

Certificat Avancé

Psychologie du Travail et des Organisations





Certificat Avancé Psychologie du Travail et des Organisations

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 6 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/psychologie/diplome-universite/diplome-universite-psychologie-travail-organisations

Accueil

01

Présentation

Page 4

02

Objetifs

Page 8

03

Structure et contenu

Page 14

04

Méthodologie

Page 20

05

Diplôme

Page 28

01

Présentation

Dans un contexte aussi intensément réglementé que le lieu de travail, le rôle du psychologue est un outil clé pour améliorer la gestion et le développement. Connaître et savoir utiliser les différentes techniques d'intervention permet au professionnel de ce domaine d'évoluer dans un champ immense de possibilités de travail. Ce Certificat Avancé est conçu pour apporter au psychologue la spécialisation la plus complète afin d'ouvrir cette nouvelle voie d'intervention et de réussite. Un Certificat Avancé qui donnera à votre carrière le coup de pouce dont elle a besoin.





“

Ce Certificat Avancé élargira vos horizons en tant que psychologue et vous permettra de vous épanouir personnellement et professionnellement”

La psychologie vise également à améliorer l'environnement de travail, tant pour les individus que pour les organisations. Elle se base sur l'étude de l'effort et du comportement de l'homme en tant qu'individu, afin de pouvoir la transférer dans un domaine plus large et d'acquérir une connaissance approfondie du fonctionnement des entreprises et de la personnalité au sein de celle-ci.

Ce Certificat Avancé permet d'acquérir des connaissances approfondies des modèles et techniques avancés de la Psychologie du Travail et des Organisations. Pour cela, vous disposerez d'un corps enseignant qui se distingue par sa grande expérience professionnelle dans les différents domaines dans lesquels la psychologie se développe et dans les différents secteurs de la population.

Tout au long de ce programme, vous parcourrez toutes les méthodes actuelles du travail du psychologue. Vous apprendrez à faire la différence entre le coaching exécutif, personnel et en entreprise. Vous serez en mesure d'identifier les différences entre le comportement de groupe et le comportement individuel, de motiver les personnes et d'exercer un leadership, ainsi que d'identifier les différents troubles psychopathologiques aux stades de l'enfance et de l'adolescence.

Nous ne nous contenterons pas de vous transmettre les connaissances théoriques que nous offrons, mais nous vous montrerons une autre façon d'étudier et d'apprendre, plus organique, plus simple et plus efficace. Nous nous efforcerons de vous garder motivé et de susciter en vous la passion d'apprendre, en vous aidant à réfléchir et à développer votre esprit critique.

Une démarche de haut niveau qui deviendra un processus d'amélioration, non seulement sur le plan professionnel, mais aussi sur le plan personnel.

Ce **Certificat Avancé en Psychologie du Travail et des Organisations** contient le programme académique le plus complet et le plus actuel du marché. Les principales caractéristiques sont les suivantes:

- ♦ Le développement de 100 cas pratiques présentées par des experts en Psychologie du Travail et des Organisations
- ♦ Les contenus graphiques, schématiques et éminemment pratiques avec lesquels ils sont conçus fournissent des informations scientifiques et pratiques sur les disciplines essentielles pour le psychologue
- ♦ Les nouveaux développements et les innovations dans les différents domaines de la psychologie
- ♦ Des exercices pratiques où le processus d'auto-évaluation peut être réalisé pour améliorer l'apprentissage
- ♦ Le système d'apprentissage interactif basé sur des algorithmes pour la prise de décision sur les situations soulevées
- ♦ Elle met l'accent sur les méthodologies de pointe
- ♦ Des cours théoriques, des questions à l'expert, des forums de discussion sur des sujets controversés et un travail de réflexion individuel
- ♦ La possibilité d'accéder au contenu à partir de n'importe quel appareil fixe ou portable doté d'une connexion internet



Une spécialisation créée pour les professionnels qui aspirent à l'excellence et qui vous permettra d'acquérir de nouvelles compétences et stratégies de manière fluide et efficace"

“

Tous les aspects du Certificat Avancé ont été conçus avec les mêmes critères d'excellence, afin que vous trouviez le soutien et les réponses dont vous avez besoin tout au long de votre formation”

Il comprend un corps enseignant très large de professionnels de la psychologie, qui apportent l'expérience de leur travail à cette spécialisation, ainsi que des spécialistes reconnus de grandes sociétés et d'universités prestigieuses.

