

## ► Informations générales

Cours	
<b>Titre</b>	ÉVALUER LE PERSONNEL
<b>Sigle</b>	PSY7719-F
<b>Site StudiUM</b>	<a href="https://studium.umontreal.ca/">https://studium.umontreal.ca/</a>
<b>Trimestre et année</b>	Hiver 2022
<b>Horaire et local</b>	Lundi 13h-16h, Local : A-319 Pavillon Marie-Victorin
<b>Mode de formation</b>	Présentiel
<b>Description courte</b>	L'appréciation des caractéristiques dynamiques d'un individu, nonobstant un poste spécifique, en fonctionnement actuel et prévisionnel, selon différents contextes de performance (zone de confort et sous pression).
<b>Préalables</b>	Aucun cours préalable n'est exigé. Cependant, l'évaluation individuelle est une compétence avancée, qui suppose la maîtrise de certaines compétences de base, telles que les compétences en psychométrie/statistiques et les compétences relationnelles. Ce cours prend pour acquis que les étudiants pourront s'appuyer sur de telles bases.

Enseignant	
<b>Nom et titre</b>	Jean-Sébastien Boudrias, Ph.D.
<b>Coordonnées</b>	<a href="mailto:jean-sebastien.boudrias@umontreal.ca">jean-sebastien.boudrias@umontreal.ca</a>
<b>Disponibilités</b>	Sur rendez-vous

Auxiliaire d'enseignement	
<b>Nom</b>	À déterminer
<b>Coordonnées</b>	À déterminer
<b>Disponibilités</b>	À déterminer

## ► Apprentissages visés

### Description du cours

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 doctorale en psychologie du travail et des organisations par la Society for Industrial and Organizational Psychology. Elle constitue également un volet du domaine de pratique professionnelle « dotation et évaluation de potentiel », décrit par la Société Québécoise de Psychologie du Travail et des Organisations.

### Objectifs visés

- 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 visées

### Énoncé de compétences

Au terme de ce cours, les étudiants devraient avoir acquis les compétences nécessaires pour : a) identifier des modèles conceptuels pertinents pour réaliser une évaluation du personnel en fonction des besoins de la situation ; b) critiquer les modèles ou protocoles d'évaluation individuelle en vue de les améliorer ; c) sélectionner des méthodes et instruments appropriés pour évaluer des compétences ; d) conduire une entrevue d'évaluation en favorisant la mise en confiance et la participation de l'individu ; e) 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 ; f) 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 ; g) susciter l'envie de se développer chez le candidat à partir de la rétroaction suivant l'évaluation des compétences.

# Plan de cours

## ► Calendrier

Séances	Contenus	Lectures	Travaux / évaluations
<b>2022-01-10</b> <b>Séance 1</b>	Introduction : Qu'est-ce que l'évaluation du potentiel ? Rencontre d'un professionnel	J-Chap1	.
<b>2022-01-17</b> <b>Séance 2</b>	Les différences individuelles I - La personnalité, les intérêts/motivations/valeurs	S-Chap1 S-Chap4	Passation des tests
<b>2022-01-24</b> <b>Séance 3</b>	La description des différences individuelles en contexte de travail à partir des tests JPI et PRF	Manuels techniques (répartition par équipes →	Retour à la classe)
<b>2022-01-31</b> <b>Séance 4</b>	La description des différences individuelles en contexte de travail à partir de l'OPQ	Manuels techniques (répartition par équipes →	Retour à la classe)
<b>2022-02-07</b> <b>Séance 5</b>	Les modèles conceptuels en évaluation – traits, approche du « fit » et « approche des compétences » Les différences individuelles II - Autres mesures	P-25-35 S-Chap8 S-Chap5 (expériences) <u>ou</u> S-Chap6 (habiletés) <u>ou</u> → S-Chap7 (physique)	Retour à la classe, séance 5 ou séance 6
<b>2022-02-14</b> <b>Séance 6</b>	La recherche sur la généralisation de la validité des mesures utilisées en évaluation/sélection de personnel Les aptitudes cognitives	S-Chap3	Remise TP1
<b>2022-02-21</b> <b>Séance 7</b>	Opérationnalisation d'un modèle d'évaluation : vos présentations et des explications sur le modèle (invité)	S-Chap2	Remise TP2 (partie 1)
<b>Semaine du 28 février</b>	Aucun cours – semaine de relâche	N/A	.
<b>2022-03-07</b> <b>Séance 8</b>	L'entrevue d'évaluation : types d'entrevues et exemples	P-55 à 134	.
<b>2022-03-14</b> <b>Séance 9</b>	Intégration des résultats	P-154 à 162	Remise TP2 (partie 2)
<b>2022-03-21</b> <b>Séance 10</b>	Communication des résultats : au client et à un tiers	J-Chap8	.

