

► Informations générales

Cours	
Sigle et titre	PSY 6732
Titre long	Développer le personnel
Nombre de crédits	Trois crédits
Trimestre et année	Hiver 2020
Horaire et local	Mardi AM (8h30 à 11h29 ; local D-490-6, Pavillon Marie-Victorin).
Mode de formation	Lectures dirigées et périodes d'échange (séminaires), cours magistraux, présentations orales et exercices pratiques terrain dirigés.
Description courte (selon l'annuaire UdeM)	L'apprentissage des phases d'un programme de perfectionnement : l'exploration de la demande initiale, le diagnostic des besoins, la formulation d'objectifs et, en regard du programme, sa conception, son animation, son évaluation, sa gestion.
Préalables	Aucun
Site StudiUM	-

Enseignant(e)	
Nom et titre	Maxime Paquet, Ph.D., psychologue.
Coordonnées	Maxime.paquet.8@umontreal.ca; bureau C-348.
Disponibilités	Par courriel ou sur StudiUM (< 48h) ou sur rendez-vous.

► Apprentissages visés

Objectifs généraux
- Acquérir les connaissances nécessaires pour conceptualiser, comprendre et réaliser un programme de formation ou d'accompagnement du développement du personnel.
- Amorcer l'acquisition d'habiletés et d'attitudes pertinentes au travail du psychologue PTO en contexte de formation et de développement du personnel (esprit d'analyse et de synthèse, réflexivité, esprit critique quant aux modèles, variables et instruments à considérer).

Objectifs d'apprentissage
- Acquérir les connaissances nécessaires pour une analyse de besoins de formation ou d'accompagnement du développement du personnel.
- Acquérir des connaissances quant aux multiples moyens de formation et de développement du personnel (hors travail, au travail et via les technologies).
- Acquérir les connaissances nécessaires pour l'élaboration ou la dispensation d'un programme de formation ou d'accompagnement du développement du personnel.
- Acquérir les connaissances nécessaires pour réaliser l'évaluation d'un programme de formation ou de développement du personnel (incluant le transfert, les impacts, etc.).
- Expérimenter différentes méthodes de formation et de développement du personnel par l'entremise de présentations interactives.
- S'initier à l'élaboration d'un programme de formation organisationnel en réalisant une proposition d'analyse de besoins.

Compétences développées
- Connaissances spécifiques et transversales reliées à la formation et l'accompagnement du développement du personnel.
- Analyse et synthèse, esprit critique, réflexivité.
- Vulgarisation, habiletés de communication.

► Calendrier

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures (à compléter)
Séance 1 – 7 janvier	Présentation du plan de cours. Introduction – Le contexte de la formation et du développement du personnel	Tour de table : les préoccupations et intentions d'apprentissage des étudiant(e)s en matière de développement du personnel. Formation des équipes de travail. Directives pour les séminaires de lecture, les présentations d'équipe et les travaux finaux.	<i>Lectures recommandées :</i> Saks et Haccoun (2019) – Chapitre 1 Noe, Clarke, et Klein (2014)
Séance 2 – 14 janvier	L'apprentissage adulte : théories, méthodes et évaluation	Séminaire de lecture 1 et discussions. Présentation magistrale des éléments essentiels.	Lectures obligatoires : Saks et Haccoun (2019) – Chapitre 2. Knowles, Holton, et Swanson (2015) – Chapitre 8. Kolb et Kolb (2005).
Séance 3 – 21 janvier	L'analyse de besoin : principes, composantes et méthodes	Séminaire de lecture 2 et discussions. Présentation magistrale des éléments essentiels.	Lectures obligatoires : Saks et Haccoun (2019) – Chapitre 3 Ferreira, da Silva Abbad et Mourão (2015) Salas, Tannenbaum, Kraiger et Smith-Jentsch (2012)
Séance 4 – 28 janvier	Méthodes de formation et d'accompagnement du développement du personnel	Séminaire de lecture 3 et discussions. Présentation magistrale des éléments essentiels.	Lectures obligatoires : Saks et Haccoun (2019) – Chapitres 5 et 6 Paul (2009)
Séance 5 – 4 février	Les technologies au service de la formation et du développement du personnel	Séminaire de lecture 4 et discussions. Présentation magistrale des éléments essentiels.	Lectures obligatoires : Saks et Haccoun (2019) – Chapitre 7 <i>À compléter.</i>
Séance 6 – 11 février	Élaboration, dispensation et transfert	Séminaire de lecture 5 et discussions. Présentation magistrale des éléments essentiels.	Lectures obligatoires : Saks et Haccoun (2019) – Chapitres 4, 6 et 9
Séance 7 – 18 février	Évaluation et retombées	Séminaire de lecture 6 et discussions. Présentation magistrale des éléments essentiels.	Lectures obligatoires : Saks et Haccoun (2019) – Chapitres 10 et 11 Kennedy, Chung, Winiacki et Brinkerhoff (2013).
Séance 8 – 25 février	Panel – conférenciers terrain	Échanges à la suite de courtes présentations des panellistes.	<i>Lectures recommandées – À venir.</i>
<i>Relâche – 2 au 6 mars – Aucun cours</i>			

