

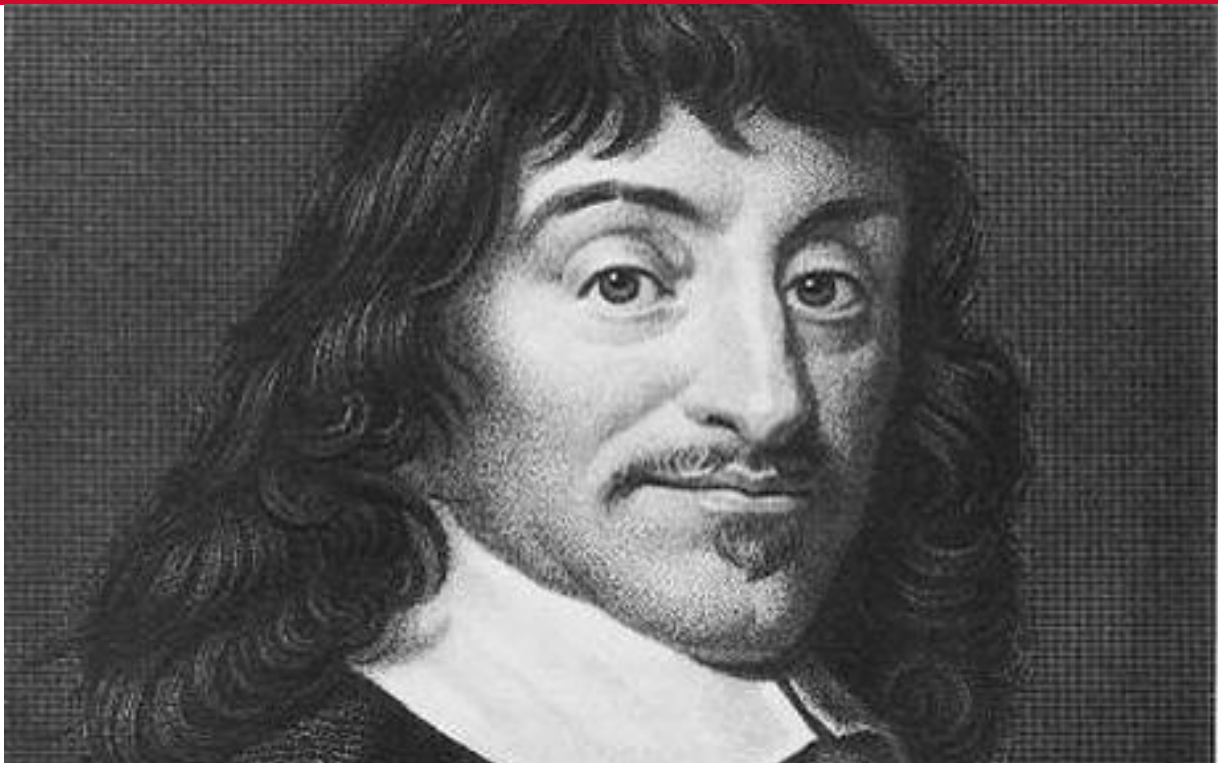
**INSTITUT  
DE PSYCHOLOGIE**

**CENTRE HENRI PIERON  
71 avenue Edouard Vaillant  
92100 Boulogne-Billancourt**



**UNIVERSITÉ  
PARIS  
DESCARTES**

**Spécialité de Master  
« Psychologie du Travail, des  
Organisations et du Personnel »**



**Année universitaire 2017 - 2018**

## 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 Organisations 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 question<sup>1</sup>.

Ce répertoire distingue trois sortes de compétences :

---

<sup>1</sup> 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.

