BIENVENUE À L'UNIVERSITÉ DE NANTES.....	4
1. PRESENTATION DE LA FORMATION.....	5
Responsabilités relatives au Master.....	5
Présentation générale.....	5
La capacité d'accueil du Master est de 25 étudiants en M1 et de 25 étudiants en M2.....	5
Stage.....	6
Compétences visées.....	6
Activités visées.....	8
Commission pédagogique du Master.....	9
Statuts et coordonnées de l'Equipe pédagogique du Master.....	9
Adossement au Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire (LPPL).....	10
Accréditation EuroPsy du Master.....	11
Site internet.....	11
2. MAQUETTE PEDAGOGIQUE.....	12
3. DESCRIPTIF DES COURS.....	13
Programme pédagogique du semestre 9.....	13
UE 9 - HPS9S1 - APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE ET DU TRAVAIL - NIVEAU 2.....	13
HPS9S11 - Risques environnementaux et adaptations.....	13
HPS9S12 - Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle.....	13
HPS9S13 - Représentations sociales : études de cas.....	14
HPS9S14 - Qualité de vie au travail et management.....	14
UE 10 - HPS9S2- MODELISATION ET EPISTEMOLOGIE.....	15
HPS9S21 - Modélisation statistique - Niveau 2.....	15
HPS9S22 - Modélisation scientifique et épistémologique.....	16
UE 11 - HPS9S3 - EVALUATION, RECRUTEMENT ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES.....	16
HPS9S31 - Recrutement.....	16
HPS9S32 - Etalonnage et utilisation des tests.....	17
HPS9S33 - Bilan de compétences.....	17
UE 12 - HPS9S4 - ORGANISATION ET CHANGEMENT.....	18
HPS9S41 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).....	18
HPS9S42 - Formation et intervention.....	19
HPS9S43 - Organisation et management de la qualité.....	19
HPS9S44 - Audit - diagnostic.....	20
UE 13 - HPS9S5 - REGARDS PLURIDISCIPLINAIRES SUR LE TRAVAIL.....	21
HPS9S51 - Droit social : introduction au droit du travail.....	21
HPS9S52 - Economie.....	21
HPS9S53 - Médecine du travail.....	22
HPS9S54 - Sociologie du travail.....	22
UE 14 - HPS9S6 - MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLES.....	23
HPS9S61 - Conduite d'entretiens.....	23
HPS9S62 - Conduite de réunion.....	24
HPS9S63 - Communication et théâtre d'entreprise.....	25
UE 15 - HPS9S7 - PROFESSIONNALISATION.....	25
HPS9S71 - Retours d'expériences.....	25
HPS9S72 - Recherche de stage et d'emploi.....	25
HPS9S73 - Création d'entreprises.....	28
HPS9S74 - Visites d'entreprises.....	29
UE 16 - HPS9S8 - LANGUE VIVANTE.....	29
HPS9S81 - Anglais.....	29
Programme pédagogique du semestre 10.....	31
UE 17 - HPS0S1 - TRAVAUX DE FIN D'ETUDE.....	31
HPS0S11 - Mémoire.....	31
HPS0S12 - Stage.....	31
4. MODALITES DE CONTROLE DES CONNAISSANCES (MCC).....	32
MCC du semestre 9.....	32
MCC du semestre 10.....	35
6. INFORMATIONS DIVERSES.....	37

Bibliothèque de section (BS) psychologie	37
Maintenance technique	37
Services WEB de l'Université.....	37
Scolarité des Lettres et Sciences Humaines.....	37
Service universitaire d'information et d'orientation (SUIO)	38
Pratiquer les langues étrangères à l'université.....	38
Campus responsable	38
Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS)	38
Service social.....	39
Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS).....	39
Relations internationales	39
7. COORDONNEES D'ASSOCIATIONS ETUDIANTES ET PROFESSIONNELLES EN PSYCHOLOGIE	40
.....	

BIENVENUE À L'UNIVERSITÉ DE NANTES

Le présent livret fournit quelques informations générales sur la Faculté de Psychologie, l'organisation des enseignements, les modalités de validation ainsi que des informations sur les contenus des enseignements, les noms des enseignants, les références bibliographiques et autres informations indispensables pour les étudiants. En outre, des informations spécifiques (emplois du temps, absence d'enseignants, dates de contrôle, etc.) sont communiquées sur les panneaux d'affichage « Master 1 » et « Master 2 » qui se trouvent dans les couloirs près des secrétariats pédagogiques, ou *via* les listes de diffusion. Pour plus de détail sur la Faculté de Psychologie en général, télécharger le livret du Master 1 de Psychologie sociale, du travail et des organisations, sur la page internet <http://www.psychologie.univ-nantes.fr/>.

Depuis le 18 septembre 2001, date de publication au Journal Officiel, une Unité de Formation et de Recherche (UFR) de psychologie est créée à l'Université de Nantes. Cette Faculté a ses propres organes de direction. Elle est ainsi dirigée par un Directeur élu et un Conseil. Ce Conseil est composé de membres élus, et de six étudiants : trois d'entre eux représentent le cycle Licence, et les trois autres les cycles Master et Doctorat.

<i>N° Bureau</i>		<i>Tél.</i>
		02 53 520U 44...
	Directeur de la faculté	
152	GALHARRET Jean-Michel	26 14
	Responsable administrative	
158	MAINTEROT Solene	26 48
	Secrétariat de la faculté	
155	LY SONYA	26 49
	Administration des relations internationales	
156	CHAUCHARD Emeline	26 07
	Secrétariat Masters 1 et 2	
160	HOUIS Gisèle	26 40
	Secrétariat du laboratoire	
153		26 10
	Bibliothèque	
	MAINTEROT Solène	26 19
	KHOMSI Anouar	26 19
	Technicien audio-visuel	
157	VINCENT Jean-Philippe	26 24

1. PRESENTATION DE LA FORMATION

Responsabilités relatives au Master 1 et 2

Responsable pédagogique et présidente du jury :

André NDOBO

Andre.ndobo@univ-nantes.fr

(pour toute question relative à la formation, au projet professionnel, aux stages, aux modalités de contrôle et de validation des enseignements,...)

Co-responsables :

Elisa Sarda (Mémoires)

Anaïs AMELINE (Stages et Professionnalisation)

Secrétaire pédagogique :

Gisèle HOUIS

Secrétariat des Masters 2

Tél. : 02 53 52 26 40

gisele.houis@univ-nantes.fr

(pour toute question relative aux aspects administratifs : inscriptions, emplois du temps, conventions de stage, ...)

Pour toute question relative à la mobilité internationale, s'adresser à :

Emeline CHAUCHARD

Emeline.chauchard@univ-nantes.fr

Présentation générale

Le Master *Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations (PSTO)*, Parcours *Psychologie sociale et du travail : recherche et intervention*, a une double vocation : recherche et professionnelle. Il forme des professionnels en psychologie sociale, du travail et des organisations. Il permet également aux diplômés de poursuivre des études en doctorat de psychologie. Les recherches et recherches-actions qui y sont conduites doivent s'inscrire dans les axes du Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire auquel le master est adossé.

Cette formation s'adresse aux étudiants titulaires d'une Licence de Psychologie (L3).

La capacité d'accueil du Master est **de 25 étudiants en M1 et de 25 étudiants en M2.**

La formation en deux ans comprend une spécialisation :

- 1) théorique en psychologie sociale : psychologie sociale et du travail ; psychologie sociale et environnementale ; jugement social et relations intergroupes ; croyances et représentations sociales ;
- 2) méthodologique sur le recueil et traitement des données quantitatives et qualitatives ;
- 3) pratique sur la présentation des théories appliquées et la professionnalisation (ex : évaluation, recrutement et transitions professionnelles ; organisation et changement ; regards pluridisciplinaires sur le travail,...) ;
- 4) linguistique avec la poursuite de l'enseignement de l'anglais.

L'éthique de la recherche et la déontologie des psychologues y sont approfondies.

La réalisation d'un mémoire de recherche et d'un rapport de stage viennent actualiser la double compétence visée par la formation.

Poursuite d'études possibles :

Doctorat (sélection fondée sur la soumission d'un projet de thèse).

Stage

Deux stages doivent être réalisés au cours du Master :

- Un stage en M1 (au minimum 150 h)
- Un stage en M2 (500 h). L'objectif du stage de Master 2 est de « conforter les capacités d'autonomie de l'étudiant-e en le-la plaçant dans une ou des situations professionnelles réelles relevant de l'exercice professionnel des praticiens titulaires du titre de Psychologue » (Arrêté sur les stages du 19 Mai 2006).

Compétences visées

Les étudiant-e-s développent et approfondissent deux types de compétences :

- d'une part des compétences dans le champ de la recherche en psychologie sociale fondamentale et appliquée (environnement, travail,...). Le Master forme les étudiants à la recherche par la recherche ;
- d'autre part des compétences dans le champ professionnel en psychologie sociale, du travail et des organisations : pratiques d'intervention dans les organisations, conseil, conception d'études. Le Master prépare les étudiants à conduire des interventions individuelles et collectives au sein des organisations.

L'étudiant.e en fin de formation doit être capable de convoquer les cadres théoriques et méthodologiques propres aux différents champs de la psychologie sociale, afin :

- de concevoir une recherche ;
- de répondre à des demandes d'organisations relevant de champs d'intervention variés (entreprises, collectivités territoriales, associations,...) ;
- d'avoir une connaissance approfondie des dispositifs institutionnels concernant le travail : prescriptions législatives et réglementaires, instances de contrôle, syndicats et associations, etc.

Les diplômés doivent faire preuve d'un ensemble de compétences théoriques, techniques et professionnelles de haut niveau. Ils se réfèrent principalement à des cadres théoriques issus de la psychologie sociale et du travail, mais aussi de la sociologie du travail et de l'emploi, du management et du droit social.

Du point de vue théorique, l'étudiant en fin de formation doit être capable :

- de situer les courants de connaissance qui, en psychologie et dans les champs voisins, ont servi de cadres pour penser l'homme au travail : psychométrie, relations humaines, adaptation du travail à l'homme, formation et développement des compétences, etc.
- de maîtriser, d'une part les théories et modèles psycho-sociaux actuels concernant la communication, les relations d'influence et de pouvoir, les structures organisationnelles et le changement, d'autre part les théories et modèles concernant

la satisfaction et la santé au travail, le développement des compétences et l'évaluation de celles-ci ;

- de mettre en rapport ces cadres théoriques avec les problèmes rencontrés.

Du point de vue technique et pratique, l'étudiant en fin de formation doit être capable :

- de construire des projets d'intervention allant de l'analyse de la demande jusqu'à l'évaluation de l'action, en passant par la mise en place des étapes intermédiaires appropriées ;
- de mettre en œuvre de façon pertinente les diverses démarches de recueil de données en psychologie sociale appliquée : entretiens, audits de fonctionnement, élaboration de protocoles d'enquête et dépouillement de ceux-ci ; traitement systématique de données recueillies par questionnaires, ou analyse de données déjà disponibles ;
- de restituer les données ainsi recueillies et interprétées, aux fins de discussion et de validation et appropriation par les acteurs concernés. Cette phase utilise les structures de travail et de concertation existantes, ou en crée d'autres, adaptées aux besoins du problème à traiter ;
- de choisir les modes d'organisation et d'animation pertinents pour faire fonctionner des groupes visant les échanges ou l'évolution collective des participants ;
- de rédiger des documents de travail permettant de communiquer avec les diverses parties prenantes ; documents de synthèse, de préconisations ou de grilles visant l'aide à la décision, le travail habituel ou la formation.
- de rechercher dans les bases de documentation professionnelle en psychologie (en langue française et anglaise) les références de travaux en rapport avec les cas à traiter. Cette compétence en recherche documentaire s'applique en particulier aux méthodes d'examen psychologique utilisées en matière de recrutement et d'évaluation du personnel.