► Calendrier (suite)

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures
<i>Relâche – 2 au 6 mars – Aucun cours</i>			
Séance 9 – 10 mars	<i>Cours libre – préparation des présentations (activité dirigée) – OU visite d'une organisation</i>		-
Séance 10 – 17 mars	<i>Cours libre – préparation des présentations (activité dirigée)</i>		-
Séance 11 – 24 mars	Présentation – méthode ou enjeu 1	Présentation – équipe 1. Rétroaction par une autre équipe ; discussions.	<i>Lecture(s) recommandée(s) à déterminer par l'équipe de présentation.</i>
Séance 12 – 31 mars	Présentation – méthode ou enjeu 2	Présentation – équipe 2. Rétroaction par une autre équipe ; discussions.	<i>Lecture(s) recommandée(s) à déterminer par l'équipe de présentation.</i>
Séance 13 – 7 avril	Présentation – méthode ou enjeu 3	Présentation – équipe 3. Rétroaction par une autre équipe ; discussions.	<i>Lecture(s) recommandée(s) à déterminer par l'équipe de présentation.</i>
Séance 14 – 14 avril	Présentation – méthode ou enjeu 4	Présentation – équipe 4. Rétroaction par une autre équipe ; discussions.	<i>Lecture(s) recommandée(s) à déterminer par l'équipe de présentation.</i>
Séance 15 – 21 avril	Conclusion.	Conclusion. Activité « 3A » : appréciation, apprentissages et transfert dans l'action. Travail dirigé – travaux finaux.	-
Fin session – 28 avril		Date limite pour la remise des travaux finaux (A ou B)	Votre brochure de vacances.

La mention « à compléter », en ce qui concerne les lectures, est introduite dans le plan de cours dans l'optique de compléter les lectures recommandées et obligatoires en fonction des intentions d'apprentissage et préoccupations manifestées à la séance 1, ainsi que des intérêts manifestés au fil des discussions. Les lectures en soutien aux présentations d'équipe seront également complétées en fonction des choix des équipes.

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](#).

Évaluations

Moyens *	Critères	Dates	Pondérations
Séminaires de lecture – préparation et synthèse	Préparation de trois sujets de discussion pour chacun des six séminaires. Rapport synthèse de lecture (un séminaire au choix).	14, 21, 28 janvier.	15 % (Préparation)
		4, 11, 18 février. À remettre avant les séminaires.	15 % (Rapport synthèse) <i>Individuel</i>
Séminaires de lecture - participation	Qualité de la participation aux discussions et implication.	14, 21, 28 janvier. 4, 11, 18 février.	10 % <i>Individuel</i>
Présentation en équipe et rétroaction	Par équipe, présentation et animation d'une séance complète au regard d'un moyen de formation / développement ou d'enjeu de formation Production d'une rétroaction à une autre équipe de travail	24, 31 mars. 7, 14 avril.	40 % (<i>Équipe</i>)
Travail final – Au choix - A	Production d'un devis d'évaluation en lien avec un cas réel (visite d'une personne représentante d'une organisation.	28 avril 2020.	20 % (<i>Équipe</i>)
Travail final – Au choix - B	Production d'un texte complétant la présentation d'équipe, tenant compte des rétroactions reçues en classe.	28 avril 2020.	20 % (<i>Équipe</i>)

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

Dépôt des travaux

Sur StudiUM.