Grâce à son contenu multimédia développé avec les dernières technologies éducatives, les spécialistes bénéficieront d'un apprentissage situé et contextuel. Ainsi, ils se formeront dans un environnement simulé qui leur permettra d'apprendre en immersion et de s'entraîner dans des situations réelles.

La conception de ce programme est basée sur l'Apprentissage Par les Problèmes, grâce auquel l'étudiant doit essayer de résoudre les différentes situations de pratique professionnelle qui se présentent. Pour ce faire, le professionnel sera assisté d'un système vidéo interactif innovant créé par des experts reconnus dans le domaine de la recherche.

Apprenez d'une manière amusante et intéressante et atteignez vos objectifs de la façon la plus simple qui soit.

Ce Certificat Avancé marque la différence entre un professionnel possédant de nombreuses connaissances et un professionnel qui sait les appliquer dans la pratique quotidienne de sa profession.



02

Objectifs

Les objectifs de ce programme ont été établis comme guide pour le développement de l'ensemble du Certificat Avancé, avec la mission spécifique d'offrir à l'étudiant une formation très intensive qui stimulera réellement sa progression professionnelle. Un parcours de croissance personnelle qui vous conduira à la plus haute qualité dans votre intervention en tant que psychologue.





“

Si votre objectif est de progresser dans votre profession, d'acquérir une qualification qui vous permettra de rivaliser avec les meilleurs, ne cherchez pas plus loin. Cette spécialisation vous donnera un coup de pouce à vos besoins professionnels”



Objectif général

- Former des professionnels qualifiés pour la pratique de la Psychologie du Travail et des Organisations, capables d'intervenir avec une réelle capacité de travail et des résultats optimaux, soutenus par les connaissances théoriques et pratiques les plus actuelles et utiles pour la profession

“

Ce Certificat Avancé s'adresse à tous les psychologues qui souhaitent atteindre un haut niveau de spécialisation”





Objectifs spécifiques

Module 1. Psychologie Sociale

- ◆ Décrire et mesurer les processus d'interaction, la dynamique de groupe et la structure de groupe et d'intergroupe
- ◆ Décrire et mesurer les processus d'interaction, la dynamique et la structure organisationnelle et inter-organisationnelle et d'intergroupe)
- ◆ Identifier les problèmes et les besoins organisationnels et inter-organisationnels
- ◆ Analyser le contexte dans lequel se développent les comportements individuels, les processus collectifs et organisationnels
- ◆ Produire des rapports oraux et écrits
- ◆ Connaître le cadre théorique de référence visant à évaluer et à modifier les processus psychosociaux et cognitifs impliqués dans le comportement individuel
- ◆ Posséder la capacité d'interpréter les données et les indicateurs sociaux en rapport avec le compartiment humain
- ◆ Comprendre le comportement humain d'un point de vue individuel et collectif
- ◆ Justifier pourquoi le comportement humain est moins rationnel qu'on ne le pense, en abordant les concepts sociaux de leadership, d'influence et de comportement collectif

Module 2. Modèles Anthropologiques en Psychologie

- ◆ Posséder des connaissances sur la personne et les sociétés dans lesquelles elle vit
- ◆ Contraster avec les différentes écoles anthropologiques présentées
- ◆ Apprendre les connaissances de base dérivées de l'anthropologie philosophique, de l'anthropologie culturelle et de l'ethnologie
- ◆ Décrire la chronologie des dynamiques qui se produisent dans la personne de l'anthropologie
- ◆ Apprendre comment la personne est une création de la culture et un créateur de culture et le rôle spécifique de la psychologie à cet égard
- ◆ Comprendre les différences culturelles et leurs contributions à une compréhension plus large de l'individu et de la société

