
PLAN DE COURS

ORH9901

L'embauche des talents : Fondements théoriques et enjeux contemporains

Coordonnées des professeurs

Pascale L. Denis, Ph. D.

Local : AB-9140

Téléphone : 514-987-3000 poste 1965

Courriel : denis.pascale@uqam.ca

Alina N. Stamate, Ph. D.

Local : R-2465

Téléphone : 514-987-3000 poste 5309

Courriel : stamate.alina@uqam.ca

DESCRIPTION DU COURS

Les entreprises d'aujourd'hui misent sur l'embauche de talents afin de réaliser leurs objectifs d'affaires. Pour ce faire, il importe qu'elles mettent en place des pratiques de dotation (i.e., planification, analyse de poste, recrutement, sélection, accueil, évaluation de performance) qui s'appuient sur les découvertes scientifiques récentes et qui sont respectueuses des diverses lois et règlements qui régissent cette activité des ressources humaines.

Ce séminaire vise à familiariser l'étudiant avec les fondements théoriques liés au domaine de la dotation (p.ex., théorie des différences individuelles, théorie des Big Five, etc.). Plus spécifiquement, l'étudiant sera amené à comprendre, à analyser et à critiquer des théories et des concepts de même qu'à faire les liens entre ces éléments théoriques et les objectifs stratégiques poursuivis par les organisations. Chacun des thèmes sera abordé de façon chronologique de sorte que l'étudiant puisse bien comprendre l'évolution de la recherche dans le domaine de la dotation. Également, l'étudiant confrontera ces notions théoriques avec la réalité du terrain et sera amené à critiquer, en se fondant sur la théorie, un processus de sélection.

Enfin, ce cours permet à l'étudiant de développer une compréhension intégrée des connaissances théoriques du domaine de la dotation, des enjeux contemporains des entreprises et des lois et règlements.

Thèmes abordés

Bloc 1 : Pré-embauche

- 1-Planification et gestion stratégique et opérationnelle des talents et des ressources humaines
- 2-Analyse de poste, de l'environnement de travail et évaluation de la compatibilité
- 3-Recrutement local et international
- 4-Aspects légaux et discrimination à l'embauche

Bloc 2 : Évaluation du personnel

- 5-Approche par compétences
- 6-Tests psychométriques
- 7-Entrevue de sélection
- 8-Autre outils
- 9-Modèles de prise de décision de sélection

Bloc 3 : Post-embauche

- 10-Accueil et intégration
- 11-Performance en emploi (définition)
- 12-Performance en emploi (gestion)
- 13-Efficacité du processus de dotation
- 14-Gestion de carrière et développement de l'employabilité

OBJECTIFS DU COURS

À la fin du cours, les étudiants seront en mesure :

1. De connaître les fondements théoriques de la dotation et leurs limites;
2. De poser un regard critique sur les éléments théoriques en dotation;
3. D'identifier les écarts entre la théorie et la pratique à partir de cadres théoriques étudiés.

FORMULE PÉDAGOGIQUE

- Lectures obligatoires portant sur la dotation;
- Préparation aux discussions en réalisant les synthèses critiques, mais également en préparant des questions sur les textes pour favoriser les échanges avec le groupe. Ces questions ainsi que celles posées pour effectuer les synthèses de lecture servent de base aux discussions en classe;
- Travail de session individuel et présentation orale.

Évaluation (50 points)

- **5 synthèses de lecture à remettre au cours de la session (50 points)**
 - À partir des textes, l'étudiant/l'étudiante devra répondre à des questions posées par la professeure (fournies au cours précédent);
 - Ces questions l'amèneront à établir des liens entre les lectures, le point de départ des séances;
 - Les synthèses comprennent un **maximum de 3 pages** (format APA);
- **Un travail écrit individuel (30 points)**
 - Analyse critique d'un processus de sélection implanté en entreprise à partir des cadres théoriques et des concepts étudiés.
 - Texte de 20 pages maximum en respectant les normes d'écriture du manuel de l'APA.
- **Présentation orale (20 points)**
 - Présentation individuelle du travail de session réalisé
 - Discussion avec les autres étudiants

***Pour l'ensemble des évaluations, des directives plus spécifiques seront fournies aux étudiants au premier cours de la session.