# Plan de cours

Séances	Contenus	Lectures	Travaux / évaluations
<b>2022-03-28</b> <b>Séance 11</b>	Enjeux éthiques, déontologiques et professionnels	J-Chap4	.
<b>2022-04-04</b> <b>Séance 12</b>	Enjeux contemporains en évaluation	A préciser	.
<b>2022-04-11</b> <b>Séance 13</b>	Enjeux contemporains en évaluation	A préciser	.
	Synthèse des apprentissages	J-Chap13 S-Chap24	
<b>2022-04-14</b> (aucun cours)	Complétion des évaluations individuelles	N/A	Remise TP3

**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](#).

Légende pour lectures :

- ▶ **S** = Scott, J. C., & Reynolds, D. H. (2010). Handbook of workplace assessment. John Wiley & Sons.
- ▶ **P** = Pettersen, N. & Durivage, A. (2006). L'entrevue structure pour améliorer la sélection du personnel. Presses de l'Université du Québec.
- ▶ **J** = Jeanneret, R., & Silzer, R., (1998). Individual psychological assessment: Predicting behavior in organizational settings.

Moyens	Critères	Dates	Pondérations
Travail 1 Rapport auto-descriptif (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rédaction d'un rapport à partir de vos résultats aux tests JPI, PRF et OPQ.</li> <li>Ce rapport présente les faits saillants de vos résultats aux tests</li> <li>Remise d'un document écrit d'environ 5-6 pages</li> </ul>	2022-02-14	15%
Travail 2 Opérationnalisation d'un modèle d'évaluation (équipe)	<b>Partie 1</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Identification des échelles du JPI, PRF et de l'OPQ pouvant contribuer à l'évaluation des compétences du modèle</li> <li>Identification et justification de moyens/mesures complémentaires</li> <li>Remise d'un document écrit et présentation en classe</li> </ul>	2022-02-21	20%
.	<b>Partie 2</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Remise d'un document écrit proposant une façon d'apprécier par entrevue une compétence du modèle qui n'a pas fait l'objet de la partie 1.</li> </ul>	2022-03-14	10%
Travail 3 Réalisation d'une évaluation individuelle complète (individuel)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Administration et interprétation de tests psychométriques ; conduite d'une entrevue.</li> <li>Évaluation d'un individu selon un modèle de compétences</li> <li>Description des caractéristiques saillantes et l'individu ainsi que de ses comportements probables en contexte de travail</li> <li>Rétroaction écrite et verbale suivant l'évaluation</li> <li>Remise d'un rapport d'évaluation d'environ 10 pages.</li> </ul>	2022-04-14	40%
Participation à une séance collaborative – enjeu contemporain en évaluation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identification d'un enjeu contemporain en évaluation (2,5%)</li> <li>Proposition d'articles sur le sujet (2,5%)</li> <li>Co-animation d'une portion de cours sur ce sujet (10%)</li> </ul>	2022-04-04 ou 2022-04-11 (volet animation)	15%

**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

<b>Absence à un examen</b>	L'étudiant qui s'absente à un examen doit apporter une pièce justificative dûment datée et signée (i.e. billet médical) dans les sept jours suivant l'absence. Une absence justifiée à l'examen Intra signifie que la pondération relative de celui-ci sera ajoutée à la valeur du final. Une absence justifiée à l'examen final mène à la reprise de cet examen. Une absence non-justifiée à un examen intra ou final emmène la note de 0% à cette évaluation.
<b>Dépôts des travaux</b>	Les travaux doivent être remis par courriel à <a href="mailto:jean-sebastien.boudrias@umontreal.ca">jean-sebastien.boudrias@umontreal.ca</a> (portez attention lors de vos envois compte tenu de la nature des documents partagés).
<b>Qualité de la langue</b>	La qualité de la langue (orthographe, syntaxe) est évaluée dans les travaux.
<b>Seuil de réussite exigé</b>	Selon le règlement pédagogique.