Module 3. Psychologie d'Interaction Sociale

- ◆ Connaître les théories et les processus psychosociaux impliqués dans l'interaction sociale, ainsi que les modèles, les concepts et les méthodes autour desquels, ces derniers s'articulent
- ◆ Réfléchir sur leurs propres processus internes d'interaction sociale (formation de l'identité, concept de soi et émotions) et sur ceux liés aux contextes dans lesquels l'individu est soutenu (famille et culture)
- ◆ Connaître les moyens qui permettent de détecter les situations à risque pour le comportement social
- ◆ Approfondir les stratégies, les concepts et les idées pour promouvoir ce dit comportement social sain Pour cela, nous nous appuyons sur la présentation de diverses études et recherches scientifiques
- ◆ Obtenir une vue d'ensemble de ce qui peut conduire à un comportement particulier et, surtout, faciliter les comportements sociaux avec des processus mieux adaptés



Module 4. Psychologie du Travail

- ◆ Analyser les besoins et les demandes des individus concernant le travail
- ◆ Identifier les différences, les problèmes et les besoins liés aux organisations et aux employés
- ◆ Décrire et mesurer les processus d'interaction, la dynamique de groupe et la structure de groupe et d'intergroupe
- ◆ Analyser le contexte dans lequel se développent les comportements individuels et les processus de groupe
- ◆ Décrire et mesurer les processus d'interaction, la dynamique et la structure organisationnelle et inter-organisationnelle
- ◆ Sélectionner et gérer des outils, des produits et des services et être capable d'identifier les personnes et les groupes concernés
- ◆ Définir les objectifs et élaborer le plan d'intervention de base en fonction des caractéristiques de l'organisation et des employés
- ◆ Choisir les techniques d'intervention psychologique appropriées pour atteindre les objectifs de l'entreprise
- ◆ Appliquer des stratégies et des méthodes indirectes d'intervention à travers les personnes liées au développement du travail de l'individu
- ◆ Produire des rapports oraux et écrits Fournir un feedback approprié et précis aux personnes concernées

03

Structure et contenu

Le contenu de cette spécialisation complète a été élaboré par les professionnels les plus compétents du secteur, avec des critères de qualité élevés à chaque étape du cours. À cette fin, les sujets les plus pertinents et les plus complets ont été sélectionnés, avec les mises à jour les plus intéressantes du moment.





“

Ce Certificat Avancé contient le programme scientifique le plus complet et le plus actuel du marché”

Module 1. Psychologie Sociale

- 1.1. Concept de Psychologie sociale
 - 1.1.1. Évolution historique de la psychologie sociale
 - 1.1.2. Les besoins psychosociaux fondamentaux: des clés pour comprendre le comportement humain
 - 1.1.3. Le pouvoir de la situation pour expliquer le comportement humain
 - 1.1.4. Les principales contributions de la psychologie sociale
- 1.2. Cognition sociale
 - 1.2.1. Introduction
 - 1.2.2. L'objet de la psychologie de la cognition sociale
 - 1.2.3. Le rôle de la connaissance préalable dans le processus de l'information
 - 1.2.4. Traitement élaboré et pensée logique
 - 1.2.5. Motivation, affect et émotions
 - 1.2.6. Pensée automatique
- 1.3. Perception des personnes et de leurs actions
 - 1.3.1. Introduction
 - 1.3.2. Communication non verbale
 - 1.3.3. Formation des impressions
 - 1.3.4. Attribution de la causalité
 - 1.3.5. Applications
- 1.4. Les attitudes
 - 1.4.1. Définition, nature et mesure des attitudes
 - 1.4.2. Le problème de la cohérence entre les attitudes et les comportements
 - 1.4.3. Changement d'attitude et persuasion
 - 1.4.4. Théorie de la dissonance cognitive de Festinger (1957)
- 1.5. Processus d'influence sociale
 - 1.5.1. Influence sociale et changement d'attitude
 - 1.5.2. Conformisme
 - 1.5.3. L'obéissance à l'autorité
 - 1.5.4. L'influence des minorités: les processus de conversion
- 1.6. Techniques de manipulation interpersonnelle
 - 1.6.1. Techniques utilisant le piège de la décision
 - 1.6.2. Techniques d'appât et d'échange
 - 1.6.3. Autres techniques de manipulation interpersonnelle
 - 1.6.4. Technique combinée
- 1.7. Le concept de soi et l'identité sociale
 - 1.7.1. Introduction
 - 1.7.2. Le concept de soi et l'identité sociale
 - 1.7.3. Relation entre l'identité personnelle et l'identité sociale
- 1.8. Psychologie sociale des groupes
 - 1.8.1. Définition du groupe
 - 1.8.2. Structure du groupe
 - 1.8.3. Psychologie de groupe et influence sociale: leadership
 - 1.8.4. La théorie de l'identité
 - 1.8.5. Relations intergroupes
- 1.9. Comportement collectif
 - 1.9.1. Facilitation sociale et flânerie sociale
 - 1.9.2. Désindividualisation
 - 1.9.3. Polarisation du groupe
 - 1.9.4. Pensée de groupe
 - 1.9.5. L'individu et les sectes
- 1.10. Stéréotypes, préjugés, discrimination et psychologie des comportements agressifs et violents
 - 1.10.1. Psychologie sociale des préjugés
 - 1.10.2. Racisme: mécanismes et processus psychologiques
 - 1.10.3. Réduire les préjugés et le racisme
 - 1.10.4. Comportement agressif et violent
 - 1.10.5. Les racines du comportement agressif
 - 1.10.6. Le mal humain et la banalité du mal
 - 1.10.7. Harcèlement au travail



