

# Mastère Spécialisé

Psychologie du Travail  
et des Organisations



## Mastère Spécialisé Psychologie du Travail et des Organisations

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

Accès au site web: [www.techtitute.com/fr/psychologie/master/master-psychologie-travail-organisations](http://www.techtitute.com/fr/psychologie/master/master-psychologie-travail-organisations)

# Sommaire

01

Présentation

---

*page 4*

02

Objectifs

---

*page 8*

03

Compétences

---

*page 14*

04

Structure et contenu

---

*page 18*

05

Méthodologie

---

*page 34*

06

Diplôme

---

*page 42*

# 01

# Présentation

De plus en plus d'entités et d'organisations accordent la priorité à la santé mentale de leurs employés. De nombreuses études ont déterminé que les professionnels qui jouissent d'une stabilité psycho-émotionnelle optimale ont de meilleures performances. Toutefois, pour mener à bien cette tâche, il est nécessaire que le spécialiste dispose des connaissances les plus récentes en matière de psychologie de groupe dans les environnements de travail, ce qui peut être acquis au cours de ce programme très complet. Il s'agit d'un diplôme dynamique et multidisciplinaire grâce auquel le diplômé pourra étudier en profondeur les stratégies et techniques thérapeutiques les plus efficaces pour créer des équipes de travail fluides et fonctionnelles en améliorant l'interaction entre ses membres.



“

*Les entreprises exigent fréquemment la présence dans leurs effectifs de professionnels de la Psychologie spécialisés dans l'environnement de travail. Optez pour ce Mastère Spécialisé et garantisiez-vous une carrière professionnelle d'avenir”*

La Psychologie du Travail et des Organisations est devenue une branche de la profession offrant de nombreuses opportunités, car de plus en plus d'entreprises exigent la présence de professionnels de ce domaine dans leurs effectifs et dans leurs départements de Ressources Humaines. En effet, le rôle important que jouent ces spécialistes dans l'amélioration des performances des employés a été démontré, sur la base de l'application de stratégies thérapeutiques qui contribuent à améliorer la communication entre collègues et favorisent la création d'environnements de travail optimaux et confortables pour ces derniers. En outre, la résolution efficace et immédiate des conflits est un autre domaine d'expertise, qui est vital pour maintenir la stabilité de l'équipe et assurer une fluidité efficace de l'activité qui profite aux performances de l'organisation.

Cependant, il s'agit d'un domaine dans lequel, en raison de la demande croissante, de nouvelles techniques et directives ont été mises en œuvre, qui sont de plus en plus efficaces et spécialisées dans différents environnements. C'est pourquoi les professionnels qui veulent consacrer leur activité à cette branche doivent disposer d'une qualification spécifique qui les aide à connaître en détail les nouveaux développements qui ont vu le jour, une qualification telle que le Mastère Spécialisé très complet en Psychologie du Travail et des Organisations que TECH a conçu exclusivement pour eux.

Il s'agit d'une expérience académique multidisciplinaire et de pointe qui rassemble les derniers développements dans ce domaine et grâce à laquelle le diplômé sera en mesure de mettre en œuvre les stratégies de coaching les plus innovantes et efficaces dans sa pratique. Vous travaillerez également sur les dernières directives pour étudier le comportement organisationnel et la voie à suivre pour atteindre le pouvoir et le leadership, en vous concentrant également sur les meilleures techniques de négociation pour résoudre les conflits dans les situations de tension ou de désaccord.

Il s'agit donc d'une opportunité académique unique de perfectionner votre profil professionnel grâce à un programme 100% en ligne conçu par des experts en psychologie ayant des années d'expérience dans le domaine du travail et de l'organisation. Et si cela ne suffisait pas, vous disposerez de 1.500 heures du meilleur matériel théorique, pratique et complémentaire, ce dernier étant présenté sous différents formats et vous permettant d'approfondir de manière personnalisée les différents aspects du programme d'études. Ainsi, vous recevrez une formation adaptée non seulement aux exigences du secteur, mais aussi à vos propres besoins.

Ce **Mastère Spécialisé en Psychologie du Travail et des Organisations** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actuel du marché. Ses principales caractéristiques sont:

- ♦ Le développement d'études de cas présentées par des experts en Psychologie dans l'environnement de travail et professionnel
- ♦ Des contenus graphiques, schématiques et éminemment pratiques avec lesquels ils sont conçus fournissent des informations sanitaires essentielles à la pratique professionnelle
- ♦ Des exercices pratiques où le processus d'auto-évaluation peut être utilisé pour améliorer l'apprentissage
- ♦ Il met l'accent sur les méthodologies innovantes
- ♦ 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 aux contenus à partir de tout appareil fixe ou portable doté d'une connexion Internet



*Une qualification 100% en ligne avec laquelle vous serez en mesure d'adapter votre profil professionnel de Psychologue aux exigences actuelles du secteur des entreprises et de leurs départements de Ressources Humaines”*

“

*Un programme grâce auquel vous pourrez vous mettre à jour en matière d'éthique et de déontologie professionnelle à travers un tour exhaustif des principaux centres d'intérêt du domaine de la psychologie”*

Le programme comprend, dans son corps enseignant, des professionnels du secteur qui apportent à cette formation l'expérience de leur travail, 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 axée sur l'Apprentissage par les Problèmes, grâce auquel le professionnel doit essayer de résoudre les différentes situations de pratique professionnelle qui se présentent tout au long de l'année académique. Pour ce faire, l'étudiant sera assisté d'un innovant système de vidéos interactives, créé par des experts reconnus.

*Vous souhaitez élargir considérablement vos connaissances en matière de Psychologie juridique ? Inscrivez-vous à ce Mastère Spécialisé et vous travaillerez avec les outils les plus innovants du secteur.*

*Vous vous efforcerez de perfectionner vos compétences en matière de gestion des conflits grâce aux techniques de négociation et de médiation les plus efficaces et les plus innovantes.*



# 02

## Objectifs

TECH et son équipe d'experts en Psychologie ont développé ce Mastère Spécialisé dans le but que le diplômé puisse apprendre en détail les derniers développements liés à la Psychologie spécialisée dans le domaine du travail et de l'organisation. Ainsi, non seulement vous pourrez adapter votre profil professionnel à la forte demande qui existe actuellement, mais vous aurez également l'occasion de mettre en œuvre les stratégies de coaching et de mentorat d'entreprise les plus innovantes et les plus efficaces qui élèveront votre talent de psychologue au sommet du secteur.



“

*Voulez-vous maîtriser le coaching d'affaires en seulement 12 mois ? Optez pour un programme comme celui-ci, qui vous fournit tout ce dont vous avez besoin pour y parvenir de manière garantie et à travers une expérience académique unique”*



## Objectifs généraux

---

- ♦ Fournir aux diplômés les informations les plus exhaustives et les plus innovantes liées à la Psychologie spécialisée dans le domaine de la psychologie du travail et de l'organisation
- ♦ Permettre aux spécialistes d'intervenir avec une réelle capacité de travail et avec des résultats optimaux dans les environnements de travail
- ♦ Fournir aux professionnels les connaissances théoriques et pratiques les plus récentes et les plus utiles pour l'exercice de leur profession

“

*Un diplôme conçu pour vous aider à atteindre vos objectifs les plus ambitieux et les plus complexes dans le domaine de la Psychologie grâce à un programme de cours adapté à vos besoins et aux exigences de l'environnement professionnel actuel”*





## Objectifs spécifiques

---

### Module 1. Psychologie de groupes

- ◆ Décrire les principes psychosociaux (besoins et demandes) des individus et des groupes
- ◆ Analyser et décrire le fonctionnement des groupes
- ◆ Décrire les processus d'interaction et étudier la dynamique et la structure inter-organisationnelle
- ◆ Mesurer l'influence du contexte du sujet/groupe sur l'interaction sociale
- ◆ Définir les objectifs de l'action et concevoir le plan d'intervention de base de l'action
- ◆ Discriminer quelles sont les techniques d'intervention psychosociale
- ◆ Identifier le contexte dans lequel se développent les comportements individuels, les processus collectifs et organisationnels
- ◆ Générer des produits et des services adaptés aux groupes par des caractéristiques différentielles
- ◆ Choisir les outils les mieux adaptés aux demandes de l'individu et des groupes

### Module 2. Psychologie du Travail

- ◆ Analyser les besoins et les exigences des individus par rapport au travail
- ◆ Identifier les différences, les problèmes et les besoins liés aux organisations et aux travailleurs
- ◆ Décrire et mesurer les processus d'interaction, la dynamique de groupe, la structure de groupe et 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 de organisationnelle et inter-organisationnelle