Du point de vue professionnel, l'étudiant en fin de formation doit être capable :

- de connaître les dispositifs institutionnels concernant le travail : prescriptions législatives et réglementaires, instances de contrôle, syndicats et associations ;
- de situer son rôle propre par rapport à ceux d'autres intervenants dans la fonction « personnel » (médecins du travail, ergonomes, syndicalistes, etc.) et par rapport à ceux d'intervenants d'autres fonctions de l'entreprise (production, commerce, recherche et développement)
- de connaître les organismes et associations de psychologues susceptibles de l'accompagner dans sa pratique, sa formation permanente et dans l'application des principes de la déontologie de sa profession.

Activités visées

- La conception et la réalisation de démarches globales de recherche et de recherche-action dans les différents champs de la psychologie sociale ;
- La conception et la réalisation de démarches d'évaluation et d'intervention en organisation.

Ce Master 2 vise la formation de professionnels de l'intervention psycho-sociale centrés sur l'analyse et la conduite du changement social en milieu de travail (organisations industrielles, sociétés de services, organismes publics, organismes de formation...). Les diplômés mettent en œuvre des opérations classiques de recrutement, d'accompagnement professionnel, de formation, et d'évolutions organisationnelles, après en avoir spécifié la pertinence et les modalités dans un contexte donné.

- **Gestion des compétences** : accompagnement de l'évolution des emplois et des compétences par l'observation des situations de travail et des activités des divers acteurs, la réalisation de référentiels, de fiches de poste, la conduite d'entretien d'évaluation, la mise en place de plan de formation et de mobilité en lien avec la GPEC ;
- **Recrutement** : accompagnement de l'entreprise dans l'analyse de ses besoins en personnels actuels et prévisibles, définition de sa politique de recrutement, puis mise en œuvre de celle-ci ;
- **Bilan de compétences** : accompagnement de la personne dans la réalisation de son projet professionnel par l'analyse de sa demande, de son parcours professionnel, du contexte socio-économique et l'utilisation éventuelle des tests appropriés ;
- **Audit, diagnostic** : accompagnement d'organismes, d'entreprises ou de services dans leurs évolutions organisationnelles ou leur réorganisation, par la réalisation d'audits qualitatifs de fonctionnement, l'évaluation psycho-sociale de plans de développement, la préconisation et la mise en œuvre de solutions alternatives ;
- **Ingénierie de formation** : accompagnement des demandes de formation par l'analyse du travail, des besoins, et la conception de plan de formation ;
- **Amélioration de la sécurité et des conditions de travail**, en lien avec les services concernés et les instances compétentes (CHSCT, Médecine du Travail, Services Santé au travail, cabinets d'ergonomie) : analyse des risques, choix de mesures curatives ou préventives notamment dans le champ des risques psycho-sociaux (stress, burn-out, harcèlement).

Commission pédagogique du Master

La Commission pédagogique a élaboré la maquette pédagogique du Master et veille à sa mise en application dans les conditions les meilleures. Des bilans réguliers grâce aux échanges avec les étudiants en fin de chaque semestre y sont présentés en vue d'une amélioration continue de la formation.

Prénom et Nom	Statut
André NDOBO	Présidente de la commission pédagogique et du jury du diplôme
Ghoulane FLEURY-BAHI	Membre de la commission pédagogique et Vice-présidente du jury du diplôme
Anaïs AMELINE	Membre de la commission pédagogique
Elisa SARDA	Membre de la commission pédagogique
Elise RENARD	Membre de la commission pédagogique
Nicolas ROUSSIAU	Membre de la commission pédagogique

Statuts et coordonnées de l'Equipe pédagogique du Master

Les enseignants de cette formation regroupent :

- 11 enseignants universitaires dont :
 - 9 enseignants-chercheurs de la Faculté de psychologie de l'université de Nantes :
 - 6 enseignants-chercheurs en psychologie sociale, tous membres du Laboratoire de Psychologie des Pays de Loire (LPPL - UPRES EA 4638). Ils constituent les membres de la commission pédagogique du Master ;
 - 3 enseignants-chercheurs (méthodologie, statistiques et langues).
 - 1 professeur agrégé en Economie de l'université de Nantes
 - 1 enseignant-chercheur de l'université d'Angers, membre du LARIS (UPRES EA 7315)
- 18 praticiens (dont 14 psychologues) exerçant dans différents champs d'activité.

	Par ordre alphabétique		
	INTERVENANTS UNIVERSITAIRES	STATUT	MAILS
	AMELINE Anaïs	MCU Psychologie sociale, Psychologue – U. de Nantes	anais.ameline@univ-nantes.fr
1	BIGEARD Léa	Professeur Agrégé Économie – U. de Nantes	Max.Bedouelle@univ-nantes.fr
2	CHARKI Abdérafî	MCU Qualité et sûreté – U. d'Angers	abderafi.charki@gmail.com
	CONGARD Anne	Professeur Psychologie différentielle de la santé – U. de Nantes	anne.congard@univ-nantes.fr
4	DE BONT Leslie	Professeur Agrégé Anglais – U. de Nantes	leslie.debont@univ-nantes.fr
5	FLEURY-BAHI Ghazlane	Professeur Psychologie sociale et environnementale – U. de Nantes	ghazlane.fleury-bahi@univ-nantes.fr
6	GALHARRET Jean-Michel	Professeur Agrégé Statistiques – U. de Nantes	jean-michel.galharret@univ-nantes.fr
9	NDOBO André	Professeur Psychologie sociale – U. de Nantes	andre.ndobo@univ-nantes.fr
10	RENARD Elise	MCU Psychologie sociale, Psychologue – U. de Nantes	elise.renard@univ-nantes.fr
11	ROUSSIAU Nicolas	Professeur Psychologie sociale – U. de Nantes	nicolas.roussiau@univ-nantes.fr
	PROFESSIONNELS	STATUT	MAILS
1	ABELARD Joaquina	Psychologue du travail - Recrutement, Conseil RH et formation - La Roche sur Yon	joaquina@act-up.fr
2	ARDEOIS Fabrice	Psychologue Accompagnement QVT, Référent éthique et déontologie à la DRH SNCF - Paris	fabrice.ardeois@sncf.fr
3	BALMAS Emmanuelle	Psychologue du travail – Consultante RH - Saint-Nazaire	emmanuellebalmas@orange.fr
4	BARON Simon	Psychologue - Chief Science & Innovation Assess First - Paris	sbaron@assessfirst.com
5	BARRE Sophie	Psychologue – Consultante Secteur médico-social	sophie.barre@wanadoo.fr
6	BEZIAU Nicolas	Avocat - Nantes	nicolas.beziau@ipsofacto-avocats.fr
7	CADEAU Manuela	Psychologue organisationnel - Fondatrice et Dirigeante de Rush Conseil - Saint-Nazaire	rushconseil@gmail.com
8	CESBRON Marc	Psychologue du travail - Consultant - Nantes	marc.cesbron@gmail.com
9	DUBUS Jeanne	Psychologue DRH	jeanne.dubus@hotmail.fr
10	GIANNAKI Stella	Psychologue Chargée de recherche dans le cabinet FORSTAFF - Nantes	stellaja@hotmail.com
11	GRABOWSKI Emilie	Psychologue sociale et du travail - Animation de modules de formation associant théâtre et psychologie du travail - Nantes	emilie.grabowski@gmail.com
12	JOSSO Marie	Psychologue - Fondatrice et Dirigeante d'Ad POTENTIEL - Nantes	marie.josso@adpotentiel.fr
13	PIRIOU Kevin	Psychologue du travail, Chargé de recrutement & de développement RH	Kevin.Piriou@saint-gobain.com
14	ROUSSEL Eric	Sociologue du management	eric.rousseau1230510@orange.fr
15	SILORET Marine	Psychologue Chargée de recherche dans le cabinet FORSTAFF - Nantes	marine.siloret@forstaff.fr
16	TASSY Véronique	Médecin inspecteur du travail – DIRECCTE - Nantes	veronique.tassy@direccte.gouv.fr
17	TOQUE Maryline	Psychologue Consultante à ACOR Conseil. Missions d'études, de diagnostics d'organisation - Angers	maryline.toque@wanadoo.fr
18	TRIPODI Dominique	Praticien Hospitalier, chef du service Pathologie Professionnelle et Environnementale – CHU de Nantes	dominique.tripodi@chu-nantes.fr

Adossement au Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire (LPPL)

Le Master PSTO est adossé au Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire (LPPL - EA 4638).

Le Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire (LPPL) est né en janvier 2012 de la fusion des laboratoires de psychologie des universités de Nantes (UN, EA 3259) et d'Angers (UA, EA 2646). Il réunit des enseignants-chercheurs et chercheurs issus des différentes spécialités de la psychologie. Il est dirigé par Philippe Allain, professeur de neuropsychologie à l'université d'Angers, et codirigé par Anne Congard, professeure en psychologie différentielle de la santé à l'université de Nantes.

Pour la période 2017-2021, les activités scientifiques du LPPL sont centrées sur la question des régulations sur la base d'une structuration en deux axes. Le premier axe « Régulations cognitives et comportementales » s'intéresse aux aptitudes cognitives et socio-cognitives permettant le contrôle de l'action. Le second axe « Risques et régulations émotionnelles et sociales » se centre sur la part individuelle et collective du ressenti et des comportements dans un contexte social et en situations de risques. C'est au sein de ce second axe que sont conduites les recherches se rapportant plus spécifiquement à la psychologie sociale et du travail.

Axe 2 - Risques et Régulations émotionnelles et sociales
<http://www.lppl.univ-nantes.fr/programme/axe-2/>

L'axe « Risques et Régulations émotionnelles et sociales » se donne pour objectif d'étudier les processus adaptatifs liés à l'influence de contextes physiques et/ou sociaux pouvant s'avérer problématiques, et ceci en ciblant les processus de régulations émotionnelles et sociales, les souffrances psychiques liées aux difficultés de régulation. Deux angles d'approche seront mobilisés, en référence :

- 1) à des facteurs de risque qui relèvent de l'environnement sanitaire, fonctionnel ou écologique (Risques collectifs et sécurité) ;
- 2) à des facteurs de risque qui relèvent de l'environnement social (Risques et contextes sociaux).

Ces contextes sociaux constituent des espaces potentiellement générateurs d'inégalité sociale, de stigmatisation, de conflit, de harcèlement, de violence... par la nature des interactions sociales et intergroupes qui s'y seront développées. Certains contextes sociaux favoriseront ainsi les processus de régulations émotionnelles et sociales, quand d'autres généreront mal-être et problèmes en termes de santé mentale. Il s'agit donc d'étudier les processus de régulation émotionnelle et cognitive générés par la confrontation à un contexte social potentiellement problématique. Les travaux seront menés selon trois angles d'approche :

- étudier les processus à l'œuvre dans la genèse de ces situations sociales à risque (rôle des déterminants individuels, sociaux, organisationnels, rôle des représentations et croyances sociales ; processus médiateurs, modérateurs ...);
- étudier les conséquences de cette confrontation à un contexte social à risque en termes de santé psychologique (anxiété, stress professionnel, troubles du comportement alimentaire, dépressions et burn-out, trouble de stress post-traumatique...);
- étudier les stratégies de faire face mise en œuvre par les individus confrontés à ces contextes fragilisants.