### **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* », 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 TOP

		Liste des UE	ECTS	Liste des ECUE	Enseignant
Semestre 1	Introduction		4	<i>Méthodologie de la recherche</i>	<i>J. Collange, F. Zenasni</i>
				Les groupes au travail	J Collange
	Psychologie du Travail – Approche Explicative		4	Analyse des situations de travail	C. Delgoulet
				Psychologie de la santé au travail	X. Borteyrou
	Psychologie des Organisations – Approche Explicative		4	<i>Psychologie des organisations et comportements organisationnels – Partie 1</i>	<i>J. Collange, J. Guegan, J. Massu</i>
				<i>Psychologie des organisations et comportements organisationnels – Partie 2</i>	
	Psychologie du personnel – Approche explicative		4	Théories et évaluation de la personnalité	F. Zenasni
				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	
			Analyses multidimensionnelles	T. Alexopoulos	
Projet de recherche & Journée Ethique		10	<i>(Enseignement sur l'année)</i>	---	
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>			
Semestre 2	Théories et méthodes d'évaluation en psy. du travail		4	Théories et méthodes d'évaluation – Niveau 1	X. Caroff
				Théories et méthodes d'évaluation – Niveau 2	X. Caroff
	Droit & innovation en entreprise		4	Droit du travail	A venir
				Créativité et innovation dans les organisations	X. Caroff
	Organisation & culture		4	Gestion des ressources humaines	C. Lafforet
				Dimensions culturelles et travail	T. Lubart
	Mémoire de recherche		10	<i>(Enseignement sur l'année)</i>	---
	Stage et rapport		8	<i>(Suivi du stage individualisé)</i>	---
<b>TOTAL</b>		<b>30</b>			

# Description des UE de la première année

## UE du Semestre 1

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

**ECUE 1** : *Méthodologie de la recherche* – Julie COLLANGE, Franck ZENASNI & Jean Louis TAVANI

Cet enseignement se propose de reprendre les principales méthodologies de recherche permettant de décrire, prévoir et expliquer. Dans un premier temps, nous verrons l'importance de la maîtrise des méthodes de recherche. Puis, une partie de celui-ci sera consacré à l'expérimentation, puis aux designs corrélationnelles et enfin à l'analyse d'évocations dans une méthodologie représentation sociales.

*Plan général du cours :*

- Objectifs de la recherche et méthodologie
- Les designs de recherche
- L'expérimentation
- Analyse des évocations verbales

*Bibliographie indicative :*

Matalon, B. (1988). Décrire, prévoir, expliquer. Paris: Armand Colin

**ECUE 2** : *Le(s) groupe(s) au travail* – Julie COLLANGE

Cet enseignement vise à présenter les problématiques à l'appartenance de groupe. En repartant de la catégorisation, nous aborderons la problématique des préjugés et des discriminations. Ces problématiques seront actualisées dans le champ de psychologie du travail, des organisations et du personnel. Ainsi, nous aborderons les conséquences de l'appartenance à un groupe sur différentes issues : discrimination à l'embauche, santé, etc.

### **UE 2 : Psychologie du Travail – Approche Explicative**

**ECUE 1** : *Analyse des situations de travail* – Ghislaine TIRILLY

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.

*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 – Xabi Borteyrou**

Après avoir défini et présenté la psychologie de la santé au travail, 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 un premier temps, ce cours adressera les modèles relatifs au stress et au burnout. On s'intéressera notamment aux aspects environnementaux (facteurs de stress, conditions de travail) et personnels influençant la santé, ainsi qu'aux processus qui sous-tendent cette influence. Dans un second, nous nous intéresserons à une approche plus positive de la santé en examinant les déterminants du bien-être.

*Plan indicatif :*

- Qu'est-ce que la psychologie de la santé au travail ?
- Les premières approches du stress
- Les modèles interactionnistes
- La perspective transactionnelle et ses poursuites en cognition sociale
- Pour une approche positive de la santé 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 1** – Julie COLLANGE, Jérôme GUEGAN, & Justine MASSU

**ECUE 2 : Psychologie des organisations et comportements organisationnels 2** – Julie COLLANGE, Jérôme GUEGAN, & Justine MASSU

L'enseignement vise à présenter les thématiques classiques et nouvelles en psychologie des organisations. De plus, ce cours sera l'occasion de voir en quoi les théories classiques en psychologie (i.e. théorie de l'identité sociale, théorie des représentations sociales) permettent d'apporter une grille de lecture supplémentaire.

