

## ► Informations générales

### Cours

<b>Sigle et section</b>	<b>PSY 6717 – H1</b>
<b>Titre long</b>	<b>Diagnostiquer l'organisation</b>
<b>Nombre de crédits</b>	<b>3</b>
<b>Trimestre et année</b>	Hiver 2025
<b>Horaire</b>	Mardi AM (8h30 à 11h29 ; hybride ; informations à propos du local disponibles dans le « Centre étudiant »)
<b>Mode de formation</b>	Hybride
<b>Site StudiUM</b>	Oui

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

### Personne enseignante

<b>Nom et titre</b>	Maxime Paquet, Ph. D., psychologue
<b>Coordonnées</b>	<a href="mailto:maxime.paquet.8@umontreal.ca">maxime.paquet.8@umontreal.ca</a>
<b>Disponibilités</b>	Par courriel (< 48h) ou sur rendez-vous (Bureau C-348 ou Zoom/Teams)

## ► Apprentissages visés

### Objectifs généraux

- Acquérir les connaissances nécessaires pour conceptualiser, comprendre et réaliser un diagnostic organisationnel complet.
- Amorcer l'acquisition d'habiletés pertinentes au diagnostic organisationnel (esprit de synthèse, réflexivité, esprit critique quant aux modèles et instruments).

### Objectifs spécifiques

- Prendre conscience de la complexité du diagnostic organisationnel et connaître ses éléments reliés : processus, éléments théoriques (modèles de l'organisation), méthodes, instruments, analyses, dissémination des résultats et utilisation du diagnostic.
- Connaître les objets de diagnostic, autant sur le plan de l'efficacité organisationnelle (VD ; performance, pérennité, sécurité des services, etc.) que de ses déterminants (VI ; environnement psychosocial de travail, culture organisationnelle, variables administratives RH, etc.).
- Connaître les enjeux relatifs aux systèmes (barrière et facteurs facilitateurs, enjeux éthiques) et à l'intervenant en tant qu'outil de diagnostic.

### Compétences développées

- Connaissances spécifiques et transversales reliées au diagnostic organisationnel (modèles organisationnels, méthodes, instruments, etc.).
- Analyse et synthèse, esprit critique, réflexivité., mitigation de l'effet des biais cognitifs et des heuristiques.

### Méthodes pédagogiques utilisées

Lectures dirigées et périodes d'échange (séminaires), cours magistraux, présentations, exercices pratiques et étude de cas.

# Plan de cours

## ► Calendrier

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures
Séance 1 14 janvier	Présentation du plan de cours. Introduction – Concepts de base, compétences essentielles et l’intervenant en tant « qu’outil de diagnostic ».	Tour de table : les préoccupations et intentions d’apprentissage en matière de diagnostic organisationnel. Formation des équipes de travail. Directives pour les séminaires de lecture et les travaux.	<i>Recommandées</i> : Alderfer (2011) – Chapitre 2; Hastings et Schwarz (2022) Morgan (2006) – extrait. <b>Suggestion</b> : commencez les lectures des séances 2 et 3
Séance 2 21 janvier	Le processus de diagnostic, ses étapes et les sphères de connaissances associées.	<b>Séminaire de lecture 1</b> et discussions. Présentation magistrale des éléments essentiels.	<b>Obligatoires</b> : Alderfer (1980); Charrette et Bouchard (2020); McFillen et al. (2013). <i>Recommandées</i> : Gregory et al. (2007) ; Lescarbeau (2010).
Séance 3 28 janvier – En ligne	Les biais cognitifs et leur effet sur le processus de diagnostic.	<b>Séminaire de lecture 2.</b> Présentation magistrale des éléments essentiels.	<b>Obligatoires</b> : Armenakis et al. (1990) ; Bowes et al. (2020) ; Soll et al. (2015). <i>Recommandée</i> : Berthet (2022); Tversky et Kahneman - BANNI (1982).
Séance 4 4 février	Historique et modèles théoriques : théories et modèles classiques, contemporains et actuels, dans une perspective historique.	Discussion à propos des lectures. Présentation magistrale des éléments essentiels.	<i>Recommandées</i> : Gosselin et al. (2022) - Chapitres 1 et 2; Rouleau (2007) – extraits.
Séance 5 11 février	Modèles théoriques (suite) : les métaphores de l’organisation.	Discussion à propos des lectures. Présentation magistrale des éléments essentiels. <i>L’entrée et le type d’organisation et le diagnostic (étude de cas)</i>	<b>Obligatoire</b> : Morgan (2006) – un extrait par équipe. <i>Recommandées</i> : Menter et al. (2024) ; Robledo (2024).
Séance 6 18 février	Les objets d’évaluation (variables) reliés au diagnostic organisationnel. Les formes d’efficacité et de performance (VD) et des déterminants de la performance (VI).	<b>Séminaire de lecture 3.</b> Présentation magistrale des éléments essentiels. <i>L’entrée et les variables reliées à l’étude de cas et la base de données.</i>	<b>Obligatoires</b> : Burke et Litwin (1992); Gosselin et al. (2022) – Chapitres 4 et 11 ; Ostroff et al. (2013). <i>Recommandée</i> : Bakker et al. (2023).
Séance 7 25 février	Méthodologies de collecte reliées au diagnostic organisationnel et instruments : l’observation, l’entrevue, le groupe focus (grilles), le sondage (questionnaire) et les données administratives/archivées.	<b>Séminaire de lecture 4.</b> <i>Les méthodes et instruments reliées à l’étude de cas.</i>	<b>Obligatoires</b> : Charette et Bouchard (2020) ; Rogelberg et al. (2004) ; Rowley (2012); Swanson (2007) <i>Recommandés</i> : Fields (2002) – extrait