Les recherches sont menées auprès de populations spécifiques (groupes minoritaires ou stigmatisés ; contextes organisationnels ; groupes exposés à des événements traumatiques) ou en population générale.

Les méthodologies utilisées dans l'axe 2 seront essentiellement quantitatives : expérimentation, questionnaires, mesures physiologiques, échelles.

Accréditation EuroPsy du Master

Le Projet Europsy est organisé par l'EFPA (European Federation of Psychologists' Associations). Son objectif, sur le plan européen, est triple : 1) Harmoniser la profession de psychologue, 2) Elever le niveau moyen de formation, et 3) Favoriser la participation des professionnels à la formation. La certification EuroPsy est un «Label de qualité européen».

La Faculté de psychologie de Nantes a été la première université de France à avoir obtenu la certification Europsy pour l'ensemble de ses Masters.

<http://www.europsy.fr>

Site internet

Pour une présentation des informations en format numérique ou pour des compléments d'information liées aux modalités de sélection :

<http://www.psychologie.univ-nantes.fr/formation/master-psychologie-sociale-du-travail-et-des-organisations-2018833.kjsp>

2. MAQUETTE PEDAGOGIQUE

Contenu pédagogique de la maquette 2018-2019		UE : Unité d'Enseignement ec : élément constitutif (de l'UE)						
8374	Master 2 Psychologie sociale, du travail et des organisations							
Code pédagogique	Intitulé de l'enseignement	Semestre	UE	ECTS	Coeff.	CM	TD	Nom des intervenants
			ec					en jaune : intervenants extérieurs à l'UFR de Psychologie
HPS9S1-	UE 9 - APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE Niveau 2	1	UE	8	8			
HPS9S11	Risques environnementaux et adaptations	1	ec			6		Ghozlane FLEURY-BAHI
HPS9S11		1	ec			6		Oscar NAVARRO
HPS9S12	Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle	1	ec			12		André NDOBO
HPS9S13	Représentations sociales : études de cas	1	ec			12		Nicolas ROUSSIAU
HPS9S14	Qualité de vie au travail et management	1	ec			12		Christine JEOFFRION
HPS9S2-	UE 10 - MODELISATION ET EPISTEMOLOGIE	1	UE	2	2			
HPS9S21	Modélisation statistique Niveau 2	1	ec			6		Jean-Michel GALHARRET
HPS9S21		1	ec			4		Ghozlane FLEURY-BAHI
HPS9S22	Modélisation scientifique et épistémologie	1	ec			10		Nicolas ROUSSIAU
HPS9S3-	UE 11 - EVALUATION, RECRUTEMENT ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	1	UE	3	3			
HPS9S31	Recrutement	1	ec			10		Elise RENARD
HPS9S32	Etalonnage des tests	1	ec			10		Tiphaine COLLIOT
HPS9S33	Bilan de compétences	1	ec			10		Marc CESBRON
HPS9S4-	UE 12 - ORGANISATION ET CHANGEMENT	1	UE	4	4			
HPS9S41	GPEC	1	ec			10		Emmanuelle BALMAS
HPS9S42	Formation et intervention	1	ec			10		Sophie BARRE
HPS9S43	Gestion de la qualité	1	ec			10		Abderafi CHARKI
HPS9S44	Audit - Diagnostic	1	ec			10		Manuela CADEAU
HPS9S5-	UE 13 - REGARDS PLURIDISCIPLINAIRES SUR LE TRAVAIL	1	UE	8	8			
HPS9S51	Droit social	1	ec			20		Nicolas BEZIAU
HPS9S52	Economie	1	ec			15		Max BEDOUELLE
HPS9S53	Médecine du travail	1	ec			9		Dominique TRIPODI
HPS9S53		1	ec			6		Véronique TASSY
HPS9S54	Sociologie du travail	1	ec			15		Eric ROUSSEL
HPS9S6-	UE 14 - MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLES	1	UE	1	1			
HPS9S61	Conduite d'entretiens	1	ec			12		Christine JEOFFRION
HPS9S62	Conduite de réunion	1	ec			18		Ghozlane FLEURY-BAHI
HPS9S62		1	ec			18		Christine JEOFFRION
HPS9S63	Communication et théâtre d'entreprise	1	ec			12		Emilie GRABOWSKI
HPS9S7-	UE 15 - PROFESSIONNALISATION	1	UE	1	1			
HPS9S71	Retours d'expériences	1	ec			3		Jeanne DUBUS
HPS9S71		1	ec			3		Fabrice ARDEOIS
HPS9S71		1	ec			3		Simon BARON
HPS9S71		1	ec			3		Marine SILORET
HPS9S71		1	ec			3		Maryline TOQUE
HPS9S71		1	ec			3		Kevin PIRIOU
HPS9S72	Recherche de stage et d'emploi	1	ec			8		Stella GIANNAKI
HPS9S73	Création d'entreprises	1	ec			3		Joaquina ABELARD
HPS9S73		1	ec			3		Marie JOSSO
HPS9S74	Visites d'entreprises	1	ec			6		Christine JEOFFRION
HPS9S8-	UE 16 - LANGUE VIVANTE	1	UE	3	3			
HPS9S81	Anglais	1	ec			24		Leslie DEBONT
HPS0S1-	UE 17 - TRAVAUX DE FIN D ETUDE	2	UE	30	30			
HPS0S11	Mémoire	2	ec			12		Tous les enseignants-chercheurs de PSTO
HPS0S12	Stage	2	ec			38		Tous les enseignants-chercheurs de PSTO

3. DESCRIPTIF DES COURS

Programme pédagogique du semestre 9

UE 9 - HPS9S1 - APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE ET DU TRAVAIL - NIVEAU 2

HPS9S11 - Risques environnementaux et adaptations

Intervenants :

M^{me} Ghazlane FLEURY-BAHI : CM (12 h)

Objectif(s) de l'intervention :

L'évaluation, la prévention et la gestion des risques sont devenues des enjeux majeurs de nos sociétés. Les risques environnementaux (pollutions, effets du changement climatique...) tout particulièrement sont, plus que jamais, l'objet d'une préoccupation croissante de la part des pouvoirs publics et des différents acteurs sociaux. Cet enseignement présentera comment la psychologie sociale, à travers différentes théories et méthodes, peut venir éclairer un certain nombre de questionnements relatifs aux risques environnementaux et à leur gestion.

Bibliographie spécifique :

Fleury-Bahi, G. (2010). *Psychologie et environnement : des concepts aux applications*. (Chapitre 4 : l'évaluation du risque environnemental). Bruxelles : De Boeck.

Fleury-Bahi, G., Pol, E., & Navarro, O. (Eds) (2017). *Handbook of Environmental Psychology and Quality of Life Research*. Springer International Publishing.

Kouabenan, D.R., Cadet, B., Hermand, D., & Munoz-Sastre, M.T. (Eds) (2007). *Psychologie du risque*. Bruxelles : De Boeck.

Moser, G. (2009). *Psychologie Environnementale : La relation homme-environnement*. Bruxelles : De Boeck.

HPS9S12 - Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle

Intervenant :

M. André NDOBO : CM (12 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Les préjugés et les discriminations sont envisagés comme des indicateurs de dysrégulation sociale. Cette dysrégulation s'actualise par l'inégalité intergroupe et par la tendance à la stigmatisation des exogroupes, et le conflit intergroupe en est la conséquence courante.

Le cours consiste à proposer une revue de la littérature théorique et empirique sur les mécanismes de cette dysrégulation sociale, sur ses impacts dans la culture et dans la vie des organisations (école, travail...), et sur la manière dont le contexte législatif détermine l'expression des préjugés et des discriminations. Un accent particulier sera mis 1) sur les enjeux méthodologiques de l'identification de cette dysrégulation 2) sur les apports d'une approche intersectionnelle des discriminations et, 3) sur les outils de réduction des biais intergroupes et sur la réalité de leur efficacité.

Principaux points abordés :

Etat des lieux des préjugés et de la discrimination au travail Impacts de la stigmatisation sur la vie organisationnelle et sur les acteurs ; Conflits dans les organisations ; Approche intersectionnelle des préjugés et de la discrimination ; Enjeux méthodologiques concernant leur détection ; Dilution.

Bibliographie spécifique :

Bataille, P. (1997). *Le racisme au travail*. Paris : La Découverte.

Cole, E. R. (2009). Intersectionality and research in psychology. *American Psychologist*, 64, 170-180.

Dambrun, M., & Guimond, S. (2003). Les mesures implicites et explicites de préjugés et leur relation : Développements récents et perspectives théoriques. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 57, 52-73.

Ndobo, A. (2011). *Les nouveaux visages de la discrimination*. Bruxelles : De Boeck.

Pettigrew, T.F., & Tropp, L.R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38, 922-934.

HPS9S13 - Représentations sociales : études de cas

Intervenant :

M. Nicolas ROUSSIAU : CM (12 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Cet enseignement théorique portera sur la dimension appliquée des représentations sociales.

Principaux points abordés :

La première partie abordera des études de cas sur différents objets (qualité de vie ; argent ; fonction infirmière) en fonction des courants théoriques dans les représentations sociales : noyau central, principes organisateurs,... La deuxième partie traitera de la production de représentations en dynamiques de groupes, plusieurs configurations seront abordées.

Bibliographie spécifique :

Bonnet, Y., Roussiau, N., & Vergès, P. (2003). Categorical and prototypical analysis: a study on the quality process in hospital institutions. *European Review of Applied Psychology*, 52(3-4), 213-220.

Moliner, P., Rateau, P., & Cohen-Scali, V. (2002). *Les Représentations sociales*. Rennes : P.U.R.

Roussiau, N., Chalmin, & M. Lecaillon, J. (2000). Les représentations comparées de la qualité du séjour hospitalier chez les patients et les soignants. *Psychologie du travail et des organisations*, 6(3-4), 217-233.

HPS9S14 - Qualité de vie au travail et management

Intervenante :

Mme Elise RENARD & Mr Pascal MALOLA : CM (12 h)

Objectif(s) de l'intervention :

L'objectif de ce cours est de montrer les liens qui existent entre qualité de vie au travail et management au travers d'exemples issus de recherches internationales et d'expériences organisationnelles. A partir de textes réglementaires (Accord National Interprofessionnel du 19 juin 2013, Loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, dite loi Rebsamen, Plan Santé au Travail 2016-2020,...), de modèles de management ou encore de concepts issus de la psychologie sociale et du travail, l'intérêt du management

participatif sera souligné.