*Plan général du cours :*

- Introduction théorique : théorie de l'identité sociale et travail
- Motivation, satisfaction au travail & attitudes au travail
- Comportements de citoyenneté organisationnelle & comportements contre-productifs
- Management
- Leadership
- Travailler en groupe, efficacité des groupes
- Nouveaux modes d'organisation du travail : Travail à distance
- Changement organisationnel et développement des organisations

*Bibliographie indicative pour les deux ECUE : A venir*

## **UE 4 : Psychologie du Personnel – Approche Explicative**

### **ECUE 1 : Théories et évaluation de la personnalité au travail – Franck Zenasni**

Dans un premier temps cet enseignement aura pour objectif de décrire les différentes approches et les différentes théories de la personnalité. Dans un second temps nous nous attacherons à décrire l'étude de la personnalité au travail en analysant les intérêts de cette analyse. Nous reviendrons ainsi sur la nécessité de prendre en compte la personnalité en interaction avec le contexte organisationnel de même nous analyserons comment l'organisation comme contexte peut permettre « l'activation » de certains traits.

*Plan général du cours:* a) Les concepts de comportements et de conduites b) Les différentes approches pour décrire la conation c) Approche par typologie et approche par trait et les modèles « dual process » de la personnalité d) De la théorie des traits de Allport au model HeXACO e) Variabilité et stabilité des conduites f) Prendre en compte la personnalité au travail g) Personnalité et travail :importance des interactions et des médiations h) Théorie classique de la personnalité et performances au travail i) Personnalité « Dark side » et performances au travail j) Traits « positifs » de la personnalité et performances au travail.

#### *References*

- Allport, G. W. (1962). The general and the unique in psychological science. *Journal of Personality*, 30, 405-422.
- Ashton, M. C., & Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review*, 11, 150-166.
- Furnham, A., Richards, S. C. and Paulhus, D. L. (2013). The Dark Triad of Personality: A 10 Year Review. *Social and Personality Psychology Compass*, 7, 199–216.
- Huteau M. (1985). Les conceptions cognitives de la personnalité. Paris : P.U.F.
- O'Neill, T. A., Goffin, R. D., & Rothstein, M. G. (2013). Personality and the need for personality-oriented work analysis. In N. Christiansen & R. P. Tett (Eds.), *Handbook of Personality at Work* (pp. 226-253). New York: Routledge.
- Tett, R. P., Simonet, D. V., Walser, B., & Cameron, B. (2013). Trait activation theory: Applications, further developments, and implications for workplace fit. In N. D. Christiansen and R P. Tett (Eds.), *Handbook of personality at work* (pp. 71 - 100). New York: Routledge.

### **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* – Théodore ALEXOPOULOS

(3) *Analyses de données multidimensionnelles.*

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

*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<sup>e</sup> 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 Assiciation.

### UE 2 : Droit & innovation

**ECUE 1** : *Créativité et innovation dans les organisations* – Xavier Caroff

Xxxxxxx

*Plan général des séances :*

*Bibliographie indicative :*

**ECUE 2** : *Droit du travail* – A venir

Cet enseignement comprend deux volets : l'étude des relations individuelles (c'est-à-dire les relations entre l'individu, le salarié et l'entreprise, l'employeur; et ce tout au long de leur collaboration) suivie de celle des relations collectives (comprenant les interactions entre les instances représentatives du personnel et l'employeur ou un groupement d'employeurs). Faisant partie intégrante des compétences transversales recherchées par le Master, l'introduction au droit du travail a pour finalité de donner des réflexes pratiques aux étudiants en la matière, cette dernière étant par nature très mouvante. Afin d'illustrer l'enseignement, des exemples concrets seront étudiés.