Relâche – 3 au 7 mars 2025

# Plan de cours

## ► Calendrier (suite)

Séances et dates	Contenus	Activités/évaluations	Lectures
Séance 8 11 mars	Méthodologies d'analyse reliées au diagnostic organisationnel (quantitatives, qualitatives et triangulation)	<b>Séminaire de lecture 5.</b> Présentation magistrale des éléments essentiels. <i>Les analyses quantitatives de l'étude de cas.</i>	<b>Obligatoires :</b> Proudfoot (2023); Rogelberg et Stanton (2007); Vitale et al. (2008) <b>Recommandées :</b> Alexander Di Pofi (2002) – <i>exemple de triangulation</i> ; Bachiochi et Weiner (2004) ; Bryman (2006); Cresswell (2014); Field (2017); Miles et al. (2020).
Séance 9 18 mars	Méthodologies d'analyse reliées au diagnostic organisationnel (quantitatives, qualitatives et triangulation) - suite	L'analyse qualitative dans une optique de triangulation <i>Les analyses qualitatives de l'étude de cas.</i>	<b>Recommandées :</b> Auerbach et Silverstein (2003) – <i>Chapitres 3 et 8 ; L'Écuyer (1990) – Chapitres 1 et 2 ; Vaismoradi et al. (2013).</i>
Séance 10 25 mars	La communication, le transfert de connaissances et la création de rapports.	<i>La création d'un gabarit de rapport et l'intégration de l'information dans le cadre de l'étude de cas.</i> <i>Avancement du travail final.</i>	<b>Recommandées :</b> <i>(Communication) Gosselin et al. (2022) – Chapitre 7.</i> <i>(Transfert) Beer et Spector (1993); Dagenais et al. (2013); Hinrichs (1996); Lemire et al. (2009).</i>
Séance 11 1 <sup>er</sup> avril	Éthique et déontologie appliquées au diagnostic organisationnel.	Discussion à propos des lectures. Présentation magistrale des éléments essentiels.	<b>Recommandées :</b> <i>APA (2017); Banks et al. (2022); Gouvernement du Québec (2020); Lefkowitz (2021, 2023); Sashkin et Prien (1996) ; Watts et al. (2023).</i>
Séance 12 8 avril – En ligne	Cours libre (activité dirigée).	Travail dirigé - terminaison des travaux.	
Séance 13 15 avril – En ligne	Conclusion	Présentation des diagnostics. Retour sur la session, les intentions d'apprentissage et évaluation du cours.	<b>Recommandée :</b> <i>Brochure de vacances (2025)</i>

\* Le 18 et le 21 avril sont des jours fériés.