Bibliographie spécifique :

- Bernaud, J.-L., Desrumaux, P., & Guédon, D. (Éd.). (2016). *Psychologie de la bienveillance professionnelle. Concepts, modèles et dispositifs*. Paris : Dunod.
- Colombat, P. (Éd.). (2012). *Qualité de vie au travail et management participatif*. Rueil-Malmaison: Lamarre.
- Getz, I., & Carney, B. M. (2012). *Liberté et Compagnie – Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises*. Paris : Fayard.
- Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.
- Tavani, J. L., Lo Monaco, G., Hoffmann-Hervé, L., Botella, M., & Collange, J. (2014). La qualité de vie au travail : objectif à poursuivre ou concept à évaluer ? *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 75(2), 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2014.01.002>
- Turcotte, P. R. (1988). *QVT : la qualité de vie au travail : une voie vers l'excellence*. Montréal: Agence d'Arc.

UE 10 - HPS9S2- MODELISATION ET EPISTEMOLOGIE

HPS9S21 - Modélisation statistique - Niveau 2

Intervenants :

Mme Ghozlane FLEURY-BAHI : TD (4 h)

M. Jean-Michel GALHARRET : TD (6 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Il s'agira de présenter différents types de modèles statistiques (modérateur, médiateur, en pistes causales, structuraux) et leur utilisation dans les champs de la psychologie sociale. On montrera notamment comment ceux-ci permettent d'aborder les notions de variables en fonctionnement et de système. Les principales étapes de la démarche de mise à l'épreuve d'un modèle seront exposées en s'appuyant sur des exemples de recherches. Une mise en œuvre se fera sur le logiciel JASP (version 0.9.0.1 disponible à l'adresse <https://jasp-stats.org/download/>) en salle informatique.

Bibliographie spécifique :

- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research : conceptual, strategic, and statistical considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173- 1182.
- Rasclé, N., & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs: implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé, *Le Travail Humain*, 64, 97-118.
- Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, E., & El Akremi, A. (2002). *Méthodes d'équations structurelles : recherche et applications en gestion*. Paris : Economica.
- Shadish, W. R. (1996). Meta-analysis and the exploration of causal mediating processes : a primer of examples, methods, and issues, *Psychological Methods*, 1, 47-65.
- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (1996). *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

HPS9S22 - Modélisation scientifique et épistémologique

Intervenant :

M. Nicolas ROUSSIAU : TD (10 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Cet enseignement théorique portera sur la construction des modèles scientifiques en psychologie sociale. Plus précisément seront abordées dans une perspective comparative les théories non scientifiques d'explication du monde (religion, astrologie, magie, sorcellerie, ...).

Principaux points abordés :

Les théories scientifiques de types paradigmatiques, phénoménologiques et opératoires. Les perspectives inductive et hypothético-déductive. L'analyse portera, d'une manière transversale, sur les questions de description, d'explication et de prévision, ainsi que sur les validités internes et externes qui sont en lien avec chaque conception théorique.

Bibliographie spécifique :

Chalmers, A. F. (1987). *Qu'est-ce que la science ?* Paris : La découverte.

Gardair, E., & Roussiau, N (2014). *La superstition*. Louvain la Neuve : De Boeck.

Larivée, S. (2014). *Quand le paranormal manipule la science*. Grenoble : P.U.G.

UE 11 - HPS9S3 - EVALUATION, RECRUTEMENT ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

HPS9S31 - Recrutement

Intervenante :

Mme Elise RENARD : TD (10 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Contrairement à la démarche intuitive du « psychologue naïf », la démarche scientifique pour tenter de comprendre et de décrire la personnalité, les motivations et les compétences s'inscrit quant à elle dans une conception plus rationnelle sur la base d'observations des conduites, d'entretiens et de tests ou questionnaires standardisés et contrôlés.

Dans cette perspective, les procédures générales d'un processus de recrutement sont donc présentées en vue d'accéder à une meilleure appréhension des différentes étapes relevant de ce type de démarche et de permettre ainsi aux étudiants de se positionner en tant que psychologue. Dans ce cadre, les outils d'évaluation (entretiens et tests) sont donc présentés de façon concrète et illustrés d'exemples. Par ailleurs, lors de la présentation des différentes phases, de multiples biais d'évaluation abordés lors du cursus de psychologie (cf. effet de halo, effet de contraste, stéréotypes, etc) sont à nouveau évoqués en vue de susciter la vigilance et de minimiser ces risques lors d'une future pratique professionnelle en tant que psychologue.

Bibliographie spécifique :

Billet, C. (2005). *Le guide des techniques d'évaluation*. Paris : Dunod.

Ferrieux, D., Laberon, S., et Bruchon-Schweitzer, M. (2004). Le processus de recrutement : le rôle des psychologues. In Cohen-Scali, V. *Les métiers en psychologie sociale et du travail* (pp 55-77). Paris : In press.

Hogan, R.T., De Fruyt, F., Rolland, J-P., (2006). Validité et intérêt des méthodes d'évaluation de la personnalité à des fins de sélection : une perspective de psychologie appliquée aux problématiques des entreprises. *Psychologie Française*, 51, 3, 245-264.

Huteau, M. (2004). *Ecriture et personnalité : approche critique de la graphologie*. Paris : Dunod.

Lussato, A. (1998). *Les tests de recrutement*. Collection Que sais-je ? Paris : PUF.

HPS9S32 - Etalonnage et utilisation des tests

Intervenante :

Mme Anne CONGARD : TD (10 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Ce cours a pour objectif de considérer l'usage des tests dans une perspective transversale. L'échelle globale de l'intelligence de Wechsler pour adulte (WAIS) sera présentée afin d'illustrer l'usage des tests dans la pratique du psychologue. De plus, plusieurs modèles de la personnalité seront décrits en vue d'appréhender l'usage de différents tests d'évaluation de la personnalité dans le recrutement. L'étalonnage des tests sera également étudié.

L'objectif est de fournir aux étudiants une compréhension globale de l'utilisation des tests, de leurs avantages mais également des limites qu'ils soulèvent. Cet enseignement vise, en outre, à développer l'esprit critique des étudiants quant à l'interprétation des résultats recueillis.

Bibliographie spécifique :

Anastasi, A. (1994). *Introduction à la psychométrie*. Montréal : Guérin.

Beech, J. R., & Harding, L. (1994). *Tests, mode d'emploi...* Paris : ECPA.

Bernaud, J.-L. (2000). *Tests et théories de l'intelligence*. Paris : Dunod.

Hansenne, M. (2015). *Psychologie de la personnalité*. Bruxelles : De Boeck.

Huteau, M., & Lautrey, J. (1997). *Les tests d'intelligence*. Paris : La Découverte.

Laveault, D., & Grégoire, J. (2014). *Introduction aux théories des tests en psychologie et en sciences de l'éducation*. Bruxelles : De Boeck.

Pervin, L. A., & John, O. P. (2005). *La personnalité : de la théorie à la recherche*. Bruxelles : De Boeck.

HPS9S33 - Bilan de compétences

Intervenant :

M. Marc CESBRON : TD (10 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Mieux appréhender les aspects réglementaires, théoriques et pratiques du Bilan de Compétences et le rôle du Psychologue dans l'accompagnement du Bénéficiaire.

Principaux points abordés :

- ❖ **Bilan de Compétences : Textes réglementaires**
- ❖ **Bilan et compétence :**
 - Définition de la compétence
 - Les attentes du demandeur de Bilan
 - Les domaines investigués
 - Les méthodes utilisées
 - Les concordances démarches/méthodes
 - Les effets du Bilan
- ❖ **Conseil et Bilan de Compétences :**
 - A partir de la définition du conseil psychologique, les différentes approches pour conduire un Bilan
 - Psychologie du Counseling
 - Le « Tenir Conseil »
 - Développements sur l'entretien de conseil et le bilan de compétences

Bilan de Compétences et Transitions professionnelles :

- Réduction ou production de l'incertitude ?

Bibliographie spécifique :

Boursier, S. (1989). *L'orientation éducative des adultes*. Paris: Editions Entente.

Boursier, S., & Langlois, J.-M. (1993). *L'orientation a-t-elle un sens?* Paris: Editions Entente.

Guichard, J., & Huteau, M. (2015). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.

Lecomte, C., & Savard, R. (2004). Entretien conseil et bilan de compétences. Dans C. Pellois, J. Vanier, J. Aubret, & J.-P. Boutinet (Éds.), *Actes du Colloque de Caen*, octobre 2001. Bilan de compétences et mutations : l'accompagnement de la personne. Bern : Peter Lang.

Levy-Leboyer, C. (1996). *Le bilan de compétences*. Paris : Les Éditions d'Organisation.

UE 12 - HPS9S4 - ORGANISATION ET CHANGEMENT

HPS9S41 - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Intervenante :

Mme Emmanuelle BALMAS : TD (10 h)

Objectif(s) de l'intervention :

La GPEC est une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. Elle permet d'anticiper les futurs besoins en compétences dans le cadre du développement stratégique d'une entreprise, d'adapter les compétences aux emplois et à leur évolution, d'optimiser la gestion des carrières en rendant acteur le salarié de son développement professionnel et d'accompagner les collaborateurs dans leur employabilité afin qu'ils suivent les évolutions technologiques.

Elle est composée de procédures, de méthodes et d'outils qui doivent favoriser sa mise en place au sein de l'entreprise et qui seront abordés lors de ce cours de manière concrète et pratique.

Bibliographie spécifique :

Dejoux, C. (2013). *Gestion des compétences et GPEC*. Paris : Dunod.

Dietrich, A., Gilbert, P., & Pigeyre, F., Aubret, J. (2010). *Management des compétences. Enjeux, modèles et perspectives*. Paris : Dunod.

Diez, R., & Sarton, L. (2012). *Transférer les compétences*. Paris : Eyrolles.

Le Boterf, G. (2010). *Repenser la compétence*. Paris : Eyrolles, Editions d'Organisation.

Levy Leboyer, C. (2009). *La gestion des compétences*. Paris : Eyrolles, Editions d'Organisation.

HPS9S42 - Formation et intervention

Intervenante :

Mme Sophie BARRE : TD (10 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Proposer une réflexion sur les modes d'intervention que sont :

- la formation professionnelle continue ;
- les interventions psychosociales en organisation.

Principaux points abordés :

Présentation et partage de réflexions méthodologiques et pratiques autour de la réalisation de :

- modules de formation en établissements de santé ;
- diagnostics qualitatifs dans le cadre de l'accompagnement au changement de services hospitaliers.

Bibliographie spécifique :

ARACT et URIOPSS (2010). *Repères pour évaluer et prévenir les risques psychosociaux dans le secteur médico-social*. ARACT Languedoc Roussillon. URIOPSS.

Clot, Y. (2010). *Le travail à cœur : Pour en finir avec les risques psychosociaux*. Paris : La découverte.

Collerette, P., Delisle, G. et Perron, R. (2006). *Le changement organisationnel. Théorie et pratique*. Québec : Presses Universitaires du Québec.

Dubost, J. & Lévy, A. (2003). Recherche-action et intervention. In J. Barus-Michel, E. Enriquez & A. Lévy (Eds.). *Vocabulaire de psychosociologie* (pp. 391-416). Ramonville Saint-Agne : Erès.

Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse*. Paris : PUF.

Guienne-Bossavit, V. (1994). *Etre consultant d'orientation psychosociologique. Ethique et méthodologies*. Paris : L'Harmattan.

Jeoffrion, C., & Barré, S. (2015). Accompagner le processus de changement lors d'une fusion : réflexions autour d'une expérience d'intervention psychosociale en organisation. *Psychologie du travail et des organisations*, 21(1), 61-79

Marc, E., & Garcia Locqueneux, J. (1995). *Guide des méthodes et pratiques en formation*. Paris : Retz.