BARÈME D'ÉVALUATION

Valeurs symboliques (%) de la notation littérale :

A+	92 à 100	B+	77 à 79,99	C+	69 à 71,99
A	86 à 91,99	B	75 à 76,99	C	67 à 68,99
A-	80 à 85,99	B-	72 à 74,99	E	0-66,99

CONTENU ET CALENDRIER DU COURS

BLOC 1 : PRÉ-EMBAUCHE

Séance 1 – Planification et gestion stratégique et opérationnelle des talents et des ressources humaines

- Batt, R., & Hermans, M. (2012). Global Human Resource Management: Bridging Strategic and Institutional Perspectives. Dans Joseph J. Martocchio, Aparna Joshi, Hui Liao (ed.) *Research in Personnel and Human Resources Management (Research in Personnel and Human Resources Management, Volume 31)*. Emerald Group Publishing Limited, pp.1-52. doi: 10.1108/S0742-7301(2012)0000031003
- Collings, D.G. & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review, 19*, 304-313. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.04.001
- Lengnick-Hall, M.L., Lengnick-Hall, C.A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2009). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review, 19*, 566-585. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.01.002
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., & Dries, N. (2013). Talent—Innate or acquired? Theoretical considerations and their implications for talent management. *Human Resource Management Review, 23*, 305-321. doi: 10.1016/j.hrmr.2013.05.003

Séance 2 – Analyse de poste, de l’environnement de travail et évaluation de la compatibilité

- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin, 51*, 327-359.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. & Johnson, E.C. (2005). Consequences of individuals fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281-342. doi: 10.1111/j.1744-6570.2005.00672.x
- Sanchez, J.I., & Levine, E.L. (2009). What is (or should be) the difference between competency modeling and traditional job analysis? *Human Resource Management Review, 19*, 53-63. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.10.002
- Singh, P. (2008). Job analysis for a changing workplace. *Human Resource Management Review, 18*, 87-99. doi: 10.1016/j.hrmr.2008.03.004

Séance 3 – Recrutement local et international

- Dineen, B. R., & Soltis, S. M. (2010). Recruitment: A review of research and emerging directions. Dans S. Zedeck (Ed.) *APA handbook of industrial and organizational psychology: Vol. 2. Selecting and developing members for the organization*. APA Handbooks in Psychology. pp. 43-66. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Love, L. F., & Singh, P. (2011). Workplace Branding: Leveraging Human Resources Management Practices for Competitive Advantage Through “Best Employer” Surveys. *Journal of Business Psychology, 26*, 175-181. doi: 10.1007/s10869-011-9226-5
- Ma, R., & Allen, D. G. (2013). Recruiting across cultures: A value-based model of recruitment. *Human Resource Management Review, 19*, 334-346. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.03.001
- Udo Konradt, T. W., & Ellwart, T. (2013). Fairness Perceptions in Web-based Selection: Impact on applicants' pursuit intentions, recommendation intentions, and intentions to reapply. *International Journal of Selection and Assessment, 21*, 155-169. doi: 10.1111/ijsa.12026
- Walker, H. J., Feild, H. S., Bernerth, J. B. & Becton, J. B. (2012). Diversity cues on recruitment websites: Investigating the effects on job seekers' information processing. *Journal of Applied Psychology, 97*, 214-224. doi: 10.1037/a0025847

Séance 4 – Aspects légaux et discrimination à l'embauche

Lois (articles de loi pertinents seulement)

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12

Code civil du Québec, L.Q. 1991, c. 64

Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels, L.R.Q., c. A-2.1

Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé, L.R.Q., c. P-39.1.