*Plan général des séances :*

Introduction

Titre I Les caractères et les sources du droit du travail

Titre II Relations individuelles

I. Le contrat de travail

II. La rupture du contrat de travail

III. La durée du travail

Titre III Relations collectives

I. Les institutions représentatives du personnel (fusion certaine des DP/CE/CHSCT au sein du CSE d'après le projet d'ordonnance)

II. Les syndicats professionnels

*Bibliographie indicative :*

*Introduction au droit du travail*, O. Prades, Editions Ellipses

*Droit du travail, droit vivant*, Jean-Emmanuel Ray, Editions Liaisons

## **UE 3 : Organisation et culture**

**ECUE 1** : *La Gestion des Ressources Humaines* – Caroline LAFFORET

Ce cours est une initiation à la Gestion des Ressources Humaines (GRH) qui permet d'aborder tous les grands thèmes du domaine sous forme d'apport théorique et de mise en pratique en sous-groupes.

*Plan général du cours :*

- Description, origine et enjeux de la gestion des ressources humaines
- La fonction RH comme support au management et à la stratégie organisationnelle
- Gestion des compétences, des carrières et des talents
- La rémunération comme outil de gestion de la performance
- La GRH 2.0. : Systèmes d'information RH, réseaux sociaux, outils collaboratifs et Big Data au service des RH

*Bibliographie indicative :*

Berry, G., Peretti, J.M. (2012). *Le SIRH : Enjeux, projets et bonnes pratiques*, Cercle SIRH, Vuibert.

Bouchez, J.P. (2016). *L'entreprise à l'ère du digital : Les nouvelles pratiques collaboratives*, Editions de boeck.

Fombonne J. (2001). *Personnel et DRH*, Vuibert, Paris.

Marouf, Z. (2011). *Les réseaux sociaux numériques d'entreprise : Etat des lieux et raisons d'agir*, Paris, L'Harmattan.

Pfeiffer, L. (2015). *MOOC, COOC. La formation professionnelle à l'heure du digital*, Dunod.

Raven, J., & Stephenson, J. (2001), *Competence in the Learning Society*, New York: Peter Lang.

Thévenet M. et al. (2009). *Fonctions RH : Politiques, métiers et outils des ressources humaines*, 2e Edition, Pearson Education France, Paris.

Thierry, D. (1990). *La Gestion prévisionnelle et préventive des emplois et des compétences*, Edition de l'Harmattan.

Ulrich, D. (1996). *Human Resource Champions: The Next Agenda for Adding Value and Delivering Results*, Harvard Business Press

## **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 :*

Choka, 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 Hofstede 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 International Management*, 15, 50-75.

Thévenet, M. (1994). *La culture d'entreprise*. PUF.

Untereiner, 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 TOP

PROGRAMME DE LA SPECIALITE TOP		DESCRIPTION DES ENSEIGNEMENTS		
Liste des UE	ECTS	Liste des ECUE	Enseignant	
Semestre 1	Psychologie du Travail – Intervention	4	Psychologie de l'orientation	L. Sovet
			Les risques psychosociaux	M. Sissler
	Psychologie des Organisations – Intervention	4	Mode projet et stratégie de changement	H. Desvilles
			Le(s) changement(s) organisationnel(s)	J. Massu
	<b>Soit</b> Psychologie du personnel – Intervention 1	4	Management des ressources humaines	Y.-M. Beaujouan
			Techniques d'entretien – Conférences	Y.-M. Beaujouan
	<b>Soit</b> Méthode de recherche empirique comportementale	4	<i>(Spécialisation à la recherche)</i>	
	<b>Soit</b> Psychologie du personnel – Intervention 2	4	Formation professionnelle	C. Delgoulet
			Bilan de compétences	N. Ferrand
	<b>Soit</b> Analyse de données avancée	4	<i>(Spécialisation à la recherche)</i>	
Méthodologie – Intervention	4	L'évaluation des compétences	X Borteyrou	
		Faciliter les dynamiques collaboratives et libérer l'intelligence collective dans les organisations	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	
<b>TOTAL</b>	<b>30</b>			