Module 2. Modèles Anthropologiques en Psychologie

- 2.1. Nature et histoire de l'anthropologie
 - 2.1.1. Définition. Branches de l'anthropologie
 - 2.1.2. Histoire de l'anthropologie
 - 2.1.3. L'anthropologie au 20ème siècle
 - 2.1.4. L'anthropologie à l'époque moderne
- 2.2. Anthropologie culturelle
 - 2.2.1. Anthropologie culturelle
 - 2.2.2. Ethnocentrisme, relativisme culturel et droits de l'homme
 - 2.2.3. Universalité, généralité et particularité
 - 2.2.4. Mécanismes de changement la culture
 - 2.2.5. Multiculturalisme
 - 2.2.6. Le paradigme du relativisme culturel
- 2.3. La personne humaine
 - 2.3.1. La personne comme fin en soi
 - 2.3.2. La personne dans l'espace et le temps
 - 2.3.3. La personne en tant qu'être capable
 - 2.3.4. La nature humaine
- 2.4. L'affectivité et la dynamique humaine
 - 2.4.1. Émotions, sentiments et passions
 - 2.4.2. Classification des émotions, des passions et des sentiments
 - 2.4.3. Tempérament, caractère et personnalité
 - 2.4.4. Nature et objet de la volonté
 - 2.4.5. Compréhension et volonté
 - 2.4.6. L'acte volontaire
- 2.5. La vie comme ornement: la dimension sentimentale
 - 2.5.1. Le superficiel: vivre de l'épiderme
 - 2.5.2. Les problèmes de la sentimentalité
 - 2.5.3. L'infantilisme
 - 2.5.4. Pathologies sentimentales: précipitation, succès et bruit
 - 2.5.5. La vertu en tant que sens

- 2.6. Les typologies de caractères
 - 2.6.1. Les trois facteurs élémentaires du caractère
 - 2.6.2. Le caractère actif
 - 2.6.3. Typologies de Kretschmer
 - 2.6.4. La typologie de Sheldon
- 2.7. Langage et communication
 - 2.7.1. Les bases anthropologiques du langage
 - 2.7.2. Conditions linguistiques et fondements du langage
 - 2.7.3. Différences entre le langage animal et le langage humain
- 2.8. L'homme en tant qu'être social
 - 2.8.1. Éléments et objectifs de la société
 - 2.8.2. L'éthique comme lien social
 - 2.8.3. Approches de la société depuis l'époque moderne
- 2.9. L'apprentissage émotionnel
 - 2.9.1. L'intelligence émotionnelle
 - 2.9.2. Culture émotionnelle
 - 2.9.3. Conclusions
- 2.10. Évolution et alphabétisation
 - 2.10.1. Le rythme et son importance dans l'évolution des émotions
 - 2.10.2. La fonction préventive de l'alphabétisation émotionnelle
 - 2.10.3. Conclusions

Module 3. Psychologie d'Interaction Sociale

- 3.1. Introduction en la matière
 - 3.1.1. Le pourquoi de l'importance des processus d'interaction sociale
 - 3.1.2. L'origine: Darwin
 - 3.1.3. Les lacunes qui ont été comblées: les développements ultérieurs de la théorie darwinienne
 - 3.1.4. Perspective évolutive
 - 3.1.5. Concurrence et coopération
- 3.2. Le contexte culturel et son influence sur les processus d'interaction sociale
 - 3.2.1. Introduction
 - 3.2.2. La psychologie sociale et la culture
 - 3.2.3. Conclusions