- Anderson, N. (2011). Perceived Job Discrimination: Toward a model of applicant propensity to case initiation in selection. *International Journal of Selection and Assessment, 19*, 3, 229-244). doi: 10.1111/j.1468-2389.2011.00551.x
- Berry, C. M., Clark, M. A., & McClure, T. K. (2011). Racial/ethnic differences in the criterion-related validity of cognitive ability tests: A qualitative and quantitative review. *Journal of Applied Psychology, 96*, 881-906. doi: 10.1037/a0023222
- Courtright, S. H., McCormick, B. W., Postlethwaite, B. E., Reeves, C. J. & Mount, M. K. (2013). A meta-analysis of sex differences in physical ability: Revised estimates and strategies for reducing differences in selection contexts. *Journal of Applied Psychology, 98*, 623-641. doi: 10.1037/a0033144
- Madera, J. M., & Hebl, M. R. (2012). Discrimination against facially stigmatized applicants in interviews: An eye-tracking and face-to-face investigation. *Journal of Applied Psychology, 97*, 2, 317-330. doi: 10.1037/a0025799
- Mizunoya, S., & Mitra, S. (2012). Is There a Disability Gap in Employment Rates in Developing Countries? *World Development, 42*, 28-43. doi: 10.1016/j.worlddev.2012.05.037

BLOC 2 : ÉVALUATION DU PERSONNEL

Séance 5 – Approche par compétences

- Bouteiller, D. & Gilbert, P. (2005). Réflexions croisées sur la gestion des compétences en France et en Amérique du Nord, *Relations Industrielles*, 60, 3-28.
- Lawler, E. E. III (1994). From job-based to competency-based organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 3-15. doi: 10.1002/job.4030150103
- Schippmann, J. (2010). Competencies, Job Analysis, and Next Generation of Modeling. Dans J. C. Scott & D. H. Reynolds (Eds.), *Handbook of workplace assessment selection*. pp.197-231. San Francisco : Jossey-Bass a Wiley Imprint.
- Spencer, L.M., Spencer, S.M. (1993). Chapitre 12. Developing a competency model. Dans *Competence at Work. Models for Superior Performance*. New York: John Wiley and Sons Inc. pp. 135-156
- Stone, T. H., Webster, B. D., & Schoonover, S. (2013). What Do We Know About Competency Modeling? *International Journal of Selection and Assessment*, 21, 3, 334-338. doi: 10.1111/ijsa.12043

Séance 6 – Tests psychométriques

- Beaty, J. C., Nye, C. D., Borneman, M. J., Kantrowitz, T. M., Drasgow, F., & Grauer, E. (2011). Proctored Versus Unproctored Internet Tests: Are unproctored noncognitive tests as predictive of job performance? *International Journal of Selection and Assessment*, 19, 1-10. doi: 10.1111/j.1468-2389.2011.00529.x
- Digman, J. M. (1990) Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.
- Landers, R. N., Sackett, P. R., & Tuzinski, K. A. (2011). Retesting after initial failure, coaching rumors, and warnings against faking in online personality measures for selection. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1, 202-210. doi: 10.1037/a0020375
- Lee, K., Ogunfowora, B., & Ashton, M. C. (2005). Personality Traits Beyond the Big Five: Are They Within the HEXACO Space? *Journal of Personality*, 73, 1437-1463. doi: 10.1111/j.1467-6494.2005.00354.x
- Schmidt, F. L. (2012). Cognitive tests used in selection can have content validity as well as criterion validity: A broader research review and implications for practice *International Journal of Selection and Assessment*, 20, 1-13. doi: 10.1111/j.1468-2389.2012.00573.x

