


6.00 crédits	60.0 h	Q1
--------------	--------	----

Enseignants	Caesens Gaëtane ;Courtois Marie (supplée Caesens Gaëtane) ;Parmentier Michaël ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés	<p>Ce cours présente et discute les principales approches et méthodes utilisées en gestion du personnel pour évaluer et développer les compétences des individus en situation professionnelle. Il fournit un panorama des grandes tendances et des diverses pratiques psychologiques d'évaluation et de développement des compétences individuelles: méthodes de recrutement et de sélection du personnel, pratiques d'évaluation des individus au travail, dispositifs de formation en salle ou on-the-job, développement de carrière, .. Le cours s'attache aussi à analyser les fondements théoriques et scientifiques de ces pratiques, leur contexte d'émergence ainsi que les enjeux sociaux et organisationnels qui les traversent.</p>
Acquis d'apprentissage	<p><b>A la fin de cette unité d'enseignement, l'étudiant est capable de :</b></p> <p>En particulier, au terme de cet enseignement, les étudiants</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- auront acquis une connaissance suffisamment complète des pratiques psychologiques actuellement utilisées en milieu professionnel pour évaluer et développer les compétences individuelles.</li> <li>- seront capables de porter un jugement critique et nuancé quant aux fondements, à la qualité/efficacité et aux répercussions de ces pratiques sur base des théories et données scientifiques disponibles</li> <li>- seront capables de situer ces pratiques dans leur contexte et d'en identifier les enjeux sociaux (p.ex. en terme de discrimination) et organisationnels.</li> <li>- auront exercé leur capacité opérationnelle à concevoir des pratiques d'évaluation et de développement des personnes en situation de travail, avec discernement et créativité.</li> </ul> <p>Eu égard au référentiel des acquis d'apprentissage du master en sciences psychologiques, le cours vise prioritairement à amener les étudiants à :</p> <p>A. Analyser une situation ou pratique concrète d'évaluation, de sélection et de développement du personnel en mettant en 'uvre de manière précise et rigoureuse les concepts fournis par les théories ou approches pertinentes.</p> <p><sup>1</sup> En particulier, l'étudiant aura été amené à :</p> <p>A2. analyser, critiquer de manière argumentée et modéliser une situation ( individu, groupe ou organisation) en référence à des théories, résultats de recherche, méthodes et outils relevant de la psychologie.</p> <p>B. Elaborer un plan d'intervention théoriquement et empiriquement justifié afin d'évaluer et développer les compétences individuelles en situations professionnelle, mettre en 'uvre ce plan et en évaluer l'efficacité</p> <p>En particulier, l'étudiant aura été amené à:</p> <p>B2. planifier une intervention visant à améliorer une situation donnée (individu, groupe ou organisation);</p> <p>Secondairement, ce cours vise à amener les étudiants à :</p> <p>D2. interagir et collaborer en réseau de façon adaptée en situations d'apprentissage et en milieux professionnels</p> <p>D3. adopter une posture critique en situations d'apprentissage et en milieux professionnels, vis-à-vis d'autrui et de soi-même.</p>

