

► Informations générales

Cours

| | |
|---|--|
| Sigle et section | PSY6793A1 |
| Titre long | Sélection du personnel |
| Nombre de crédits | 3 |
| Trimestre et année | Automne 2023 |
| Horaire | Jeudi, 9h00-12h00 |
| Mode de formation | Cours magistraux, avec support PowerPoint. Méthode d'enseignement multimodale. La majorité des cours seront donnés en présentiel, mais quelques cours pourraient être donnés en virtuel au besoin. |
| Site StudiUM | https://studium.umontreal.ca |
| Description courte et préalables | https://admission.umontreal.ca/repertoire-des-cours/ |

Enseignant(e)

| | |
|-----------------------|--|
| Nom | Patrick Plunier, Ph.D. |
| Coordonnées | p.plunier@umontreal.ca |
| Disponibilités | Par courriel (délai de 48 heures) ou sur rendez-vous |

Auxiliaire d'enseignement

| | |
|-----------------------|--------------|
| Nom | À déterminer |
| Coordonnées | - |
| Disponibilités | - |

▶ Apprentissages visés

Objectifs généraux

Ce cours vise à permettre aux étudiants :

- de se familiariser avec les concepts, méthodes et pratiques liés à la sélection du personnel;
- d'appliquer ces concepts, méthodes et pratiques à l'exercice de la psychologie du travail;
- de proposer un protocole basé sur la démarche scientifique afin d'aider une organisation cliente à résoudre des questions concrètes liées à la sélection du personnel.

Objectifs d'apprentissage

Au terme du cours, les étudiants seront capables :

- d'expliquer les aspects techniques et légaux qui encadrent la pratique de la sélection du personnel;
- d'expliquer les principales techniques d'analyse d'emploi et de critiquer leur pertinence dans le contexte actuel du marché du travail;
- d'identifier les facteurs organisationnels et du marché de l'emploi influençant les pratiques en sélection;
- de distinguer les approches traditionnelles en sélection du personnel, des nouvelles approches adoptées dans ce domaine et d'évaluer leur impact sur la pratique de la psychologie du travail;
- de poser un diagnostic et de proposer des recommandations basées sur les connaissances acquises à un client organisationnel rencontrant des enjeux en sélection du personnel.

Compétences développées

Capacité d'analyse et de synthèse, pensée critique, rôle-conseil et travail d'équipe.

Méthodes pédagogiques utilisées

Méthode magistrale, méthode interrogative et méthode expérientielle.

► **Calendrier**

| Séances et dates | Contenus | Activités/évaluations | Lectures et travaux |
|-------------------------------------|---|---|--|
| Cours 1 7 septembre 2023 | Introduction à la sélection du personnel Présentation des mandats organisationnels | | |
| Cours 2 14 septembre 2023 | Fondements et histoire de la sélection Prise de besoin auprès des clients | | Chapitres 1 et 6 (Catano, Hackett, Wiesner & Roulin, 2021) Documents en lien avec le mandat organisationnel |
| Cours 3 21 septembre 2023 | Pénurie de main-d'oeuvre et sélection Conférencière (45 min.): Audrey Bouarour, conseillère en marketing RH à la Ville de Montréal | | Bauer, McCarthy, Anderson, Truxillo & Salgado (2012) Lievens & Slaughter (2016) |
| Cours 4 28 septembre 2023 | Enjeux de diversité en sélection | | De Soete, Lievens & Druart (2013) |
| Cours 5 5 octobre 2023 | Considérations techniques et légales en sélection | | Chapitres 2 et 3 (Catano, Hackett, Wiesner & Roulin, 2021) |
| Cours 6 12 octobre 2023 | Analyse d'emploi et profil de compétences | Résumé critique (15%) de 1250 mots d'une méthode d'analyse d'emploi : CIT, PAQ ou FJA. Envoyer à p.plunier@umontreal.ca au plus tard le 11 octobre à minuit. | Chapitre 4 (Catano, Hackett, Wiesner & Roulin, 2021) |
| 19 octobre 2023 | Semaine de lecture | | |
| Cours 7 26 octobre 2023 | Présentations orales | Présentation orale en équipe (20%) | |
| Cours 8 2 novembre 2023 | Présentations orales | Présentation orale en équipe (20%) | |

| | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|
| Cours 9 9 novembre 2023 | Prise de décision en sélection | | Chapitre 10 (Catano, Hackett, Wiesner & Roulin, 2021) |
| Cours 10 16 novembre 2023 | Sélection du personnel en contexte syndiqué | | Bernatchez, J.C. (2022) - pages 1 à 25 |
| Cours 11 23 novembre 2023 | Tendances en sélection Conférencier (1h15): Jean-Simon Leclerc, vice-Président - Solutions et réussite client chez Successfinder | | Jacob, Souissi & Patenaude (2022) |
| Cours 12 30 novembre 2023 | Activité d'intégration | Rapport de consultation (30%). Envoyer à p.plunier@umontreal.ca au plus tard le 29 novembre à minuit. | Neumann, Niessen & Meijer (2020) |
| Cours 13 7 décembre 2023 | <i>Dry run</i> – Présentation au client | Rencontre de 40 minutes par équipe – 20 minutes de présentation | |
| Cours 14 14 décembre 2023 | Présentation chez le client (5800 Saint-Denis) | Présentations orales (20% par le professeur et 5% par le client) | |

* Le 9 octobre est un jour férié.

▶ Évaluations

| Moyen | Critères d'évaluation | Date de remise | Pondération |
|--|---|--|---|
| Participation | Présence aux cours: une absence non motivée entraînera un retrait de 1% de la note finale Ponctualité: un retard non motivé (à partir de 10 minutes) entraînera un retrait de 0,5% de la note finale | En continu | 10% |
| Résumé critique d'une méthode d'analyse d'emploi | Clarté et synthèse du texte Démonstration de la compréhension de la méthode Pertinence de la réflexion critique sur la méthode Qualité du français (10%) | 11 octobre | 15% |
| Présentation orale - Revue de la documentation scientifique | Clarté et synthèse de la présentation Richesse de la présentation Justesse de la démarche scientifique Approche dynamique lors de la présentation Équité entre les coéquipiers lors de la présentation | 26 octobre 2 novembre | 20% |
| Rapport de consultation | Clarté et synthèse du texte Richesse de la réflexion Justesse de la démarche scientifique Utilité et applicabilité des recommandations Professionnalisme dans la présentation du rapport Qualité du français (10%) | 29 novembre | 30% |
| Présentation au client | Clarté et capacité de synthèse de la présentation Capacité de vulgarisation Approche dynamique et professionnelle Équité entre les coéquipiers lors de la présentation | 14 décembre | 20% par le professeur 5% par le client |

Consignes et règles pour les évaluations

| | |
|--------------------------------------|---|
| Dépôt des travaux | Par courriel à p.plunier@umontreal.ca |
| Matériel autorisé aux examens | N/A |

► **Ressources**

Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

Documents

Livre obligatoire

Catano, V. M., Hackett, R. D., Wiesner, W. H. & Roulin, N. (2021). *Recruitment and Selection in Canada* (8th Ed). Top Hat

Articles (certaines références pourraient être appelées à changer au cours des prochaines semaines)

Bauer, T.N., McCarthy, J., Anderson, N., Truxillo, D.M. & Salgado, J.F. (2012). What We Know About Applicant Reactions to Selection: Research Summary and Best Practices. *SIOF White Paper Series*

Bernatchez, J.C. (2022). La gestion des ressources humaines sous l'angle juridique au Canada. *Revue internationale sur le travail et la société*, 20(28), 1-51

De Soete, B., Lievens, F. & Druart, C. (2013). Strategies for dealing with the diversity-validity dilemma in personnel selection: Where are we and where should we go? *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29(1), 3-12.

