

CENTRE HENRI PIERON

71 avenue Edouard Vaillant – 92100 Boulogne-Billancourt

***MASTER DE S.H.S.
MENTION PSYCHOLOGIE***

**SPECIALITE
Psychologie du Travail, des
Organisations et du Personnel**

Responsable de la Spécialité : Xavier CAROFF

Laboratoire Adaptations Travail-Individus (LATI)

Bureau : 5039 - Tél : 01 76 53 31 63

E-mail : xavier.caroff@parisdescartes.fr

Directeur des études : Julie COLLANGE

Laboratoire Adaptations Travail-Individus (LATI)

Bureau : 5037 - Tél : 01 76 53 31 55

E-mail : julie.collange@parisdescartes.fr

**ANNEE UNIVERSITAIRE
2015-2016**

Objectifs pédagogiques et professionnels de la spécialité de Master

La spécialité « *Psychologie du travail, des organisations et du personnel* » prépare les étudiants à exercer les fonctions de psychologue dans les entreprises, les cabinets conseils en ressources humaines, les structures en charge de l'orientation et de l'insertion professionnelle.

Dans ces différentes structures, les missions confiées aux psychologues du travail sont variables :

- dans le domaine des **Ressources Humaines**, les psychologues exercent des activités de sélection et de recrutement, de gestion et évaluation des carrières, de formation et de développement professionnel, de management du changement organisationnel, etc.
- dans le domaine de la **formation** et de l'**insertion professionnelle**, ils contribuent au développement des compétences (bilan de compétence, mise en place de dispositifs de perfectionnements,...), à l'accompagnement du changement organisationnel, à la mise en place et au suivi de formations diplômantes ou qualifiantes
- dans le domaine de l'**orientation professionnelle**, ils conduisent des démarches de bilan de compétences et bilan d'orientation et aident à la clarification de projets

Plus ponctuellement, ils peuvent aussi intervenir dans d'autres domaines liés au travail, tels que : la gestion des ressources humaines, l'ergonomie, le marketing, la recherche et le développement, etc.

La spécialité TOP prépare également les étudiants qui le souhaitent à prolonger leur parcours initial en Master par une formation doctorale, cette décision d'orientation intervenant à l'entrée du M2.

Les objectifs pédagogiques de la spécialité « *Psychologie du travail, des organisations et du personnel* » sont de permettre aux étudiants d'acquérir et de développer toutes les compétences indispensables à l'exercice de la profession de psychologue du travail dans ces différents champs d'application.

Le cursus de formation de la spécialité « Psychologie du Travail, des Organisation et du Personnel » s'appuie sur un **répertoire de compétences** qui a été développé à partir des conclusions de différentes recherches scientifiques publiées sur cette question¹.

¹ Voir par exemple:

Bartram, D (1995). The development of occupational standards in applied psychology. *The Psychologist*, 8, 33-37.

Bartram D., (1996a). Occupational standards and competence-based qualifications for professional applied psychologists in the UK. *European Psychologist*, 3, 157-165.

Bartram, D. & Roe, R. (2004). Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology, *European Psychologists*,

Roe, R. A. (2002). What makes a competent psychologist? *European Psychologist*, 7(3), 192-202.

Ce répertoire distingue trois sortes de compétences :

A) Les compétences de base :

Elles sont particulièrement impliquées durant le processus d'apprentissage et elles faciliteront la construction des compétences professionnelles ultérieures : *Management de soi ; Gestion de l'information ; Communication ; Travail en équipe ; Compétences académiques.*

B) Les compétences professionnelles :

Ce sont des compétences spécifiques, exigées pour une intervention performante dans les différents secteurs de la profession de psychologue du travail. Il y a vingt compétences clés (en italique) regroupées en six rôles pour l'exécution des activités professionnelles :

- 1. Spécifier les objectifs** – Interagir avec le client afin de définir les objectifs du service qui sera fourni : *Analyser les besoins ; Fixer les objectifs.*
- 2. Mesurer** – Etablir les caractéristiques pertinentes des individus, des groupes, des organismes, et des situations au moyen de méthodes appropriées : *Evaluer les personnes ; Evaluer les groupes ; Evaluer les organisations ; Evaluer les situations.*
- 3. Développer** – Développer des services ou des produits, sur la base de théories psychologiques et de méthodes, destinés à être utilisés par des clients ou des psychologues : *Définir des produits/services et analyser des besoins ; Concevoir des produits/services ; Tester des produits/services ; Evaluer des produits/services ; Intervenir indirectement ; Implémenter les produits/services.*
- 5. Evaluer** – Etablir l'adéquation des interventions en termes de correspondance entre le plan d'intervention et la réalisation des buts fixés : *Planifier l'évaluation ; Réaliser l'évaluation ; Analyser l'évaluation.*
- 6. Communiquer** – Fournir des informations aux clients de manière adéquate pour réaliser leurs besoins et leurs attentes : *Donner un feedback ; Rédiger un rapport.*

C) Les compétences transversales :

Ces compétences ne sont pas spécifiques aux psychologues du travail. Elles sont partagées avec d'autres professions et prestataires de services. Elles sont requises, cependant, pour les psychologues afin de fournir des services de qualité : *Stratégie professionnelle ; Management des pratiques ; Garantir la qualité ; Relations professionnelles ; Maintenir son développement professionnel ; Appliquer les principes éthiques et déontologiques qui régissent la profession.*

Organisation des enseignements

Les principaux domaines de formation du programme de la spécialité « *Psychologie du travail, des organisations et du personnel* » sont :

- **la psychologie du travail**
- **la psychologie des organisations**
- **la psychologie du personnel**
- **la méthodologie**

Dans chaque domaine, le programme du Master vise à développer, auprès des étudiants, deux sortes de connaissances et de capacités :

(1) « Explicatives » en Master 1.

Il s'agit de présenter aux étudiants les théories qui leur permettront d'expliquer les conduites humaines et leur contexte de manifestation, mais aussi de leur permettre d'acquérir et de développer des capacités de diagnostic susceptibles d'être utilisées en psychologie du travail, des organisations et du personnel. Cette première année du Master prépare les étudiants à décrire, évaluer, diagnostiquer, expliquer et interpréter les principaux phénomènes et processus psychosociaux dans les domaines du travail, des organisations et du personnel.

(2) « Intervention » en Master 2.

Les enseignements font référence aux théories du changement et aux capacités d'interventions dans le travail, les organisations et le personnel. Ils préparent les étudiants à planifier, implémenter, piloter et évaluer les changements et les interventions dans le but d'améliorer les conduites, les situations et les processus psychosociaux dans les domaines du travail, des organisations et du personnel. Ce type de connaissances et de capacités les préparent aussi à concevoir de nouveaux modèles, stratégies, méthodes et outils.

Chaque année du Master, **les étudiants suivent obligatoirement toutes les Unités d'Enseignements (UE)** qui composent la spécialité « *Psychologie du travail, des organisations et du personnel* ». A l'exception du travail de recherche en M1 et des stages, les UE sont toutes de 36 heures et, dans la majorité des cas, elles sont découpées en deux Eléments Constitutifs d'UE (ECUE) de 18 heures.

Les étudiants qui souhaitent prolonger leur parcours en Master par une formation doctorale devront suivre, en sus des enseignements théoriques obligatoires de M2, trois enseignements mutualisés avec d'autres spécialités de la mention Psychologie : « *Analyse des données avancées* », « *Méthodes de recherche empirique comportementale* » et « *Pratiques de la recherche* ». Ces étudiants devront réaliser leur stage de M2 au sein du LATI et assister aux séminaires de recherche de ce laboratoire.

L'organisation générale de l'enseignement est présentée dans les trois tableaux qui figurent dans les pages suivantes. Chaque tableau indique les UE spécifiques respectivement au programme de la spécialité « *Psychologie du travail, des organisations et du personnel* » et à celui du Master Erasmus Mundus, les ECTS correspondant, la liste des ECUES qui les composent et le nom des enseignants responsables. Ces tableaux sont suivis d'une description des contenus et planning des enseignements.

Organisation de la première année de la spécialité & équivalences avec le programme Erasmus Mundus

PROGRAMME DE LA SPECIALITE TOP		DESCRIPTION DES ENSEIGNEMENTS		EQUIVALENCES AVEC LE PROGRAMME ERASMUS MUNDUS		
Liste des UE	ECTS	Liste des ECUE	Enseignant	Liste des UE	ECTS	
Semestre 1	Introduction à la psychologie du travail	Histoire et développement de la psycho. du travail, des organisations et du personnel *	V. Rogard	Orientation Course	4	
		Introduction au droit du travail *	P. Burnel			
	Psychologie du Travail – Approche Explicative	4	Analyse des situations de travail *	C. Delgoulet	Advanced course in work psychology	4
			Psychologie de la santé au travail *	J. Collange	Psychology of health and quality of work life	4
	Psychologie des Organisations – Approche Explicative	4	Psychologie des organisations et comportements organisationnels *	V. Rogard	Organizational psychology and organizational behaviour	4
			Structures organisationnelles et processus *	V. Rogard	Organizational structure and process	4
	Psychologie du personnel – Approche explicative	4	La gestion stratégique des ressources humaines	V. Hontarrede	Fundamentals of human resources psychology	4
			Le management par les faits (<i>Evidenced Based Management</i>)	X. Caroff		
	Méthodologie – Approche expl. (Analyse des données)	4	Analyse de la variance et régression	T. Alexopoulos	Research and multivariate analysis in WOP-P	4
Analyses multidimensionnelles			M. Botella			
Projet de recherche & Journée Ethique	10	(Enseignement sur l'année)	---	Research – Pre-Position paper	2	
TOTAL	30			TOTAL	30	
Semestre 2	Théories et méthodes d'évaluation en psy. du travail	Théories et méthodes d'évaluation – Niveau 1 **	X. Caroff	Free Content Course 1 (Université partenaire)	4	
		Théories et méthodes d'évaluation – Niveau 2 **	X. Caroff			
	Intelligence et personnalité au travail	4	Théories et évaluation de la personnalité **	T. Lubart	Free Content Course 2 (Université partenaire)	4
			Intelligences et aptitudes cognitives au travail **	M. Pereira		
	Intérêts, valeurs et culture	4	La mesure des intérêts et des valeurs professionnelles **	J. Collange	---	
			Dimensions culturelles et travail **	T. Lubart		
	Mémoire de recherche	10	(Enseignement sur l'année)	---	Research – Position Paper	4
Research – Methodology Course					4	
Research – Master Thesis					14	
Stage et rapport	8	(Suivi du stage individualisé)	---	---		
TOTAL	30			TOTAL	30	