<p>Modes d'évaluation des acquis des étudiants</p>	<p><b>Partie Evaluation des compétences (sur 20 points):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'une étude de cas sur les pratiques d'évaluation de professionnels actifs dans le domaine de l'évaluation des compétences (i.e., recrutement, évaluation du personnel, mobilité et carrières). Cette étude de cas est évaluée sur base des éléments suivants:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réalisation d'une synthèse d'étude à destination de tous les étudiants (5 points)</li> <li>• Evaluation continue de la participation active à l'ensemble des dispositifs du cours (1 point)</li> <li>• Réalisation d'un poster présentant l'étude de cas (5 points)</li> </ul> </li> <li>• Examen écrit individuel à cahiers fermés composé d'une question ouverte visant à évaluer la connaissance et la maîtrise des différents concepts, des modèles théoriques et l'application de ces modèles (9 points)</li> </ul> <p>L'évaluation de la partie "Evaluation des compétences" est basée sur une moyenne pondérée des éléments décrits ci-dessus.</p> <p><b>Partie Développement des compétences (sur 20 points):</b></p> <p>L'évaluation s'effectuera via un examen écrit individuel à cahiers fermés composé de questions ouvertes visant à évaluer la connaissance et la maîtrise des différents concepts, des modèles théoriques et l'application de ces modèles.</p> <p>Toutes les modalités relatives à l'évaluation certificative sont disponibles sur le site du cours sur la plate-forme Moodle</p> <p><b>Note finale</b></p> <p>La note finale (ramenée sur 20 points) sera constituée de la note "Evaluation des compétences" et de celle de la partie "Développement des compétences". La note finale sera constituée de ces deux parties intégrées. La réussite de ces deux parties est indispensable pour démontrer les compétences et connaissances définies dans les acquis d'apprentissage de l'unité d'enseignement.</p> <p>La réussite de l'unité d'enseignement ne peut donc être obtenue que moyennant la réussite à chacune des parties du cours. Dans le cas contraire, une note d'échec sera automatiquement attribuée n'étant pas la moyenne pondérée des deux évaluations.</p>
<p>Méthodes d'enseignement</p>	<p><b>Partie Evaluation des compétences :</b></p> <p>Le cours repose sur la participation active des étudiants et alterne:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des séances magistrales d'introduction aux thématiques</li> <li>- Du travail en autonomie axé sur une étude de cas auprès de professionnels en recrutement</li> <li>- Cours-débats avec des professionnels (en fonction des disponibilités et possibilités)</li> <li>- Echanges et feedbacks réguliers entre les étudiants et l'enseignant</li> </ul> <p><b>Partie Développement des compétences :</b></p> <p>Le cours repose sur la participation active des étudiants et alterne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Des séances magistrales donnant aux étudiants les bases théoriques nécessaires</li> <li>- La réalisation d'analyses de cas et d'exercices pratiques</li> </ul>
<p>Contenu</p>	<p><b>Evaluation des compétences</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluation des compétences en entreprise : gestion des ressources humaines, recrutement et sélection, gestion des carrières (y compris formation et transitions professionnelles)</li> <li>2. Evaluer l'évaluation des compétences : qualités métriques, acceptation sociale, enjeux déontologiques.</li> <li>3. Les principales méthodes d'évaluation : références, CV et données biographiques, entretien traditionnel, entretiens structurés basé sur les compétences, aptitudes cognitives (aptitude générale et aptitudes spécifiques), 360° feedback, assessment center, personnalité, appréciation hiérarchique</li> </ol> <p><b>Développement des compétences</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Introduction générale</li> <li>2. Historique et acteurs de la formation</li> <li>3. La formation comme processus (analyse des besoins, design de la formation, apprentissages en formation, évaluation de la formation, transfert de la formation)</li> <li>4. La socialisation organisationnelle</li> </ol>
<p>Ressources en ligne</p>	<p>Moodle</p>
<p>Bibliographie</p>	<p><b>Partie Evaluation des compétences</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Laberon, S. (2011). Psychologie et recrutement: Modèles, pratiques, et normativités. Bruxelles: De Boeck</li> <li>• Lévy-Leboyer (2007). Evaluation du personnel: Quels objectifs? Quelles méthodes? Paris: Editions d'Organisation.</li> </ul> <p><b>Partie Développement des compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Carré, P. &amp; Caspart, P. (2017). Traité des sciences et des techniques de la formation (4ème édition). Paris: Dunod</li> <li>• Rivard, P., &amp; Lauzier, M. (2013). La gestion de la formation et du développement des ressources humaines. Presse de l'Université du Québec.</li> <li>• Saks, M. A., &amp; Haccoun, R. (1995). Managing performance through training and development. Scarborough, Canada : Thomson.</li> </ul>

Autres infos	Des connaissances de base en gestion du personnel, psychométrie, psychologie de l'apprentissage et statistiques sont un avantage pour suivre ce cours. L'examen écrit réunissant les parties "Evaluation des compétences" et "Développement des compétences" est écrit en français. Cependant, les étudiants internationaux qui s'inscrivent au cours et à l'examen seront autorisés à utiliser un dictionnaire durant l'examen.
Faculté ou entité en charge:	EPSY

<b>Programmes / formations proposant cette unité d'enseignement (UE)</b>				
Intitulé du programme	Sigle	Crédits	Prérequis	Acquis d'apprentissage
Master [120] en sciences psychologiques	PSY2M	6		
Master [120] en gestion des ressources humaines	GRH2M	5		