- ♦ Sélectionner et gérer les instruments, produits et services et être capable d'identifier les personnes et 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 d'intervention indirecte par le biais de personnes liées au développement du travail de l'individu
- ♦ Produire des rapports oraux et écrits Fournir un retour d'information approprié et précis aux personnes impliquées

### **Module 3. Famille, communauté et développement humain**

- ♦ Pour comprendre le comportement humain, il est essentiel de savoir comment les valeurs, les attitudes et les modèles de comportement sont construits sur la base des caractéristiques des contextes dans lesquels les êtres humains grandissent et sont éduqués
- ♦ Obtenir un aperçu de la manière dont le développement humain est façonné par la relation avec leurs contextes de socialisation, en se concentrant sur le modèle dit écologique du développement
- ♦ Étudier en détail ses modes d'influence sur le développement cognitif et socio-émotionnel de la personne, et particulariser ces aspects dans les différentes étapes du cycle évolutif (enfance, adolescence, âge adulte et vieillesse)
- ♦ Apprendre à connaître certains des problèmes qui se posent au sein de la famille, tels que la maltraitance des enfants et la violence envers les femmes
- ♦ Comprendre les aspects fondamentaux de la communauté en tant qu'environnement de socialisation, et détailler des aspects tels que le sentiment de communauté

### **Module 4. Coaching**

- ♦ Apprendre le concept et la portée du coaching
- ♦ Évaluer l'importance du coaching en tant que processus poursuivant des objectifs spécifiques
- ♦ Connaître les différentes approches et le contexte historique du coaching

### **Module 5. Comportement organisationnel**

- ♦ Identifier les différences entre le comportement de groupe et le comportement individuel
- ♦ Connaître les modèles concrets du monde organisationnel
- ♦ Apprendre les modèles d'entreprise
- ♦ Développer les compétences organisationnelles des entreprises du point de vue des ressources humaines

### **Module 6. Pouvoir et Leadership**

- ♦ Gérer les modèles de leadership et les types de pouvoir
- ♦ Théoriser les rôles dans la lutte pour le pouvoir dans les organisations
- ♦ Motiver efficacement le capital humain d'une organisation
- ♦ Proposer des programmes stratégiques de formation et de développement des compétences pour les dirigeants des organisations

### **Module 7. Conflit et négociation**

- ♦ Utiliser des stratégies appropriées pour encourager les habitudes et les comportements qui favorisent la coexistence et la conscience sociale
- ♦ Comprendre la signification et les implications des termes "conflit" et "négociation"
- ♦ Identifier le potentiel et les faiblesses des personnes impliquées dans un conflit
- ♦ Connaître les théories actuelles de la résolution des conflits
- ♦ Créer et être capable de mettre en place des stratégies de résolution des conflits

**Module 8. Intervention sociale et communautaire**

- ♦ Analyser les besoins et les demandes du groupe cible
- ♦ Sélectionner et gérer les outils, les produits et les services
- ♦ Identifier les personnes et les groupes intéressés
- ♦ Définir les objectifs et élaborer le plan d'intervention de base en fonction du but de l'intervention
- ♦ Choisir les techniques d'intervention psychologique appropriées pour atteindre les objectifs
- ♦ Utiliser des stratégies et des techniques pour impliquer les publics cibles dans l'intervention
- ♦ Appliquer les stratégies et méthodes d'intervention directe sur les contextes:  
construction de scénarios sains
- ♦ Planifier l'évaluation des programmes et des interventions
- ♦ Élaborer un plan d'intervention

**Module 9. Psychologie juridique**

- ♦ Identifier les différences, les problèmes et les besoins
- ♦ Analyser le contexte dans lequel se déroulent les comportements individuels et les processus de groupe et d'organisation
- ♦ Préparer des rapports oraux et écrits
- ♦ Connaître les obligations déontologiques de la Psychologie
- ♦ Décrire et mesurer des variables (personnalité, intelligence et autres aptitudes, attitudes, etc.)
- ♦ Connaître les techniques de débriefing psychologique
- ♦ Fournir un feedback approprié et précis aux destinataires
- ♦ Analyser et interpréter les résultats de l'évaluation
- ♦ Expliquer les motivations humaines, les structures biologiques qui les soutiennent et les mécanismes psychologiques qui les organisent
- ♦ Planifier et mener un entretien
- ♦ Reconnaître le contexte dans lequel se déroulent les comportements individuels et les processus de groupe et d'organisation

**Module 10. Éthique et déontologie**

- ♦ Apprendre le domaine de l'éthique dans le domaine de la Psychologie
- ♦ Réfléchir et obtenir une vision critique des valeurs et des principes éthiques propres et liés à la profession
- ♦ Discuter de la prise de décision dans le domaine de la psychologie, avec ses répercussions éthiques
- ♦ Posséder une connaissance théorique approfondie de l'éthique professionnelle et des outils d'analyse et de réflexion critique pour pouvoir développer correctement leur profession

**Module 11. Gestion des Ressources Humaines**

- ♦ Identifier les méthodologies générales pour la planification et la gestion du département des Ressources Humaines
- ♦ Connaître les différentes techniques de gestion et de planification des Ressources Humaines dans la mise en place d'un tableau de bord
- ♦ Apprendre les avantages et les inconvénients des stratégies de leadership et de gestion des ressources humaines, afin de comprendre et de participer au développement de ressources spécifiques

# 03

## Compétences

Parmi les caractéristiques les plus significatives de ce Mastère Spécialisé, il y a la volonté de faire en sorte que le diplômé puisse perfectionner ses compétences professionnelles en seulement 12 mois, grâce au déroulement d'un programme adapté à ses besoins et aux exigences du secteur. C'est pourquoi TECH inclut dans ses programmes des heures de matériel pratique basé sur la simulation de cas réels, grâce auxquelles le spécialiste sera en mesure de mettre en œuvre les stratégies psychologiques développées dans le diplôme. En outre, elle vous permettra d'évaluer vos compétences, en vous concentrant sur celles que vous devez améliorer et en mettant en œuvre les techniques les plus efficaces et les plus innovantes pour la gestion optimale des équipes dans l'environnement commercial et organisationnel.



“

*Un programme conçu pour perfectionner vos compétences en matière de coaching et de mentorat de manière garantie et en moins de temps que vous ne le pensez”*



## Compétences générales

---

- ♦ Posséder un éventail de connaissances qui fournit une base ou une occasion d'être original dans le développement et/ou l'application d'idées, souvent dans leur contexte de recherche
- ♦ Appliquer les connaissances acquises et les compétences en matière de résolution de problèmes dans des environnements nouveaux, dans des contextes plus larges (ou multidisciplinaires) liés à leur domaine d'étude
- ♦ Communiquer leurs résultats ainsi que les connaissances ultimes et le raisonnement qui les sous-tendent à des publics de spécialistes et de non-spécialistes de manière claire et sans ambiguïté
- ♦ Posséder les compétences d'apprentissage qui leur permettront de poursuivre leurs études d'une manière largement autonome
- ♦ Promouvoir la qualité de vie des individus, des groupes, des communautés et des organisations dans différents contextes





## Compétences spécifiques

---

- ♦ Appliquer des stratégies et des méthodes d'intervention de base sur les destinataires
- ♦ Appliquer les connaissances à l'entreprise et communication organisationnelle
- ♦ Faire la différence entre le coaching exécutif, personnel et en entreprise
- ♦ Identifier les différences entre le comportement de groupe et le comportement individuel
- ♦ Savoir motiver les gens et exercer un leadership au sein du groupe
- ♦ Identifier les différents troubles psychopathologiques de l'enfance et de l'adolescence
- ♦ Évaluer la présentation clinique en utilisant les différentes techniques d'entretien
- ♦ Maîtriser les facteurs sociaux et contextuels des membres d'une équipe
- ♦ Appliquer des stratégies et des méthodes d'intervention de base sur les destinataires



*Vous travaillerez à améliorer vos compétences en matière de recrutement et de sélection, ce qui est très apprécié par les départements RH”*

# 04

## Structure et contenu

Ce Mastère Spécialisé a été conçu par l'équipe d'experts de TECH sur la base des derniers développements en matière de Psychologie du travail et de l'organisation. En tant que professionnels du secteur, ils ont soigneusement sélectionné les informations les plus exhaustives, créant ainsi un programme qui fournira au diplômé une formation complète. En outre, ils ont choisi des centaines d'heures de matériel supplémentaire de haute qualité présenté sous différents formats: vidéos détaillées, articles de recherche, lectures complémentaires, études de cas, etc. Ainsi, vous pourrez étudier les différents modules de manière personnalisée, avec une mise à jour adaptée à vos exigences académiques.