## Évaluations

Moyen	Critères d'évaluation sommaires	Date de remise	Pondération
Séminaires de lecture – préparation	Préparation de trois sujets de discussion pour cinq séminaires.	20 jan. ; 27 jan. ; 17 fév. ; 24 fév. ; 10 mars	10 % (Préparation) <i>Individuel</i>
Séminaires de lecture - participation	Qualité de la participation aux discussions et implication.	21 jan. ; 28 jan. ; 18 fév. ; 25 fév. ; 11 mars	10 % <i>Individuel</i>
Séminaires de lecture – synthèse(s) (Au choix parmi les séminaires 1 à 5)	Couverture des thèmes et qualité de la synthèse.	21 jan. ; 28 jan. ; 18 fév. ; 25 fév. ; 11 mars (au choix)	<b>Choix</b> : deux synthèses corrigées à 15 % ou une synthèse corrigée à 30 % <i>Individuel</i>
Analyse, action et communication d'un diagnostic (étude de cas évolutive)	Pertinence des choix, qualité de la synthèse et de la vulgarisation.	15 avril – présentation sommaire 18 avril – remise	50 % ( <i>Équipe</i> )

## 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 ceux-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 étudiant.e.s 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. Au-delà de cinq jours ouvrables de retard, une note de 0 % sera accordée.

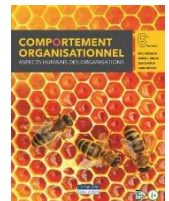
## Ressources

### Ressources bibliographiques (ou autres) obligatoires

Gosselin, E., Dolan, S. L., Morin, D. et Bélisle, L. (2022). *Comportement organisationnel. Aspects humains des organisations*. (6e éd.). Chenelière Éducation.

Livre obligatoire

<https://www.cheneliere.ca/fr/bundle-comportement-organisationnel-6e-ed-bundle-9782765063001.html>



## Ressources bibliographiques

- Alexander Di Pofi, J. (2002). Organizational diagnostics: integrating qualitative and quantitative methodology. *Journal of Organizational Change Management*, 15(2), 156-168.
- Auerbach, C. F. et Silverstein, L. B. (2003). *Qualitative data: An introduction to coding and analysis*. New York University Press.
- Bachiochi, P. D. et Weiner, S. P. (2004). Qualitative data collection and analysis. Dans S. G. Rogelberg (dir.), *Handbook of research methods in industrial and organizational psychology* (p. 161-183). Blackwell Publishing.
- Bryman, A. (2006). Integrating quantitative and qualitative research: how is it done? *Qualitative Research*, 6(1), 97-113.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed). SAGE Publications.
- Field, A. (2017). *Discovering statistics using IBM SPSS Statistics*. (5th ed.). Sage Publications
- L'Écuyer, R. (1990). *Méthodologie de l'analyse développementale de contenu : méthode GPS et concept de soi*. Presses de l'Université du Québec.
- Lance, C. E., Butts, M. M. et Michels, L. C. (2006). The sources of four commonly reported cutoff criteria. What did they really say? *Organizational Research Methods*, 9(2), 202-220.
- Miles, M. B., Huberman, A. M. et Saldaña, J. (2020). *Qualitative data analysis: a methods sourcebook* (Fourth edition). Sage Publications.
- Paul, J. (1996). Between-method triangulation in organizational diagnosis. *The International Journal of Organizational Diagnosis*, 4(2), 135-153.
- Proudfoot, K. (2023). Inductive/deductive hybrid thematic analysis in mixed methods research. *Journal of Mixed Methods Research*, 17(3), 308-326.
- Rogelberg, S. G. et Stanton, J. M. (2007). Introduction: Understanding and dealing with organizational survey nonresponse. *Organizational Research Methods*, 10(2), 195-209.
- Tabachnick, B. G. et Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (Seventh edition). Pearson.
- Vaismoradi, M., Turunen, H. et Bondas, T. (2013). Content analysis and thematic analysis: Implications for conducting a qualitative descriptive study: Qualitative descriptive study. *Nursing & Health Sciences*, 15(3), 398-405.
- Vitale, D. C., Armenakis, A. A. et Feild, H. S. (2008). Integrating qualitative and quantitative methods for organizational diagnosis: Possible priming effects? *Journal of Mixed Methods Research*, 2(1), 87-105.