HPS9S43 - Organisation et management de la qualité

Intervenant :

M. Abdérafi CHARKI :TD (10 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Familiariser les étudiants avec les principes du management de la qualité et de l'amélioration continue.

Réfléchir à l'impact psychosocial d'une démarche qualité sur l'organisation et ses acteurs.

Principaux points abordés :

- Contextes d'évolution et concepts de base

- Pertinence économique et organisationnelle
- Standardisation des démarches qualité et principales certifications
- Déroulement d'une certification
- Déploiement et management durable d'une démarche qualité
- Construction du processus « ressources humaines » : place du psychologue
- Observation sur le terrain de deux contextes organisationnels concrets
- Perspectives psychosociologiques et sociétales.

Bibliographie spécifique :

Bellaïche, M. (2008). *Manager par la qualité*. La Plaine Saint Denis : AFNOR.

Brunet-Lecomte, J., Fauconnier, D., Brazier, M. F. (1997). *Oser la qualité en ressources humaines : 5 entreprises témoignent*. Paris : Editions d'Organisation.

Jimmieson, N. L., Terr, D. T., Callan, U. J. (2004). A longitudinal study of employee adaption to organizational change: the role of change related information and change related self-efficacy. *Journal of occupational health psychology*, 9(1), 11-27.

Levy-Leboyer C. (3^{ème} éd. 2006). *La motivation au travail. Modèles et stratégies*. Paris : Éditions d'Organisation

Vassal, O. (2008). *Le changement sans fin*. Paris : Editions Village Mondial, Pearson Education.

Walkstein C.-M. (2009). Adhérer à la démarche qualité : de la prise en compte des théories subjectives. In *ESSACHESS*, 2(3). On line ISSN 1775-352X. Paper ISSN 2066-5083

HPS9S44 - Audit - diagnostic

Intervenante :

Mme Manuela CADEAU : TD (10 h)

Objectif(s) de l'intervention :

« L'intervention vise la meilleure utilisation possible des ressources des participants pour favoriser le changement, le consultant ne peut donc intervenir sans être catalyseur de ressources » (Lescarbeau, R., 1996). Ainsi, le consultant se positionne-t-il davantage en facilitateur d'un processus réflexif au sein de l'entreprise qu'en expert 'sachant', à même de livrer un diagnostic 'établi' suivant ses connaissances spécifiques, non détenues en entreprise.

Le diagnostic et le changement relèvent donc de la capacité du psychologue des organisations à insuffler et gérer un processus et un cheminement, en collaboration étroite avec son client pour parvenir à définir des étapes adaptées et utiles à un diagnostic. Ce qui implique de mobiliser les acteurs eux-mêmes dans l'interprétation de la situation initiale vécue et ainsi les amener à définir les étapes requises au progrès, tout en apportant un regard de spécialiste sur des aspects de compréhension de la situation pour alimenter la réflexion du milieu. Le contenu du diagnostic se définit comme une recherche conjointe consultant/système-client.

Les processus d'audit et de diagnostic supposent de développer cette aptitude à écouter, questionner, nommer et analyser des éléments du contexte et de la situation pour concevoir et négocier avec les acteurs de l'entreprise le juste chemin. Ainsi ce cours a-t-il pour objectif de permettre aux étudiants d'exercer ces aptitudes, de confronter leurs regards sur des études de cas et de prendre conscience de leurs habiletés. La posture de coopération et l'assertivité professionnelle sont indissociablement abordées pour poser les jalons d'un positionnement 'jeune' -mais non moins compétent- face aux demandes du client, parfois très circonscrites sur le fond, et parfois trop restrictives pour obtenir un diagnostic psycho-socio-organisationnel adapté.

Bibliographie spécifique :

- Collerette, P., Delisle, G., & Perron, R. (2006). *Le changement organisationnel. Théorie et pratique*. Québec : Presses Universitaires du Québec.
- Carrière, A. (1997). Dix pièges en médiation. *Interactions*, 1(1), 111-121.
- Guillet, D., Lescarbeau, R., & Payette, M. (1997). La psychologie des relations humaines et la pratique du développement organisationnel. *Interactions*, 1(1), 29-46.
- Guienne-Bossavit, V. (1994). *Etre consultant d'orientation psychosociologique. Ethique et méthodologies*. Paris : L'Harmattan.
- Jobert, G. (1992). Position sociale et travail du consultant. *Education permanente*, 113, 157-177.
- Lamrani, J. (2009). Place du collectif dans l'intervention auprès des organisations hypermodernes. *Connexions*, 91(1), 175-192.
- Lescarbeau, R. (2010). *L'enquête Feed-back*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Lescarbeau, R., Payette, M., & Saint-Arnaud, Y. (2003). *Profession : consultant*. Paris : Gaëtan Morin (4^e édition. 1^{ère} édition : 1985).

UE 13 - HPS9S5 - REGARDS PLURIDISCIPLINAIRES SUR LE TRAVAIL

HPS9S51 - Droit social : introduction au droit du travail

Intervenant :

M. Nicolas BEZIAU : TD (20 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques qui régissent les relations entre employeurs et travailleurs. Il renvoie tant aux relations collectives entre les partenaires sociaux (négociations collectives, droit syndical, etc.) qu'aux relations individuelles entre un employeur et un salarié. Il régit donc le quotidien d'une large partie des relations professionnelles.

Il s'agit par ailleurs d'un champ du droit connaissant régulièrement, et de plus en plus, des mutations profondes.

L'objectif du cours est d'acquérir les notions juridiques générales de base, puis d'appréhender la spécificité du droit du travail et des obligations qu'il emporte avec un accent plus particulièrement mis sur le contrat de travail, de sa formation à sa rupture en passant par son exécution.

Bibliographie spécifique :

Code du travail 2018 (Edition DALLOZ ou LITEC, au choix)

Grandguillot, D. (2018). *L'essentiel du Droit du Travail*. Paris : Gualino (18^{ème} Edition). *Mémento social* 2018, Editions Francis Lefebvre

HPS9S52 - Economie

Intervenant :

Mme. Léa BIGEARD : TD (15 h)

Objectif(s) de l'intervention :

L'enseignement a pour objectif de placer l'économie dans une perspective générale, afin de comprendre les comportements des acteurs et les opérations de base.

Il conduit également à saisir la façon dont les échanges s'opèrent, dans l'analyse économique, sur les marchés de produits, mais également les marchés financiers, et bien sûr le marché du travail : offre et demande d'emploi, salaire, chômage, impacts de l'intelligence artificielle et de l'économie collaborative notamment.

Enfin, le module vise à saisir la présence de l'analyse psychologique en économie (comportements ? réactions aux incitations publiques ? analyse rationnelle des décisions privées ?).

Un retour sur les expériences professionnelles des étudiants sera l'occasion de mieux comprendre leurs entreprises respectives sous l'angle "business" : secteur et activité, détention et mode de financement, type de gouvernance.

Bibliographie spécifique :

Beitone, A., Cazorla, A., Dollo, C., & A.-M. Draï (2016). *Dictionnaire des Sciences Economiques*. Paris : Armand Colin.

Mankiw, G. N., & Taylor, M. P. (2015). *Principes de l'économie*. Louvain-la-Neuve : De Boeck.

Revue et presse : "Le Monde", "Les Echos", "Cahiers Français" (documentation française)

Ressources @ : <https://www.insee.fr/fr/accueil> , <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/> (voir notamment : glossaire)

HPS9S53 - Médecine du travail

Intervenants :

M. Dominique TRIPODI : TD (15 h)

Objectif(s) de l'intervention :

D. TRIPODI :

Analyse de l'évolution des pathologies professionnelles et du droit du travail en France.

Focus sur le lien entre troubles musculosquelettiques et stress au travail.

Les différents leviers du maintien dans l'emploi dans l'organisation du système de soins en France.

HPS9S54 - Sociologie du travail

Intervenant :

M. Eric ROUSSEL : TD (15 h)

Objectif(s) de l'intervention :

A partir d'une description objective des transformations en cours dans le monde du travail, fournir aux étudiants des clés d'intelligibilité qui doivent leur permettre de le saisir dans sa complexité et d'en apprécier les répercussions subjectives.

Principaux points abordés (facultatif) :

Initiation à la sociologie générale, introduction à la sociologie du travail et des organisations

La sociologie du travail et les disciplines avoisinantes. En interrogeant *ce qu'est le travail*, on montrera les difficultés à établir des frontières étanches entre les différentes disciplines des sciences humaines qui prétendent pouvoir le comprendre.

Les grandes transformations

Penser les grandes transformations qui ont porté en elles l'«avènement» du capitalisme. Montrer comment se décompose puis se recompose le lien social, et s'organise la figure du travailleur libre.

Taylorisme, fordisme et bureaucratie

Montrer à partir de quels fondements se mettent en place une structuration du travail et un déroulé de son accomplissement. Quelles répercussions sur les individus concernés par ces ajustements des hommes aux modes de production.

Arrivée critique et critique de l'arrivée de l'école des relations humaines

Décrire et décrypter le contenu et les effets d'un événement fondateur, l'étude de l'usine de Hawthorne de la Western Electric. Analyser ses répercussions dans le champ de la sociologie industrielle.

De quelques transformations du travail

Décrire dans leur amplitude les transformations en cours dans le monde du travail. Saisir ce qui perdure au cœur même de ces changements. Envisager les répercussions psychologiques de ces transformations sur les individus qui en sont les protagonistes.

Présentation de quelques modèles théoriques pour penser l'organisation

Analyse de contenu de différents modèles théoriques qui ont pour ambition de comprendre l'entreprise et ses acteurs. Fournir les moyens d'analyse critique de ces théories.

L'individualisation de la relation salariale et ses effets sur le lien social

C'est à l'aune des transformations en cours dans le monde du travail, notamment celles qui vont dans le sens d'une individualisation de la relation salariale, que l'on tâchera de comprendre en quoi elles peuvent modifier le lien social entre salariés.

Outils et portée du management

Le pouvoir existe-t-il encore dans le monde du travail ? Les campagnes d'euphémisation qui accompagnent les nouveaux visages de l'autorité sont-elles parvenues à abstraire des esprits ce dont chacun dispose pour penser le conflit et la domination ? On interrogera, en les décrivant, le contenu et la portée des nouveaux outils et méthodes du management.

Bibliographie spécifique :

Fournie en cours

HPS9S61 - Conduite d'entretiens

Intervenante :

M. Pascal MALOLA : TD (12 h)

Objectif(s) de l'intervention :

- Familiarisation avec la conduite d'entretiens professionnels.
- Analyse et élucidation des effets des interactions qui se déroulent dans une situation d'entretien et acquisition de repères facilitant la compréhension de cette situation particulière.

Principaux points abordés :

- Principaux types d'entretien, de relances, "paramètres" de la situation d'entretien, grilles d'analyse des interventions, etc...
- Exercices de reformulation

Chaque étudiant est amené à participer à une situation duelle d'entretien en tant qu'interviewer ou interviewé. L'entretien est filmé puis visionné et analysé par l'ensemble des participants, avec l'aide de l'intervenante.