# Description des UE de la seconde année

## UE du Semestre 3

### UE 1 : Psychologie du Travail – Intervention

#### **ECUE 1** : *Psychologie de l'orientation : De la théorie à la pratique* – L. SOVET

Ce cours vise à sensibiliser les étudiant.e.s à la psychologie de l'orientation tout au long de la vie sous l'angle d'une dialectique entre la théorie et la pratique. En première partie, nous verrons comment ces théories peuvent servir de support à l'élaboration et à la compréhension de pratiques en orientation. En seconde partie, nous examinerons comment concevoir et évaluer des dispositifs d'aide en orientation à partir d'études de cas. L'évaluation de cet enseignement sera basée sur l'élaboration et l'analyse approfondie d'un dispositif d'aide en orientation.

Plan général du cours :

- Enjeux des pratiques en orientation dans le contexte actuel
- Principales théories de l'orientation
- Efficacité du conseil en orientation
- Conception et évaluation de dispositifs d'aide à l'orientation

*Bibliographie indicative:*

- Bernaudo, J.-L., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2015). *Psychologie de l'accompagnement : Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. Paris : Dunod.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation* (2ème éd.). Paris : Dunod.
- Orly-Louis, I., Guillon, V., & Loarer, E. (éds.) (2013). *Psychologie du conseil en orientation*. Bruxelles : De Boeck.

#### **ECUE 2** : *Risques Psychosociaux : les enjeux du management de la performance sociale* – Mathieu SISSLER

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<sup>ème</sup> 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 – Hortense DESVILLES**

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 :*

- Comprendre une demande, structurer une proposition d'intervention
- Introduction au modèle SIC de Renaud Sainsaulieu
- Introduction au mode projet
- Définition d'une stratégie de changement
- Elaboration et pilotage d'un plan de conduite du changement

*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, Desclée De Brouwer.

### **ECUE 2 : Nouvelles pratiques organisationnelles – Justine MASSU**

Le fonctionnement classique des grandes organisations est progressivement remis en question et confronté à des innovations organisationnelles disruptives. Cet enseignement a pour objectifs : 1. de présenter de nouvelles pratiques organisationnelles et d'y poser un regard critique ; 2. d'étudier à partir de modèles théoriques les conséquences sur l'individu de l'implémentation de telles pratiques. Dans le cadre de ce cours, les étudiants seront aussi amenés à remettre en question une pratique rencontrée en entreprise et à proposer un changement en s'appuyant sur la littérature scientifique.

*Plan général du cours :*

- Le changement : Contexte, définition et types de changement

- La psychologie du changement organisationnel : Réactions, déterminants
- Présentation de changements disruptifs
- Remise en question de pratiques actuelles et proposition d'améliorations

Bibliographie indicative :

- Cropley, D. H., & Cropley, A. J. (2015). *The psychology of innovation in organizations*. Cambridge University Press.
- Rogers, E. M. (2010). *Diffusion of innovations*. Simon and Schuster.
- 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.

### **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 méta-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

*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* – Catherine DELGOULET et Ghislaine TIRILLY

Cet enseignement a pour objectif de sensibiliser les étudiants à la place et au rôle de la formation professionnelle continue au sein des entreprises. Après avoir rappelé quelques enjeux majeurs du domaine, le dispositif légal et financier qui le régit sera présenté. La focale portera ensuite sur 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 théorique, seront traités quelques éléments fondamentaux en matière de modélisation de l'apprentissage adulte. D'un point de vue pratique, l'essentiel de l'ingénierie de formation sera abordé : depuis l'analyse des besoins et la définition des objectifs jusqu'aux méthodes d'évaluation en passant par l'élaboration du plan et des actions de formation. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux processus de « digitalisation » de l'offre de formation via divers procédés issus des Technologies de l'Information et de la Communication.