* Pour les étudiants qui suivent le programme Erasmus Mundus une description de cet enseignement leur sera distribuée par l'enseignant responsable

** Enseignement suivis pas les étudiants de Paris Descartes ; les étudiants inscrits dans le programme Erasmus Mundus sont en mobilité internationale

**Description des UE de la première année de la spécialité
« Psychologie du Travail, des Organisations et du Personnel »**

UE du Semestre 1

UE 1 : Introduction à la psychologie du travail, des organisations et du personnel

ECUE 1 : *Histoire et développement de la psychologie du travail, des organisations et du personnel* – Vincent ROGARD

L'enseignement offre une introduction sur la situation du travail en Europe (conditions de travail (durée, organisation, stress, *work-life balance*, parité homme-femme,...) et un panorama du développement international de la psychologie du travail, des organisations et du personnel. Les modèles de compétences du psychologue (praticien/chercheur) sont analysés ainsi que les différents champs d'application. L'enseignement présente ensuite les principales organisations françaises et internationales intervenant dans le domaine avant de se conclure sur les enjeux éthiques propres aux pratiques professionnelles du psychologue du travail. Des séances complémentaires réservées aux étudiants du programme Mundus WOP-P sont organisées.

Plan général du cours :

- La valeur travail en Europe (Cm)
- Qualité de l'emploi et conditions de travail en Europe. First findings of the Vth European survey (Td)
- L'organisation de la profession de psychologue et la certification Européenne (EUROPSY) (Cm)
- Le modèle Scientist/practitioner (CM et Td)
- Modèle de formation des Psychologues TOP et approche analytique des compétences (CM)
- Les compétences du Psychologue TOP (TD)
- Eléments d'histoire de la psychologie du travail, des organisations et du personnel en Europe (WOP)(Cm)
- Le psychologue du travail dans le champ de l'insertion professionnelle (CM)
- Compétences et/ou qualification des salariés ? (TD)
- Thématique ouverte

Bibliographie indicative :

- Bartram, D, Roe R.A (2005). Definition and assessment of competences in the context of the European Diploma in Psychology. *European Psychologist*, 10 (2), 93-102.
- Caroff, X & Rogard, V. (2007). Le psychologue du travail. In *Psychologie du Développement et Psychologie Différentielle*, PUF.
- Clot, Y. (1996). *Les histoires de la psychologie du travail*, Toulouse, Octares
- Méda, D. (1996). *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.
- Méda, D. & Vandramin P., (2013). *Réinventer le travail*, PUF
- Reuchlin, M. (1954), Le développement de la psychologie du travail au XX^e siècle, *Journal de psychologie*, 47-51, 209-232.

ECUE 2 : *Introduction au droit du travail* – Patrick BURNEL

Les rapports employeur/salarié s'inscrivent dans un cadre juridique élaboré par le législateur et les pouvoirs publics (lois, décrets, etc...) mais aussi par les partenaires sociaux

(conventions collectives, etc.) et ils se matérialisent, dans le cadre d'un contrat de travail, par des droits et obligations à respecter par les deux parties. L'objectif de ce cours, destiné à des étudiants non juristes, est leur donner des connaissances opérationnelles afin d'être capables de réagir correctement face à certaines situations concrètes simples mais aussi savoir également mieux dialoguer avec des spécialistes lors qu'ils se trouveront face des situations plus complexes.

Plan général du cours :

Introduction : qu'est ce que le droit et quelle est la place du droit du travail et sa place parmi les autres branches du droit ?

1. La conclusion du contrat de travail

Règles d'embauche, différents types de contrats, période d'essai, etc.

2. L'exécution du contrat de travail

Durée du travail, rémunération, modification du contrat, suspension du contrat, etc.

3. La rupture du contrat de travail

Comparaison entre les principaux cas de rupture : licenciement, démission, rupture conventionnelle, etc.

NB : A travers l'étude de ces différents thèmes seront également évoqué les attributions des principaux acteurs du droit du travail : institutions représentatives du personnel, inspection du travail, conseils de prud'hommes, etc.

Bibliographie indicative : Sera fournie en cours

UE 2 : Psychologie du Travail – Approche Explicative

ECUE 1 : *Analyse des situations de travail* – Catherine DELGOULET

L'enseignement comprend deux parties :

- L'analyse de poste : précise les responsabilités que le poste implique et les qualités requises de celui qui l'occupe. Cette analyse est nécessaire au choix ou l'élaboration des méthodes de sélection et de formation ainsi que la détermination de la rémunération et l'évaluation de la performance,
- L'analyse ergonomique du travail : détermine les connaissances pertinentes pour l'aménagement ergonomique d'une situation de travail afin de prévenir ou de limiter les effets négatifs la santé et la sécurité des salariés.

NB : Pour les étudiants qui suivent le programme Erasmus Mundus une description de cet enseignement leur sera distribuée par l'enseignant responsable

Plan général du cours :

1- L'analyse de poste: Approche psychométrique

- Technique des incidents critiques
- Questionnaire P.A.Q.
- Questionnaires F-J.A.S. I et F-J.A.S. II

2- L'analyse ergonomique du travail (AET)

- Introduction à l'ergonomie
- Techniques et composantes de l'intervention ergonomique
- Transformation / conception de situations de travail ou de formation

Bibliographie indicative :

Bownas, D. A., & Bernardin, H. J. (1988). Critical incident technique. In S. Gael, E. T. (III) Cornelius, E. L. Levine, et G. Salvendy (Eds.), *The job analysis handbook for business, industry, and government* (pp. 1120-1137). New York: Wiley.

Flanagan J.C. (1954), La technique de l'incident critique. *Revue de Psychologie Appliquée*, 4, 166-185, et 268-295.

McCormick, E. J. (1976). Job and Task Analysis. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, pp. 651-696.

Fleishman, E.A., Quaintance, M.K., & Broedling, L.A. (1984). *Taxonomies of human performance*. Academic Press.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguelen, A. (1997). *Comprendre le travail pour le transformer*. Lyon : Éditions ANACT

Falzon, P. (Ed.) (2004). *Ergonomie*, Paris : PUF

ECUE 2 : Psychologie de la santé au travail – Julie COLLANGE

Ce cours a pour objectif de faire un point sur les théories et modèles explicatifs de la santé des salariés et de l'organisation. Dans ce cadre, le stress professionnel sera une thématique centrale. On s'intéressera notamment aux aspects environnementaux (facteurs de stress, conditions de travail) et personnels (personnalité) influençant la santé, ainsi qu'aux processus qui sous-tendent cette influence.

NB : Pour les étudiants qui suivent le programme Erasmus Mundus une description de cet enseignement leur sera distribuée par l'enseignant responsable

Plan général du cours :

- Introduction
- Facteurs individuels
- Facteurs environnementaux
- Perspective interactionniste
- Perspective transactionnelle
- Une approche psychosociale du stress au travail

Bibliographie indicative :

Jones, F., & Bright, J. (2001). *Stress: Myth, Theory and Research*. Pearson Education, Harlow, England.

Bruchon-Schweitzer, M.-L. (2002). *Psychologie de la santé*. Dunod, Paris.

Lazarus, & Folkman, S. (1987). *European Journal of Personality*

UE 3 : Psychologie des Organisations – Approche Explicative

ECUE 1 : *Psychologie des organisations et comportements organisationnels* – Vincent ROGARD

L'enseignement fait l'état des recherches sur l'individu dans l'organisation et le management des hommes au travail. Il porte principalement sur les modèles et théories issus des recherches les plus récentes portant sur la motivation et la satisfaction au travail ainsi que sur le leadership. L'ECUE alterne cours et exercices variés.

NB : Pour les étudiants qui suivent le programme Erasmus Mundus une description de cet enseignement leur sera distribuée par l'enseignant responsable

Plan général du cours :

- Motivation et satisfaction au travail 1 (Cm et Td)
- Motivation et satisfaction au travail 2 (Cm et Td)
- Leadership et management 1 (Cm et Td)
- Leadership et management 2 (Cm et Td)
- Culture et leadership (CM et TD)

ECUE 2 : *Structures organisationnelles et processus* – Vincent ROGARD

L'enseignement présente les principaux modèles de structure organisationnels issus de la psychologie et la sociologie des organisations. Partant du modèle bureaucratique (Weber, Crozier,..) et allant jusqu'aux organisations actuelles en réseau, l'enseignement s'interroge sur les effets des modes d'organisations au niveau de l'entreprise (efficacité, centralisation/décentralisation,..) et des individus (autonomie, initiative,..). Le changement organisationnel et les processus psychologiques sous-tendant la relation d'emploi sont analysés (contrat psychologiques, justice organisationnelle,..).