Bibliographie spécifique :

Blanchet, A. (Ed.) (1993). *L'entretien dans les sciences sociales*. Paris : Dunod (Ouvrage synthétique dans lequel on trouve de nombreuses autres références bibliographiques) (1ère édition : 1985).

Blanchet, A., & Gotman, A. (1992). *L'enquête et ses méthodes : l'entretien*. Paris : Nathan.

HPS9S62 - Conduite de réunion

Intervenantes :

Mme Ghozlane FLEURY-BAHI :TD (18h avec un demi-groupe = 3 journées de 6h chacune)

Mr. André NDOBO :TD (18h avec l'autre demi-groupe = 3 journées de 6h chacune)

Objectif(s) de l'intervention :

- Familiariser les étudiants avec la conduite de réunion.
- Développer la capacité à mettre en place des situations nouvelles en vue de les expérimenter.
- Permettre aux étudiants de « s'essayer » à différents styles de conduite de réunion, avec ou non-implication du conducteur de réunion quant au fond (donner ou non son avis en cours de discussion par exemple), avec recours ou non à des outils (utilisation du tableau, paper-board,...), en mettant à l'épreuve différentes dispositions spatiales, etc,... en vue d'en mener une analyse critique argumentée.

Chaque étudiant doit conduire au moins une réunion-discussion durant les trois jours de séminaire, les autres membres jouant le rôle d'observateurs-participants. Le dispositif implique donc qu'il n'y ait pas de secrétaire de séance, ni d'observateur désigné, ni non plus de matériel vidéo, chacun devant être à même de contribuer à l'analyse de la conduite de réunion. Un temps d'analyse a lieu après chaque conduite, où l'accent est mis dans un premier temps sur le conducteur (quels étaient ses objectifs ? stratégies de conduite, vécu, perception, "résultats", ...), puis dans un second temps sur les participants (comment eux-mêmes ont-ils perçu la situation, qu'ont-ils observé ? etc..).

Les étudiants ont à leur charge la gestion du temps des trois jours, du point de vue de la durée des réunions, du choix des thèmes discutés, du choix du conducteur. Les intervenants prennent le rôle de « catalyseurs », c'est-à-dire qu'ils aident à l'analyse de chaque réunion *a posteriori*.

Principaux points abordés :

Les types de réunions - Les fonctions d'une réunion - Les rôles du conducteur de réunion - Les types d'animation

Bibliographie spécifique :

Amado, G. & Guittet, A. (1991). *Dynamique des communications dans les groupes*. Paris : Armand Colin (notamment le chapitre 10 : "Les techniques de formation aux communications").

Anzieu, D. et Martin, J.-Y. (1990). *La dynamique des groupes restreints*. Paris : P.U.F. (notamment les annexes).

De Visscher, P. (1991). *Us, avatars et métamorphoses de la dynamique des groupes. Une brève histoire des groupes restreints*. Grenoble : P.U.G

De Visscher, P. (2001). *La dynamique des groupes d'hier à aujourd'hui*. Paris : P.U.F.

Landry, S. (2007). *Travail, affection et pouvoir dans les groupes restreints*. Québec : Presses Universitaires du Québec.

HPS9S63 - Communication et théâtre d'entreprise

Intervenante :

Mme Emilie GRABOWSKI : TD (12h – 2 journées de 6h chacune)

Objectif(s) de l'intervention :

- Favoriser une meilleure prise en compte du corps et de la communication non-verbale dans la relation à l'autre,
- Mieux de se connaître personnellement et professionnellement pour permettre une meilleure estime de soi,
- Expérimenter un type de support de travail différent, ludique pour ouvrir les perspectives d'outils à disposition du psychologue du travail. Par exemple en formation ou en intervention auprès des équipes.

Séquençage des deux journées :

- Mise en confiance du groupe et appréhension de l'expérience théâtrale à travers des exercices collectifs mettant au travail l'écoute, l'affirmation de soi, la fluidité du groupe, la mise en mouvement du corps, de la parole dans l'exercice théâtral,
- Exercices ludiques visant une mise en contact corporel avec soi et une prise de conscience de l'équilibre tête, cœur, corps : exercices de respiration, mobilisation dans l'espace, bulles proxémiques, gestuel et émotions...
- Exercices ayant pour objectif une meilleure conscientisation de sa communication non-verbale : identifier sa posture communicationnelle intuitive et ses marges de changement
- Exercices visant une meilleure connaissance de soi : de sa place dans le groupe, de l'image renvoyée, de ses atouts relationnels : commencer à cerner sa « personnalité de psychologue du travail » à travers des jeux collectifs, des jeux de rôle et mises en situation,
- A chaque début de demi-journée, des exercices d'échauffement théâtraux seront proposés,
- A chaque séquence d'exercice : échange avec le groupe sur son expérience et son ressenti.

Les exercices sont sollicitants physiquement sur une journée. Les étudiants devront choisir une tenue confortable et des chaussures leur permettant de marcher longtemps.

HPS9S71 - Retours d'expériences

Plusieurs professionnels, dont certains anciens diplômés de la formation, viendront présenter, sur une séance de 3h, leurs pratiques professionnelles, en vue de susciter une réflexion et des échanges avec les étudiant.e.s.

Par ordre alphabétique :

Intervenant :

M. Fabrice ARDEOIS

Psychologue Accompagnement QVT, Référent éthique et déontologie à la DRH SNCF - Paris

Objectif de l'intervention :

Présenter de manière chronologique une pratique professionnelle évolutive en lien avec :

- Le recrutement et la formation
- Les Facteurs Organisationnels Humains et Sociaux (FOHS) et le statut d'expert d'entreprise (réseau interne SYNAPSES)
- La prévention des risques et plus spécifiquement des risques psychosociaux (politique de qualité de vie au travail)
- Les enquêtes internes menées en qualité de référent éthique et déontologie de Fret SNCF

Principaux points abordés :

- Recrutement : déontologie, tests, entretiens, motivation
- Formation : analyse des besoins, réponse pédagogique, traumatisme psychologique, management, laïcité-neutralité (fait religieux)
- FOHS : histoire des FOHS, retour d'expérience, techniques d'investigations, démarche CRM (Conscience des risques métier), résilience organisationnelle
- Prévention et RPS : cadre légal, intervention en milieu socialement dégradé, politique d'entreprise, indicateurs et outils de prévention
- Enquêtes internes : les différentes formes de harcèlement ou de discrimination

Bibliographie spécifique

www.icsi-eu.org toute la documentation en téléchargement libre

Ardeois, F. (2017). *La sensibilisation des managers de Fret SNCF à la laïcité et à la neutralité*, ANVIE.

Ardeois, F., Camus, B., & Clozier, J.-C. (2013). *Les démarches d'Excellence Opérationnelles (EO) et de Conscience des Risques Métiers (CRM) : convergence et complémentarité possible ?* SNCF, note interne Direction du Matériel.

Ardeois, F., Blatter, C., & Duvenci-Langa S. (2014). *GEESSTE, une grille pour l'évaluation et l'évolution des systèmes sociotechniques*, revue générale des chemins de fer, novembre 2014.

Ardeois, F., Giovanelli, L., & Dodi, B. (2015). *L'intégration des facteurs organisationnels, humains et sociaux dans les assemblages boulonnés de la maintenance du matériel roulant de la SNCF*, Colloque Supméca : les assemblages mécaniques, évolutions récentes et perspectives, juillet 2015.

Ardeois, F., & Navillon, P. (2014). *La réalité virtuelle au service de la prévention des risques professionnels*, 19^e Congrès Lambda Mu de Maîtrise des Risques et Sécurité de Fonctionnement, Institut pour la Maîtrise des Risques, Dijon, 21-23 octobre, (prix Lambda Mu d'or).

Duvenci-Langa, S., Karsenty, L. & Salome-Martin M. (2013). *La prise en compte des facteurs humains dans le développement des compétences en sécurité ferroviaire*, Proceedings of the 2d UIC World Congress on Rail Training (WCRT'2013) 24-26 April 2013.

Intervenant :

M. Simon BARON

Psychologue du travail, Responsable Recherche & Développement chez AssessFirst

Objectif(s) de l'intervention :

Présentation de la méthode 360 FeedBack

Intervenante :

Mme Jeanne DUBUS

Psychologue du travail, DRH

Objectif(s) de l'intervention :

Dans l'éventail des métiers, la « Gestion des ressources humaines » offre de vraies opportunités. Mais que recouvre réellement ce métier, en quoi peut-il concerner de près un jeune diplômé en psychologie ? Comment repérer ses propres atouts et motivations pour exercer ce métier ?

Dans ce temps d'échange, l'accent est mis sur la notion de parcours professionnel au sein du métier et sur les modalités de construction des compétences requises.

Après une présentation synthétique des responsabilités et des activités d'une Direction des Ressources Humaines, différents exemples d'évolution professionnelle sont commentés et les participants sont invités à partager leur questionnement sur tous les aspects du métier.

L'échange avec l'intervenante donne à voir la richesse et l'envergure passionnante du métier. Il permet d'illustrer les enjeux et les multiples facettes de ses activités qui sont autant de pistes pour l'insertion professionnelle de jeunes psychologues.

Intervenant :

M. Kevin PIRIOU

Psychologue du travail, Chargé de recrutement & de développement RH

(3H TD + 3H facultatives)

Objectif(s) de l'intervention :

- Réalisation d'objectifs à long terme et d'entretiens de motivation individuels
 - RH (Talent Acquisition & Marque Employeur)
-

Intervenante :

Mme Marine SILORET

Psychologue du travail - Recrutement

Principaux points abordés :**1) Différentes structures / Organisations**

- a. Les cabinets d'intérim
- b. Les cabinets de Recrutement / d'Evaluation
- c. SSII / ESN / cabinet d'Ingénierie
- d. Les entreprises privées
- e. La fonction publique

2) Les multiples postes et leurs évolutions

- a. Chargé de recherche
- b. Chargé de recrutement
- c. Consultant Junior / Senior
- d. Consultant Psychologue
- e. Assistant RH
- f. Chargé des relations sociales / RH / RRH

3) Qualités requises d'un recruteur

4) La place du psychologue dans le recrutement

5) Salaire et passerelles

6) Cas pratiques

- utiliser une CVthèque,
- réaliser un entretien téléphonique,
- mener un entretien de face à face,
- savoir donner une réponse négative ...

Intervenante :

Mme Maryline TOQUE

Consultante d'orientation psychosociologique

Objectif(s) de l'intervention :

Prenant appui sur une pratique professionnelle de consultante d'orientation psychosociologique travaillant en cabinet conseil, il s'agira de présenter et d'échanger avec les étudiants sur la pratique d'intervention.

Principaux points abordés :

- De la demande à l'intervention, qu'est-ce qu'intervenir ?
- Les étapes et les choix dans l'intervention : quelques réflexions sur les choix méthodologiques ?
- La position d'intervenant : quelle place, quelle relation avoir et tenir ?

Bibliographie spécifique

Barus-Michel, J., Enriquez, E., & Lévy, A. (2006). *Vocabulaire de psychosociologie : références et positions*. Ramonville-Saint-Agne : Erès.

Guist-Desprairies, F. (2004). *Le désir de penser. Construction d'un savoir clinique*. Paris : Téraèdre.

Guienne-Bossavit, V. (1994). *Etre consultant d'orientation psychosociologique. Ethique et méthodologies*. Paris: L'Harmattan.