## ► Rappels

Dates importantes	
<b>Modification de l'inscription</b>	2022-01-21
<b>Date limite d'abandon</b>	2022-03-18
<b>Fin du trimestre</b>	Consulter le centre étudiant
<b>Évaluation de l'enseignement</b>	À déterminer

**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	
<b>Enregistrement des cours</b>	Non autorisé sans une autorisation du professeur.
<b>Prise de notes et activités d'apprentissage avec ordinateurs, tablettes ou téléphones intelligents</b>	<b>Non autorisé sans une autorisation du professeur.</b>

## ► Ressources

Ressources obligatoires	
<b>Livre</b>	Scott, J. C., & Reynolds, D. H. (2010). Handbook of workplace assessment : evidence-based practices for selecting and developing organizational talent. John Wiley & Sons
<b>Matériel de test</b>	Achat du matériel de test (auto-évaluation et évaluation d'un client), coût environ 125\$

Ressources complémentaires	
<b>Documents</b>	Des documents de références seront fournis sur le site Studium du 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.	
Centre de communication écrite	<a href="http://cce.umontreal.ca/">http://cce.umontreal.ca/</a>
Centre étudiant de soutien à la réussite	<a href="http://cesar.umontreal.ca/">http://cesar.umontreal.ca/</a>
Citer ses sources – styles et logiciels (guide)	<a href="http://www.bib.umontreal.ca/LGB/">http://www.bib.umontreal.ca/LGB/</a>
Services du réseau des bibliothèques de l'UdeM	<a href="http://www.bib.umontreal.ca/services/default.htm">http://www.bib.umontreal.ca/services/default.htm</a>
Soutien aux étudiants en situation de handicap	<a href="http://bsesh.umontreal.ca/">http://bsesh.umontreal.ca/</a>

## ► Cadres règlementaires et politiques institutionnelles

### Règlements et politiques

Apprenez à connaître les règlements et les politiques qui encadrent la vie universitaire d'un étudiant.

#### Règlement des études

Que vous soyez étudiant régulier, étudiant libre ou visiteur, connaître le règlement qui encadre les études est tout à votre avantage. Consultez-le !

<http://secretariatgeneral.umontreal.ca/documents-officiels/reglements-et-politiques/reglement-pedagogique-de-la-faculte-des-etudes-superieures-et-postdoctorales/>

#### Politique-cadre sur l'intégration des étudiants en situation de handicap

Renseignez-vous sur les ressources disponibles les mieux adaptées à votre situation auprès du Bureau de soutien aux étudiants en situation de handicap (BSESH). Le deuxième lien ci-contre présente les accommodements aux examens spécifiques à chaque faculté ou école.

[https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc\\_officiels/reglements/administration/adm10\\_25-politique-cadre\\_integration\\_etudiants\\_situation\\_handicap.pdf](https://secretariatgeneral.umontreal.ca/public/secretariatgeneral/documents/doc_officiels/reglements/administration/adm10_25-politique-cadre_integration_etudiants_situation_handicap.pdf)  
<http://www.bsesh.umontreal.ca/accommodement/index.htm>

### Intégrité, fraude et plagiat

Problèmes liés à la gestion du temps, ignorance des droits d'auteur, crainte de l'échec, désir d'égaliser les chances de réussite des autres – aucune de ces raisons n'est suffisante pour justifier la fraude ou le plagiat. Qu'il soit pratiqué intentionnellement, par insouciance ou par négligence, le plagiat peut entraîner un échec, la suspension, l'exclusion du programme, voire même un renvoi de l'université. Il peut aussi avoir des conséquences directes sur la vie professionnelle future. Plagier ne vaut donc pas la peine !

Le plagiat ne se limite pas à copier-coller ou à regarder la copie d'un collègue. Il existe diverses formes de manquement à l'intégrité, de fraude et de plagiat. En voici quelques exemples :

- Dans les travaux : *Copier un texte trouvé sur Internet sans le mettre entre guillemets et sans citer sa source ; Soumettre le même travail dans deux cours (autoplégat) ; Inventer des faits ou des sources d'information ; Obtenir de l'aide non autorisée pour réaliser un travail.*
- Lors des examens : *Utiliser des sources d'information non autorisées pendant l'examen ; Regarder les réponses d'une autre personne pendant l'examen ; S'identifier faussement comme un étudiant du cours.*

Règlement disciplinaire 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.