Qualité de la langue et normes APA

La qualité formelle des travaux (grammaire, orthographe, consignes de présentation et normes APA) sera évaluée. Un retrait d'un maximum de 10 % des points de chaque évaluation écrite est prévu (préparations de séminaires, synthèse de lecture, matériel de présentation et travail final.

Retards

La remise des travaux relatifs aux séminaires doit être réalisée avant la tenue de celui-ci. Cette exigence est justifiée par le fait que les concepts principaux seront exposés et débattus pendant les séminaires, il serait alors beaucoup plus simple de composer un texte synthèse a posteriori. De plus, le format séminaire implique la participation des étudiants aux échanges, c'est pourquoi il est souhaité que les textes aient été lus préalablement. En conséquence, à moins d'un arrangement particulier, tout retard de remise engendrera la perte de l'ensemble des points alloués au travail.

Une pénalité de 3 % de la note maximale par jour de retard est prévue pour la remise du travail final A ou B. Au-delà de cinq jours ouvrables de retard, une note de 0 % sera accordée.

Rappels

Dates importantes

Modification de l'inscription

2020-01-21

Date limite d'abandon

2020-03-13

Évaluation de l'enseignement

Séance 9+. 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

Possible, avec autorisation.

Prise de notes et activités d'apprentissage avec ordinateurs, tablettes ou téléphones intelligents

Les appareils électroniques sont encouragés. Ils pourront d'ailleurs être utilisés dans le cadre des présentations d'équipe, pour dynamiser et concrétiser le propos (vidéos, démonstrations, applications, etc.

► Ressources

Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

Livre obligatoire

Saks, A. M. et Haccoun, R. R. (2019). *Managing performance through training and development* (8th éd.). Toronto : Nelson Education Ltd.



Ressources complémentaires

Apprentissage

- Alexander, P. A., Schallert, D. L. et Reynolds, R. E. (2009). What is learning anyway? A topographical perspective considered. *Educational Psychologist*, 44(3), 176-192.
- Biech, E. (2016). The 90 % solution. *TD: Talent Development*, 70(12), 58-63.
- Cerasoli, C. P., Alliger, G. M., Donsbach, J. S., Mathieu, J. E., Tannenbaum, S. I. et Orvis, K. A. (2018). Antecedents and outcomes of informal learning behaviors: a meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 33(2), 203-230.
- Evans, K. et Kersh, N. (2015). Training and workplace learning. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 50-67). Wiley Blackwell.
- Gagné, R. M. (1984). Learning outcomes and their effects: Useful categories of human performance. *American Psychologist*, 39(4), 377-385.
- Knowles, M. S., Holton, E. F. et Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development* (Eighth edition). London ; New York : Routledge.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: experience as the source of learning and development* (Second edition). Upper Saddle River, New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Kolb, A. A. et Kolb, D. A. (2013). *The Kolb learning style inventory 4.0. A comprehensive guide to the theory, psychometrics, research on validity and educational applications*. Kaunakakai, HI : Experience Based Learning Systems.
- Kolb, A. Y. et Kolb, D. A. (2005). Learning Styles and Learning Spaces: Enhancing Experiential Learning in Higher Education. *Academy of Management Learning & Education*, 4(2), 193-212.
- Kraiger, K., Ford, J. K. et Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 311-328.
- Latham, G. P. (2003). Goal setting: A five-step approach to behavior change. *Organizational Dynamics*, 32(3), 309-318.