“

*Un plan d'étude adapté à vous et à vos exigences et besoins: pas d'horaires ni de cours en personne, et dans lequel vous décidez vous-même du niveau d'approfondissement dans les différentes sections du programme”*

## Module 1. Psychologie de groupes

- 1.1. Les groupes en Psychologie: conceptualisation, classifications et typologies La réalité des groupes: de l'approche individualiste à l'approche interactionniste
  - 1.1.1. L'influence sociale: une approche de la normalisation et de la conformité
  - 1.1.2. Le concept de groupe: définitions basées sur l'interdépendance, l'identité sociale, l'interaction sociale et la structure sociale
  - 1.1.3. Types de groupes
- 1.2. Aspects temporels: formation, développement et socialisation des groupes
  - 1.2.1. Fonctions des groupes
  - 1.2.2. Le groupe en tant que phénomène dynamique
  - 1.2.3. La formation de groupes en tant que processus d'intégration sociale
- 1.3. Développement du groupe: modèles explicatifs
  - 1.3.1. La fin des groupes
  - 1.3.2. Développement de la relation entre l'individu et le groupe: Socialisation en groupe
  - 1.3.3. Conclusions
- 1.4. L'environnement physique, personnel et social des groupes
  - 1.4.1. Environnement physique du groupe: Espace de groupe. Territorialité humaine
  - 1.4.2. Écologie des petits groupes
  - 1.4.3. Les facteurs de stress environnementaux et leur effet sur les processus de groupe
- 1.5. Environnement personnel du groupe: taille du groupe
  - 1.5.1. Les variables personnelles et leur effet sur le comportement et la performance du groupe
  - 1.5.2. Environnement social du groupe: effets de composition
  - 1.5.3. Conclusions
- 1.6. Relations intergroupes
  - 1.6.1. Principaux modèles explicatifs
  - 1.6.2. Affect et relations intergroupes
  - 1.6.3. Conflits entre groupes
  - 1.6.4. Stratégies psychosociales pour la prévention et la gestion des conflits entre groupes
- 1.7. Structure du groupe: statut, rôle et normes
  - 1.7.1. Structure du groupe: définitions et composantes
  - 1.7.2. Statut et rôles
  - 1.7.3. Relation entre le rôle et la norme
  - 1.7.4. Influence sociale: normes et performances
  - 1.7.5. Structure et cohésion du groupe
- 1.8. Leadership et fonctionnement de groupe
  - 1.8.1. Approche conceptuelle
  - 1.8.2. Caractéristiques et comportement du leader
  - 1.8.3. Leadership et pouvoir
  - 1.8.4. Styles de leadership
  - 1.8.5. Leadership situationnel
  - 1.8.6. Superleadership
- 1.9. Domaines d'application des groupes
  - 1.9.1. Approche conceptuelle des différents domaines d'application des groupes
    - 1.9.1.1. Professionnels
    - 1.9.1.2. Thérapeutiques
    - 1.9.1.3. Éducatifs
    - 1.9.1.4. Psychosociaux
- 1.10. Techniques et activités de dynamisation de groupe: psychothérapie de groupe dans des programmes spécifiques
  - 1.10.1. Psychothérapie de groupe dans des programmes spécifiques
  - 1.10.2. Troubles de l'alimentation
  - 1.10.3. Troubles de personnalité
  - 1.10.4. Psychose
  - 1.10.5. Trouble de la consommation d'alcool
  - 1.10.6. Troubles affectifs et anxieux
  - 1.10.7. Thérapie de groupe pour les personnes âgées

## Module 2. Psychologie du Travail

- 2.1. Introduction à la psychologie du travail
  - 2.1.1. Cadre conceptuel et historique
  - 2.1.2. Cadre conceptuel de la psychologie du travail
  - 2.1.3. Techniques et méthodes de recherche en psychologie du travail
  - 2.1.4. Développements historiques de la psychologie du travail
  - 2.1.5. Secteurs d'intervention de la psychologie du travail
- 2.2. Le travail en tant que phénomène social et activité humaine dans le cadre de la psychologie du travail, des organisations et des ressources humaines
  - 2.2.1. Introduction: le travail en tant que phénomène social et activité humaine dans le cadre de la psychologie du travail
  - 2.2.2. Analyse des postes de travail (APT)
  - 2.2.3. Évaluation des postes de travail (VPT)
- 2.3. Évaluation du personnel en psychologie du travail, des ressources humaines et de l'organisation
  - 2.3.1. Évaluation du personnel à partir de l'approche par les traits et évaluation et développement des compétences des employés
  - 2.3.2. L'évaluation du personnel en psychologie du travail
  - 2.3.3. Conclusions
- 2.4. Recrutement et sélection du personnel
  - 2.4.1. Le recrutement et la sélection du personnel dans le cadre de la psychologie du travail
  - 2.4.2. Le processus de recrutement et de sélection du personnel
  - 2.4.3. Critères de validité, de fiabilité et d'efficacité dans le processus de sélection du personnel
- 2.5. Psychologie du travail et formation du personnel
  - 2.5.1. Introduction
  - 2.5.2. La formation du personnel dans le cadre de la psychologie du travail
  - 2.5.3. La formation du personnel en tant que processus
  - 2.5.4. Conclusions
- 2.6. Méthodes de formation du personnel
  - 2.6.1. Méthodes didactiques dans la formation présentielle
  - 2.6.2. Méthodes didactiques en téléformation
  - 2.6.3. Conclusions

- 2.7. L'évaluation du rendement et du potentiel. Planification de carrière
  - 2.7.1. Introduction
  - 2.7.2. Le processus d'évaluation du rendement
  - 2.7.3. Le cycle annuel d'évaluation du rendement
  - 2.7.4. Évaluation du potentiel
- 2.8. Satisfaction et ambiance au travail
  - 2.8.1. Introduction
  - 2.8.2. Concept d'ambiance au travail et avantages des études d'ambiance
  - 2.8.3. Conditions de réussite d'une étude d'ambiance au travail
  - 2.8.4. Indicateurs d'ambiance au travail
  - 2.8.5. Satisfaction et ambiance au travail
  - 2.8.6. Interventions pour améliorer l'ambiance au travail
- 2.9. Santé et risques psychosociaux au travail
  - 2.9.1. Introduction
  - 2.9.2. Concept de santé au travail
  - 2.9.3. Affections liées à la santé au travail: risques psychosociaux
- 2.10. L'activité professionnelle tout au long du cycle de vie: chômage, retraite. Principaux problèmes psychologiques liés à l'activité professionnelle
  - 2.10.1. Activité professionnelle tout au long du cycle de la vie
  - 2.10.2. Principaux problèmes psychologiques liés à l'activité professionnelle: stress, burnout et harcèlement
  - 2.10.3. Programmes de prévention et d'intervention pour la promotion de la santé au travail

## Module 3. Famille, Communauté et Développement Humain

- 3.1. La personne et le contexte social
  - 3.1.1. Introduction
  - 3.1.2. Les systèmes sociaux: structures et processus
  - 3.1.3. Le modèle écologique du développement humain
- 3.2. La famille: concept, formes et fonctions
  - 3.2.1. Introduction
  - 3.2.2. Origine et universalité de la famille
  - 3.2.3. Modification et diversité de la famille
  - 3.2.4. Fonctions de la famille

- 3.3. La famille en tant que système
  - 3.3.1. Introduction
  - 3.3.2. L'analyse écologique et systémique de la famille
  - 3.3.3. Dimensions pour l'analyse de la famille dans une perspective évolutive et éducative
  - 3.3.4. Changements évolutifs de la famille
- 3.4. Influence de la famille sur le développement psychologique I: enfance et adolescence
  - 3.4.1. Cadre théorique pour comprendre l'influence de la famille sur le développement
  - 3.4.2. Contexte familial et développement psychologique dans l'enfance et l'adolescence
  - 3.4.3. Le contexte familial en tant que facteur d'optimisation et d'amélioration du développement psychologique
- 3.5. Influence de la famille sur le développement psychologique II: L'âge adulte et la vieillesse
  - 3.5.1. Le contexte familial des adultes
  - 3.5.2. La relation de couple à l'âge adulte et dans la vieillesse
  - 3.5.3. Relations entre les parents âgés et les enfants adultes
  - 3.5.4. La grand-parentalité
  - 3.5.5. Interventions visant à améliorer le contexte familial à l'âge adulte et dans la vieillesse
- 3.6. Perturbations des relations familiales I: Maltraitance dans l'enfance
  - 3.6.1. Concept de la maltraitance des enfants
  - 3.6.2. Chiffres de la maltraitance des enfants
  - 3.6.3. Étiologie de la maltraitance des enfants
  - 3.6.4. Intervention dans les cas de maltraitance des enfants
- 3.7. Perturbations dans les relations familiales II: la violence contre les femmes dans le contexte familial
  - 3.7.1. La violence contre les femmes: définition et types
  - 3.7.2. Violences conjugales contre les femmes: chiffres, étiologie et conséquences
  - 3.7.3. Intervention et prévention