- 3.3. Les émotions en matière d'interaction sociale
 - 3.3.1. Définitions des émotions et des termes associés
 - 3.3.2. Les théories de l'étude des émotions
 - 3.3.3. Les influences et les contextes sociaux
 - 3.3.4. Le rôle des autres et de la culture de l'expression des émotions
 - 3.3.5. Le contrôle des émotions et la maîtrise de soi
- 3.4. Le concept de soi et l'identité sociale
 - 3.4.1. L'étude de soi
 - 3.4.2. La recherche sur le concept et l'estime de soi
 - 3.4.3. Le concept et l'estime de soi à l'adolescence
- 3.5. La relation de couple
 - 3.5.1. Les indicateurs de santé du couple
 - 3.5.2. La pathologie du couple
 - 3.5.3. L'attachement
 - 3.5.4. Les type de crises que l'on rencontre dans la relation de couple
- 3.6. Les relations familiales réussies
 - 3.6.1. Introduction: le modèle systémique et les approches pertinentes
 - 3.6.2. La communication en tant que pilier des relations familiales
 - 3.6.3. Une famille saine: un contexte pour plus de possibilités
 - 3.6.4. Psychopédagogie familiale émotionnelle
- 3.7. L'agressivité et ses conséquences dans le monde actuel
 - 3.7.1. Définition
 - 3.7.2. Hypothèses de base de l'analyse psychosociale de l'agression
 - 3.7.3. Théories psychosociales
 - 3.7.4. Mécanismes impliqués dans le processus d'agression
- 3.8. Prévention et intervention en matière de comportements agressifs-violents dans l'enfance et l'adolescence
 - 3.8.1. Définition du concept d'apprentissage
 - 3.8.2. Théories explicatives de l'agressivité et du comportement violent
 - 3.8.3. Contextes et facteurs impliqués dans la violence entre pairs
 - 3.8.4. Recherche sur la prévalence de la violence entre pairs

- 3.9. Aide et altruisme
 - 3.9.1. Histoire du comportement d'aide en psychologie sociale
 - 3.9.2. Concepts de base: comportement prosocial, comportement d'aide, altruisme et coopération
 - 3.9.3. Théories explicatives des origines et des tendances prosociales
- 3.10. Processus d'influence sociale
 - 3.10.1. Analyse psychosociale de l'influence sociale
 - 3.10.2. Influence centrée sur l'individu
 - 3.10.3. Influence centrée sur le groupe
 - 3.10.4. Application de l'influence sociale à différents aspects de la société