Analyse de besoins

- Ferreira, R. R., da Silva Abbad, G. et Mourão, L. (2015). Training needs analysis at work. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 32-49). Wiley Blackwell.
- Latham, G. P. (1988). Human resource training and development. *Annual Review of Psychology*, 39(1), 545-582.
- Leigh, D., Watkins, R., Platt, W. A. et Kaufman, R. (2000). Alternate models of needs assessment: Selecting the right one for your organization. *Human Resource Development Quarterly*, 11(1), 87-93.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K. et Smith-Jentsch, K. A. (2012). The science of training and development in organizations: what matters in practice. *Psychological Science in the Public Interest*, 13(2), 74-101.
- Spence, J. R. et Baratta, P. L. (2015). Performance appraisal and development. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 439-461). Wiley Blackwell.

Ressources complémentaires (suite)

Méthodes de formation et d'accompagnement

- Allen, T. D., Eby, L. T., Poteet, M. L., Lentz, E. et Lima, L. (2004). Career benefits associated with mentoring for proteges: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 127-136. **(Mentorat.)**
- Argyris, C. et Schön, D. A. (1995) *Organizational learning: A theory of action perspective* (2nd ed) Reading, MA. Addison-Wesley. **(Pratique réflexive / apprentissage par l'action).**
- Argyris, C. et Schön, D. A. (1992). *Theory in practice : increasing professional effectiveness* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass. **(Pratique réflexive / apprentissage par l'action).**
- Boniwell, I., Kauffman, C. et Bouffard, L. (2017). Le coaching en psychologie positive : cultiver le bien-être, les émotions positives et les forces personnelles. *Revue québécoise de psychologie*, 38(1), 207-224.
- Eby, L. T., Rhodes, J. E. et Allen, T. D. (2007). Definition and evolution of mentoring. Dans T. D. Allen et L. T. Eby (dir.), *The Blackwell handbook of mentoring: a multiple perspectives approach* (p. 7-20). Malden, MA : Blackwell Publishing. **(Mentorat.)**
- Gosselin, M., Viau-Guay, A. et Bourassa, B. (2017). Les différents processus d'apprentissage vécus par des professionnels de la santé participant à une communauté de pratique. *Phronesis*, 6(3), 36-50. **(Communauté de pratique.)**
- Jones, R. J., Woods, S. A. et Guillaume, Y. R. F. (2016). The effectiveness of workplace coaching: A meta-analysis of learning and performance outcomes from coaching. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 89(2), 249-277. **(Coaching.)**
- Kadushin, A. et Harkness, D. (2014). *Supervision in social work* (5th edition). New-York: Columbia University Press. **(Supervision clinique).**
- Li, L. C., Grimshaw, J. M., Nielsen, C., Judd, M., Coyte, P. C. et Graham, I. D. (2009). Evolution of Wenger's concept of community of practice. *Implementation Science*, 4(1), 1-8. **(Communauté de pratique.)**
- Paquet, M. et Lafranchise, N. (2014). La recherche sur les groupes de codéveloppement professionnel : un objet en émergence. *Magazine Effectif*, 17(1), 26-27. **(Groupe de codéveloppement professionnel.)**
- Paul, M. (2009). Accompagnement. *Recherche & formation*, 62, 91-108. **(Formes d'accompagnement / théorie.)**
- Payette, A. (2000). Le codéveloppement : une approche graduée. *Interactions*, 4(2), 39-59. **(Groupe de codéveloppement professionnel.)**
- Pedler, M., Burgoyne, J. et Brook, C. (2005). What has action learning learned to become? *Action Learning: Research and Practice*, 2(1), 49-68. **(Apprentissage par l'action.)**
- Probst, G. et Borzillo, S. (2008). Why communities of practice succeed and why they fail. *European Management Journal*, 26(5), 335-347. **(Communauté de pratique.)**
- Revans, R. W. (1982). *The origins and growths of action learning*. Malabar, FL: Krieger Publishing Company. **(Apprentissage par l'action.)**
- Sabourin, N. et Lefebvre, F. (2017). *Collaborer et agir: mieux et autrement : guide pratique pour implanter des groupes de codéveloppement professionnel*. Montréal : Éditions Sabourin Lefebvre. **(Groupe de codéveloppement professionnel.)**
- St-Arnaud, Y. (2003). *L'interaction professionnelle : Efficacité et coopération* (2e éd.). Montréal (Québec) : Les presses de l'Université de Montréal. **(Praxéologie.)**
- St-Arnaud, Y., Mandeville, L. et Bellemare C. (2002). La praxéologie. *Interactions*, 6(1), 29-48. **(Praxéologie.)**
- Zachary, L. J. (2005). *Creating a mentoring culture: the organization's guide*. San-Francisco : Jossey-Bass. **(Mentorat.)**