- 3.8. Perturbations des relations familiales III: comportement délinquant à l'adolescence
  - 3.8.1. Approche brève des comportements délinquants et des comportements à risque chez les jeunes et les adolescents
  - 3.8.2. Modèles explicatifs
  - 3.8.3. Facteurs de risque
- 3.9. La communauté selon l'approche psychosociale: la psychologie communautaire
  - 3.9.1. Introduction
  - 3.9.2. Différences entre la psychologie communautaire et les modèles clinique et médical
  - 3.9.3. Visions de la psychologie communautaire et différences nord-sud
  - 3.9.4. Concept et caractéristiques de base de la psychologie communautaire
- 3.10. Concept et sentiment communautaire
  - 3.10.1. La communauté et le sens de communauté
  - 3.10.2. Composantes et évaluation du sentiment communautaire
  - 3.10.3. La communauté moderne: ville et quartiers
  - 3.10.4. Le soutien social: analyse conceptuelle
  - 3.10.5. Soutien social, santé et bien-être

#### Module 4. Coaching

- 4.1. Qu'est-ce que le coaching?
  - 4.1.1. Un processus axé sur les objectifs
    - 4.1.1.1 L'importance de définir l'objectif
    - 4.1.1.2 Commencer par la fin
    - 4.1.1.3 Comment définir un objectif SMARTER
    - 4.1.1.4. De l'objectif apparent à l'objectif réel
    - 4.1.1.5 Caractéristiques de la cible
  - 4.1.2. Un processus entre les personnes
    - 4.1.2.1 Cadre ou contexte du coaching
    - 4.1.2.2. La relation de Coaching
    - 4.1.2.3 Influences sur le processus de Coaching
    - 4.1.2.4 Confiance
    - 4.1.2.5 Respecter

- 4.1.3. Le lien
- 4.1.4. Un processus de communication
  - 4.1.4.1 Le pouvoir du langage
  - 4.1.4.2 L'écoute active
  - 4.1.4.3 L'absence de jugement
  - 4.1.4.4 Communication non verbale
- 4.1.5. Un processus orienté vers l'action
  - 4.1.5.1 L'importance de l'action
  - 4.1.5.2 Conception d'un plan d'action
  - 4.1.5.3 Suivi
  - 4.1.5.4 Évaluation
  - 4.1.5.5 Un processus créatif
  - 4.1.5.6 Générer des options
  - 4.1.5.7 Choix des options
- 4.2. Origines et contexte du Coaching
  - 4.2.1. Origines philosophiques et Maïeutique
    - 4.2.1.1 Présocratiques
    - 4.2.1.2 La maïeutique de Socrate
    - 4.2.1.3 Platon
    - 4.2.1.4 Influences philosophiques ultérieures
  - 4.2.2. Influences de la Psychologie Humaniste
    - 4.2.2.1 Bases de la Psychologie Humaniste
    - 4.2.2.2 Confiance dans les capacités du client
    - 4.2.2.3 Se concentrer sur les potentiels et les possibilités
  - 4.2.3. Contributions de la Psychologie Positive
    - 4.2.3.1 Bases de la Psychologie Positive
    - 4.2.3.2 Conditions présocratiques pour la Psychologie Positive
    - 4.2.3.3 Forces humaines
    - 4.2.3.4. Sens et but de la vie
  - 4.2.4. The Winner Game
    - 4.2.4.1 Pratique délibérée
    - 4.2.4.2 L'amélioration des performances sportives
    - 4.2.4.3 Galwain
  - 4.2.5. Orientalisme
    - 4.2.5.1 Importance du processus ou de la voie d'accès
    - 4.2.5.2 Les objectifs comme buts
    - 4.2.5.3 Détachement des attentes et des réalisations
    - 4.2.5.4 Comprendre la souffrance
    - 4.2.5.5 Le Pouvoir du Présent
  - 4.2.6. Autres influences
    - 4.2.6.1 Psychologie Systémique
    - 4.2.6.2 Psychologie de la Gestalt
    - 4.2.6.3 Concept de Flow
    - 4.2.6.4 Les enseignements du Zen
    - 4.2.6.5 Management
    - 4.2.6.6 Neurosciences
    - 4.2.6.7 Épigénétique
- 4.3. Écoles et courants actuels
  - 4.3.1. École Américaine
    - 4.3.1.1 Approche pratique du Coaching
    - 4.3.1.2. Thomas Leonard
    - 4.3.1.3 Autres exposants
  - 4.3.2. École Européenne
    - 4.3.2.1 Coaching Humaniste
    - 4.3.2.2 Jhon Whitmore
    - 4.3.2.3. Autres représentants du Coaching Européen
  - 4.3.3. École Latino-américaine
    - 4.3.3.1 Approche du Coaching Ontologique
    - 4.3.3.2 Rafael Echevarría et Julio Olalla
    - 4.3.3.3. Autres représentants du Coaching latino-américain
- 4.4. Différences entre le Coaching et les autres approches
  - 4.4.1. Spécificités de la relation de coaching
    - 4.4.1.1. La responsabilité du coachee
    - 4.4.1.2 Le rôle du coach
    - 4.4.1.3 La réalisation des objectifs

- 4.4.2. Limites du Coaching
  - 4.4.2.1 Conditions psychologiques du coachee
  - 4.4.2.2 Révision du coach et travail personnel
  - 4.4.2.3 Malaise et névrose dans les processus de Coaching
  - 4.4.2.4 Signes de Psychose dans le coachee
  - 4.4.2.5 Considérations sur l'orientation du coaché vers des professionnels de la Psychothérapie
  - 4.4.2.6 Approche des processus de Coaching avec des personnes coachées sous traitement psychiatrique
- 4.4.3. Psychothérapie
  - 4.4.3.1 Approche Psychothérapeutique
  - 4.4.3.2 Approche Psychodynamique
  - 4.4.3.3 L'approche Humaniste
  - 4.4.3.4 L'approche Gestaltiste
  - 4.4.3.5 Approche Comportementale
  - 4.4.3.6 Approche Jungienne
  - 4.4.3.7 Approche Systémique
  - 4.4.3.8 Compléter la psychothérapie par des processus de Coaching
- 4.4.4. Mentorat
  - 4.4.4.1 Objectifs en matière de Mentorat
  - 4.4.4.2. Relations en Mentorat
  - 4.4.4.3. Le pouvoir de la confiance en Mentorat
  - 4.4.4.4. Conseils en matière de Mentorat
  - 4.4.4.5. Les limites du Mentorat
  - 4.4.4.6. Compléter le Mentorat par des processus de Coaching
- 4.4.5. Consulting
  - 4.4.5.1 Les relations dans le Consulting
  - 4.4.5.2. Objectifs du Consulting
  - 4.4.5.3. Compléter le Consulting par des processus de Coaching
- 4.4.6. Councelling
  - 4.4.6.1 Relations en Councelling
  - 4.4.6.2. Objectifs et domaines
  - 4.4.6.3 Compléter le Councelling par des processus de Coaching
- 4.4.7. Empowerment
  - 4.4.7.1 Définition
  - 4.4.7.2 Processus
  - 4.4.7.3 Types
- 4.4.8. Autres approches
  - 4.4.8.1 Art-thérapie
  - 4.4.8.2 Musicothérapie
  - 4.4.8.3 Dramathérapie
  - 4.4.8.4 La thérapie par la danse
  - 4.4.8.5 Thérapies corporelles et thérapies corps-esprit intégratives
- 4.5. Domaines du Coaching
  - 4.5.1. Coaching Live
    - 4.5.1.1 Personnel
    - 4.5.1.2 Familier
    - 4.5.1.3 De couple
  - 4.5.2. Coaching sportif
    - 4.5.2.1. Coaching Sportif Professionnel
    - 4.5.2.2 Coaching pour la forme et la santé
    - 4.5.2.3 Coaching exécutif
    - 4.5.2.4. Coaching d'équipe
    - 4.5.2.5 Coaching d'Entreprise
    - 4.5.2.6. Coaching Nutritionnel
    - 4.5.2.7. Coaching Systémique
    - 4.5.2.8. Psychocoaching
    - 4.5.2.9. Coaching Transformationnel
    - 4.5.2.10. Coaching Éducatif
- 4.6. Compétences d'un Coach
  - 4.6.1. Code d'éthique
    - 4.6.1.1 Écologie
    - 4.6.1.2 Confidentialité
    - 4.6.1.3 Établir le partenariat
    - 4.6.1.4. Génération du lien