NB : Pour les étudiants qui suivent le programme Erasmus Mundus une description de cet enseignement leur sera distribuée par l'enseignant responsable

Plan général du cours :

- Science des organisations et analyse stratégique ?
- Développement et changement organisationnel
- La relation implicite employeur/employé : Le contrat psychologique
- La justice organisationnelle : théories, modèles et effets sur l'organisation 1
- La justice organisationnelle : théories, modèles et effets sur l'organisation 2

Bibliographie indicative pour les deux ECUE :

- Drenth P.J.D., H Thierry & C. J. de Wolff. (Eds) (1998) *Handbook of work and organizational psychology*, Psychology Press
- Kanfer, R. (1992). Work motivation: New directions in theory and research. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 7, pp. 1-53). London: Wiley.
- Rogard, V (2007). Cadres, Leaders et managers : Activités et influence. In E. Brangier, A. Lancry, & C Louche (Eds), *Les dimensions humaines du travail*, Nancy : Presses Universitaires de Nancy
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78

UE 4 : Psychologie du Personnel – Approche Explicative

ECUE 1 : *La gestion stratégique des ressources humaines* – Véronique HONTAREDDÉ

Outre de situer l'évolution du contexte sur les plans social et sociétal, ce cours a pour principaux objectifs de décrire à la fois les finalités, les outils et les acteurs des différentes composantes de la fonction Ressources Humaines (gestion des compétences et des potentiels, analyse des postes et suivi des effectifs, gestion prospective et politiques de l'emploi, gestion de la masse salariale et politiques de rémunération).

Plan général du cours :

- Introduction
- La connaissance des Hommes. Compétences et potentiels
- Les postes et les effectifs
- Les politiques de l'emploi. La durée du travail
- Le coût du travail : masse salariale et frais de personnel
- Les politiques de rémunération. Rémunération fixe et rémunération variable

Bibliographie indicative :

Ouvrages :

Gérard Lelarge. *La Gestion des ressources Humaines. Nouveaux enjeux, nouveaux outils*. 2^{ème} édition. Sefi

Jean-Marie Peretti. *Gestion des Ressources et gestion du personnel*. Vuibert

José Allouche. *Encyclopédie des Ressources Humaines*. Vuibert.

Alain Meignant. *Le DRH partenaire stratégique*. Editions Liaisons.

S Dollan, R Schuler, T Sabat, S Jackson. *La gestion des ressources humaines. Tendances*,

enjeux et pratiques actuelle. Ed Pearson Education
Derek Torrington, Laura Hall, Stephen Taylor et Carol Atkinson. *Human Resource Management*. Pearson / Prentice Hall

Revue :

- *Entreprise & Carrières* (hebdomadaire)
- *Liaisons Sociales* (quotidien + mensuel)

ECUE 2 : Le management par les faits – Xavier CAROFF

L'objectif de cours est de présenter les principes du management par les faits (*Evidence Based Management*) en illustrant cette démarche à partir de quelques thèmes d'actualité dans la gestion des ressources humaines, tels que l'évolution des pratiques d'évaluation ; la modélisation des compétences ; la détection du haut potentiel et du talent ; la créativité et l'innovation en entreprise.

Plan général du cours :

- *Présentation de l'approche « Evidence based management »*
- *Un exemple d'application dans le domaine de la psychologie des organisations*
- *Application à la psychologie du personnel : la sélection*
- *Application à la psychologie du personnel : la gestion du potentiel managérial*

Bibliographie indicative :

- Pfeffer, J., and Sutton, R.I. (2000). *The knowing-doing gap: How smart companies turn knowledge into action*. Harvard Business School Press.
- Pfeffer, J., and Sutton, R.I. (2006). *Hard Facts, Dangerous Half-Truths and Total Nonsense: Profiting from Evidence-Based Management*, Harvard Business School Press. (Traduction française : *Faits et Foutaises dans le management*, 2007, Vuibert)
- Rousseau, D.M. (2006). Is there such a thing as "evidence based management"? *Academy of Management Review*, 31, 256-269
- Rousseau, D.M., & McCarthy, S. (2007). Evidence-based Management: Educating managers from an evidence-based perspective. *Academy of Management Learning and Education*, 6, 94-101.
- Briner, R.B., & Rousseau, D.M. (2011). Evidence-Based I-O Psychology: Not There Yet. *Industrial & Organizational Psychology*, 4, 3-22.
- Collins, J. (2006). *De la performance à l'excellence : Devenir une entreprise leader*. Pearson Education.
- Site dédié à l'E.B.M. : <http://www.evidence-basedmanagement.com/index.html> (nombreux documents en lignes)

UE 5 : Méthodologie – Approche Explicative

Cette UE sera organisée en trois blocs théoriques.

ECUE 1 : Structure des données, ANOVA et régression – Théodore ALEXOPOULOS

(1) *Structure des données, choix de tests et ANOVA*

Structure et analyse de différents types de données ; Choix des tests adaptés selon les données (tests paramétriques versus non paramétriques) ; Inférence statistique et ANOVA en fonction de différents plans.

(2) *Régressions simple et multiple*.

Interprétation des paramètres ; Modèles à facteurs catégoriels ; Modèles à facteurs continus ; Modèles incluant une interaction ; ANCOVA ; Analyse de contrastes.

ECUE 2 : Analyses factorielles exploratoires – Marion BOTELLA

(3) Analyses de données multidimensionnelles.

Analyse de données multivariées numériques (ACP ; AFE) ; Analyse de données multivariées catégorisées (AFC ; ACM) ; Classification Ascendante Hierarchique.

Compétences visées dans l'UE

Connaissances théoriques et appliquées des tests inférentiels pour l'analyse des données en psychologie et application en fonction de données issues de la sous-discipline concernée. L'objectif étant de mieux cibler les besoins pratiques des étudiants en termes d'analyses des données statistiques. Utilisation de logiciels statistiques (notamment STATISTICA, et mise en correspondance avec les modules SPSS).

UE 6 : Projet de Recherche

L'objectif du travail de recherche en M1 est de faire parcourir à l'étudiant toutes les étapes d'une recherche en psychologie. Au premier semestre, il s'agira d'aborder le cadre théorique de la problématique de recherche et de planifier une méthodologie adaptée aux objectifs de la recherche. En fin de semestre, l'évaluation portera sur le projet de recherche rédigé par l'étudiant.

UE du Semestre 2

UE 1 : Théories et méthodes d'évaluation en psychologie du travail

ECUE 1 : *Théories et méthodes d'évaluation en psychologie du travail (Niveau 1)* – Xavier CAROFF

ECUE 2 : *Théories et méthodes d'évaluation en psychologie du travail (Niveau 2)* – Xavier CAROFF

L'objectif commun aux deux parties de cet enseignement est d'étudier de manière approfondie les fondements conceptuels et méthodologiques des tests pour permettre aux étudiants d'acquérir des compétences en matière d'expertise et d'utilisation de ces outils. Les théories psychométriques classiques seront présentées, ainsi que certains prolongements méthodologiques plus récents. Pour illustrer le cours, des exemples seront pris dans différents domaines d'évaluation en relation avec l'utilisation des tests en psychologie du travail (recrutement, orientation professionnelle, bilan de compétences, ...).

Plan général du cours :

- Introduction : la mesure en psychologie
- Standardisation et sensibilité de la mesure
- Fidélité de la mesure : principes et techniques empiriques d'estimation
- Validité de la mesure : principes et techniques empiriques d'estimation
- Présentation des techniques d'analyse factorielle : contribution à la psychométrie

Bibliographie indicative :

- P. Dicks, J. Tournois, A. Flieller, et J.-L. Kop, (1994). *La Psychométrie*, PUF, Paris.
- D. Laveault et J. Grégoire, (2002). *Introduction aux théories des tests en psychologie et en sciences de l'éducation* (2^e éd.), De Boeck Université, Bruxelles.
- Crocker, L, & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.
- Nunnally, Jum & Bernstein, Ira (1994) *Psychometric Theory*, New York: McGraw Hill, 3rd ed
- Robert M. Guion (1998). *Assessment, Measurement, and Prediction for Personnel Decisions*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associate Publisher
- American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (1999). *The Standards for Educational and Psychological Testing*, Washington, American Research Association.

UE 2 : Intelligence et personnalité au travail

ECUE 1 : *Théories de l'intelligence et psychologie du travail* – Maria Pereira Da Costa

La mesure de l'intelligence ne peut se réaliser que dans le cadre d'une théorie, ce qui permet le développement d'outils de mesure valides et fournit un contexte théorique interprétatif à la compréhension des résultats recueillis. L'objectif de ce cours est de présenter les principales théories de l'intelligence et leurs interactions avec le champ de la psychologie du travail.