Jacob, S., Souissi, S. & Patenaude, N. (2022). Intelligence artificielle et transformation des métiers en gestion des ressources humaines. *Chaire de recherche sur l'administration publique à l'ère numérique*, Université Laval

Lievens, F. & Slaughter, J.E. (2016). Employer Image and Employer Branding: What We Know and What We Need to Know. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 407-440

Neumann, M., Niessen, A.S.M. & Meijer, R.R. (2021). Implementing evidence-based assessment and selection in organizations: A review and an agenda for future research. *Organizational Psychology Review*, 11(3), 205-239

Ouvrages en réserve à la bibliothèque N/A

Équipement (matériel) N/A

Ressources complémentaires

Documents Les présentations PowerPoint seront disponibles sur StudiUM.

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>

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](#). 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 étudiant 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.

Consignes et règles pour les évaluations

Absence à un examen L'étudiant.e qui s'absente à un examen/quiz doit présenter une pièce justificative dûment datée et signée (i.e. billet médical) dans les sept jours suivant l'absence via le formulaire disponible à cet effet dans le Centre étudiant.

Si le motif est jugé valable, l'étudiant.e qui s'absente à une évaluation **intratrimestrielle** verra la pondération de cette évaluation redistribuée de façon proportionnelle sur les pondérations des autres évaluations du cours. Dans le cas d'un examen **final**, le département exigera qu'un examen différé soit complété par l'étudiant.e.

Une absence non-justifiée à un examen intra ou final emmène la note de 0% à cette évaluation.

Politique de retard des travaux À l'intérieur des cinq jours suivants la date de remise prescrite, la note de tout travail dont le retard n'est pas justifié par un motif accepté par la direction sera soumise à une pénalité. Cette pénalité consiste en la soustraction d'un nombre de points correspondant à 3% de la note maximale possible par jour ouvrable. Par exemple, deux jours de retard entraînent le retrait de 6 points si la note maximale est 100; cinq jours de retard entraînent le retrait de 7,5 points si la note maximale est de 50. Un retard de plus de cinq jours de calendrier entraîne une note de 0 pour le travail.

Qualité de la langue Une pénalité pouvant aller jusqu'à 10% de la note totale pour chaque évaluation pourrait être appliquée si de nombreuses fautes de syntaxe et/ou d'orthographe sont soulevées.

Seuil de réussite exigé Premier cycle : 50% Cycles supérieurs : 60%

Dates importantes

Modification de l'inscription 2023-09-20

Date limite d'abandon 2023-11-17

Évaluation de l'enseignement Vous recevrez un courriel à cet effet avant l'examen final. 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.

Utilisation des technologies en classe

Enregistrement des cours

L'enregistrement des cours n'est généralement pas autorisé. Exceptionnellement et sur demande de l'étudiant.e, l'enseignant.e peut, pour des raisons jugées valables, permettre l'enregistrement d'une ou de plusieurs séance(s) de son cours.

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.

Tous les ateliers des Services à la vie étudiante

<https://vieetudiante.umontreal.ca/catalogue-vie-etudiante>

Bureau du français dans les études

<https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/connaissance-francais>

Aide à l'apprentissage

<https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/aide-apprentissage>

Citer ses sources – styles et logiciels (guide)

<https://bib.umontreal.ca/citer/comment-citer>

Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM

<https://bib.umontreal.ca/services>

Soutien aux étudiants en situation de handicap

<https://vieetudiante.umontreal.ca/a-propos/service/soutien-etudiants-situation-handicap>

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

<https://integrite.umontreal.ca/reglements/les-reglements-expliques/>

Tout sur le plagiat

<http://integrite.umontreal.ca/>

Respect

À l'Université de Montréal, le harcèlement, la discrimination, le racisme et les violences à caractère sexuel sont proscrits.

Bureau du respect de la personne

<https://respect.umontreal.ca/accueil/>

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 seulement

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. 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.