- 4.6.1.5 Honnêteté
- 4.6.1.6 Transparence
- 4.6.1.7 Respect
- 4.6.1.8 Engagement
- 4.6.2. Compétences internes
  - 4.6.2.1 Conscience de soi
  - 4.6.2.2 Vulnérabilité
  - 4.6.2.3 Proactivité
  - 4.6.2.4 Empathie
  - 4.6.2.5 Réflexion
- 4.6.3. Compétences externes
  - 4.6.3.1 Communication efficace
  - 4.6.3.2 Écoute active
  - 4.6.3.3 Admiration
  - 4.6.3.4 Assertivité
  - 4.6.3.5 Feed-back
  - 4.6.3.6 Gestion des processus
  - 4.6.3.7 Silence
  - 4.6.3.8 Motivation
- 4.6.4. Partenariats de Coaching
  - 4.6.4.1 International Coach Federation
  - 4.6.4.4 International Coaching Community
  - 4.6.4.5. Association Internationale de Formation et de Psychologie
- 4.6.5. Certifications et formation en Coaching
  - 4.6.5.1 Exigences en matière de formation de qualité
  - 4.6.5.2 Programmes accrédités
  - 4.6.5.3 Certification des coaches professionnels
  - 4.6.5.4 Processus de certification
- 4.6.6. Les 11 compétences de l'ICF
  - 4.6.6.1 Poser les bases
  - 4.6.6.2 Créer la relation
  - 4.6.6.3 Communiquer efficacement
  - 4.6.6.4 Faciliter l'apprentissage et les résultats
- 4.7. Structure d'une session
  - 4.7.1. Rôles du coach et coaché
    - 4.7.1.1 Rôle et responsabilités du Coach
    - 4.7.1.2 Rôle et responsabilités du Coaché
    - 4.7.1.3 Processus de Coaching
    - 4.7.1.4 Définir des objectifs
    - 4.7.1.5 Plan d'action
    - 4.7.1.6 Engagement
    - 4.7.1.7 Alliances
    - 4.7.1.8 Évaluation
  - 4.7.2. Sponsor
    - 4.7.2.1 L'entreprise, la direction ou l'institution en tant que sponsor
    - 4.7.2.2. Objectifs de l'entreprise et du coaché
    - 4.7.2.3. Responsabilité dans le processus de Coaching
  - 4.7.3. Structure et encadrement
    - 4.7.3.1 Situation de départ
    - 4.7.3.2 Situation souhaitée
    - 4.7.3.3 Distance entre le départ et le but du Coaching
  - 4.7.4. Partenariat et contrat
    - 4.7.4.1 L'opportunité d'une alliance
    - 4.7.4.2. Le contrat et les aspects contractuels
    - 4.7.4.3 Différences et complémentarités entre le partenariat et le contrat
  - 4.7.5. Types de sessions en fonction de leur objectif
    - 4.7.5.1 Contact
    - 4.7.5.2 De démarrage du processus
    - 4.7.5.3 De développement
    - 4.7.5.4 De Suivi
    - 4.7.5.5 D'évaluation
    - 4.7.5.6 De fermeture

- 4.7.6. Clôture de la relation
  - 4.7.6.1 Évaluation du processus
  - 4.7.6.2 Évaluation de la relation
  - 4.7.6.3 Évaluation de la réalisation des objectifs
- 4.8. Modèles
  - 4.8.1. Wasick
  - 4.8.2. PIE
  - 4.8.3. STIR
  - 4.8.4. Modèle GROW
    - 4.8.4.1. Objectif
    - 4.8.4.2 Réalité
    - 4.8.4.3 Options
    - 4.8.4.4 Action
    - 4.8.4.5 Modèle OUTCOMES
    - 4.8.4.6. Objectifs
    - 4.8.4.7 Raisons
    - 4.8.4.8 Agir à partir du présent
    - 4.8.4.9 Clarifier la différence
    - 4.8.4.10 Générer des options
    - 4.8.4.11 Une action motivante
    - 4.8.4.12 Enthousiasme et encouragement
    - 4.8.4.13 Soutien
  - 4.8.5. Modèle ACHIEVES
    - 4.8.5.1. Aセスurre et situation
    - 4.8.5.2 Create brainstorming of alternatives
    - 4.8.5.3. Hone goals
    - 4.8.5.4. Options de démarrage
    - 4.8.5.5 Évaluer les options
    - 4.8.5.6 Valider le programme d'action
    - 4.8.5.7 Entourage momentum
- 4.9. Coactive coaching
  - 4.9.1. Les bases du Coaching Coactif
  - 4.9.2. Le Modèle de Coaching Coactif
  - 4.9.3. La relation de Coaching Coactive
  - 4.9.4. Contextes
    - 4.9.4.1 L'écoute
    - 4.9.4.2 Intuition
    - 4.9.4.3 Curiosité
    - 4.9.4.4 Poussée et approfondissement
  - 4.9.5. Autogestion
    - 4.9.5.1. Principes et pratiques
    - 4.9.5.2 Complétude
    - 4.9.5.3 Processus
    - 4.9.5.4 Balance
    - 4.9.5.5 Combinaison
- 4.10. Le Coaching comme outil d'évolution des groupes, des entreprises et des communautés
  - 4.10.1. Défis actuels pour les entreprises et les institutions
  - 4.10.2. Coaching Organisationnel
  - 4.10.3. Objectifs des entreprises
  - 4.10.4. Services de Coaching pour les entreprises
    - 4.10.4.1 Exécutif
    - 4.10.4.2 Formations spécifiques
    - 4.10.4.3. Shadow coaching
    - 4.10.4.4. Coaching de groupe
    - 4.10.4.5 Coaching d'équipe (systémique)
  - 4.10.5. Outils psychométriques de diagnostic
    - 4.10.5.1 Motivations et valeurs
    - 4.10.5.2. Outils psychométriques de diagnostic
    - 4.10.5.3 MBTI
    - 4.10.5.4 FIRO-B

- 4.10.5.5. Feedback 360
- 4.10.5.6. DISC
- 4.10.5.7. Belbin
- 4.10.5.8. L'évolution dans les systèmes et les communautés
- 4.10.5.9. Gestion du changement et de l'innovation par le coaching
- 4.10.5.10. Outils de base du Coaching
  - 4.10.5.10.1. Roue de la vie personnelle
  - 4.10.5.10.2. Roue d'enseignement
  - 4.10.5.10.3. Roue d'étudiant
  - 4.10.5.10.4. Analyse SWOT personnelle
  - 4.10.5.10.5. Fenêtre Johari
  - 4.10.5.10.6. Le programme GROW
  - 4.10.5.10.7. Cercle de contrôle, d'influence et de préoccupation
  - 4.10.5.10.8. Tête, cœur, ventre
  - 4.10.5.10.9. VAK

## Module 5. Comportement Organisationnel

- 5.1. Structure de l'organisation
- 5.2. Culture organisationnelle
  - 5.2.1. Valeurs et culture organisationnelle
  - 5.2.2. Les éléments clés du changement dans les organisations
  - 5.2.3. Évolution de la pensée scientifique et de l'organisation en tant que système
  - 5.2.4. Culture et transformation
- 5.3. Gestion de l'organisation
  - 5.3.1. Niveaux et qualités managériales
  - 5.3.2. Fonction de planification et d'organisation
  - 5.3.3. Fonction de gestion et de contrôle
  - 5.3.4. Le nouveau rôle du responsable RH
- 5.4. Systèmes et changements organisationnels
- 5.5. Les personnes dans les organisations
  - 5.5.1. Qualité de la vie professionnelle et bien-être psychologique
  - 5.5.2. Travail en équipe et conduite de réunions
  - 5.5.3. Coaching et gestion d'équipes



- 5.6. Structure de l'organisation
  - 5.6.1. Principaux mécanismes de coordination
  - 5.6.2. Départements et organigrammes
  - 5.6.3. Autorité et responsabilité
  - 5.6.4. Empowerment
- 5.7. Gestion des connaissances
- 5.8. Pouvoir et politique
  - 5.8.1. Le pouvoir dans les organisations
  - 5.8.2. Les sources du pouvoir structurel
  - 5.8.3. Tactiques politiques