Plan général des séances :

- Histoire du développement de la psychotechnique et des tests d'intelligence en psychologie du travail
- Les théories classiques de l'intelligence (théories et mesures)

- L'effet des facteurs environnementaux et interculturels sur la mesure des compétences cognitives
- Stabilité des compétences cognitives : variabilité inter et intra individuelle
- Les modèles hiérarchiques de l'intelligence
- Les théories récentes de l'intelligence et leurs applications en psychologie de l'orientation et du travail
- Utilisation des mesures des compétences cognitives en psychologie du travail (état des lieux et données psychométriques)

Bibliographie indicative :

- Carroll, J. B., (1993). *Human cognitive abilities : a survey of factor-analytic studies*, New York, Cambridge University Press.
- Gustaffson, J. E., (1984). « A unifying model for the structure of intellectual abilities », *Intelligence*, 8, p. 179-203.
- Huteau, M., & Lautrey, J., (1999). *Évaluer l'intelligence : psychométrie cognitive*, Paris : PUF.
- Lautrey, J., & Richard, J-L., (2005). *L'intelligence*. Paris : Éditions Lavoisier.
- Salgado, J.F., Viswesvaran, C. & Ones D.S. (2001). Predictors used for personnel selection : an overview of constructs, methods and techniques. In Anderson & al (Eds) : *Handbook of industrial, work and organizational psychology*. Vol 1, pp165-199.
- Visser, B.A. & al. (2006). Beyond « g » : Putting Multiple Intelligences theory to the test, *Intelligence*, 487-502.

ECUE 2 : Théories et évaluation de la personnalité au travail – Todd LUBART

Cet enseignement porte sur l'étude de modèles théoriques qui ont présidé à la création des principaux outils d'évaluation de la personnalité. Les débats, les études empiriques des dimensions fondamentales de la personnalité, et la stabilité des préférences comportementales seront traités. Différentes méthodes de mesure de la personnalité en lien avec les diverses constructions théoriques seront étudiées. Les recherches portant sur la personnalité dans le contexte du travail seront exposées.

Plan général du cours :

- Définitions des concepts, types de questions concernant la personnalité, mesures de personnalité
- Théorie typologique et l'exemple de la théorie typologique de Jung (MBTI)
- Les théories des traits de personnalité : Fondement méthodologique, modèle en 16 facteurs (Cattell- 16 PF), 3 facteurs (Eysenck, EPI), et 5 facteurs (Big Five, NEOPI)
- Le rôle de la situation
- Théorie interactionniste
- Exemples d'études de la personnalité dans le contexte professionnel

Bibliographie indicative :

- Feist, G. J. (1998). A meta-analysis of personality in scientific and artistic creativity. *Personality and Social Psychology Review*, 2(4), 290-309.
- Furnham, A. (2008). *Personality and intelligence at work*. Routledge.
- Hansenne, M. (2007). *Psychologie de la personnalité*. De Boeck.
- Hogan, R., Johnson, J., & Briggs, S. (Eds.) (1997). *Handbook of personality psychology*. London : Academic Press.
- Matthews, G., Dreary, I., Whiteman, M.. (2009). *Personality traits*. Cambridge University Press.
- McCrae, R.& Costa, P. (2003) *Personality in adulthood : A five-factor model*. Guilford Press.
- Pervin , L. & John, O. (2005) *La personnalité*. De Boeck.
- Rolland, J-P. (1996). Décrire la personnalité : La structure de second-ordre dans la perspective des Big-Five. *Pratiques Psychologiques*, 4, 35-47.

UE 3 : Groupes, valeurs et culture

ECUE 1 : La mesure des intérêts et des valeurs professionnelles – Carolyn GRANIER-DEFERRE

Les intérêts et les valeurs participent largement à expliquer les comportements et les choix dans les domaines de la formation et du travail. Ils contribuent au sentiment de bien être dans le travail, sont de puissants prédicteurs de l'échec professionnel et des indicateurs fiables de la personnalité. Nous verrons les principaux modèles théoriques à l'origine des questionnaires d'intérêts et des valeurs et leurs approches méthodologiques. Les questionnaires les plus couramment utilisés dans l'orientation professionnelle et la sélection de personnel seront présentés en détail (objectifs, application, cotation, interprétation).

Plan général du cours :

I. Introduction

II. La Mesure des Valeurs

- Caractéristiques générales.
- Valeurs universelles et valeurs spécifiques
- Présentation de questionnaires

III. La Mesure des Intérêts : principaux modèles

- Les premières échelles professionnelles (E.K. Strong) : approche empirique
- Les préférences professionnelles : le modèle de Kuder
- Les inventaires d'intérêts professionnels : principes généraux de construction
- Les principaux modèles structuraux (factoriels) et typologies des préférences
- Présentation d'échelles

IV. Conclusions générales

Bibliographie indicative :

- Connor, P.E., & Becker, B.W. (2003). Personal value systems and decision-making styles of public managers. *Public Personnel Management*, 32, 155-180.
- Douglas, K. S., Yoon, M., Roberts, B. W., & Rounds, J. (2005). The stability of Vocational Interests from early adolescence to middle adulthood: A quantitative review of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 131, 713-737.
- Holland, J. L. (1997). Making vocational choices : A theory of vocational personalities and work environments (3rd ed.), Psychological Assessment Resources : Odessa, FL.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values : Theory and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol.25 (pp.1-65). Academic Press: New-York.
- Segal, Z. (1995). Etude des qualités métriques du «LIMEF»: inventaire d'intérêts professionnel multidimensionnel. *European Review of Applied Psychology*, 45, 127-134.
- Vrignaud, P., Bernaud, J.-L. et Huteau M. (2005). *L'évaluation des Intérêts Professionnels*. P. Mardaga : Bruxelles.

ECUE 2 : Dimensions culturelles et travail – Todd LUBART

A partir d'études internationales, les dimensions culturelles importantes dans les contextes professionnels seront identifiées et examinées. Ces dimensions s'expriment à plusieurs niveaux : culture nationale, locale, et organisationnelle. Dans une deuxième partie, la prise en compte de la culture en entreprise sera traitée (par exemple, gestion des différences culturelles en équipe, management de la diversité culturelle en entreprise, etc.), ainsi que les interactions entre culture, personnalité et intelligence.

Plan général du cours :

- Définitions des concepts, exploration du champ de recherche « culture et travail »
- Culture et ses manifestations à l'échelle individuelle et collective
- Dimensions culturelles : Recherches de Hofstede, Etude GLOBE, Considérations méthodologiques

- Culture en contexte organisationnel
- Homogénéité et hétérogénéité culturelles au sein d'une équipe
- Diversité culturelle en entreprise

Bibliographie indicative :

- Chhoka, J., Brodbeck, F., & House, R. (2007). *Culture and Leadership across the world*. Erlbaum.
- Equilberg, N. (2004). *Le management interculturel*. EMS Ed.
- Shane, S., Venkataraman, S., MacMillan, I. (1995). Cultural differences in innovation championing strategies. *Journal of Management*, 21(5), 931-952.
- Spector, P. E., Cooper, C. L., & Sparks, K. (2001). An international study of the psychometric properties of the Hostede Values Survey Module 1994: A comparison of individual and country/province level results. *Applied Psychology*, 50, 269-281
- Taras, V., Kirkman, B., & Steel, P. (2010). Examining the impact of Culture's Consequences: A three-decade, multilevel, meta-analytic review of Hofstede's cultural value dimensions. *Journal of Applied Psychology*, 95(3), 405-439.
- Taras, V. Rowney, J., & Steel, P. (2009). Half a century of measuring culture. *Journal of Internatioanl Management*, 15, 50-75.
- Thévenet, M. (1994). *La culture d'entreprise*. PUF.
- Unterein, G. (2004). *Différences culturelles et management*. Maxima.

UE 4 : Mémoire de Recherche

L'objectif du travail de recherche en M1 est de faire parcourir à l'étudiant toutes les étapes d'une recherche en psychologie. A la suite du travail, réalisé au premier semestre, l'étudiant devra mettre en œuvre le dispositif de recherche, participer à la collecte des données, conduire les analyses statistiques pertinentes, interpréter les résultats et rédiger un mémoire de recherche.

UE 5 : Stage

Le stage professionnel de M1 doit être d'une durée au moins égale 140 heures (équivalent à 1 mois à temps plein). Ce stage donnera lieu à un suivi pédagogique par l'enseignant chercheur responsable du TER. En fin d'année, ce stage sera évalué sous la forme d'un rapport qui précisera le contexte du stage, les missions confiées à l'étudiant, l'expérience et les compétences acquises durant le stage.

Enseignement d'éthique pour tous les étudiants de M1
Responsable : M. Gargiulo, I. Gernet

Le contenu de cet enseignement est présenté dans un document annexe

VALIDATION : Assiduité obligatoire. En cas d'empêchement exceptionnel, l'étudiant remettra un travail écrit sur une question éthique à partir d'une bibliographie qui lui sera proposée.