Jobert, G. (1992). Position sociale et travail du consultant. *Education permanente*, 113, 157-177.

Deux revues : Nouvelle Revue de Psychosociologie, Connexions

D'autres noms : Guy Jobert, Jean Pierre Boutinet

HPS9S72 - Recherche de stage et d'emploi

Intervenante :

Mme Stella GIANNAKI : TD (8 h)

Objectif(s) de l'intervention :

L'intervention sera centrée concrètement sur la manière de se positionner sur le marché du travail.

Principaux points abordés :

- Construire un répertoire des différents organismes ressources
- Elaborer un dossier de candidature
- Se préparer à l'entretien d'embauche
- Outils classiques : CV, lettre de motivation, ciblage et prise de contact avec des employeurs potentiels, etc.
- Comment être présents sur les réseaux sociaux ? CV vidéo ? CV ludique ? Recrutement sans CV ?
- Mise en situation d'entretien d'embauche : entretien téléphonique et de face à face.

HPS9S73 - Création d'entreprises

Intervenantes :

Mme Joaquina ABELARD : TD (3 h)

Mme Marie JOSSO : TD (3 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Se familiariser avec la démarche de création d'entreprise et l'entrepreneuriat en général, et de façon plus spécifique avec la démarche de création d'entreprise lorsque l'on est psychologue.

Principaux points abordés :

Les étapes de la création d'entreprise :

1. Avoir l'idée : repérer des besoins et des réponses possibles en fonction des contextes visés
2. Concrétiser le projet
3. Réaliser une étude de marché
4. Faire des prévisions financières
5. Trouver des financements
6. Demander des aides
7. Choisir son statut juridique
8. Effectuer les formalités de création
9. S'installer
10. Gérer les premiers mois de l'activité

Bibliographie spécifique

Les références seront transmises aux étudiants directement en cours.

HPS9S74 - Visites d'entreprises

Intervenante :

Mme Anaïs AMELINE : TD (2 fois 3h)

Objectif(s) des visites :

Les visites permettront aux étudiants de se familiariser avec plusieurs contextes organisationnels.

HPS9S81 - Anglais

Intervenante :

Mme Leslie de BONT : TD (24 h)

Objectif(s) de l'intervention :

Le cours d'anglais est dédié à la lecture de documents de vulgarisation et d'articles scientifiques de psychologie sociale, du travail et des organisations, ainsi qu'à la rédaction en anglais de courts textes qui permettront d'alimenter le blog « Psychology in English ». <http://blogspedago.univ-nantes.fr/psychologyinenglish/>. Le blog n'est pas indexé par les moteurs de recherche et chaque étudiant et étudiante recevra par mail à la rentrée toutes les indications nécessaires à la création d'un compte auteur.

Pour valider le cours, il s'agira de rédiger et poster sur le blog, seul ou en groupe, trois textes pendant le semestre. La participation active et régulière pendant les TD sera valorisée sous forme de points bonus.

En proposant un travail de compréhension, de réflexion et d'expression, les TD permettront d'acquérir le vocabulaire spécifique à la psychologie sociale, du travail et des organisations, ainsi que des méthodes, outils, tournures et expressions utiles pour la lecture et la rédaction en anglais.

Bibliographie spécifique

Bastounis, M., Roland-Lévy, C., & Frangi, A. (2003). *Psychology in English*. Paris : Belin.

Frangi, A., & Roland-Lévy, C. (1995). *L'Anglais de la Psychologie en 1000 Mots*. Paris : Belin.

Kerridge, D. (1997). *English for Psychologists*. Paris : Dunod.

Laruelle, P. (2012). *Mieux écrire en anglais*. Paris : PUF.

Masse, L., Pullin, W., Hugues, E., & Shankland, R. (2010). *Anglais pour Psychologues*. Paris : Dunod.

Short, J., & Phillips, T. (2011). *English for Psychology in Higher Education*. London : Garnett.

Thomson, J.-M. (2005). *How To Write in English*. Paris : Armand Colin.

<http://www.phrasebank.manchester.ac.uk/> : This website provides readers with examples of phrases and idioms that you could use when writing in English.

<http://www.freecollocation.com/> : A Collocation Dictionary. Collocations are common and idiomatic word combinations.

HPS0S11 - Mémoire

Le travail consiste à finaliser le mémoire de recherche commencé en première année de Master en fonction des retours qui ont été faits lors des soutenances collectives de fin de Master 1 et des recommandations faites par le.la directeur.trice de recherche à l'étudiante.e.

Le mémoire finalisé devra être déposé le 15 décembre 2022.

Les soutenances se tiendront durant la première semaine de janvier 2023 devant le.la directeur.trice de recherche et un.e autre enseignant.e-chercheur.e de l'équipe pédagogique.

HPS0S12 - Stage

Pour l'ensemble des Masters 2 de Psychologie, l'objectif du stage est de « conforter les capacités d'autonomie de l'étudiant en le plaçant dans des situations professionnelles réelles relevant de l'exercice professionnel des praticiens titulaires du titre de Psychologue ». Sa durée est au minimum de 500 heures (Arrêté du 19 Mai 2006).

Dans le cas du stage en Master 2 Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations comme dans de nombreux stages au niveau bac+5, les situations professionnelles auxquelles sont confrontés le stagiaire sont organisées principalement autour d'une mission effectuée en entreprise, cabinet-conseil, ou autre organisme approprié. Cette mission (ou sujet de stage) concerne le domaine des ressources humaines au sens large : problèmes de formation, d'organisation, de communication, de recrutement, de gestion des carrières et des compétences, d'accompagnement du changement, de sécurité et de conditions de travail, etc. Elle est négociée entre le stagiaire, l'organisme qui l'accueille, et les encadrants prescrits par la réglementation en vigueur (un « psychologue praticien référent » et un enseignant-chercheur en psychologie, dit « maître de stage »). Ce stage fait l'objet d'une convention ; il est validé par un rapport de stage, présenté et soutenu devant un jury. La période d'effectuation du stage se situe, sauf exception, entre début février et début juin.

Deux journées dites de « supervision de stage » sont organisées. Encadrées par la responsable du Master et ayant pour objectif d'échanger collectivement sur les situations de stage présentées par les étudiant.e.s, elles se tiendront (février et avril 2023).

Le stage du second semestre est validé par la présentation et la soutenance orale du rapport de stage écrit.

Dates de remise du rapport de stage :	Dates de soutenance du rapport de stage :
<u>2 Juin 2023 avant 16h00 (session 1)</u>	<u>du 12 juin au 16 juin 2023 (session 1)</u>
<u>25 août 2023 avant 16h00 (session 2)</u>	<u>du 04 au 08 septembre 2023 (session 2)</u>

4. MODALITES DE CONTROLE DES CONNAISSANCES (MCC)

Il n'y a pas de compensation entre les UE.

CHAQUE UE DOIT ÊTRE VALIDÉE.

Une UE non validée à la session 1 doit impérativement être repassée à la session 2.

Par ailleurs, la présence aux enseignements est obligatoire. Toute absence doit être justifiée.

A partir de 3 absences non justifiées l'étudiant.e est radié.e de la formation.

MCC du semestre 9

UE 9

HPS9S1 - APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE Niveau 2

HPS9S11 - Risques environnementaux et adaptation
HPS9S12 - Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle
HPS9S13 - Représentations sociales : études de cas
HPS9S14 - Qualité de vie au travail et management

MCC de l'UE HPS9S1

Coefficient 8

Sessions 1 et 2 : Contrôle terminal

2 contrôles sur table de 2 h chacun :

- 1) Contrôle terminal 1 (Coefficient 4) portant sur les CM de :
 - a. HPS9S11 - Risques environnementaux et adaptation
 - b. HPS9S12 - Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle
- 2) Contrôle terminal 2 (Coefficient 4) portant sur les CM de :
 - a. HPS9S13 - Représentations sociales : études de cas
 - b. HPS9S14 - Qualité de vie au travail et management

UE 10

HPS9S2 - MODELISATION ET EPISTEMOLOGIE

HPS9S21 - Modélisation statistique Niveau 2
HPS9S22 - Modélisation scientifique et épistémologie

MCC de l'UE HPS9S2

Coefficient 2

Session 1 : Contrôle continu

2 contrôles continus :

- 1) Contrôle continu 1 (Coefficient 1) portant sur : HPS9S21 - Modélisation statistique Niveau 2
- 2) Contrôle continu 2 (Coefficient 1) portant sur : HPS9S22 - Modélisation scientifique et épistémologie

Session 2 : Contrôle terminal

2 contrôles terminaux sur table de 2 h chacun :

- 1) Contrôle terminal 1 (Coefficient 1) portant sur : HPS9S21 - Modélisation statistique Niveau 2
- 2) Contrôle terminal 2 (Coefficient 1) portant sur : HPS9S22 - Modélisation scientifique et épistémologie

UE 11

HPS9S3 - EVALUATION, RECRUTEMENT ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

HPS9S31 - Recrutement
HPS9S32 - Etalonnage des tests
HPS9S33 - Bilan de compétences

MCC de l'UE HPS9S3

Coefficient 3

Session 1 : Contrôle continu

1 contrôle continu portant sur l'ensemble des 3 EC

Session 2 : Contrôle terminal

1 contrôle terminal sur table de 3 h portant sur l'ensemble des 3 EC

UE 12
HPS9S4 – ORGANISATION ET CHANGEMENT

HPS9S41– GPEC
HPS9S42 - Formation et intervention
HPS9S43 - Gestion de la qualité
HPS9S44 - Audit - Diagnostic

MCC de l'UE HPS7S4
Coefficient 4

Session 1 : Contrôle continu

1 contrôle continu portant sur l'ensemble des 4 EC

Session 2 : Contrôle terminal

1 contrôle terminal sur table de 4 h portant sur l'ensemble des 4 EC

UE 13
HPS9S5 - REGARDS PLURIDISCIPLINAIRES SUR LE TRAVAIL

HPS9S51 - Droit social
HPS9S52 - Economie
HPS9S53 - Médecine du travail
HPS9S54 - Sociologie du travail

MCC de l'UE HPS9S5
Coefficient 8

Session 1 : Contrôle continu

1 contrôle continu portant sur l'ensemble des 4 EC

Session 2 : Contrôle terminal

1 contrôle terminal sur table de 4 h portant sur l'ensemble des 4 EC

UE 14
HPS9S6 - MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLES

HPS9S61 - Conduite d'entretiens
HPS9S62 - Conduite de réunion
HPS9S63 - Communication et théâtre d'entreprise

MCC de l'UE HPS9S6
Coefficient 1

Sessions 1 et 2 : Contrôle continu validé par la présence

UE 15
HPS9S7 - PROFESSIONNALISATION

HPS9S71 - Retours d'expériences
HPS9S72 - Recherche de stage et d'emploi
HPS9S73 - Création d'entreprises
HPS9S74 - Visites d'entreprises