Ressources complémentaires (suite)

Formation, développement et technologies

- Bonenfant, M. et Genvo, S. (2014). Une approche située et critique du concept de gamification. *Sciences du jeu*, 2, 1-9. **(Ludification)**.
- Derouin, R. E., Fritzsche, B. A. et Salas, E. (2005). E-Learning in Organizations. *Journal of Management*, 31(6), 920-940. **(E-learning.)**
- Grossman, R., Heyne, K. et Salas, E. (2015). Game and simulation-based approaches to training. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 205-223). Wiley Blackwell. **(Ludification)**.
- Gurtner, J.-L. (2015). Effective virtual learning environments. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 188-204). Wiley Blackwell. **(E-learning.)**
- Jarche, H. (2008). Skills 2.0. *T+D*, 62(4), 22-24. **(Web 2.0. / blogue / podcast.)**
- Noe, R. A., Clarke, A. D. M. et Klein, H. J. (2014). Learning in the Twenty-First-Century workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 245-275. **(MOOC.)**
- Sitzmann, T. (2011). A meta-analytic examination of the instructional effectiveness of computer-based simulation games. *Personnel Psychology*, 64(2), 489-528. **(Ludification)**.
- Towler, A. et Mitchell, T. (2015). Facilitation in e-learning. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 173-187). Wiley Blackwell. **(E-learning.)**
- Welsh, E. T., Wanberg, C. R., Brown, K. G. et Simmering, M. J. (2003). E-learning: emerging uses, empirical results and future directions. *International Journal of Training and Development*, 7(4), 245-258. **(E-learning.)**

Élaboration

- Bell, B. S. et Kozlowski, S. W. J. (2008). Active learning: Effects of core training design elements on self-regulatory processes, learning, and adaptability. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 296-316.
- Bloom, B.S., Engelhart, M. D., Furst, E. J., Hill, W. H. et Krathwohl, D. R. (1979). *Taxonomie des objectifs pédagogiques. Tome 1 : Domaine cognitif*. Montréal : Les Presses de l'Université du Québec.
- Doran, G. T. (1981). There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives. *Management Review*, 70(11): 35-36.
- Hattie, J. et Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81-112.
- Keith, N. et Frese, M. (2008). Effectiveness of error management training: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 59-69.
- Krathwohl, D. R., Bloom, B. S. et Masia, B. B. (1969). *Taxonomie des objectifs pédagogiques. Tome 2 : Domaine affectif*. Montréal : Éducation nouvelle.
- Krathwohl, D. R. (2002). A revision of Bloom's taxonomy: An overview. *Theory Into Practice*, 41(4), 212-218. doi:10.1207/s15430421tip4104_2
- Legendre, R. (2005). *Taxonomie du domaine psychomoteur*. Montréal : Guérin.
- Do, M. et Bastiani, B. K. (2017). Rétroaction et débriefing : des perspectives en formation. Dans M. Saint-Jean, N. Lafranchise, C. Lepage et L. Lafortune (dir.), *Regards croisés sur la rétroaction et le débriefing : accompagner, former et professionnaliser* (p. 223-232). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Keith, N. et Frese, M. (2008). Effectiveness of error management training: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 59-69.