Organisation de la seconde année de la spécialité & correspondance avec le programme Erasmus Mundus

PROGRAMME DE LA SPECIALITE TOP		DESCRIPTION DES ENSEIGNEMENTS		EQUIVALENCE AVEC LE PROGRAMME ERASMUS MUNDUS	
Liste des UE	ECTS	Liste des ECUE	Enseignant	Liste des UE	ECTS
Psychologie du Travail – Intervention	4	Apports de l'analyse de l'activité	V. Rogard	<i>Intervention in work psychology</i>	4
		Prévention des risques psychosociaux	M. Sissler		
Psychologie des Organisations – Intervention	4	Mode projet et stratégie de changement	A. Ughetto	<i>Organizational change and development</i>	4
		Le(s) changement(s) organisationnel(s)	J. Massu		
Soit Psychologie du personnel – Intervention 1	4	Management des ressources humaines	Y.-M. Beaujouan	<i>Psychological assessment and guidance in human resource management</i>	4
		Techniques d'entretien – Conférences	Y.-M. Beaujouan		
Soit Méthode de recherche empirique comportementale	4	<i>(Spécialisation à la recherche)</i>	G. Borst	---	---
Soit Psychologie du personnel – Intervention 2	4	Formation professionnelle	C. Gabriel	<i>Psychological intervention in human resources development</i>	4
		Bilan de compétences	N. Ferrand		
Soit Analyse de données avancée	4	<i>(Spécialisation à la recherche)</i>		---	---
Méthodologie – Intervention	4	Conseil et intervention en entreprise	Y.-M. Beaujouan	<i>Basic intervention techniques and intervention</i>	4
		Le conseil en management et conduite du changement	M. Buet		
Construction de dispositifs d'évaluation des personnels	4	Construction de dispositifs d'évaluation des personnels – Niveau 1 *	X. Caroff	---	---
		Construction de dispositifs d'évaluation des personnels – Niveau 2 *	X. Caroff		
Projet de stage & Journée Déontologie	6	Cf. Atelier – Mémoire professionnel	X. Caroff et V. Rogard	<i>Winter school</i>	10
TOTAL	30			TOTAL	30

* Enseignement suivis par les étudiants de Paris Descartes ; les étudiants inscrits dans le programme Erasmus Mundus peuvent suivre ce cours en « auditeurs libres »

Organisation de la seconde année de la spécialité & correspondance avec le programme Erasmus Mundus

PROGRAMME DE LA SPECIALITE TOP		DESCRIPTION DES ENSEIGNEMENTS		EQUIVALENCE AVEC LE PROGRAMME ERASMUS MUNDUS	
Liste des UE	ECTS	Liste des ECUE	Enseignant	Liste des UE	ECTS
Projet collectif	4	Projet collectif TOP *	X. Caroff	<i>International Winter School (Mobilité internationale)</i>	2
Soit Pratiques professionnelles	4	Pratique professionnelle *	X. Caroff et V. Rogard	<i>Research – Revised Master Thesis</i>	4
Soit Pratiques de recherche	4	<i>(Spécialisation à la recherche)</i>	---	---	---
Soit Stage professionnel et rapport	15	Suivi de stage individualisé - Enseignement sur l'année	---	<i>Stage</i>	20
Soit Stage de recherche et rapport	15	<i>(Spécialisation à la recherche)</i>	---	---	---
Soit Atelier – Mémoire professionnel	7	Enseignement relatif au stage en entreprise – Enseignement sur l'année (suivi en groupe)	X. Caroff et V. Rogard	<i>Integration Report</i>	4
Soit Mémoire de recherche	7	<i>(Spécialisation à la recherche)</i>	---	---	---
TOTAL	30			TOTAL	30

* Enseignement suivis par les étudiants de Paris Descartes ; les étudiants inscrits dans le programme Erasmus Mundus sont en mobilité internationale obligatoire

**Description des UE de la seconde année de la spécialité
« Psychologie du Travail, des Organisations et du Personnel »**

UE du Semestre 3

UE 1 : Psychologie du Travail – Intervention

ECUE 1 : *Apports de l'analyse de l'activité* – Vincent ROGARD

L'enseignement vise à montrer l'apport de l'analyse de l'activité à la compréhension et la résolution des problématiques actuelles de ressources humaines des entreprises. Il s'organise autour de trois journées constituées de cours (matin) et études de cas (après-midi) : 1. Théories de l'action, modélisation de l'activité et usage de la simulation dans le recrutement 2. Principes et méthodes de participation des opérateurs dans l'intervention sur le travail 3. Analyse de l'activité et compétences managériales. L'ECUE comporte, en outre, un rappel (2 heures) des techniques d'analyse ergonomique des postes de travail qui permet de la distinguer d'autres techniques d'analyse de poste ou de fonctions (*Job Analysis*,...).

Bibliographie indicative:

- Amalberti, R., De Montmollin, M. et Theureau, J. (1991). *Modèles en analyse du travail*, Liège, Editions Mardaga
- Clegg, C.W (2000), Sociotechnical principles for system design, *Applied Ergonomics*, VOL. 31, PP. 463-477
- Leplat, J. Et Montmollin, M. de. (2001) *Les compétences en ergonomie*, Octares. *Recueil de textes*.
- Martin C., Baradat D. (1998) - Les paradoxes de la participation dans les projets. *In : Actes des journées de Bordeaux sur la pratique de l'ergonomie, mars*
- Montmollin, M. DE (Ed) (1997). *Vocabulaire de l'ergonomie*, Toulouse, Octares, 2° éd.
- Montmollin, M. De (1984). *L'intelligence de la tâche*, Berne, Peter Lang

ECUE 2 : *Risques Psychosociaux : enjeux, évaluation et prévention* – Mathieu SIVILLER

Les crises sociales traversées en France par certains grands groupes industriels sont venues questionner en profondeur la relation que chacun entretient avec la dimension « travail », la relation que chacun entretient avec l'organisation. Depuis 2009, on observe un élan de déploiement des politiques de prévention des risques psychosociaux, et plus récemment des politiques de qualité de vie au travail qui viennent davantage mettre en lumière les liens entre performance individuelle, organisationnelle et sociale. Entre les déclarations d'intention et les bienfaits réellement observables sur le terrain, il existe encore un espace qui mérite d'être investi par le psychologue du travail et des organisations, créateur de lien social par l'apport d'une méthode rigoureuse qui permet de sortir des dogmes. Cet enseignement poursuit les objectifs suivants :

- *Comprendre l'origine des phénomènes psychosociaux et les déterminants de la qualité de vie au travail*
- *Maîtriser les fondamentaux de l'évaluation des conditions de vie au travail et développer sa capacité à élaborer des plans d'actions adaptés*
- *Elaborer des programmes et des dispositifs de prévention répondant aux besoins spécifiques de chaque contexte, en particulier dans les périodes d'évolution de l'organisation*
- *Maîtriser les principales notions de droit du travail et de droit social en lien avec ce sujet afin de pouvoir se positionner en acteur de la stratégie sociale de l'entreprise*

Bibliographie indicative :

Prévenir le stress et les risques psychosociaux au travail, Sahler, Berthet, Douillet, éditions ANACT (mai 2007)
Les risques psychosociaux au travail, Bellego, Légeron, Ribereau-Gayon, éditions de Boeck collection Méthodes et recherches (nov.2012)
Risques psychosociaux, santé et sécurité au travail , Une perspective managériale, Abord de Chatillon, Bachelard (mars 2012)
Le CHSCT, Jean-Benoît COTTIN, éditions LAMY Axe droit (privilegier : 2^{ème} édition – nov.2012)
Santé et sécurité au Travail, Matthieu BABIN, éditions LAMY Axe droit

UE 2 : Psychologie des Organisations – Intervention

ECUE 1 : Mode projet et stratégies de changement – Alexandra UGHETTO

Le cours vise à sensibiliser les étudiants à la posture de conseil (interne ou externe) en accompagnement du changement. Il est organisé en trois temps :

- Une introduction au mode projet pour appréhender la structure, les avantages et difficultés inhérentes à ce mode d'organisation
- L'élaboration d'une stratégie de changement par l'apprentissage de clés de compréhension sociologiques, RH et d'outils d'accompagnement du changement
- Le pilotage d'une stratégie de changement par la mise en pratique du mode projet sur les fondamentaux du changement tels que la communication, le management des risques et toutes autres actions favorisant le succès des évolutions au sein des entreprises

Plan général du cours :

- Le développement RH en entreprise, un métier en émergence
- Introduction au mode projet
- Introduction au modèle SIC de Renaud Sainsaulieu
- Définition d'une stratégie de changement
- Elaboration et pilotage d'un plan de conduite du changement
- Focus sur les outils retour d'expérience et plan de communication

Bibliographie indicative :

Méthodes pour une sociologie de l'entreprise, Renaud Sainsaulieu, Presses de la fondation nationale des Sciences politiques
La crise des identités, Claude Dubar, PUF
Le désir de métier Engagement, identité et reconnaissance au travail, Florence Osty, Presses Universitaires de Rennes, 2003
L'action des consultants dans le rachat d'une grande entreprise européenne, Marie-Anne Dujarier, *Sociologie pratiques*, n°06, 2002
L'Intervention sociologique en entreprise : De la crise à la régulation sociale, Ouvrage collectif sous la direction de Marc Hualde, Desclee De Brouwer.

ECUE 2 : Le(s) changement(s) organisationnel(s) – Justine MASSU

Après avoir présenté la problématique du changement organisationnel, cet enseignement se penchera particulièrement sur le point des salariés qui vivent le changement. Ainsi, on s'attachera à comprendre les réactions des salariés dans la problématique du changement et à cerner ses déterminants, personnels et organisationnels. Dans un second temps, ce sont les modérateurs des réactions au changement qui retiendront notre attention. Pour finir, les modèles du changement et la question de changement culturel seront abordés.

Plan général du cours :

- Le changement : Contexte, définition et types de changement

- La psychologie du changement organisationnel : Réactions, déterminants
- Les modérateurs : Communiquer et participer au changement
- Les modèles du changement
- Changement organisationnel, changement culturel

Bibliographie indicative :

- Oreg, S., Michel, A., & Todmen, R. (2013). *The psychology of organizational change*. New York: Cambridge University Press.
- Cameron, K.S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture*. Addison-Wesley: Massachusetts.
- Lévy-Leboyer, RH: *les apports de la psychologie du travail vol. 2*, Paris, Éditions d'organisations, pp. 33-52.
- Schein, E. H. (1990) Organizational culture. *American Psychologist*, 45 (2) pp109-119

UE 3 : Psychologie du Personnel – Intervention 1

ECUE 1 : *Management des ressources humaines : évaluation et développement des personnes* – Yves-Marie BEAUJOUAN

Ce cours vise à développer les compétences des étudiants dans le domaine de l'évaluation et du développement du potentiel et des compétences dans un contexte professionnel. L'enseignement explorera les connaissances scientifiques dans ce domaine pour aller jusqu'à la mise en œuvre concrète et opérationnelle dans des organisations ou des entreprises. Différentes méthodologies, techniques seront examinées d'un point de vue critique. Un zoom plus précis sera fait sur les « *assessment et development centers* », les questionnaires de personnalité et les « 360° ».