### Analyse

### Autres

- Bareil, C. (2004). *Gérer le volet humain du changement*. Les éditions Transcontinental.
- Vogt, E. E., Brown, J. et Isaacs, D. (2003). *The art of powerful questions: catalyzing, insight, innovation, and action*. Whole Systems Associates ; Pegasus Communications Inc.
- Armenakis, A. (1990). Diagnostic bias in organizational consultation. *Omega*, 18(6), 563-572.
- Bowes, S. M., Ammirati, R. J., Costello, T. H., Basterfield, C. et Lilienfeld, S. O. (2020). Cognitive biases, heuristics, and logical fallacies in clinical practice: A brief field guide for practicing clinicians and supervisors. *Professional Psychology: Research and Practice*, 51(5), 435-445.
- Gregory, B. T., Armenakis, A. A., Moates, K. N., Albritton, M. D. et Harris, S. G. (2007). Achieving scientific rigor in organizational diagnosis: An application of the diagnostic funnel. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 59(2), 79-90.
- Berthet, V. (2022). The impact of cognitive biases on professionals' decision-making: A review of four occupational areas. *Frontiers in Psychology*, 12, 802439.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, fast and slow* (1st ed). Farrar, Straus and Giroux.
- Kahneman, D., Slovic, P. et Tversky, A. (dir.). (1982). *Judgment under uncertainty: heuristics and biases*. Cambridge University Press.
- Robertson, C. T. et Kesselheim, A. S. (dir.). (2016). *Blinding as a solution to bias: strengthening biomedical science, forensic science, and law*. Academic Press/Elsevier.
- Soll, J. B., Milkman, K. L. et Payne, J. W. (2015). A user's guide to debiasing. Dans G. Keren et G. Wu (dir.), *The Wiley Blackwell handbook of judgment and decision making* (vol. II, p. 924-951). Wiley Blackwell.

### Biais cognitifs

## Ressources bibliographiques (suite)

### Dissémination et transfert

- Beer, M. et Spector, B. (1993). Organizational diagnosis: its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71(6), 642-650.
- Dagenais, C., Malo, M., Robert, É., Ouimet, M., Berthelette, D. et Ridde, V. (2013). Knowledge Transfer on Complex Social Interventions in Public Health: A Scoping Study. *PLoS ONE*, 8(12), e80233.
- Hinrichs, J. R. (1996). *Feedback, action planning and follow-through*. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 255-279). Jossey-Bass Publishers.
- Lemire, N., Souffez, K. et Laurendeau, M.-C. (2009). *Animer un processus de transfert des connaissances: bilan des connaissances et outil d'animation*. Direction de la recherche, formation et développement, Institut national de santé publique du Québec.

### Éthique

- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. American Psychological Association.
- Banks, G. C., Knapp, D. J., Lin, L., Sanders, C. S. et Grand, J. A. (2022). Ethical decision making in the 21st century: A useful framework for industrial-organizational psychologists. *Industrial and Organizational Psychology*, 15(2), 220-235.
- Crête, J. (2006). L'éthique en recherche sociale. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (4<sup>e</sup> édition) (p. 243-265). Presses de l'Université du Québec.
- Gouvernement du Québec. (2020). *Code de déontologie des psychologues. Code des professions*. Éditeur officiel du Québec.
- Lefkowitz, J. (2023). *Values and ethics of Industrial-Organizational psychology*. Routledge.
- Lefkowitz, J. (2021). Forms of ethical dilemmas in industrial-organizational psychology. *Industrial and Organizational Psychology*, 14(3), 297-319.
- Sashkin, M. et Prien, E. P. (1996). Ethical concerns and organizational surveys. Dans A. I. Kraut (dir.), *Organizational surveys: tools for assessment and change* (p. 381-403). Jossey-Bass Publishers.
- Watts, L. L., Lefkowitz, J., Gonzalez, M. F. et Nandi, S. (2023). How relevant is the APA ethics code to industrial-organizational psychology? Applicability, deficiencies, and recommendations. *Industrial and Organizational Psychology*, 16(2), 143-165.