## Module 6. Pouvoir et Leadership

- 6.1. Nous manipulons tous
  - 6.1.1. Justification
  - 6.1.2. Approche du sens de la manipulation
  - 6.1.3. Manipulation affective
  - 6.1.4. Autres motivations pour manipuler
  - 6.1.5. Le processus de manipulation affective
  - 6.1.6. Stratégies des manipulateurs
- 6.2. Rôles dans la lutte pour le pouvoir
  - 6.2.1. Justification
  - 6.2.2. Les rôles de la lutte pour le pouvoir
  - 6.2.3. L'opresseur
  - 6.2.4. L'agression est l'arme
  - 6.2.5. Modèles d'agression
  - 6.2.6. Gouverner par le biais de l'agresseur
  - 6.2.7. La victime ou la victimisation
  - 6.2.8. Les pleurs comme forme de manipulation
  - 6.2.9. Comment sont les personnes qui se déguisent en victimes?
  - 6.2.10. Gouverner par le biais de la victimisation
  - 6.2.11. Le soignant
  - 6.2.13. Une gratitude incomprise
  - 6.2.14. Gouverner par le biais du soignant

- 6.2.15. Le valideur ou l'invalideur
- 6.2.16. Rendre des comptes
- 6.2.17. Gouverner par le biais de l'invalideur
- 6.2.18. Le gestionnaire de l'information
- 6.2.19. Tout passe par moi
- 6.2.20. Gouverner par le biais du gestionnaire de l'information
- 6.3. Pouvoir
  - 6.3.1. Justification
  - 6.3.2. Qu'est-ce que le pouvoir?
  - 6.3.3. Guerres dans l'histoire
  - 6.3.4. La vision de Michael Foucault du pouvoir dans l'histoire
  - 6.3.5. La soif de pouvoir
  - 6.3.6. Types de pouvoir
  - 6.3.7. Recherche de solutions
  - 6.3.8. Techniques de négociation
  - 6.3.9. Caractéristiques et objectif de la négociation éducative
  - 6.3.10. Forces et faiblesses de la négociation dans les écoles
- 6.4. Concentrer la recherche sur ce que je peux faire
  - 6.4.1. Justification
  - 6.4.2. Des choses de l'ego
  - 6.4.3. Notre définition de l'ego comme force motrice
  - 6.4.4. Stratégies pour sortir de la lutte de pouvoir de votre ego sain (MOI) en lettres majuscules
  - 6.4.5. Chercher honnêtement des solutions à la lutte de pouvoir
  - 6.4.6. Rechercher la tendance relationnelle sous-jacente au conflit afin de sortir de la lutte de pouvoir

## Module 7. Conflit et négociation

- 7.1. Conflit et négociation
  - 7.1.1. Introduction Définition de conflit
  - 7.1.2. Typologies des conflits
  - 7.1.3. Fonctionnalité et dysfonctionnalité du conflit
  - 7.1.4. Modèles de conflit
  - 7.1.5. Références bibliographiques

- 7.2. Conflit, agression et violence
  - 7.2.1. Agression: concepts de base
  - 7.2.2. Théories de l'agression
  - 7.2.3. Quelques facteurs supplémentaires influençant l'agression
  - 7.2.4. Un modèle général d'agression
  - 7.2.5. Références bibliographiques
- 7.3. L'analyse sociologique du conflit
  - 7.3.1. Introduction
  - 7.3.2. La perspective fonctionnaliste du conflit
  - 7.3.3. La théorie marxiste
  - 7.3.4. La sociologie du conflit
  - 7.3.5. Références bibliographiques
- 7.4. La perspective psychosociale dans l'analyse du conflit
  - 7.4.1. La théorie réaliste du conflit
  - 7.4.2. La théorie de l'identité sociale
  - 7.4.3. La théorie de la privation relative
  - 7.4.4. Les théories formelles
  - 7.4.5. Études sur le pouvoir
  - 7.4.6. Références bibliographiques
- 7.5. Processus psychosociaux impliqués dans le conflit
  - 7.5.1. Processus cognitifs liés au conflit
  - 7.5.2. La dynamique de groupe dans le conflit
  - 7.5.3. Un modèle intégratif de conflit
  - 7.5.4. Références bibliographiques
- 7.6. Gestion des conflits: introduction
  - 7.6.1. Formes de gestion du conflit
  - 7.6.2. Nouveaux paradigmes dans la gestion de conflit
  - 7.6.3. Références bibliographiques
- 7.7. Gestion des conflits: négociation I
  - 7.7.1. Conditions pour la négociation
  - 7.7.2. Préparation de la négociation
  - 7.7.3. Références bibliographiques
- 7.8. Gestion des conflits: négociation II
  - 7.8.1. Stratégies et tactiques de négociation
  - 7.8.2. Tactiques de coopération: concessions et adaptation
  - 7.8.3. Tactiques coercitives
  - 7.8.4. Résolution de problèmes et génération de propositions intégratives
  - 7.8.5. La fin de la négociation
  - 7.8.6. Références bibliographiques
- 7.9. Gestion des conflits: médiation I
  - 7.9.1. Concepts et définitions
  - 7.9.2. Principes et objectifs
  - 7.9.3. Phases de la médiation
  - 7.9.4. Modèle de médiation
  - 7.9.5. Références bibliographiques
- 7.10. Gestion des conflits: médiation II
  - 7.10.1. Introduction: un modèle intégratif
  - 7.10.2. Médiation transformative et médiation pour un accord
  - 7.10.3. Objectifs, stratégies et techniques de transformation
  - 7.10.4. Objectifs, stratégies et techniques pour un accord
  - 7.10.5. Références bibliographiques
- 7.11. Coopération, objectifs extraordinaires et éducation pour la paix
  - 7.11.1. Coopération et objectifs extraordinaires: bases théoriques, conditions et formes d'application
  - 7.11.2. Éducation pour la paix: fondements théoriques, exemples et applications
  - 7.11.3. Références bibliographiques
- 7.12. Gestion des conflits armés
  - 7.12.1. Les points de vue sur les conflits
  - 7.12.2. Approches des conflits armés
  - 7.12.3. La séquence des phases de la gestion des conflits armés
  - 7.12.4. Références bibliographiques

**Module 8. Intervention sociale et communautaire**

- 8.1. Intervention sociale
  - 8.1.1. Historique de l'intervention sociale
  - 8.1.2. Fondements de l'intervention sociale et communautaire
  - 8.1.3. Domaines d'action
- 8.2. Programmes d'intervention
  - 8.2.1. Objectifs du programme
  - 8.2.2. Caractéristiques de la population
  - 8.2.3. Détection des besoins de la population
  - 8.2.4. Conception du programme
- 8.3. Intervention destinée aux patients
  - 8.3.1. Intervention centrée sur le patient vs. Centré sur la maladie
  - 8.3.2. Approche psychologique de la chronicité
  - 8.3.3. Conception de programmes centrés sur le patient
  - 8.3.4. Intervention chez les patients chroniques
- 8.4. Intervention psychosociale dans les situations de pauvreté
  - 8.4.1. Facteurs déterminant le risque d'exclusion
  - 8.4.2. Groupes à risque et caractéristiques
  - 8.4.3. Intervention auprès de mineurs en risque d'exclusion
  - 8.4.4. Effets psychologiques de l'exclusion
- 8.5. Intervention dans la violence politique
  - 8.5.1. Violence politique et genre
  - 8.5.2. Protocole pour faire face à la violence politique
  - 8.5.3. Impact psychologique de la violence politique
  - 8.5.4. Conception et caractéristiques d'une intervention
- 8.6. Mise en place de programmes
  - 8.6.1. Besoins à prendre à compte dans la conception
  - 8.6.2. Types de programmes en fonction de la population
  - 8.6.3. Caractéristiques obligatoires d'un programme
  - 8.6.4. Formes de mise en place du programme

- 8.7. Mise en place d'un programme de lutte contre la drogue
  - 8.7.1. Psychologie et comportement addictif
  - 8.7.2. Facteurs de risque dans les comportements addictifs
  - 8.7.3. Programmes avec les toxicomanes
- 8.8. Cas de vulnérabilité
  - 8.8.1. Détermination de la vulnérabilité psychosociale
  - 8.8.2. Risque psychosocial et vulnérabilité
  - 8.8.3. Programmes ciblant les populations vulnérables
  - 8.8.4. Risque, affrontement, résilience, stress et attachement
  - 8.8.5. Soutien psychosocial en temps de crise
- 8.9. Évaluation des programmes
  - 8.9.1. Types de programmes
  - 8.9.2. Normes et critères d'évaluation (A vs. Devrait être)
  - 8.9.3. Suivi des programmes d'évaluation
  - 8.9.4. Mesure des impacts
- 8.10. Programmes avec les migrants
  - 8.10.1. Le phénomène migratoire au XXIe siècle
  - 8.10.2. Causes de la migration (économiques, physiques et psychologiques)
  - 8.10.3. Caractéristiques des programmes destinés aux migrants
  - 8.10.4. Intervention auprès des migrants