Plan général du cours :

- Pertinence et utilisation dans un contexte professionnel des méthodes d'évaluation des hommes : études, enquêtes, et meta-analyses
- Assessment center et development center : définitions, atouts, limites, conditions de réussite
- La validité des AC
- 10 étapes pour mettre en place un assessment center
- Le développement managérial et le 360°
- Les questionnaires de personnalité : leur utilisation par les entreprises
- La gestion des hauts potentiels dans les entreprises

Bibliographie indicative :

- Validity of assessment centers for personnel selection*. Thornton, George C., III; Gibbons, Alyssa M.; *Human Resource Management Review*, Vol 19(3), Sep, 2009. pp. 169-187.
- Guidelines and ethical considerations for assessment center operations*. International Task Force on Assessment Center Guidelines; *International Journal of Selection and Assessment*, Vol 17(3), Sep, 2009. pp. 243-253.
- Assessment in Organisations*. Bartram, Dave; *Applied Psychology: An International Review*, Vol 53(2), Apr, 2004. pp. 237-259.
- RH, les apports de la psychologie du travail : Tome 1, *Management des personnes*, Claude Louche et Jean-Pierre Rolland, Editions d'organisation, 2006
- Lost in management. La vie quotidienne des entreprises au XXIe siècle*, par François Dupuy, Le Seuil, 2011.

ECUE 2 : *Techniques d'entretien* – Yves-Marie BEAUJOUAN et Célia CATHELINAIS + *Cycle de conférences invitées*

Techniques d'entretien :

L'enseignement vise à explorer les techniques d'entretien, et plus particulièrement de l'entretien structuré, à travers un cours et des mises en situation des étudiants.

Cycle de conférences :

Sont prévues 3 conférences de 2 heures, présentées par des professionnels des ressources humaines (DRH, directeur de gestion des carrières, consultants,...).

UE 4 : Psychologie du Personnel – Intervention 2

ECUE 1 : Formation professionnelle – Charline GABRIEL

Cet enseignement a pour objectif de sensibiliser les étudiants à la place et au rôle de la formation professionnelle continue au sein des entreprises. Il sera présenté le dispositif légal et financier qui s'impose aujourd'hui aux entreprises et seront abordées les tendances de fond qui traversent les pratiques actuelles de la fonction RH en matière de pilotage de la formation. D'un point de vue technique et pratique, seront traités quelques éléments fondamentaux en matière de méthodologie de l'ingénierie de formation depuis l'analyse des besoins et la définition des objectifs jusqu'aux méthodes d'évaluation en passant par l'élaboration du plan de formation.

Plan général du cours :

- Les enjeux de la Formation Professionnelle Continue dans les entreprises : cadre légal et champs d'intervention en entreprise.
- Les dispositifs en matière de FPC (ceux à l'initiative des entreprises et ceux à l'initiative du salarié) et leur financement
- Sensibilisation à la construction d'un plan de formation : entre adaptation au poste de travail et développement des compétences
- Sensibilisation à l'ingénierie pédagogique : méthodes et outils
- Sensibilisation à l'animation d'une formation : préparer son intervention, la posture du formateur et l'évaluation des acquis.

Bibliographie indicative :

La formation professionnelle continue, Claude Dubar - la Découverte coll. Repères
Réforme de la formation professionnelle : année 2, Marc Dennery Ed ESF
Responsable Formation et compétences, Philippe Bernier – 2011 Dunod
Le guide de la formation professionnelle en entreprise, Hélène Falek – 2010 lextenso éditions
Le guide formation professionnelle continue - 2013 Les Editions Législatives
Meignant, Alain. *Manager la formation*. Editions Liaisons, Collection Entreprise & Carrières, 2014
Beau, Dominique. *La boîte à outils du formateur*. Eyrolles, Editions d'Organisation, 2008

ECUE 2 : Bilan de compétences – Nicole FERRAND

Le bilan signe et témoin d'une société qui s'interroge sur le travail et l'emploi. Du social au psychologique: une volonté d'articuler des dimensions socio-économiques (emploi, employabilité, qualification ...) et psychologiques (reconnaissance, compétences...); le souhait de coupler un droit pour « les salariés » et l'idée d'une adaptation individuelle continue reposant sur les compétences.

Plan général des séances :

- Le bilan de compétences quelques définitions
- Histoire et enjeux de la création des dispositifs bilan des compétences
- Eléments clé de cette histoire et évocation des premiers dispositifs CIBC.....
- Le dispositif réglementaire actuel
- Prescription sociale et choix des salariés : évolution de la demande.
- Les enjeux psychologiques du bilan de compétences

- Le projet personnel et professionnel et l'orientation professionnelle
- Profils des bénéficiaires, des entreprises (enquête DARES)
- Contrôle et qualité : évaluation des prestataires, indicateurs et charte qualité
- Rôle du psychologue/du conseiller dans les bilans
- Méthodologie pour le bilan : les pratiques méthodes et outils
- Autres dispositifs et leurs spécificités
- Les bilans apports pour la gestion des mobilités
- Ecrit professionnel: la synthèse....
- Evolution des modèles et des concepts

Bibliographie indicative :

Aubret J. & Blanchard S. *Pratique du bilan personnalisé*, Paris, Dunod, 2010
Bilan et orientation, Education permanente - n°108, n°109/110, Paris, 1991/1992.
 Boutinet J.P., *Penser l'accompagnement adulte*. Paris, Puf, 2007
 Levy-Leboyer C., *Le bilan de compétences*, Paris, Les Editions d'Organisation, 1993
 Michel, S., *Sens et contresens des bilans de compétences*, Paris, Les Editions Liaisons, 1993
 APEC, *La méthode déclic, comment construire son projet professionnel*, Paris, Editions d'Organisation, 2002
 Aubret J. & Fédération des CIBC, *Le portefeuille de compétences*, Paris EAP, 2001

UE 5 : Méthodologie – Intervention

ECUE 1 : *Conseil et intervention en entreprise* – Yves-Marie BEAUJOUAN

Ce cours vise à développer les compétences des étudiants dans la conduite de missions de conseil pour répondre à une question, résoudre un problème donné. Il permettra de préparer les étudiants à mener des missions de conseil (consultant, mais aussi responsable en entreprise, qui pilotera des projets) dans le domaine de la psychologie du travail. Les différentes étapes d'une mission de conseil seront explorées. Cet enseignement s'appuiera largement sur des études de cas.

Plan général du cours :

Mise en place d'un Assessment Center :

- Choix d'une fonction
- Définition des compétences, sur la base d'entretiens menés par les étudiants dans les entreprises
- Définition de la matrice de l'assessment center, choix des exercices
- Construction ou choix de mises en situation
- Pilote de l'assessment center (des étudiants seront dans un rôle d'évaluateur, d'autres d'évalués)
- Réflexions sur le travail réalisé, conclusions

ECUE 2 : *La gestion des talents dans une entreprise multinationale* – Matthieu BUET

Ces dernières décennies, la gestion des talents est devenue un enjeu majeur pour les entreprises et un avantage compétitif dans un contexte hautement concurrentiel. On entend par « talents » les collaborateurs que les entreprises cherchent à attirer, fidéliser, évaluer, motiver, faire évoluer grâce à une gestion adaptée de leurs compétences et de leur carrière... Les entretiens annuels, l'évaluation de la performance, la gestion de la mobilité, la gestion des carrières et des plans de successions ainsi que la rémunération et les avantages sociaux sont autant d'outils qui y contribuent. Cet enseignement vous propose de découvrir le rôle et les missions d'un Talent Manager chez un leader mondial de l'agroalimentaire.

Plan général du cours :

- Repérer et attirer les Talents dont l'entreprise a besoin
- Recruter, accueillir et donner le meilleur départ possible

- Déployer la stratégie et manager la performance
- Libérer le potentiel et développer les compétences
- Piloter les mobilités et les carrières

UE 6 : Construction de dispositifs d'évaluation des personnes

ECUE1 : *Construction de dispositifs d'évaluation des personnels (Niveau 1)* – Xavier CAROFF

ECUE2 : *Construction de dispositifs d'évaluation des personnels (Niveau 2)* – Xavier CAROFF

L'objectif commun aux deux parties de cet enseignement est de présenter les théories et méthodes psychométriques avancées qui peuvent être utilisées pour construire des dispositifs d'évaluation des personnes en entreprise. Il présentera également les principes de construction de différents types de dispositif d'évaluation. Au terme de cet enseignement, les étudiants devront construire un outil d'évaluation de leur choix susceptible d'être utilisé dans la gestion des ressources humaines.

Plan général du cours :

- Rappel : principes de la mesure en psychologie
- Définition des objectifs de la mesure
- Construction d'un pool d'items - Analyse d'items
- Construction d'échelles de mesures
- Application de l'analyse factorielle à la construction d'échelles
- Validation des dispositifs d'évaluation en psychologie du travail

Bibliographie indicative :

American Educational Research Association, American Psychological Association, National Council on Measurement in Education (1999). *The Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington, American Research Association.

Crocker, L, & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers.

DeVellis, R.F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage.