*Plan général du cours :*

- *Les principaux enjeux de la formation professionnelle en France*
- *Connaissance du cadre juridique et financier de la formation professionnelle*
- *Théories de l'apprentissage, modèles de l'apprenant adulte/formateur et méthodes pédagogiques en formation professionnelle*
- *Ingénierie de la formation* : Identification des besoins et des acquis, conception des outils et dispositifs de formation, animation des formations, évaluation des effets
- *Le développement des TIC en FP : quelles modalités, quel(s) intérêt(s) ? E-learning, dispositif mixte ou formation « enrichie », environnements Virtuels et Réalité Augmentée pour la FP*

*Bibliographie indicative :*

- Barbier, J.-M., Bourgeois, E., Chapelle, G., & Ruano-Borbalan, J.-C. (2009). *Encyclopédie de la formation*. Paris : PUF.
- Billett, S. (2001). *Learning in the workplace: strategies for effective practice*. Sydney: Allen & Unwin.
- Carré, P., & Caspar P. (2011). *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Paris : Dunod.
- Schunk, D.H. (2012). *Learning theories: an educational perspective*. Boston: Pearson.
- Thomas, D., & Bouclet, M. (1999). *L'organisation du travail et la formation*. Lyon : ANACT éditions.

**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** : *L'évaluation des compétences* – Xabi BORTEYROU

#### L'évaluation des compétences

L'objectif de ce cours sera de construire un outils d'évaluation des « soft skills " par questionnaire. Nous ferons d'abord un état des lieux théorique et méthodologique sur les outils permettant d'évaluer les compétences. Il s'agira ensuite de réaliser un recensement des softs skills et de faire des parallèles avec des construits psychologiques proches (personnalité, intelligence, intelligence sociale, intelligence émotionnelle, empathie, compétences politiques etc...).

Le travail se fera en sous-groupes (une dizaine), chacun étant chargé de traiter une soft skill en particulier (historique, références théoriques et empiriques, outils existants). Une mise en commun aura pour objectif de se fixer sur un nombre défini de soft skills Chaque groupe proposera ensuite 5 items ayant pour objectif d'opérationnaliser une soft skills.

Des liens seront faits avec le cours de Yves Marie Beaujouan, notamment afin de discuter et de réfléchir sur la différence entre l'auto-évaluation (avec un questionnaire) et l'observation des compétences (avec une mise en situation), sachant que grosso modo, ce sont les mêmes choses qu'on évalue avec des outils différents.

### **ECUE 2** : *Faciliter les dynamiques collaboratives et libérer l'intelligence collective dans les organisations* – Matthieu BUET

Dans son livre culte '*Reinventing Organizations*', Frédéric Laloux évoque l'émergence d'un nouveau paradigme de management dans certaines organisations récentes et actuelles. L'auteur y distingue plusieurs stades d'évolution des organisations selon les avancées obtenues à chaque époque. L'auteur y présente également plusieurs exemples d'entreprises, de taille et de culture différentes, qui ont mis en place un nouveau type d'organisation, de Buurtzorg aux Pays-Bas à Favi en France...

Cet enseignement vous propose de découvrir et d'expérimenter plusieurs principes, méthodes ou techniques à l'œuvre dans ces nouveaux types d'organisations dites 'Opales', et notamment les dynamiques d'auto-organisation basées sur la confiance réciproque et sur

l'intelligence collective : Codéveloppement professionnel, Election sans candidat, Forum Ouvert, Hackathon, Holacratie, Organisation en cercles, Prise de décisions par sollicitation d'avis, World Café...

