


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

Enseignants	Caesens Gaëtane ;
Langue d'enseignement	Français
Lieu du cours	Louvain-la-Neuve
Thèmes abordés	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.
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>1 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 A : Evaluation des compétences :</b>  <u>Première session :</u>                  L'évaluation porte sur :                  1. Un travail de groupe (réalisation d'une analyse de cas, un entretien avec un professionnel, une présentation orale, une participation active) [35% de la note pour la partie "évaluation des compétences"]                  2. 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 [65% de la note pour la partie "évaluation des compétences"]                  La note finale tiendra donc compte de la réalisation et la participation active au travail de groupe et aux séances de préparation.  <u>Seconde session :</u>                  L'évaluation porte sur :                  1. La réalisation d'un travail individuel (réalisation d'une analyse de cas, d'un entretien avec un professionnel) à présenter lors d'un examen oral (avec questions sur le travail) [35% de la note pour la partie "évaluation des compétences"].                  2. 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. [65% de la note pour la partie "évaluation des compétences"]  <b>Partie B: Développement des compétences :</b>                  Pour les deux sessions (janvier et septembre), 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.  <u>Note finale</u>                  Pour les étudiants de psychologie, la note finale est la moyenne pondérée des notes pour la partie A (partie « évaluation des compétences ») et pour la partie B (« partie développement des compétences »). Dans la note finale globale, la partie A vaut pour 10/20 et la partie B vaut pour 10/20.                  Toutes les modalités relatives à l'évaluation certificative sont disponibles sur le site du cours sur la plate-forme Moodle</p>
<p>Méthodes d'enseignement</p>	<p><b>Partie Evaluation des compétences :</b>                  Le cours repose sur la participation active des étudiants et alterne:                  - Des séances magistrales                  - La réalisation d'un travail en sous-groupes (présentation orale face au groupe complet et à l'enseignant) axé sur la résolution d'une étude de cas et d'un entretien avec un professionnel                  - Des séances de permanences/supervision par l'enseignant.                  - L'intervention d'un professionnel  <b>Partie Développement des compétences :</b>                  Le cours repose sur la participation active des étudiants et alterne :                  - Des séances magistrales donnant aux étudiants les bases théoriques nécessaires                  - La réalisation d'analyses de cas et d'exercices pratiques                  - L'intervention d'un professionnel en psychologie du travail et des organisations</p>
<p>Contenu</p>	<p><b>Evaluation des compétences</b>                  1. La notion de compétences                  2. Les principales techniques d'évaluation : références, CV et données biographiques, entretien, feedback 360°, assessment center, personnalité, ...                  3. Evaluer l'évaluation des compétences : qualités psychométriques, acceptation sociale (justice), ...                  4. Evaluation des compétences en entreprise : recrutement et sélection, gestion de la performance, gestion de carrières  <b>Développement des compétences</b>                  1. Historique et acteurs de la formation                  2. La formation comme processus (analyse des besoins, design de la formation, évaluation de la formation)                  3. Principes d'apprentissage en formation                  4. Le digital en formation                  5. Motivation en formation                  6. Le transfert des apprentissages (en formation)                  7. La socialisation organisationnelle</p>
<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>
<p>Autres infos</p>	<p>Le(s) cours ci-après fournissent des bases importantes pour la compréhension et l'intégration de ce cours :</p> <p>LPSP1321 : Psychologie des ressources humaines                  LPSP1211 : Psychométrie                  LPSP1011 : Statistique : Analyse descriptive de données quantitatives                  LPSP1209 : Statistique, inférence sur une ou deux variables</p> <p>The course is given in French, but a set of English slides is available for international students: <b>no</b></p> <p>The core reading for the course is in French, but equivalent core reading is available for international students in English: <b>yes</b></p> <p>The written exam and oral presentations are in <b>French</b>.</p> <p>However, international students taking this course:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Will be allowed to use a dictionary when taking the written exam in French: <b>yes</b></li> <li>• Will be allowed 33% more time when taking the written exam in French: <b>no</b></li> <li>• Are provided with the opportunity to take the written exam in English: <b>no</b></li> <li>• Are provided with the opportunity to take an alternative oral exam in English : <b>no</b></li> </ul>
<p>Faculté ou entité en charge:</p>	<p>EPSY</p>

<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		