Module 4. Psychologie du Travail

- 4.1. Introduction à la psychologie du travail
 - 4.1.1. Cadre conceptuel et historique
 - 4.1.2. Cadre conceptuel de la psychologie du travail
 - 4.1.3. Techniques et méthodes de recherche en psychologie du travail
 - 4.1.4. Évolution historique de la psychologie du travail
 - 4.1.5. Secteurs d'intervention de la psychologie du travail
 - 4.1.6. Aspects légaux et économiques
- 4.2. Le travail en tant que phénomène social et activité humaine dans le cadre de la psychologie du travail, des organisations et des ressources humaines
 - 4.2.1. Introduction: le travail en tant que phénomène social et activité humaine dans le cadre de la psychologie du travail
 - 4.2.2. Analyse des Postes de Travail (APT)
 - 4.2.3. Évaluation des postes de travail (VPT)
- 4.3. L'évaluation du personnel en psychologie du travail, des ressources humaines et des organisations:
 - 4.3.1. Évaluation du personnel à partir de l'approche des caractéristiques, de l'évaluation et du développement des compétences des employés
 - 4.3.2. L'évaluation du personnel en psychologie du travail
 - 4.3.3. Conclusions
- 4.4. Recrutement et sélection du personnel
 - 4.4.1. Le recrutement et la sélection du personnel dans le cadre de la psychologie du travail
 - 4.4.2. Le processus de recrutement et de sélection du personnel
 - 4.4.3. Critères de validité, de fiabilité et d'efficacité dans le processus de sélection du personnel
- 4.5. Psychologie du travail et formation du personnel
 - 4.5.1. Introduction
 - 4.5.2. La formation du personnel dans le cadre de la psychologie du travail
 - 4.5.3. La formation du personnel en tant que processus
 - 4.5.4. Conclusions
- 4.6. Méthodes de formation du personnel
 - 4.6.1. Méthodes didactiques dans la formation présentielle
 - 4.6.2. Méthodes didactiques en téléformation
 - 4.6.3. Conclusions
- 4.7. L'évaluation du rendement et du potentiel. Le plan de carrière
 - 4.7.1. Introduction
 - 4.7.2. Le processus d'évaluation du rendement
 - 4.7.3. Le cycle annuel d'évaluation du rendement
 - 4.7.4. Évaluation du potentiel
- 4.8. Satisfaction et ambiance au travail
 - 4.8.1. Introduction
 - 4.8.2. Concept d'ambiance au travail et avantages des études d'ambiance
 - 4.8.3. Conditions de réussite d'une étude d'ambiance au travail
 - 4.8.4. Indicateurs d'ambiance au travail
 - 4.8.5. Satisfaction et ambiance au travail
 - 4.8.6. Interventions pour améliorer l'ambiance au travail
- 4.9. Santé au travail et risques psychosociaux au travail
 - 4.9.1. Introduction
 - 4.9.2. Concept de santé au travail
 - 4.9.3. Conditions liées à la santé au travail: risques psychosociaux
- 4.10. L'activité professionnelle tout au long du cycle de vie: chômage, retraite. Principaux problèmes psychologiques liés à l'activité professionnelle
 - 4.10.1. Activité professionnelle tout au long du cycle de la vie
 - 4.10.2. Principaux problèmes psychologiques liés à l'activité professionnelle: stress, burnout et harcèlement
 - 4.10.3. Programmes de prévention et d'intervention pour la promotion de la santé au travail

04

Méthodologie

Ce programme de formation offre une manière différente d'apprendre. Notre méthodologie est développée à travers un mode d'apprentissage cyclique: ***el Relearning***.

Ce système d'enseignement est utilisé, par exemple, dans les écoles de médecine les plus prestigieuses du monde et a été considéré comme l'un des plus efficaces par des publications de premier plan telles que le ***New England Journal of Medicine***.



“

Découvrez Relearning, un système qui abandonne l'apprentissage linéaire conventionnel pour vous emmener à travers des systèmes d'enseignement cycliques: une façon d'apprendre qui s'est avérée extrêmement efficace, en particulier dans les matières qui nécessitent une mémorisation”

À TECH, nous utilisons la méthode des cas

Face à une situation donnée, que doit faire un professionnel? Tout au long du programme, vous serez confronté à de multiples cas cliniques simulés, basés sur des patients réels, dans lesquels vous devrez enquêter, établir des hypothèses et finalement résoudre la situation. Il existe de nombreux faits scientifiques prouvant l'efficacité de cette méthode. Les spécialistes apprennent mieux, plus rapidement et plus durablement dans le temps.

Avec TECH, le psychologue expérimente un mode d'apprentissage qui ébranle les fondements des universités traditionnelles du monde entier.



Selon le Dr Gérvas, le cas clinique est la présentation commentée d'un patient, ou d'un groupe de patients, qui devient un "cas", un exemple ou un modèle illustrant une composante clinique particulière, soit en raison de son pouvoir pédagogique, soit en raison de sa singularité ou de sa rareté. Il est essentiel que le cas soit basé sur la vie professionnelle actuelle, en essayant de recréer les conditions réelles de la pratique professionnelle du psychologue.

“

Saviez-vous que cette méthode a été développée en 1912 à Harvard pour les étudiants en Droit? La méthode des cas consiste à présenter aux apprenants des situations réelles complexes pour qu'ils s'entraînent à prendre des décisions et pour qu'ils soient capables de justifier la manière de les résoudre. En 1924, elle a été établie comme une méthode d'enseignement standard à Harvard”

L'efficacité de la méthode est justifiée par quatre acquis fondamentaux:

1. Les psychologues qui suivent cette méthode parviennent non seulement à assimiler les concepts, mais aussi à développer leur capacité mentale, grâce à des exercices d'évaluation de situations réelles et à l'application des connaissances.
2. L'apprentissage est solidement traduit en compétences pratiques qui permettent au psychologue de mieux intégrer ses connaissances dans la pratique clinique.
3. Grâce à l'utilisation de situations issues de la réalité, on obtient une assimilation plus simple et plus efficace des idées et des concepts.
4. Le sentiment d'efficacité de l'effort investi devient un stimulus très important pour les étudiants, qui se traduit par un plus grand intérêt pour l'apprentissage et une augmentation du temps passé à travailler sur le cours.