**Module 9. Psychologie juridique**

- 9.1. Psychologie juridique
  - 9.1.1. Qu'est-ce que la Psychologie juridique?
  - 9.1.2. Acte et fait juridique
  - 9.1.3. Le syndicat: psychologie et droit
  - 9.1.4. Noyaux d'action
  - 9.1.5. Praxis et déontologie

- 9.2. Le rapport d'expertise
  - 9.2.1. Qu'est-ce qu'un rapport d'expertise?
  - 9.2.2. Types de rapports en fonction des scénarios
  - 9.2.3. Parties du rapport
  - 9.2.4. Réalisation du rapport
- 9.3. L'expertise psychologique
  - 9.3.1. Expert et expertise
  - 9.3.2. Les étapes de l'expertise psychologique médico-légale
  - 9.3.3. Scénarios d'expertise psychologique
  - 9.3.4. L'interview
- 9.4. La procédure pénale
  - 9.4.1. Les parties de la procédure pénale
  - 9.4.2. Imputabilité vs. L'irresponsabilité psychologique
  - 9.4.3. Causes de l'irresponsabilité psychologique
- 9.5. Procédures civiles
  - 9.5.1. Droit civil et familial
  - 9.5.2. Rôle dans la garde
  - 9.5.3. Rôle dans l'adoption et la tutelle
  - 9.5.4. Effet psychologique du divorce
- 9.6. Domaine professionnel
  - 9.6.1. Détermination de l'incapacité psychologique partielle
  - 9.6.2. Détermination de l'incapacité psychologique totale
  - 9.6.3. Effets psychologiques de la nature du travail
  - 9.6.4. Effets psychologiques du Mobbing
- 9.7. Le mineur dans les procédures judiciaires
  - 9.7.1. Qu'est-ce que la délinquance juvénile?
  - 9.7.2. Théories psychologiques expliquant la délinquance du mineur
  - 9.7.3. Facteurs de risque de la délinquance du mineur
  - 9.7.4. La loi et le délinquant juvénile

- 9.8. La médiation
  - 9.8.1. Le concept de conflit
  - 9.8.2. Règlement extrajudiciaire des litiges
  - 9.8.3. Théories de la médiation
  - 9.8.4. Techniques de la médiation
  - 9.8.5. Processus de médiation
- 9.9. Victimologie
  - 9.9.1. Approche psychologique
  - 9.9.2. Qui est la victime?
  - 9.9.3. Types de victimes
  - 9.9.4. Victime vs. victimaire
  - 9.9.5. Rôle de la psychologie
- 9.10. Psychologie pénitentiaire
  - 9.10.1. Théories du crime
  - 9.10.2. Facteurs de risque
  - 9.10.3. Évaluation pénitentiaire
  - 9.10.4. Principes de l'intervention pénitentiaire
  - 9.10.5. Personnalité et crime

## Module 10. Éthique et déontologie

- 10.1. L'importance de l'éthique et de la déontologie professionnelle
  - 10.1.1. La nécessité d'étudier les principes éthiques et bioéthiques en psychologie
  - 10.1.2. Déontologie professionnelle en psychologie, la grande absente
  - 10.1.3. Éthique et déontologie dans différents domaines
- 10.2. Un voyage à travers l'histoire: de la philosophie à la déontologie professionnelle
  - 10.2.1. Les principes philosophiques de l'éthique. Éthique et moralité
  - 10.2.2. Éthique, bioéthique et psychoéthique
  - 10.2.3. Émergence de la déontologie professionnelle
- 10.3. Développement de codes éthiques
  - 10.3.1. Vers l'intégration européenne: l'éthique de la Fédération Européenne des Associations de Psychologues (EFPA) Méta-code d'éthique

- 10.4. Léthique professionnelle dans les différents domaines de la psychologie
  - 10.4.1. Aspects éthiques de la psychologie clinique
  - 10.4.2. Aspects éthiques de la psychologie légale
  - 10.4.3. Aspects éthiques de la psychologie éducative
  - 10.4.4. Aspects éthiques de la psychologie professionnelle
- 10.5. Déontologie professionnelle dans la recherche scientifique en psychologie clinique
  - 10.5.1. Introduction
  - 10.5.2. Aspects éthiques de la recherche en psychologie clinique: compétences
  - 10.5.3. Comités d'éthique de la recherche
  - 10.5.4. Conclusions
- 10.6. Équilibre risques-avantages
  - 10.6.1. Consentement libre et éclairé
  - 10.6.2. Confidentialité
  - 10.6.3. Aspects éthiques de la recherche en psychologie: Publication
- 10.7. Secret professionnel et consentement éclairé
  - 10.7.1. Introduction
  - 10.7.2. Le secret professionnel et le consentement éclairé
  - 10.7.3. Conclusions
- 10.8. Responsabilité juridique en cas de faute professionnelle
  - 10.8.1. Fonctions des comités d'éthique et des régimes disciplinaires
  - 10.8.2. Types de fautes et sanctions
  - 10.8.3. Conclusions
- 10.9. Progrès de la psychologie et de la technologie. Réflexions éthiques
  - 10.9.1. Progrès de la psychologie et de la technologie
  - 10.9.2. Réflexions éthiques
  - 10.9.3. Conclusions
- 10.10. Entraînement, réflexion critique et supervision pour l'amélioration de la pratique psychologique
  - 10.10.1. Introduction
  - 10.10.2. Programmes de formation éthique
  - 10.10.3. Conclusions

## Module 11. Gestion des Ressources Humaines

- 11.1. Gestion stratégique des RH
  - 11.1.1. L'entreprise en tant que système
  - 11.1.2. La réflexion stratégique découle de la culture d'entreprise
  - 11.1.3. La réflexion stratégique découlant de la gestion des personnes
- 11.2. Planification du département des ressources humaines (RH) et gestion de projets
  - 11.2.1. Les clés de la conception et de la mise en œuvre d'un tableau de bord
  - 11.2.2. Dimensionnement et planification du personnel
  - 11.2.3. Opérations de soutien: Politiques du personnel
- 11.3. Conception organisationnelle stratégique
  - 11.3.1. Modèle de partenaire commercial
  - 11.3.2. Share services
  - 11.3.3. Outsourcing
- 11.4. HR analytics
  - 11.4.1. Big Data et Business Intelligence
  - 11.4.2. Analyse et modélisation des données RH
  - 11.4.3. Conception et développement de mesures de métriques de RH
- 11.5. Leadership stratégique
  - 11.5.1. Modèles de leadership
  - 11.5.2. Coaching
  - 11.5.3. Mentorat
  - 11.5.4. Leadership transformationnel



*N'y pensez pas à deux fois et optez pour un programme qui vous ouvrira les portes d'un avenir professionnel prospère dans le domaine de la psychologie appliquée à l'environnement commercial et organisationnel"*