Séance 7 – Entrevues de sélection

- Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2013). Employment Interview Reliability: New meta-analytic estimates by structure and format. *International Journal of Selection and Assessment, 21*, 264–276. doi: 10.1111/ijsa.12036
- Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and direction for future research. *Human Resource Management Review, 19*, 203-218. doi: org/10.1016/j.hrmr.2009.03.006
- Manroop, L., Boekhorst, J. A., & Harrison, J. A. (2013) The influence of cross-cultural differences on job interview selection decisions. *The International Journal of Human Resource Management, 24*, 3512-3533. doi: 10.1080/09585192.2013.777675
- Schmid Mast, M., Bangerter, A., Bulliard, C., & Aerni, G. (2011). How Accurate are Recruiters' First Impressions of Applicants in Employment Interviews? *International Journal of Selection and Assessment, 19*, 198–208. doi: 10.1111/j.1468-2389.2011.00547.x

Séance 8 – Autres outils

- Ployhart, R. E., & MacKenzie, J. I., Jr. (2011). Situational judgment tests: A critical review and agenda for the future. Dans S. Zedek (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. Vol. 2, pp. 237–252. Washington, DC: American Psychological Association.
- Roth, P. L., Bobko, P., & McFarland, L. A. (2005). A meta-analysis of work sample test validity : Updating and integrating some classical literature. *Personnel Psychology, 58*, 1009-1037.
- Thornton, G. C., & Gibbons, A. M. (2009) Validity of assessment centers for personnel selection. *Human Resource Management Review, 19*, 169-187. doi: 10.1016/j.hrmr.2009.02.002
- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Raymark, P. H., & Odle-Dusseau, H. N. (2012). The criterion-related validity of integrity tests: An updated meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 97*, 499-530. doi: 10.1037/a0021196

Séance 9 – Modèles de prise de décision de sélection

- Campbell, D. T., & Fiske, D. W. (1959). Convergent and discriminant validation by the multitrait-multimethod Matrix. *Psychological Bulletin, 56*, 81-105.
- Catano, V.M., Wiesner, W.H., Hackett, R. D., & Methot, L. L. (2010). Chapitre 10. Decision making. Dans *Recruitment and selection in Canada* (4th ed.), Ontario: Nelson education. pp.479-525.
- Gatewood, R.D., Feild, H. S., & Barrick, M. (2008). Chapitre 6. Strategies for selection decision making. Dans *Human resource selection* (6th ed.), OH: Thomson South-Western, pp. 223-254.
- Guion, R. M. (2011). Chapitre 9. Judgment in the prediction of performance. Dans *Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions*. New York: Routledge Taylor & Francis Group. pp. 411-448.

BLOC 3 : POST-EMBAUCHE

Séance 10 – Accueil et intégration

- Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., Tucker, J. S. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology, 92*, 707-721. doi: 10.1037/0021-9010.92.3.707
- Boswell, W. R., Shipp, A. J., Payne, S. C., & Culbertson, S. S. (2009). Changes in newcomer job satisfaction over time: Examining the pattern of honeymoons and hangovers. *Journal of Applied Psychology, 94*, 844-858. doi: 10.1037/a0014975
- Korte, R., & Lin, S. (2013). Getting on board: Organizational socialization and the contribution of social capital. *Human Relations, 70*, 413-466. doi: 10.1016/j.jvb.2006.12.004
- Saks, A. M., Uggerslev, K. L., & Fassina, N. E. (2007). Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model. *Journal of Vocational Behavior, 66*, 407-428. doi: 10.1177/0018726712461927

Séance 11 – Performance en emploi (définition)

