

► Informations générales

Cours

Sigle et section PSY7719-H1

Titre long Évaluer le personnel

Nombre de crédits 3

Trimestre et année Hiver 2024

Horaire Lundi 12h30 à 15h30

Mode de formation En présentiel

Site StudiUM <https://studium.umontreal.ca/user/index.php?id=262626>

**Description courte et
préalables** <https://admission.umontreal.ca/repertoire-des-cours/>

Enseignant(e)

Nom et titre Jean-Sébastien Boudrias, Ph.D.

Coordonnées Jean-sebastien.boudrias@umontreal.ca

Disponibilités Sur rendez-vous

Auxiliaire d'enseignement

Nom À déterminer

Coordonnées

Disponibilités

► 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 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 d'apprentissage

- Définir ce qu'est l'évaluation de potentiel ;
- Connaître des théories/taxonomies sous-jacentes à la description des différences individuelles 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 : 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.

Méthodes pédagogiques utilisées

Ce cours misera sur différentes méthodes pédagogiques:

- Exposés du professeur/intervenant : pour présenter des cadres d'analyse théoriques et/ou pratiques
- Expérimentation active : pour expérimenter soi-même les tests, mener soi-même un processus d'évaluation
- Cas : pour illustrer des compétences en évaluation et stimuler la réflexivité
- Lectures : pour fournir des sources de référence aux savoirs dans le domaine de l'évaluation
- Quiz et travaux : pour vérifier des apprentissages et offrir une rétroaction personnalisée sur la qualité du travail réalisé

La formule du cours sera optimisée par la préparation et la participation active des étudiants. L'interaction et les questions s'appuyant sur des notions présentées, lues, expérimentées permettent d'enrichir ce cours et sont grandement bienvenues.

► **Calendrier**

Séances et dates	Contenus	Lectures	Activités et travaux
Cours 1 2024-01-08	Introduction : Qu'est-ce que l'évaluation ? Rencontre d'un professionnel de M2D Leadership	[J] Chap. 1, Chap.13 (framework)	Passation des tests (début) Introduction d'un cas
Cours 2 2024-01-15	Conceptualisations des différences individuelles (DI) : personnalité, aptitudes cognitives, etc.	[S] Chap.1, Chap.4	Passation des tests (fin)
Cours 3 2024-01-22	Description des DI non-cognitives : JPI et PRF	Manuels techniques	Quiz JPI / Quiz PRF
Cours 4 2024-01-29	Description des DI non-cognitives : OPQ	Manuels techniques	Quiz OPQA/Quiz OPQB
Cours 5 2024-02-05	Les modèles en évaluation du potentiel : Traits, approche du « fit », « approche des compétences »	[J] Chap.2 [P] p.25-35	Remise du TP1
Cours 6 2024-02-12	Opérationnalisation d'un modèle de compétences	[S] Chap.8	Remise du TP2
Cours 7 2024-02-19	La recherche sur la généralisation de la validité des mesures utilisées en évaluation/sélection	Articles choisis	--
Cours 8 2024-02-26	Description des DI cognitives : Wonderlic et autres Démarrage du cas Ivan P.	[S] Chap.3 ; articles choisis	Cas Ivan P. – Segment 1 (besoin/motif d'évaluation + choix des compétences)
Relâche 2024-03-04	--	--	--
Cours 9 2024-03-11	L'entrevue d'évaluation Suite du cas Ivan P.	[P] p.55-134, [D] Chapitre 3	Cas Ivan P. – Segment 2 (protocole d'évaluation + cotation d'entrevue)
Cours 10 2024-03-18	L'appréciation par simulation/Test de jugement situationnel Suite du cas Ivan P.	Articles choisis	Échange avec un professionnel

Cours 11 2024-03-25	Intégration des résultats Suite du cas Ivan P.	[P] p.154-162	Cas Ivan P. – Segment 3 (intégration des données + prép. du feedback org.)
Congé 2024-04-01	--	--	Remise TP3
Cours 12 2024-04-08	Communication des résultats Suite du cas Ivan P.	[J] Chap.8	Cas Ivan P – Segment 4 (feedback aux client-individuel)
Cours 13 2024-04-15	Enjeux éthiques, déontologiques et professionnels Suite et fin du cas Ivan P.	[J] Chap.4	Réflexions sur enjeux DEI
Cours 14 2024-04-22	Bilan et synthèse des apprentissages	[J] Chap.13, [S] Chap.24	Remise TP4

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 structurée 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.
- ▶ **[D]** = Durivage (2023), livre électronique (voir ouvrage en réserve à la bibliothèque).

▶ Évaluations

Moyen	Description / Critères d'évaluation (voir Studium)	Date de remise	Heure	Pondération
Remise de travail en ligne	TP1. Rapport auto-descriptif (<i>individuel</i>) Remise d'un document écrit [± 5-6 pages]	2024-02-05	9h	15%
Remise de travail en classe	TP2. Opérationnalisation d'un modèle de compétence (<i>équipe</i>) Remise d'un document écrit [± 5-6 pages] + présentation orale	2024-02-12	12h	20%
Remise de travail en ligne	TP3. Préparation d'une évaluation individuelle complète (<i>individuel</i>) -Remise d'un document écrit [± 5-6 pages]	2024-04-02	9h	20%
Remise de travail en ligne	TP4. Réalisation d'une évaluation individuelle complète (<i>individuel</i>) Remise d'un document écrit [± 10 pages]	2024-04-29	12h	35%
Remise de travail en classe	Réponses à 1 Quiz [5%] + à 2 segments du cas Ivan P. [5%] (<i>équipe</i>)	Moments précisés dans le plan de cours	12h	10%

Consignes et règles pour les évaluations

Dépôt des travaux	Tous les travaux sont à remettre au professeur par courriel, avant la date et l'heure de remise (voir travaux). Les travaux doivent être remis en format éditable. Le professeur spécifiera durant la session si un travail doit aussi être remis en format imprimé.
Matériel autorisé aux examens	Non applicable

► Ressources

Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

Documents Scott, J. C., & Reynolds, D. H. (2010). Handbook of workplace assessment : evidence-based practices for selecting and developing organizational talent. John Wiley & Sons

Ouvrages en réserve à la bibliothèque Livres numériques :
*L'entrevue structurée : pour améliorer la sélection du personnel
* [Durivage, 2023] L'entrevue structurée, 2e édition.
<https://canadacommons.ca/artifacts/1881484/lentrevue-structuree/2630795/>

Équipement (matériel) Achat du matériel de test, coût environ 100\$

Ressources complémentaires

Documents D'autres références par thématiques seront fournies 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 CHE_Absence_Evaluation 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 L'étudiant.e qui remet un travail en retard doit présenter une demande à l'intérieur des cinq jours suivant la date de remise prescrite via le formulaire CHE_Delai_remise_travail dans le Centre étudiant. 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%

Soutien aux étudiants en situation de handicap

Mesures d'accommodement

- <https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/mesures-accommodement/rendez-vous-personne-situation-handicap>
- <https://safire.umontreal.ca/reussite-et-ressources/mesures-daccommodement-aux-examens-pour-les-etudiants-en-situation-de-handicap/>

Le formulaire de demande en ligne doit être rempli au moins **21 jours** avant la date de l'examen.
Tout retard entraînera le refus de la demande.

**** AUCUN accommodement ne pourra être pris auprès de l'enseignant.e ou du département.**

Dates importantes

Modification de l'inscription 2024-01-23

Date limite d'abandon 2024-03-15

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. 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>

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.