Relearning Methodology

À TECH, nous enrichissons la méthode des cas avec la meilleure méthodologie d'enseignement 100% en ligne du moment: le Relearning.

Notre université est la première au monde à combiner des études de cas cliniques avec un système d'apprentissage 100% en ligne basé sur la répétition, combinant un minimum de 8 éléments différents dans chaque leçon, ce qui constitue une véritable révolution par rapport aux simples études de cas et analyses.



Le psychologue apprendra à travers des cas réels et la résolution de situations complexes dans des environnements d'apprentissage simulés. Ces simulations sont développées à l'aide de logiciels de pointe pour faciliter l'apprentissage par immersion.

Selon les indicateurs de qualité de la meilleure université en ligne du monde hispanophone (Columbia University). La méthode Relearning, à la pointe de la pédagogie mondiale, a réussi à améliorer le niveau de satisfaction globale des professionnels finalisant leurs études.

Cette méthodologie a permis de former plus de 150.000 psychologues avec un succès sans précédent dans toutes les spécialités cliniques. Notre méthodologie d'enseignement est développée dans un environnement très exigeant, avec un corps étudiant universitaire au profil socio-économique élevé et dont l'âge moyen est de 43,5 ans.

Le Relearning vous permettra d'apprendre plus facilement et de manière plus productive tout en développant un esprit critique, en défendant des arguments et en contrastant des opinions: une équation directe vers le succès.

Dans notre programme, l'apprentissage n'est pas un processus linéaire mais il se déroule en spirale (nous apprenons, désapprenons, oublions et réapprenons). Par conséquent, ils combinent chacun de ces éléments de manière concentrique.

Selon les normes internationales les plus élevées, la note globale de notre système d'apprentissage est de 8,01.



Ce programme offre le meilleur matériel pédagogique, soigneusement préparé pour les professionnels:



Support d'étude

Tous les contenus didactiques sont créés par les spécialistes qui enseignent les cours. Ils ont été conçus en exclusivité pour la formation afin que le développement didactique soit vraiment spécifique et concret.

Ces contenus sont ensuite appliqués au format audiovisuel, pour créer la méthode de travail TECH en ligne. Tout cela, élaboré avec les dernières techniques afin d'offrir des éléments de haute qualité dans chacun des supports qui sont mis à la disposition de l'apprenant.



Les dernières techniques et procédures en vidéo

TECH rapproche les étudiants des dernières techniques, des dernières avancées pédagogiques et de l'actualité de la psychologie. Tout cela, à la première personne, expliqué et détaillé rigoureusement pour atteindre une compréhension complète et une assimilation optimale. Et surtout, vous pouvez les regarder autant de fois que vous le souhaitez.



Résumés interactifs

Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

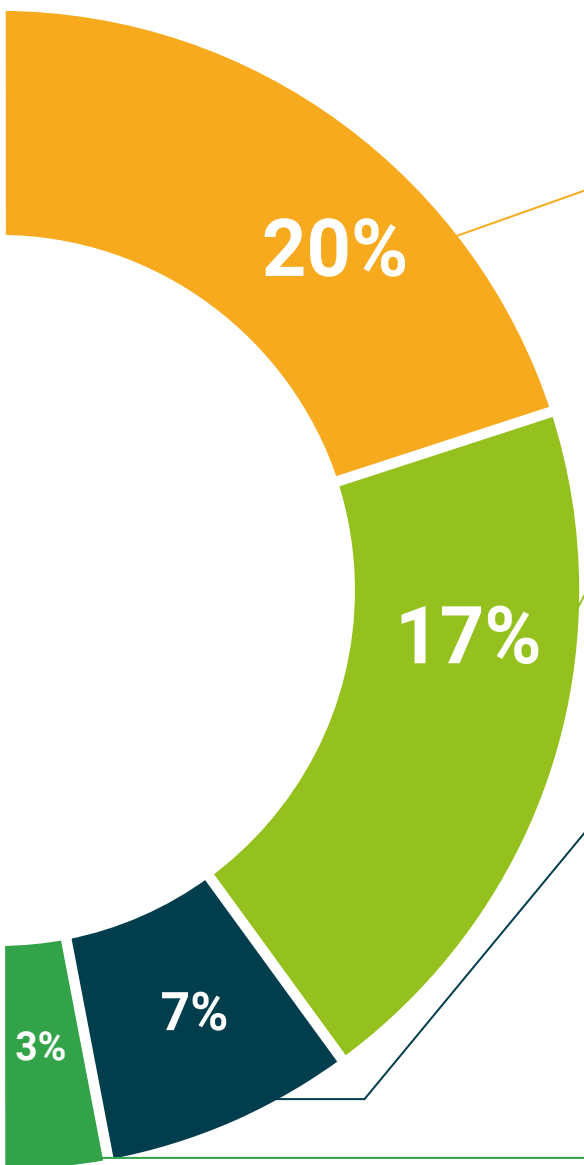
Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