### Général et processus de diagnostic

- Alderfer, C. P. (2011). *The practice of organizational diagnosis: theory and methods*. Oxford University Press.
- Alderfer, C. P. (1980). The methodology of organizational diagnosis. *Professional Psychology*, 11(3), 459-468.
- Beer, M. et Spector, B. (1993). Organizational diagnosis: its role in organizational learning. *Journal of Counseling & Development*, 71(6), 642-650.
- Charette, L. et Bouchard, M. (2020). *Diagnostic organisationnel et analyse de besoins : la clé de vos interventions*. Presses de l'Université Laval.
- Hastings, B. J. et Schwarz, G. M. (2022). Leading change processes for success: A dynamic application of diagnostic and dialogic organization development. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 58(1), 120-148.
- Lescarbeau, R. (2010). *L'enquête feed-back*. Presses de l'Université de Montréal. **(Disponible via Atrium - <https://canadacommons.ca/artifacts/1881946/theories-des-organisations/2631261/>)**
- Levinson, H. (2002). *Organizational assessment: a step-by-step guide to effective consulting* (1st ed). American Psychological Association.
- McFillen, J. M., O'Neil, D. A., Balzer, W. K. et Varney, G. H. (2013). Organizational Diagnosis: An Evidence-based Approach. *Journal of Change Management*, 13(2), 223-246.

### Instruments

- Fields, D. L. (2002). *Taking the measure of work: a guide to validated scales for organizational research and diagnosis*. SAGE Publications.
- Hess, U., Sénécal, S. et Vallerand, R. J. (2000). Les concepts fondamentaux. Dans R. J. Vallerand et U. Hess (dir.), *Méthodes de recherche en psychologie* (p. 33-54). Gaëtan Morin Éditeur.
- Vallerand, R. J., Guay, F. et Blanchard, C. (2000). Les méthodes de mesure verbales en psychologie. Dans R. J. Vallerand et U. Hess (dir.), *Méthodes de recherche en psychologie* (p. 241-284). Gaëtan Morin Éditeur.



## Ressources bibliographiques (suite)

<b>Méthodes</b>	<p>Bracken, D. W. (1996). Multisource (360-Degree) feedback. Surveys for individual and organizational development. Dans A. I. Kraut (dir.), <i>Organizational surveys: tools for assessment and change</i> (p. 117-143). Jossey-Bass Publishers. <b>(Enquête 360 degrés.)</b></p> <p>Burke, W. W., Coruzzi, C. A. et Church, A. H. (1996). The organizational survey as an intervention for change. Dans A. I. Kraut (dir.), <i>Organizational surveys: tools for assessment and change</i> (p. 41-66). Jossey-Bass Publishers. <b>(Sondage.)</b></p> <p>Higgs, A. C. et Ashworth, S. D. (1996). Organizational surveys. Tools for assessment and research. Dans A. I. Kraut (dir.), <i>Organizational surveys: tools for assessment and change</i> (p. 19-40). Jossey-Bass Publishers. <b>(Sondage.)</b></p> <p>Kraut, A. I. (1996). An overview of organizational surveys. Dans A. I. Kraut (dir.), <i>Organizational surveys: tools for assessment and change</i> (p. 1-14). Jossey-Bass Publishers. <b>(Sondage.)</b></p> <p>Kraut, A. I. (1996). Planning and conducting the survey. Keeping strategic purpose in mind. Dans A. I. Kraut (dir.), <i>Organizational surveys: tools for assessment and change</i> (p. 149-176). Jossey-Bass Publishers. <b>(Sondage.)</b></p> <p>Landeta, J., Barrutia, J. et Lertxundi, A. (2011). Hybrid Delphi: A methodology to facilitate contribution from experts in professional contexts. <i>Technological Forecasting and Social Change</i>, 78(9), 1629-1641. <b>(Delphi.)</b></p> <p>Rogerberg, S. G., Church, A. H., Waclawski, J. et Stanton, J. M. (2004). Organizational survey research. Dans S. G. Rogelberg (dir.), <i>Handbook of research methods in industrial and organizational psychology</i> (p. 141-160). Blackwell Publishing. <b>(Sondage.)</b></p> <p>Rowley, J. (2012). Conducting research interviews. <i>Management Research Review</i>, 35(3/4), 260-271. <b>(Entrevue.)</b></p> <p>Swanson, R. A. (2007). <i>Analysis for improving performance: tools for diagnosing organizations and documenting workplace expertise</i>. Berrett-Koehler Publishers. <b>(Varié.)</b></p>
<b>Modèles</b>	<p>Fitzgerald, S. P. (2002). <i>Organizational Models</i>. Capstone Publishing.</p> <p>Gosselin, E., Dolan, S. L. et Morin, D. (2017). <i>Aspects humains des organisations. Psychologie du travail et comportement organisationnel</i> (5e éd.). Chenelière Éducation.</p> <p>Menter, M., Göcke, L. et Zeeb, C. (2024). The organizational impact of business model innovation: Assessing the person-organization fit. <i>Journal of Management Studies</i>, 61(3), 926-967.</p> <p>Morgan, G. (2006). <i>Images of organization</i>. Sage Publications.</p> <p>Robledo, M. A. A. (2024). Holacracy: Redefining organizational ontology and epistemology. <i>International Journal of Organizational Analysis</i>. <a href="https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2024-4630">https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2024-4630</a></p> <p>Rouleau, L. (2007). <i>Théories des organisations : approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde</i>. Québec : Presses de l'Université du Québec. <b>(Disponible via Atrium.)</b></p> <p>Spector, P. E. (2012). <i>Industrial and organizational psychology: research and practice</i> (6th ed). Wiley.</p>
<b>Objets/ variables</b>	<p>Burke, W. W. et Litwin, G. H. (1992). A causal model of organizational performance and change. <i>Journal of Management</i>, 18(3), 523-545.</p> <p>Cameron, K. S. et Quinn, R. E. (2006). <i>Diagnosing and Changing Organizational Culture. Revised Edition</i>. Jossey-Bass.</p> <p>Ehrhart, M. G., Schneider, B. et Macey, W. H. (2014). <i>Organizational climate and culture: an introduction to theory, research, and practice</i>. Routledge.</p> <p>Ostroff, C., Kinicky, A. J. et Muhammad, R. S. (2013). Organizational culture and climate. Dans N. W. Schmitt, S. Highhouse et I. B. Weiner (dir.), <i>Handbook of psychology. Volume 12. Industrial and organizational psychology</i> (2nd Edition, p. 643-676). John Wiley &amp; Sons.</p>