Ressources complémentaires (suite)

Dispensation

- Gauld, D. (2015). The competencies of effective trainers and teachers. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 117-135). Wiley Blackwell.
- London, M. et Mone, E. M. (2015). Designing feedback to achieve performance improvement. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 462-485). Wiley Blackwell.
- Swanson, R. A. et Falkman, S. K. (1997). Training delivery problems and solutions: Identification of novice trainer problems and expert trainer solutions: Training Delivery Problems and Solutions. *Human Resource Development Quarterly*, 8(4), 305-314.
- Towler, A. J. et Dipboye, R. L. (2001). Effects of trainer expressiveness, organization, and trainee goal orientation on training outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 664-673.

Transfert

- Argote, L. (2015). Knowledge transfer and organizational learning. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 154-170). Wiley Blackwell.
- Baldwin, T. T. et Ford, J. K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105.
- Blume, B. D., Ford, J. K., Baldwin, T. T. et Huang, J. L. (2010). Transfer of Training: A Meta-Analytic Review. *Journal of Management*, 36(4), 1065-1105.
- Saks, A. M. et Burke, L. A. (2012). An investigation into the relationship between training evaluation and the transfer of training: Training evaluation. *International Journal of Training and Development*, 16(2), 118-127.
- Saks, A. M. et Burke-Smalley, L. A. (2014). Is transfer of training related to firm performance?: Transfer and firm performance. *International Journal of Training and Development*, 18(2), 104-115.
- Taylor, P. J., Russ-Eft, D. F. et Taylor, H. (2009). Transfer of management training from alternative perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 104-121.

Évaluation et retombées

- Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S. et Bell, S. T. (2003). Effectiveness of training in organizations: A meta-analysis of design and evaluation features. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 234-245.
- Kennedy, P. E., Chyung, S. Y., Winiecki, D. J. et Brinkerhoff, R. O. (2013). Training professionals' usage and understanding of Kirkpatrick's Level 3 and Level 4 evaluations: Usage and understanding of Kirkpatrick's level 3 and 4 evaluations. *International Journal of Training and Development*, 18(1), 1-21.
- Kirkpatrick, D. L. et Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: the four levels* (3rd ed). San Francisco, CA : Berrett-Koehler.
- Kirkpatrick, D. L. et Kirkpatrick, J. D. (2007). *Implementing the four levels: a practical guide for effective evaluation of training programs* (1st ed). San Francisco, CA : Berrett-Koehler Publishers.
- Park, Y. et Jacobs, R. L. (2011). The influence of investment in workplace learning on learning outcomes and organizational performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(4), 437-458.
- Passmore, J. R. et Velez, M. J. (2015). Training evaluation. Dans K. Kraiger, J. Passmore, N. Rebelo dos Santos et S. Malvezzi (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement* (p. 136-153). Wiley Blackwell.
- Phillips, J. J. (2003). *Return on investment in training and performance improvement programs* (2nd ed). Amsterdam ; Boston : Butterworth-Heinemann.
- Tharenou, P., Saks, A. M. et Moore, C. (2007). A review and critique of research on training and organizational-level outcomes. *Human Resource Management Review*, 17(3), 251-273.

Ressources complémentaires (suite)

Général

- Boudreau, J. W. et Ramstad, P. M. (2005). Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition. *Human Resource Management*, 44(2), 129-136.
- Huselid, M. A. et Becker, B. E. (2011). Bridging micro and macro domains: workforce differentiation and strategic human resource management. *Journal of Management*, 37(2), 421-428.
- Kinicki, A. J., Jacobson, K. J. L., Peterson, S. J. et Prussia, G. E. (2013). Development and Validation of the Performance Management Behavior Questionnaire. *Personnel Psychology*, 66(1), 1-45.
- Kraiger, K., Passmore, J., Rebelo dos Santos, N. et Malvezzi, S. (dir.). (2015). *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement*. Chichester, West Sussex : Wiley Blackwell.

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.