## **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, 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 : Xavier CAROFF

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

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 : Xavier CAROFF, Xabi BORTEUROU, Julie COLLANGE, 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 : Xavier CAROFF, Xabi BORTEYROU, Julie COLLANGE, 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

##### 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 : ?

## **Enseignement de déontologie pour les étudiants de M2**

### **Responsable : M. Gargiulo, I. Gernet**

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 » (composées de deux éléments constitutifs d'UE, ou ECUE) et les UE liées à la pratique professionnelle (stage, mémoire de recherche, mémoire professionnel).

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** d'UE inférieure à la moyenne, à condition d'avoir obtenu une note au moins égale à 7 / 20 dans l'UE concernée (moyenne des notes dans les deux ECUE composant l'UE).

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.

### **En cas de non validation d'une année de Master :**

Si le redoublement est autorisé par le jury de fin d'année, l'étudiant doit repasser l'année suivante toutes les UE non validées (i.e., note moyenne inférieure à 10/20 dans l'UE) pour chaque semestre non validé l'année précédente. En conséquence, dans une UE composée de deux ECUE, si la note globale de l'UE est inférieure à

10/20, les étudiants autorisés à redoubler doivent repasser les deux ECUE, quelles que soient les notes obtenues antérieurement dans ces ECUE.

### **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 anti-plagiat**

## **votée par le Conseil de Gestion du 07.05.2015**

La présente charte vise à informer les étudiants de l'Université Paris Descartes de la politique de lutte contre le plagiat mise en œuvre à l'Institut de Psychologie et des risques encourus en cas de plagiat avéré dans leurs travaux. En la signant, les étudiants reconnaissent en avoir pris connaissance et s'engagent dans une démarche d'honnêteté conforme au code de la propriété intellectuelle.

L'article 6 du règlement des examens et des jurys (CEVU du 12 juin 2008 – CA du 17 juin 2008 ; Modifié par la CFVU du 9 décembre 2014 et du 20 janvier 2015) reconnaît le plagiat comme une forme de fraude aux examens.

### **1. Définition du plagiat**

Conformément au code de la propriété intellectuelle, le plagiat consiste en la « représentation ou reproduction intégrale ou partielle d'une œuvre de l'esprit faite sans le consentement de son auteur », à l'exception, « sous réserve que soient indiqués clairement le nom de l'auteur et la source [...] des analyses et courtes citations justifiées par le caractère critique, polémique, pédagogique, scientifique ou d'information de l'œuvre à laquelle elles sont incorporées ».

Ainsi, « le plagiat est constitué lorsque l'étudiant a rendu un travail qui ne permet pas de distinguer sa pensée propre d'éléments d'autres auteurs : il peut se caractériser par l'absence de citation d'un groupe de mots consécutifs, par la reformulation ou la traduction, par la copie. » (Source : Charte antiplagiat – Sciences Po, Règlement de scolarité de l'IEP de Paris : Article 12 - honnêteté intellectuelle).

Par exemple, constitue un plagiat : - Le fait de recopier du texte produit par autrui (sans mettre les guillemets), des figures, des tableaux, des graphiques, des données statistiques... sans citer les sources (nom de l'auteur, année, page) et la référence en fin de document. Ceci vaut quel que soit le type de support sur lequel le document original est publié (y compris internet). - Le fait de réaliser de l'auto-plagiat en recopiant son propre travail, déjà noté, en vue de le présenter pour une évaluation dans une autre UE. - Le fait de s'approprier des idées sachant qu'elles ont été élaborées par autrui.

### **2. Prévention du plagiat**

Les enseignants ont, notamment, accès à un logiciel informatique anti-plagiat sur lequel les travaux produits par les étudiants sont téléchargés pour en vérifier l'originalité.