## Ressources complémentaires

<b>Sites Internet</b>	<p>(Biais cognitifs) <a href="https://www.shortcogs.com/">https://www.shortcogs.com/</a></p> <p>(« Key driver analysis ») <a href="https://www.hr.com/en?t=documentManager/sfdoc.file.supply&amp;fileID=1140721838983">https://www.hr.com/en?t=documentManager/sfdoc.file.supply&amp;fileID=1140721838983</a></p> <p>(Échantillonnage) <a href="http://www.raosoft.com/samplesize.html">http://www.raosoft.com/samplesize.html</a></p> <p>(Outils de mesure) <a href="https://en.wikibooks.org/wiki/Handbook_of_Management_Scales">https://en.wikibooks.org/wiki/Handbook_of_Management_Scales</a></p>
-----------------------	--

N'oubliez pas ! Vous pouvez profiter des services des bibliothécaires disciplinaires : <https://bib.umontreal.ca/criminologie-psychologie-travail-social/psychologie>

# Plan de cours

**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 Synchro, ces dernières ont préséance. Accédez à Synchro 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 concernant les évaluations

**Absence à un examen** La personne étudiante qui s'absente à un examen/quiz doit présenter une pièce justificative dûment datée et signée (p. ex. billet médical) **dans les sept jours suivant l'absence** via le formulaire CHE\_Absence\_Evaluation dans Synchro.

Si le motif est jugé valable, l'étudiant(e) qui s'absente à une évaluation **intra-trimestrielle** verra la pondération de cette évaluation redistribuée de façon proportionnelle sur les pondérations des autres évaluations du même type. Dans le cas d'une absence à un examen **final**, la personne étudiante devra obligatoirement se soumettre à un examen différé.

Une absence non-justifiée à un examen intra ou final emmène la note de zéro (0) à cette évaluation, sans possibilité de reprise ou de modification de la pondération des autres évaluations.

**IMPORTANT : Les personnes enseignantes ne sont en aucun cas autorisé(e)s à accorder des délais, des modifications de pondération ou tout autre accommodement à une personne étudiante pour une situation individuelle.**

**Retard pour la remise des travaux** La personne étudiante 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 de calendrier. Par exemple, deux jours de retard entraînent le retrait de 6 points si la note maximale est de 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 zéro (0) pour le travail.