MCC de l'UE HPS9S7
Coefficient 1

Sessions 1 et 2 : Contrôle continu validé par la présence

UE 16
HPS9S8 - LANGUE VIVANTE

HPS9S81 - Anglais

MCC de l'UE HPS9S8
Coefficient 3

Session 1 : 1 contrôle continu

Session 2 : 1 contrôle terminal : 1 contrôle sur table de 2 h

MCC du semestre 10

UE 17
HPSoS1 - TRAVAUX DE FIN D'ÉTUDE

HPSoS11 - Mémoire
HPSoS12 - Stage

MCC de l'UE HPSoS1
Coefficient 30

EC : HPSoS11 - Mémoire

Sessions 1 et 2 : Contrôle continu (Coefficient 20) - 1 dossier

EC : HPSoS12 - Stage

Sessions 1 et 2 : Contrôle continu (Coefficient 10) - 1 dossier

MCC – MASTER 2 - RECAPITULATIF

UE	EC	Coef. de l'EC dans l'UE	Session 1			Session 2		
			Contrôle continu		Contrôle terminal	Contrôle continu		Contrôle terminal
			CC ECRIT	CC ECRIT	CC ECRIT	CC ECRIT	EX ECRIT	Durée
UE 9 HPS9S1 APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE ET DU TRAVAIL Niveau 2	HPS9S11 Risques environnementaux et adaptations	2			02:00			02:00
	HPS9S12 Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle	2		8			8	
	HPS9S13 Représentations sociales : études de cas	2			02:00			02:00
	HPS9S14 Qualité de vie au travail et management	2						
UE 10 HPS9S62 MODELISATION ET EPISTEMOLOGIE	HPS9S21 Modélisation statistique Niveau 2	1	1				1	02:00
	HPS9S22 Modélisation scientifique et épistémologie	1	1				1	02:00
UE 11 HPS9S3 EVALUATION, RECRUTEMENT ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES	HPS9S31 Recrutement	1						
	HPS9S32 Etalonnage des tests	1	3				3	03:00
	HPS9S33 Bilan de compétences	1						
UE 12 HPS9S4 ORGANISATION ET CHANGEMENT	HPS9S41 GPEC	1						
	HPS9S42 Formation et intervention	1	4				4	04:00
	HPS9S43 Gestion de la qualité	1						
	HPS9S44 Audit - Diagnostic	1						
UE 13 HPS9S5 REGARDS PLURIDISCIPLINAIRES SUR LE TRAVAIL	HPS9S51 Droit social	2						
	HPS9S52 Economie	2	8				8	04:00
	HPS9S53 Médecine du travail	2						
	HPS9S54 Sociologie du travail	2						
UE 14 HPS9S6 MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLES	HPS9S61 Conduite d'entretiens							
	HPS9S62 Conduite de réunion	1 (validé par la présence)						
	HPS9S63 Communication et théâtre d'entreprise							
UE 15 HPS9S7 PROFESSIONNALISATION	HPS9S71 Retours d'expériences							
	HPS9S72 Recherche de stage et d'emploi	1 (validé par la présence)						
	HPS9S73 Création d'entreprises							
	HPS9S74 Visites d'entreprises							
UE 16 HPS9S8 LANGUE VIVANTE	HPS9S81 Anglais	3	3				3	02:00
UE 17 HPS0S1 TRAVAUX DE FIN D'ETUDE	HPS0S11 Mémoire	20	10	10		10	10	
	HPS0S12 Stage	10	5	5		5	5	

6. INFORMATIONS DIVERSES

Bibliothèque de section (BS) psychologie

La BS de Psychologie est gérée sur le plan scientifique et administratif par Mme Solène MAINTEROT, solene.mainterot@univ-nantes.fr, assistée par M. Anouar KHOMSI.

Bâtiment C – 1^{er} Etage – tél. 02 53 52 26 19 - Heures d'ouverture affichées sur la porte.

Consultation, prêt d'ouvrages, revues, tests. Ci-joint le lien qui permet d'accéder à la liste des tests disponibles à la BS http://www.psychologie.univ-nantes.fr/32025018/0/fiche___pagelibre/&RH=1182945330136

La BS met à la disposition des étudiants :

- des postes équipés du catalogue local (BU et bibliothèques associées),
- des postes équipés pour la recherche sur les bases de données de psychologie. Des séances d'initiation ou d'aide à la recherche documentaire sont animées par la responsable de la bibliothèque.

Sur le site WEB de la Faculté de psychologie, l'onglet « Bibliothèques » est un lien vers la page de la bibliothèque de psychologie.

Maintenance technique

La maintenance technique est assurée par M. Jean-Philippe VINCENT qui gère et entretient le matériel pour les expériences et les projections audio-visuelles. C'est aussi la personne auprès de laquelle sont à réserver les vidéo-projecteurs lorsque des exposés ou autres présentations sont à réaliser durant les cours.

Bureau 157, tél. 02 53 52 26 24, jean-philippe.vincent@univ-nantes.fr

Services WEB de l'Université

Site Web de la Faculté

Un site Web regroupant de nombreuses informations (administratives, pédagogiques, recherche) est à la disposition des étudiants via le lien suivant : <http://www.psycho.univ-nantes.fr/>

Adresse électronique

Une adresse e-mail est délivrée à chaque étudiant lors de son inscription administrative. Elle se présente sous la forme suivante : prenom.nom@etu.univ-nantes.fr

Cette adresse doit être activée, puis consultée très régulièrement. En effet, certaines informations, notamment pédagogiques, ne sont transmises que par cette voie. Il est donc indispensable de relever régulièrement le courrier correspondant à cette adresse institutionnelle. Attention : les échanges par mail avec les enseignants ne se font qu'avec les adresses universitaires.

Intranet

Un accès intranet est proposé aux étudiants ayant activé leur adresse électronique institutionnelle (prenom.nom@etu.univ-nantes.fr). Cet accès propose différents webservices (forum, webmail, inscription au sport, madoc...).

Madoc

Il s'agit de la plateforme d'enseignement de l'université de Nantes. Elle permet aux enseignants de déposer des documents pédagogiques et d'envoyer des mails collectifs aux étudiants. Il est important que les étudiants se connectent régulièrement sur Madoc afin de bénéficier de ces documents pédagogiques.

Les ressources mises à disposition sur Madoc sont destinées exclusivement à un usage pédagogique. Elles ne peuvent en aucun cas être reproduites et diffusées sans l'autorisation de leurs auteurs, sur internet ou ailleurs.

Scolarité des Lettres et Sciences Humaines

(Psychologie, Philosophie, Sciences de l'Education, Lettres Modernes, Lettres Classiques, Histoire, Sociologie, Langues, Géographie)

La scolarité est ouverte du lundi au vendredi de 08h45 à 11h30 et de 13h30 à 16h30 –

Attention : fermeture le jeudi matin -

Le service de scolarité Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales gère le public étudiant de ce pôle : inscriptions, examens, diplômes, procédures spécifiques...

La scolarité Lettres, Langues, Sciences Humaines et Sociales vous propose de nombreux services pour améliorer l'organisation de votre parcours universitaire (aménagement de scolarité, réorientation, validation d'acquis, diplômes, etc.)

Pour toute recherche d'information (administrative ou pédagogique), connectez-vous via votre intranet ou en cliquant sur le lien suivant :

https://www.univ-nantes.fr/1372852336937/0/fiche___pagelibre/&RH=INSC

Service universitaire d'information et d'orientation (SUIO)

SUIO - 110 bd Michelet BP 42212 - 44322 NANTES cedex 3, tél. 02 40 37 10 00, suio.info.or@univ-nantes.fr

L'équipe du SUIO peut vous accompagner à finaliser votre projet professionnel, à rédiger des CV/Lettres, à préparer des entretiens, à contacter des entreprises, à rechercher des stages, etc.

Pratiquer les langues étrangères à l'université

La Mission Langues propose chaque semestre une offre ponctuelle de formations linguistiques, gratuites et ouvertes à tous les étudiants souhaitant progresser et pratiquer des langues étrangères (anglais, espagnol, allemand, italien, portugais, roumain, arabe, chinois, coréen etc.) : formations intensives, ateliers de conversation, remise à niveau, modules d'aide à la rédaction de CV et lettre de motivation en langue étrangère, préparations aux tests de certification ...

Pour consulter l'offre de cours :

<http://www.pratiquerleslangues.univ-nantes.fr>

Campus responsable

L'Université de Nantes a co-signé la charte internationale des « Campus Responsables » pour souligner son engagement dans le domaine du Développement Durable. Ainsi, elle a établi un planning responsable pour le 21ème siècle (appelé Agenda 21).

Nantes Métropole, le CROUS, Vélo Campus et diverses associations étudiantes - ainsi que la Faculté de Psychologie - participent activement à un ensemble d'interventions pédagogiques, d'animations et de mises en place de dispositifs et de moyens concrets pour vivre ce lieu d'études de manière responsable. Surveiller sa consommation d'eau et d'électricité, participer au tri (poubelles jaunes et bleues, récupérateurs de gobelets, conteneurs à papier), fermer les portes en période de chauffage, participer à la propreté des couloirs et des salles pour diminuer l'utilisation de détergents, imprimer en recto-verso et favoriser les documents électroniques... ne sont que quelques exemples de ce que chacun peut apporter pour rejoindre cette démarche.

Vivre pleinement son campus et travailler de manière responsable, sans se priver de ce qui est essentiel, voilà notre challenge pour l'année universitaire à venir.

Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS)

CROUS
2 boulevard Guy Mollet - BP 52213
44322 NANTES Cedex 3
02 30 06 02 44

<http://www.crous-nantes.fr/>

Service social

Possibilité de rencontrer une assistante sociale : contacter le CROUS

Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS)

SUMPPS - Maison des Services
110 boulevard Michelet - BP 42212
44322 - NANTES CEDEX 3
02 40 37 10 50 et 10 69
accueil.sumpps@univ-nantes.fr
<http://www.univ-nantes.fr/sante-social/service-de-sante-des-etudiants-468821.kjsp>

Relations internationales

S'adresser à :
Emeline Chauchard bureau 136
02 53 52 26 05
emeline.chauchard@univ-nantes.fr

7. COORDONNEES D'ASSOCIATIONS ETUDIANTES ET PROFESSIONNELLES EN PSYCHOLOGIE

L'APNE (Association de Psychologie Nantaise Etudiante) s'attèle à rassembler des étudiants venus de la filière psychologie afin de monter des projets (soirée d'intégration, rencontre avec des professionnels, etc.). Le BDE APNE est membre d'InterAsso Nantes (Fédération d'associations étudiantes locales) et de la Fenepsy (Fédération d'associations étudiantes de psychologie).

APNE : Association de Psychologie Nantaise Etudiante

<http://www.univ-nantes.fr/bde-apne-1174265.kjsp>
<http://assopsychonanteset.wixsite.com/assopsychonantes/2016-2017>

En tant que futur professionnel, il est important de prendre très tôt connaissance des associations professionnelles qui concernent les enseignants-chercheurs en psychologie, les psychologues praticiens, mais aussi les étudiants car ils peuvent y adhérer.

En visitant les sites de ces associations, vous vous familiariserez avec l'actualité de la psychologie à partir des « dossiers » qui sont travaillés et qui sont directement liés à la formation et à la pratique en psychologie.

La liste n'est évidemment pas exhaustive, mais elle renvoie aux organisations les plus « généralistes » (par ordre alphabétique).

AEPU : Association des Enseignants-chercheurs de Psychologie des Universités

<http://aepu.fr>

FFPP : Fédération Française des Psychologues et de Psychologie

<http://www.psychologues-psychologie.net/>
et plus particulièrement l'onglet Pays de la Loire pour la Coordination régionale

SFP : Société Française de Psychologie

<http://www.sfpsy.org/>