- Motowidlo, S. J., Borman, S.J., & Schmit, M. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance, 10*, 71-83. doi: 10.1207/s15327043hup1002_1
- Murphy, K. R. (1989). Is the relationship between cognitive ability and job performance stable over time? *Human Performance, 2*, 183-200. doi: 10.1207/s15327043hup0203_3
- Murphy, K. R. (2008). Explaining the weak relationship between job performance and ratings of job performance. *Industrial and Organizational Psychology, 1*, 148-160. Doi:10.1111/j.1754-9434.2008.00030.x
- Van Iddekinge, C. H., & Ployhart, R. E. (2008). Developments in the criterion-related validation of selection procedures: A critical review and recommendations for practice. *Personnel Psychology, 61*, 871-925. doi: 10.1111/j.1744-6570.2008.00133.x
- Viswesvaran, C., Schmidt, F. L., & Ones, D. Z. (2005). Is there a general factor in ratings of job performance? A meta-analytic framework for disentangling substantive and error influence. *Journal of Applied Psychology, 90*, 108-131. doi: 10.1037/0021-9010.90.1.108

Séance 12 – Performance en emploi (gestion)

- Biron, M., Farndale, E. & Paauwe, J. (2011) Performance management effectiveness: lessons from world-leading firms, *The International Journal of Human Resource Management, 22*, 1294-1311, doi: 10.1080/09585192.2011.559100
- Gorman, C. A. & Rentsch, J. R. (2009). Evaluating frame-of-reference rater training effectiveness using performance schema accuracy. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1336-1344. doi: 10.1037/a0016476
- Gruman, J. A. & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resource Management Review, 21*, 123-136. doi: 10.1016/j.hrmr.2010.09.004
- Potočnik, K., & Anderson, N. (2012). Assessing Innovation: A 360-degree appraisal study. *International Journal of Selection and Assessment, 20*, 497-509. doi: 10.1111/ijsa.12012

Séance 13–Efficacité du processus de dotation
--

- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen Jr., D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology, 96*, 443-456. doi: 10.1037/a0022147
- Denis, P. L., Morin, D., & Guindon, C. (2010). Exploring the capacity of NEO PI-R facets to predict job performance in two French-Canadian samples. *International Journal of Selection and Assessment, 18*, 201-207. doi: 10.1111/j.1468-2389.2010.00501.x
- Hunter, J. E., & Hunter, R. F. (1984). Validity and utility of alternative predictors of job performance. *Psychological Bulletin, 96*, 72-98. doi: 10.1037/0033-2909.96.1.72
- Judge, T. A., Rodell, J. B., Klinger, R. L., Simon, L. S., & Crawford, E. R. (2013). Hierarchical representations of the five-factor model of personality in predicting job performance: Integrating three organizing frameworks with two theoretical perspectives. *Journal of Applied Psychology, 98*, 875-925. doi: 10.1037/a0033901
- Piening, E. P., Baluch, A. M., & Salge, T. O. (2013). The relationship between employees' perceptions of human resource systems and organizational performance: Examining mediating mechanisms and temporal dynamics. *Journal of Applied Psychology, 98*, 926-947. doi: 10.1037/a0033925

Séance 14 – Gestion de carrière et développement de l'employabilité
--

- Arnold, J. (2001). Careers and career management. Dans N. Anderson, D. S. Ones, H. K. Sinangil, et C. Viswesvaran. *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol. 2 Organizational Psychology. London: Sage Publications. pp.113-132.
- Collings, D.G. & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review, 19*, 304-313. doi: 10.1016/j.hrmmr.2009.04.001
- Haynie, J. M., & Shepherd, D. (2011). Toward a theory of discontinuous career transition: Investigating career transitions necessitated by traumatic life events. *Journal of Applied Psychology, 96*, 501-524. doi: 10.1037/a0021450
- Ng, T. W. H., & Feldman, D. C. (2010). The effects of organizational embeddedness on development of social capital and human capital. *Journal of Applied Psychology, 95*, 696-712. doi: 10.1037/a0019150
- Wille, B., & De Fruyt, F. (2014). Vocations as a source of identity: Reciprocal relations between Big Five personality traits and RIASEC characteristics over 15 years. *Journal of Applied Psychology, 99*, 262-281. doi: 10.1037/a0034917

Séance 15 – Présentations orales