Bibliographie complémentaire

Articles récents, documents de consensus et directives internationales, entre autres. Dans la bibliothèque virtuelle de TECH, l'étudiant aura accès à tout ce dont il a besoin pour compléter sa formation.





Études de cas dirigées par des experts

Un apprentissage efficace doit nécessairement être contextuel. Pour cette raison, TECH présente le développement de cas réels dans lesquels l'expert guidera l'étudiant à travers le développement de la prise en charge et la résolution de différentes situations: une manière claire et directe d'atteindre le plus haut degré de compréhension.



Testing & Retesting

Les connaissances de l'étudiant sont périodiquement évaluées et réévaluées tout au long du programme, par le biais d'activités et d'exercices d'évaluation et d'auto-évaluation, afin que l'étudiant puisse vérifier comment il atteint ses objectifs.



Cours magistraux

Il existe des preuves scientifiques de l'utilité de l'observation par un tiers expert. La méthode "Learning from an Expert" renforce les connaissances et la mémoire, et donne confiance dans les futures décisions difficiles.



Guides d'action rapide

À TECH nous vous proposons les contenus les plus pertinents du cours sous forme de feuilles de travail ou de guides d'action rapide. Un moyen synthétique, pratique et efficace pour vous permettre de progresser dans votre apprentissage.



05 Diplôme

Le Certificat Avancé en Psychologie du Travail et des Organisations vous garantit, en plus de la formation la plus rigoureuse et la plus actuelle, l'accès à un diplôme universitaire de Certificat Avancé délivré par TECH Université Technologique.



The image features two graduation caps (mortarboards) against a blue sky with light clouds. One cap is black with a gold tassel, and the other is dark red with a black tassel. The background is split into a white diagonal section on the bottom right and a magenta section on the top right.

“

*Inclure dans votre spécialisation un
Certificat Avancé en Psychologie du Travail
et des Organisations: Un grand pas en avant
pour votre compétitivité dans le secteur”*

Ce **Certificat Avancé en Psychologie du Travail et des Organisations** contient le programme le plus complet et le plus à jour du marché.

Après avoir réussi l'évaluation, l'étudiant recevra par courrier postal* avec accusé de réception son correspondant diplôme de **Certificat Avancé** délivré par **TECH Université Technologique**.

Le diplôme délivré par **TECH Université Technologique** indiquera la note obtenue lors du Certificat Avancé, et répond aux exigences communément demandées par les bourses d'emploi, les concours et les commissions d'évaluation des carrières professionnelles.

Diplôme: **Certificat Avancé en Psychologie du Travail et des Organisations**

N° d'heures officielles: **600 h.**



*Si l'étudiant souhaite que son diplôme version papier possède l'Apostille de La Haye, TECH EDUCATION fera les démarches nécessaires pour son obtention moyennant un coût supplémentaire.

future
santé confiance personnes
éducation information tuteurs
garantie accréditation enseignement
institutions technologie apprentissage
communauté engagement
service personnalisé innovation
connaissance présent qualité
en ligne formation
développement institutions
classe virtuelle langues

tech université
technologique

Certificat Avancé
Psychologie du Travail
et des Organisations

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 6 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Certificat Avancé

Psychologie du Travail et des Organisations