05

# 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***.



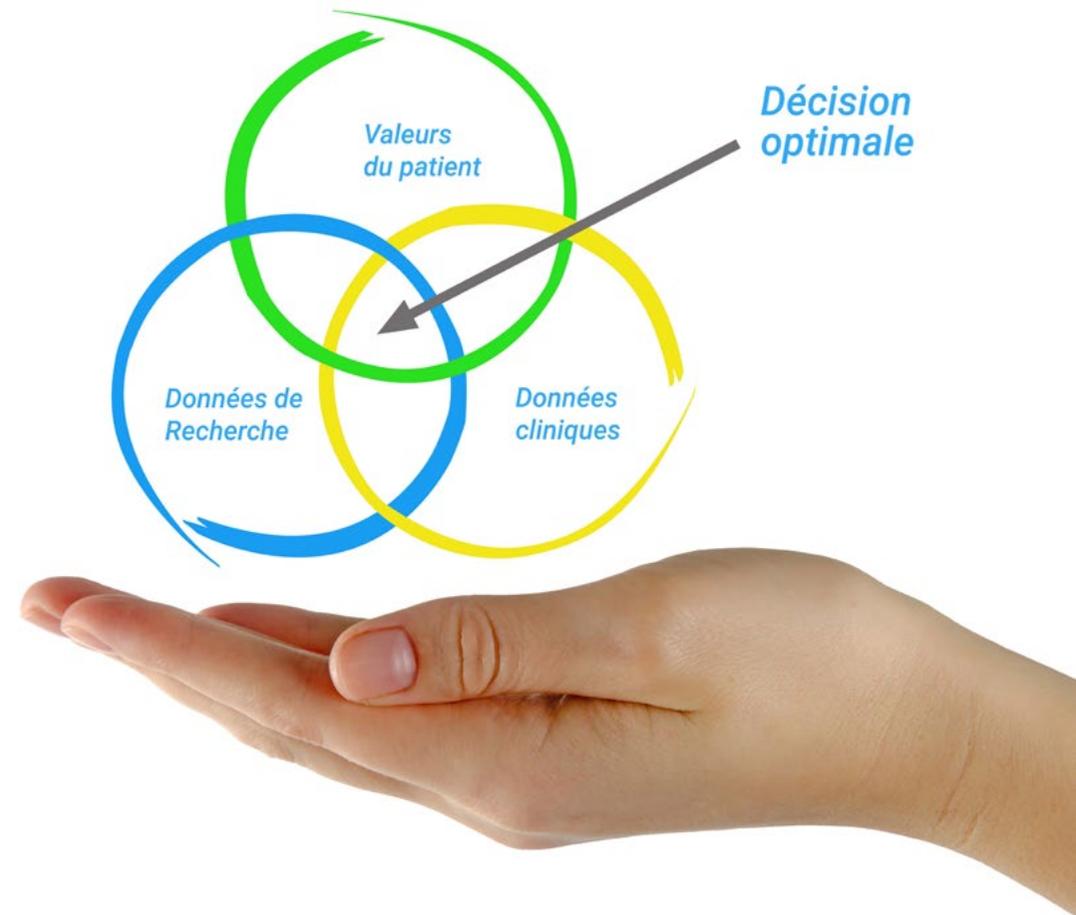
“

*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

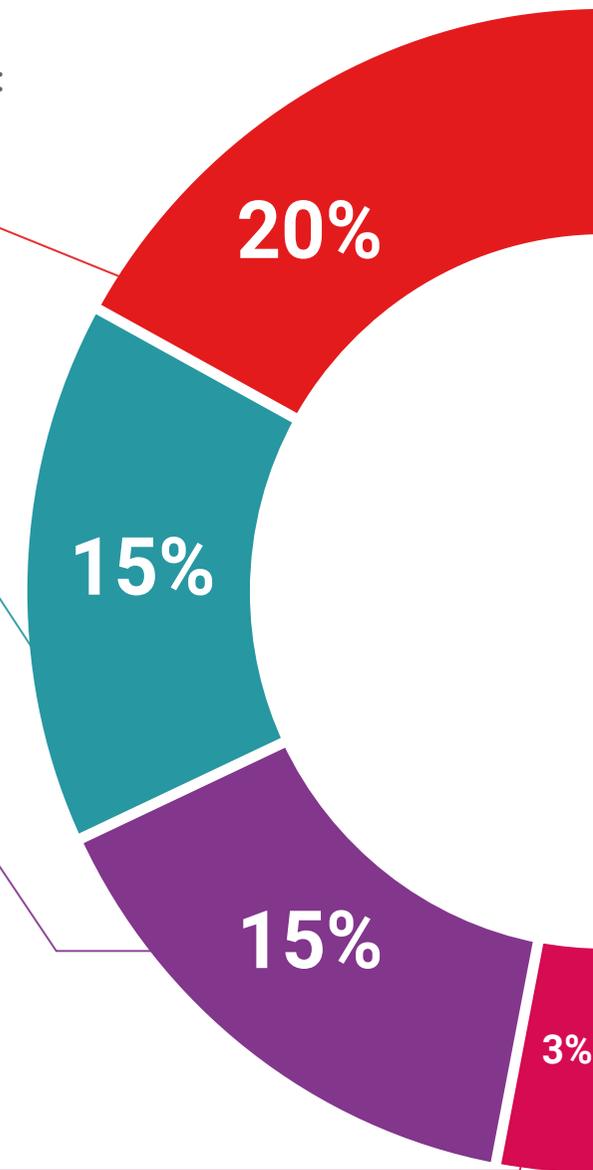
Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

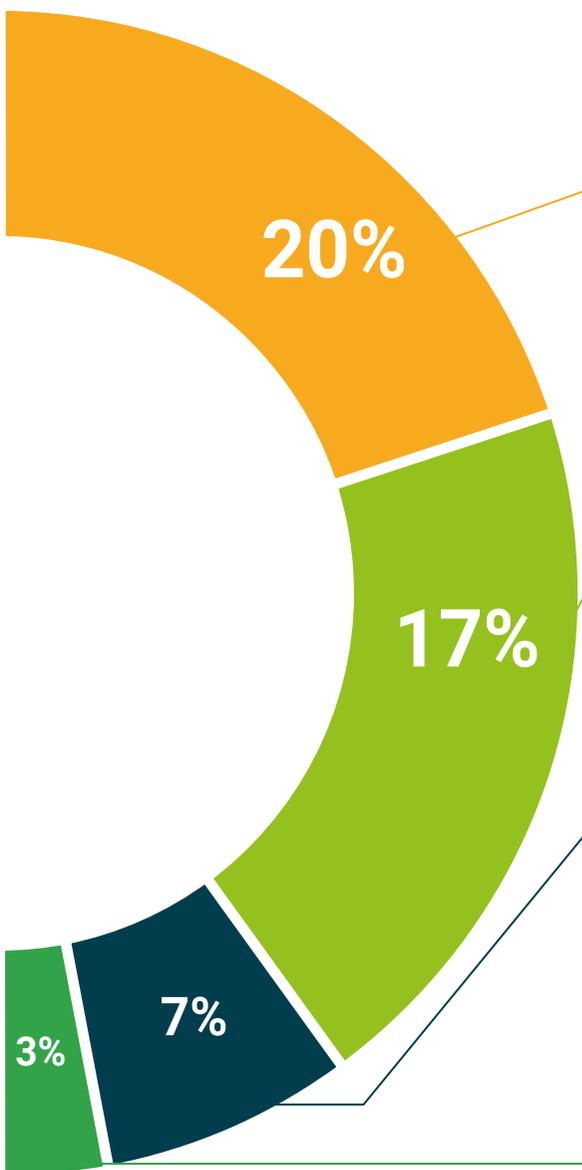
Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



#### 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.



# 06 Diplôme

Le Mastère Spécialisé 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 Mastère Spécialisé délivré par TECH Université Technologique.



“

*Finalisez cette formation avec succès et recevez votre diplôme universitaire sans avoir à vous soucier des déplacements ou des démarches administratives”*

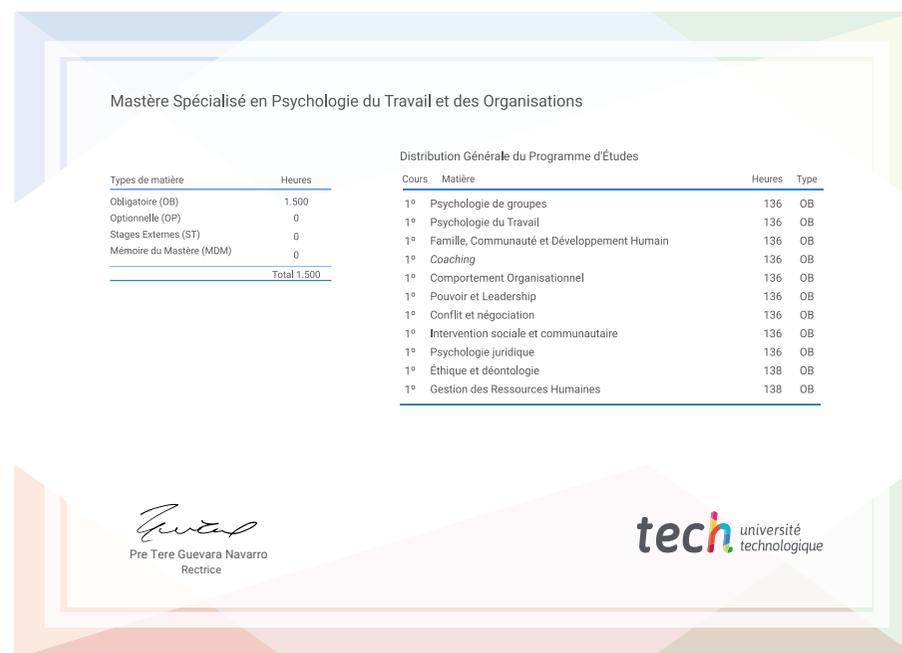
Ce **Mastère Spécialisé en Psychologie du Travail et des Organisations** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actuel du marché.

Après avoir réussi les évaluations, l'étudiant recevra par courrier postal\* avec accusé de réception le diplôme de **Mastère Spécialisé** par **TECH Université technologique**.

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

Diplôme: **Mastère Spécialisé en Psychologie du Travail et des Organisations**

N.º d'Heures Officielles: **1.500**



\*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.



## Mastère Spécialisé Psychologie du Travail et des Organisations

- » Modalité: en ligne
- » Durée: 12 mois
- » Qualification: TECH Université Technologique
- » Intensité: 16h/semaine
- » Horaire: à votre rythme
- » Examens: en ligne

# Mastère Spécialisé

## Psychologie du Travail et des Organisations