Downing, S.M., & Haladyna, T.M. (2006), *Handbook on Test Development*. Mahwah, NJ: Erlbaum

Netemeyer, R.G., Bearden, W.O., and Sharma, S. (2003). *Scaling Procedures: Issues and Applications*. Thousand Oaks, CA: Sage.

UE 7 : Projet de stage

Enseignants référents : Yves-Marie BEAUJOUAN, Xavier CAROFF, Julie COLLANGE, Vincent ROGARD et Mathieu SISSLER

L'objectif de l'enseignement est double : (1) permettre à chaque étudiant d'engager une réflexion personnelle sur son propre parcours, d'élaborer un portefeuille de compétences et faire le point sur ses expériences en identifiant ses acquis (expérientiels et formels), ses capacités et ses compétences ; (2) de mieux définir et conduire son projet de formation et la recherche d'un terrain de stage en ayant comme visée l'exploration des secteurs et des activités professionnels où ces expériences peuvent être réinvesties.

UE du Semestre 4

**NB : L'emploi du temps du second semestre de M2
sera communiqué ultérieurement**

UE 1 : Pratique Professionnelle

Enseignants : Patrick Burnel, Xavier CAROFF et Vincent ROGARD

L'enseignement présente les pratiques des grandes entreprises en matière de sélection, recrutement et gestion des carrières à partir de cas concrets. Il vise aussi à informer les étudiants de l'organisation de la profession, des règles et devoirs qui régissent l'exercice professionnel et à travailler des questions d'ordre législatif ou déontologique traversant la pratique professionnelle de tous les psychologues (secret professionnel, travail en équipe, dossier psychologique, documents du psychologue).

UE 2 : Projet Collectif

Enseignant : Xavier CAROFF et Julie COLLANGE

Les étudiants devront réaliser un projet collectif de leur choix visant, d'une part, à développer l'esprit d'équipe et l'esprit de corps au sein de la promotion et, d'autre part, à développer et promouvoir la psychologie du travail auprès des entreprises (par exemple, développer un site Internet, organiser une série de conférences thématiques à destination des professionnels,...). Chaque étudiant devra rédiger un rapport sur son activité.

UE 3 : Stage

Enseignants référents : Yves-Marie BEAUJOUAN, Xavier CAROFF, Julie COLLANGE, Vincent ROGARD et Mathieu SISSLER

La durée du stage professionnel est d'au moins 500 heures. A l'issue du stage, l'étudiant devra rédiger un rapport qui précisera le contexte du stage, les missions confiées à l'étudiant, les objectifs atteints et, suivant le principe du portfolio, présentera les différents éléments justifiant les compétences acquises par l'étudiants durant le stage.

UE 4 : Atelier - Mémoire Professionnel

Enseignants référents : Yves-Marie BEAUJOUAN, Xavier CAROFF, Julie COLLANGE, Vincent ROGARD et Mathieu SISSLER

L'étudiant participe à un groupe de travail supervisé par un enseignant intervenant dans la formation. Dans la mesure du possible, ces groupes sont organisés autour de thèmes liés à la spécialité : Psychologie du Travail, Psychologie des Organisations, Psychologie du Personnel. L'objectif de cette UE, est, à partir de l'expérience acquise durant le stage professionnel, d'aider les étudiants à construire une problématique qui sera l'objet de son mémoire professionnel.

Descriptifs des UE pour la spécialisation recherche en M2

Au premier semestre :

UE 3 : Méthodes de recherche empirique et comportementale (OM2R)

Responsable : Grégoire Borst

L'objectif de cette UE est de former les étudiants aux grandes méthodes comportementales qui peuvent être employées dans la recherche en psychologie. Pour chacune des méthodes présentées, l'objectif est non seulement de présenter le principe de cette méthode au niveau théorique (à quelles types de réponses cette méthode permet de répondre, à quelles populations est-elle destinée, etc...) mais aussi de faire acquérir aux étudiants un certain nombre de compétences pratiques d'utilisations de ces méthodes.

MCC : Contrôle continu intégral avec remise de deux rapports en semaine 5 et 10.

Cette UE comprend 12 séances de 3h

- Séances 1 et 2 : Introduction à la méthodologie scientifique en Psychologie (principes et biais) - Grégoire Borst
- Séances 3 et 4 : La chronométrie mentale et les tâches comportementales informatisées : Formation à Eprime - Julie Vidal
- Séances 5 et 6 : Les questionnaires et les tests : Formation à LimeSurvey - Jean Louis Tavani
- Séances 7 et 8 : Oculométrie : Formation à l'Eye-tracking - Dorine Virgilino-Perez
- Séances 9 et 10 : Réalité virtuelle : Formation aux programmes d'expérimentation dédiés à la réalité virtuelle - Valérie Gyselinck et Eric Orriols
- Séance 11 et 12 : Analyse des émotions : Formation à la réponse électrodermale - à définir.

UE 4 : Analyse des données avancée (AD2)

Responsables : Théodore Alexopoulos et Frédéric Isel

Contenu de l'UE

Le cours abordera les Modèles Linéaires Généraux qui regroupent dans un cadre unifié une vaste gamme d'outils communément utilisés pour analyser tous les plans univariés et multivariés. Nous aborderons à l'aide d'exemples des analyses de données plus spécifiques (ex : temps de réactions ; données physiologiques), ainsi que des techniques spécialisées telles que l'analyse de médiation et la détection de données aberrantes et l'analyse de trajet. Ceci nous donnera l'occasion de former les étudiants à l'utilisation de logiciels plus flexibles et puissants tels que R et AMOS.

Compétences visées

Maîtriser les outils spécifiques à chaque type de données. Conduire des analyses plus spécialisées en fonction des hypothèses. Connaissance des principales approches et tests statistiques dans l'analyse des données quantitatives et l'utilisation de logiciels statistiques avancés.

MCC : 50% Contrôle Continu - 50% examen terminal.

Au second semestre :

UE 1 : Pratiques de recherche

Responsable :

<p style="text-align: center;">Enseignement de déontologie pour les étudiants de M2 Responsable : M. Gargiulo, I. Gernet</p>
--

La déontologie désigne l'ensemble des règles et devoirs qui régissent une profession. Le code de déontologie des psychologues présente les règles et principes qui organisent les conditions d'exercice des psychologues quels que soient leurs champs d'intervention et leur lieu d'exercice.

Une partie de cet enseignement (6h) s'adresse à l'ensemble des étudiants du Master 2, en leur proposant qu'ils puissent sortir des références organisant leur spécialité pour participer à des ateliers abordant des problématiques relatives à d'autres spécialités.

Le contenu de cet enseignement est présenté dans un document annexe

VALIDATION : Assiduité obligatoire. En cas d'empêchement exceptionnel, l'étudiant remettra un travail écrit sur une question éthique à partir d'une bibliographie qui lui sera proposée.

Evaluation et validation des enseignements

Les modalités de contrôle des connaissances approuvées par le Conseil d'Administration de l'Université Paris Descartes stipulent que :

- **Le nombre maximum autorisé d'inscriptions pour obtenir le Master est de 3.**
- **L'autorisation de redoublement est soumise à délibération du jury.**

1.- Règles de gestion des UE en contrôle continu intégral applicables à toutes les spécialités du Master de Psychologie

Certaines Unités d'Enseignement (UE) ou éléments constitutifs d'UE (ECUE) sont évaluées uniquement en contrôle continu : on parle alors de contrôle continu intégral (CCI). Il permet à l'enseignant de suivre l'acquisition des connaissances par le groupe d'étudiants qu'il a en charge.

Modalités pour le contrôle continu intégral (CCI)

L'évaluation en contrôle continu intégral :

- peut comporter des épreuves ou productions variées (par exemple, interrogations écrites, comptes-rendus, mémoires, interrogations orales, exposés, rapports, etc.) ;
- peut comporter une part d'évaluation collective (par exemple compte-rendu ou projets à plusieurs étudiants) ;
- doit assurer l'équité entre les étudiants, ce qui n'implique pas une stricte similitude des évaluations : les sujets d'épreuves peuvent par exemple être différents d'un groupe à l'autre, mais l'équipe pédagogique et le jury d'UE doivent veiller à ce que les notations soient harmonisées ;
- peut comporter une épreuve de synthèse en fin de semestre ;

La fréquence et la nature des épreuves sont variables selon les UE impliquées. Toutefois, lorsque les conditions de l'enseignement le permettent, il est souhaitable que l'évaluation soit répartie sur l'ensemble du semestre et qu'une première évaluation puisse intervenir assez rapidement.

Règles communes pour les absences dans les UE en CCI

Le paragraphe ci-dessous fixe les règles qui doivent être appliquées. Toutefois, dans des cas exceptionnels, le jury pourra, en fonction de situations particulières, adopter des dispositions plus favorables pour tenir compte de situations individuelles sérieuses (handicaps, longues maladies, etc.) survenues durant l'année universitaire. Le jury veillera à traiter tous les cas similaires avec équité. Il appartient aux étudiants de faire connaître et au besoin justifier l'évolution de leur situation.

Absence sans justificatif : Pour les contrôles continus toute absence injustifiée donnera lieu à l'**attribution de la note « 0 »**. En cas d'absence injustifiée à tous les contrôles continus, l'étudiant sera déclaré défaillant.

Absence avec justificatif : Les justificatifs d'absence (certificat médical ou cas de force majeure dont-le bien-fondé est laissé à l'appréciation du président du jury) doivent être transmis au secrétariat pédagogique de la spécialité à l'attention du responsable de spécialité dans un délai d'une semaine après l'épreuve. Les justificatifs fournis hors de ces délais ne seront pas pris en compte, sauf cas de force majeure ayant empêché leur remise dans les délais (longue maladie, hospitalisation, incapacité à se déplacer...).

