 25, 249-263. doi: 10.1016/j.hrmr.2015.04.002

**Ouvrages en réserve à la bibliothèque** N/A

**Équipement (matériel)** N/A

## Ressources complémentaires

**Documents** N/A

**Sites Internet** N/A

**Guides** N/A

**Autres** N/A

**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](http://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.