**IMPORTANT : Les personnes enseignantes ne sont en aucun cas autorisé.es à accorder des délais, des modifications de pondération ou tout autre accommodement à une personne étudiante pour une situation individuelle.**

**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** **Barème littéral** : Premier cycle : 50% (D) et Cycles supérieurs : 60% (C)  
**Barème succès ou échec (S/E)** : À noter que l'étudiant(e) doit être en succès dans chacune des modalités d'évaluation prévue au plan de cours. Ceci est applicable à tous les cycles d'études.

*(\*) Voir barème de notation à la fin du présent document.*



# Plan de cours

## Dates importantes

Modification de l'inscription 2025-01-23

Date limite d'abandon 2025-03-14

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.

## Soutien aux étudiants en situation de handicap (SESH)

### Mesures

### d'accommodement

- **SESH (accorder des accommodements)** : <https://vieetudiante.umontreal.ca/soutien-etudes/mesures-accommodement/rendez-vous-personne-situation-handicap>
- **SAFIRE (gestion des examens)** : <https://safire.umontreal.ca/reussite-et-ressources/mesures-daccommodement-aux-examens-pour-les-etudiants-en-situation-de-handicap/>

**IMPORTANT :** Une fois que les accommodements ont été accordés par le ou la conseiller(ère) du SESH, il est de la responsabilité de la personne étudiante de faire sa demande pour l'application des accommodements pour les examens auprès du SAFIRE. Si vous communiquez vos demandes concernant un examen à votre conseiller(ère) du SESH, à votre enseignant(e), ou au Département de psychologie, **l'information ne sera pas transmise au SAFIRE**. Le cas échéant, aucune modalité de compensation ne sera accordée à la personne étudiante.

Le formulaire de demande en ligne doit être rempli au moins **21 jours** avant la date de l'examen. Il est **FORTEMENT** recommandé de faire votre demande pour tous vos examens dès le début de la session lorsque vos inscriptions aux cours sont définitives. Tout retard entraînera le refus de la demande.

**\*\* AUCUN accommodement ne pourra être pris auprès de l'enseignant(e) ou du Département de psychologie \*\***

## 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), la personne enseignante peut, pour des raisons jugées valables, permettre l'enregistrement d'une ou de plusieurs séance(s) de son cours.

L'étudiant(e) est alors responsable de faire l'enregistrement, ou de faire faire l'enregistrement par un pair désigné.

Des modalités concernant l'utilisation du matériel enregistré sont convenues avec l'enseignant(e), notamment en ce qui concerne la confidentialité, la durée de conservation et la destruction des enregistrements.

# Plan de 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>

Aide en français <https://francais.umontreal.ca/soutiller-en-francais/guides-et-outils-pratiques/>

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.

Premier cycle	Résultat final en pourcentage (%)	Notation		Cycles supérieurs
		Lettre	Points	
Excellent	90-100	A+	4,3	Excellent
	85-89	A	4,0	
	80-84	A-	3,7	
Très bon	77-79	B+	3,3	Bon
	73-76	B	3,0	
	70-72	B-	2,7	
Bon	65-69	C+	2,3	Passable
	60-64	C	2,0	
	57-59	C-	1,7	
Passable	54-56	D+	1,3	Échec
	50-53	D	1,0	
Faible (échec)	35-49	E	0,5	
Nul (échec)	0-34	F	0	

## Standardisation des notes au premier cycle

Au premier cycle, dans les cours comptant au moins 30 étudiants, la moyenne finale de groupe doit se situer entre 65% (2,30 ou C+) et 79% (3,65 ou B+) inclusivement, une fois le barème de conversion appliqué. 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.

Si toutefois la distribution des notes s'éloignait trop de la courbe normale, ou si la correction ci-dessus était trop importante, d'autres mesures de correction pourraient être appliquées afin que la mise en rang des étudiants soit appropriée. Par exemple, l'enseignant(e) *peut* décider de retirer d'une évaluation les questions ayant été manquées ou réussies par 90% des étudiant(e)s ou plus, puisque la validité des questions pourrait alors être mise en cause.

## Barème Succès ou Échec (S/E)

À tous les cycles d'études, pour tous les cours et stages dont le barème de notation est Succès (S) ou Échec (E), l'étudiant(e) doit être en succès dans chacune des modalités d'évaluation prévue au plan de cours.