Une information sur le plagiat, les règles de rédaction et d'utilisation de sources, est spécifiquement délivrée dès la pré-rentree et dans l'UE Méthodes et Pratiques Professionnelles du Psychologue 1 (MPPP1) en L1S1 ainsi que, les années suivantes, dans les UE dont la validation repose sur un mémoire, rapport ou dossier, notamment ITER2 et TERL3.

Ces informations sont également disponibles sur le site des bibliothèques universitaires de l'Université Paris Descartes et sur moodle.

En cas de doute sur la façon de se référer aux travaux d'autrui, il est recommandé de demander conseil aux enseignants ou aux services de documentation de l'Institut de Psychologie.

### 3. Evaluation du travail plagié

Les enseignants, qui apprécient la valeur des copies, les notent en fonction du travail effectué par les étudiants (et peuvent donc donner un zéro à la copie de l'étudiant si le plagiat est total).

### 4. Sanctions

Le plagiat est un acte frauduleux, particulièrement grave. Le règlement intérieur de l'Université Paris Descartes dispose que :

« Article 6 - Plagiat – Contrefaçon

6.1. Conformément au code de la propriété intellectuelle, toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle d'une œuvre de l'esprit faite sans le consentement de son auteur est illicite.

6.2. La contrefaçon ou le plagiat peuvent donner lieu à une sanction disciplinaire indépendante de la mise en œuvre de poursuites civiles et pénales.

[...] Article 29 - Procédure disciplinaire

29.1. Conformément au décret n° 92-657 du 13 juillet 1992, fait l'objet d'une procédure disciplinaire tout usager lorsqu'il est auteur ou complice :

- d'une fraude ou tentative de fraude commise à l'occasion notamment d'une inscription, d'une épreuve de contrôle continu, d'un examen ou d'un concours ;
- d'un fait de nature à porter atteinte à l'ordre public ou au bon fonctionnement de l'université ; d'un manquement au règlement intérieur.

29.2. En fonction de la gravité des faits, les sanctions disciplinaires applicables aux usagers sont les suivantes : l'avertissement, le blâme, l'exclusion temporaire pour une durée maximale de cinq ans ou l'exclusion définitive de l'université ou de tout établissement public d'enseignement supérieur, avec ou sans sursis.

29.3. Le prononcé d'une sanction peut s'accompagner, selon le cas, de la nullité de l'inscription ou de la nullité de l'épreuve correspondant à la fraude ou à la tentative de fraude, voire, pour l'étudiant concerné, de la nullité du groupe d'épreuves ou de la session d'examen ou du concours.

La mise en œuvre de la procédure disciplinaire et le prononcé, au terme de celle-ci, d'une sanction, sont indépendants de la mise en œuvre, à raison des mêmes faits, d'une action pénale. »

## 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**

## Informations administratives

### **SECRETARIAT PEDAGOGIQUE**

Mme Sahra KHOBZI

Bureau 2051 (2ème étage)

Ouverture : Lundi et Mercredi de 9h30 à 12h30 ; Mardi et Jeudi de 13h30 à 16h30

Mail : [sahra.khobzi@parisdescartes.fr](mailto:sahra.khobzi@parisdescartes.fr)

Tél. : 01 76 53 30 56

### **BUREAU DES STAGES**

Retrait des conventions de stage et consultation du fichier des stages

Mme Alev BITIGEN

Bureau 2048 (2ème étage)

Ouverture : Lundi et Mercredi de 9h30 à 12h30 ; Mardi et Jeudi de 13h30 à 16h30

Mail : [bureau-des-stages@psychologie.parisdescartes.fr](mailto:bureau-des-stages@psychologie.parisdescartes.fr)

Tél. : 01 76 53 29 55

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 : [bupieron@bu.parisdescartes.fr](mailto:bupieron@bu.parisdescartes.fr)

### **TESTOTHEQUE**

**Consultation et conseils d'utilisation - au sous-sol, en entrant dans la bibliothèque à droite, Tél. : 01 55 20 59 81**