Dans le cas où le motif d'absence a été jugé recevable par le Président du jury, ce dernier peut décider, en accord avec le responsable d'UE et si les conditions d'enseignement le permettent, de proposer un contrôle de substitution. Si les modalités prévues pour le contrôle continu ne permettent pas d'organiser ce contrôle, toute absence justifiée à moins de la moitié des contrôles en termes de coefficients entraînera la neutralisation des notes correspondantes. En cas d'absence à la moitié ou plus des contrôles continus en termes de coefficients, la note « 0 » pourra être attribuée à ces contrôles.

2.- Règles de compensation des notes entre les UE pour la spécialité « Psychologie du Travail, des Organisations et du Personnel »

Pour les quatre semestres de la spécialité de Master « Psychologie du travail, des organisations et du personnel », on distingue deux sortes d'enseignements : les UE dites « théoriques » et les UE liées à la pratique professionnelle.

Pour chaque semestre de la spécialité de Master, les UE « théoriques » constituent un bloc au sein duquel les étudiants peuvent compenser **au maximum une note** inférieure à la moyenne, à condition d'avoir obtenu une note au moins égale à 7 / 20 dans l'UE concernée.

En M1, les notes inférieures à la moyenne dans les UE liées à la pratique professionnelle ("Projet de recherche" au premier semestre, "Stage" et "Mémoire de recherche" au second) **ne peuvent être compensées** par aucune autre note d'UE. Les notes supérieures à la moyenne dans les UE liées à la pratique professionnelle ne peuvent compenser aucune autre note.

En M2, les notes inférieures à la moyenne dans les UE liées à la pratique professionnelle ("Projet de mémoire" au premier semestre, "Stage" et "Mémoire professionnel" au second) **ne peuvent être compensées** par aucune autre note d'UE. Les notes supérieures à la moyenne dans les UE liées à la pratique professionnelle ne peuvent compenser aucune autre note.

3.- Règles de validation des stages professionnels de M1 et M2 pour la spécialité « Psychologie du Travail, des Organisations et du Personnel »

En Master 1, un premier stage professionnel d'au moins **140 heures** (équivalent à 1 mois à temps plein) est obligatoire pour valider la première année. Ce stage donnera lieu à un suivi pédagogique par l'enseignant chercheur responsable du TER de M1. Les étudiants sont incités à le réaliser **de préférence au second semestre** et pour une **durée qui reste compatible avec les exigences pédagogiques** du Master.

A l'issue du stage, l'étudiant devra rédiger un rapport qui précisera le contexte du stage, les missions confiées à l'étudiant, l'expérience et les compétences acquises durant le stage. Ce rapport sera évalué par l'enseignant référent. **Le stage de M1 ne sera validé que si l'étudiant obtient une note supérieure ou égale à 10/20 pour son rapport de stage.**

En Master 2, un stage d'au moins **500 heures** doit être réalisé par l'étudiant **obligatoirement au cours du second semestre** qui, à l'exception d'une UE consacrée à la « Pratique professionnelle », est libre d'enseignement.

Une **charte pédagogique** distribuée en début d'année universitaire fixe le cadre et les exigences du stage professionnel de M2 qui fait l'objet d'une double supervision durant toute l'année de M2 : individuelle (à la demande de l'étudiant) et sous la forme de petits groupes de travail (une dizaine d'étudiants) supervisés par un enseignant référent, enseignant chercheur ou professionnel, intervenant dans la spécialité.

Au premier semestre du M2, l'UE intitulée « **Projet de stage** » permettra à chaque étudiant : a) d'engager une réflexion personnelle sur leur propre parcours ; b) d'élaborer un portefeuille de compétences et de faire le point sur leurs expériences en identifiant leurs acquis (expérientiels et formels), leurs capacités et compétences ; c) de mieux définir et conduire leur projet en ayant comme visée l'exploration des secteurs et des activités professionnels où ces expériences peuvent être réinvesties. L'objectif est de d'amener l'étudiant à établir lui-même les objectifs de formation qu'il assignera à son stage en terme d'acquisition et de développement de compétences professionnelles, en accord avec les objectifs généraux de la spécialité du Master.

Au Second semestre, avant que le stage ne débute, un contrat pédagogique sera signé par l'étudiant, le maître de stage et le responsable de la spécialité.

Le stage de M2 sera évalué de deux façons différentes :

- Par la réalisation d'un **rapport de stage**, dans le cadre de l'UE « *Stage* », qui précisera le contexte du stage, les missions confiées à l'étudiant, les objectifs atteints et, suivant le principe du portfolio, présentera les différents éléments justifiant les compétences acquises par l'étudiants durant le stage. Le maître de stage sera impliqué dans l'évaluation de l'étudiant stagiaire. Cette évaluation sera portée à la connaissance du jury d'examen.
- Par la réalisation d'un **mémoire professionnel**, dans le cadre de l'UE « *Atelier – Mémoire professionnel* », de fin d'études qui est l'énoncé et la discussion critique d'une problématique, c'est-à-dire d'une question ou d'un ensemble de questions à résoudre qui prête à débats dans la pratique professionnelle ou dans la recherche en psychologie du travail, des organisations et du personnel. Le mémoire sera évalué par un jury composé d'enseignants chercheurs et/ou de professionnels impliqués dans la formation.

Pour valider son stage professionnel de M2, l'étudiant doit donc :

- **avoir réalisé 500 heures de stage durant le second semestre de l'année universitaire (attestation signée par le maître de stage),**
- **obtenir une note égale ou supérieure à 10/20 à son rapport de stage**
- **et obtenir une note égale ou supérieure à 10/20 à son mémoire professionnel.**

Charte de bonne conduite des étudiants

Pour que les cours de M1 et de M2 se déroulent dans de bonnes conditions, les étudiants doivent veiller à respecter quelques règles simples de savoir vivre :

- La validation des UE reposant sur un contrôle continu intégral, la présence en cours est obligatoire.
- La présence en stage doit être programmée en dehors des heures de cours et des heures prévues pour le travail collectif.
- Les cours commencent à l'heure indiquée dans le programme ; aucun retard ne sera toléré.
- L'usage de l'ordinateur est toléré exclusivement pour prendre des notes. Toute autre utilisation (consulter sa boîte mail, surfer sur Internet, ...) est strictement interdite durant les cours.
- L'usage des téléphones portables est interdit durant les cours.
- Il est interdit de manger durant les cours.

Les étudiants qui ne respecteront pas ces règles ne seront plus acceptés en cours

<p style="text-align: center;">Préparation et passation du TOEIC <i>Test of English for International Communication</i></p>
--

Le **TOEIC est une certification standardisée**, permettant d'évaluer le niveau d'anglais des locuteurs non-anglophones tant au niveau de l'écrit que de l'oral. Ces tests visent en particulier à évaluer les connaissances du candidat dans un contexte professionnel, sans jamais entrer dans un jargon technique spécifique. Plus de cinq millions de tests sont corrigés chaque année dans le monde, dont des centaines de milliers en France.

Une préparation au TOEIC sera proposée en cours d'année aux étudiants sur la base du volontariat. Elle suppose de participer à cinq séances de deux heures.

La passation du test sera ensuite organisée à l'Institut. Préparation et passation du TOEIC font l'objet de la perception d'un droit complémentaire spécifique aux droits d'inscription.

Informations administratives

CALENDRIER UNIVERISTAIRE DU MASTER

1^{er} Semestre :

Enseignements : du lundi 21 septembre au samedi 19 décembre 2015

Semaines de travaux personnels : du samedi 24 octobre au vendredi 30 octobre 2015

Vacances de Noël : du samedi 19 décembre 2015 au soir au lundi 4 janvier 2016 au matin

2^{ème} Semestre :

Enseignements : du lundi 25 janvier au samedi 7 mai 2016

Semaines de travaux personnels : du samedi 27 février au vendredi 4 mars 2016

Vacances de Printemps : du samedi 16 avril 2016 au soir au lundi 2 mai 2016 au matin

SECRETARIAT PEDAGOGIQUE

Mail : Scol-Master-TOP@psychologie.ParisDescartes.fr

Tél. : 01 76 53 31 14

01 76 53 30 56

Ouverture : de 9H30 à 12H30 le lundi et mercredi ; de 13h30 à 16h30 le mardi et jeudi (Fermeture le vendredi)

BUREAU DES STAGES

Retrait des conventions de stage et consultation du fichier des stages

Bureau 2048 (2^{ème} étage)

Ouverture : de 9H30 à 12H30 le lundi et mercredi ; de 13h30 à 16h00 le mardi et jeudi (Fermeture le vendredi).

Mail : bureau-des-stages@psychologie.parisdescartes.fr

Consulter le site : <http://www.psycho.univ-paris5.fr/spip.php?rubrique62>

BIBLIOTHEQUE

Entrée dans la Galerie des Amphithéâtres - au sous-sol

Lundi au vendredi : de 9h00 à 19h 30

Samedi : de 10h00 à 17h00

IMPORTANT : Si vous venez d'une autre université que Paris Descartes, des séances de formation à l'usage des ressources documentaires et bases de données informatisées sont organisées en début d'année.

Prendre contact à l'adresse suivante : bibliothequepieron@parisdescartes.fr

TESTOTHEQUE

Consultation et conseils d'utilisation - au sous-sol, en entrant dans la bibliothèque à droite, Tél. : 01 76 53 31 81