

Mastère Hybride

Psychologie du Travail
et des Organisations





tech université
technologique

Mastère Hybride

Psychologie du Travail et des Organisations

Modalité: Hybride (En ligne + Pratiques Cliniques)

Durée: 12 mois

Qualification: TECH Université Technologique

Heures de cours: 1.620. h

Accès au site web: www.techtitute.com/fr/psychologie/mastere-hybride/mastere-hybride-psychologie-travail-organisations

Sommaire

01

Présentation

Page 4

02

Pourquoi suivre ce Mastère Hybride?

Page 8

03

Objectifs

Page 12

04

Compétences

Page 18

05

Plan d'étude

Page 22

06

Pratiques Cliniques

Page 38

07

Où puis-je effectuer la Pratique Clinique?

Page 44

08

Méthodologie

Page 48

09

Diplôme

Page 56

01

Présentation

La Psychologie du Travail et des Organisations est devenue une discipline fondamentale de nos jours. Son application dans les entreprises permet de comprendre et d'améliorer les performances des travailleurs, ainsi que la gestion des ressources humaines. L'évolution de la psychologie du travail a conduit à l'émergence de nouvelles techniques et de nouveaux outils qui permettent une plus grande efficacité dans la sélection du personnel, la formation, le leadership et la motivation des employés. Dans ce contexte, le programme en Psychologie du Travail et des Organisations à TECH se présente comme une occasion unique d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exceller dans ce domaine très demandé. Grâce à ce programme, les étudiants seront préparés à appliquer les avancées les plus récentes dans le secteur et à relever les défis posés par le monde du travail d'aujourd'hui.



“

Le programme est conçu pour vous donner les compétences et les connaissances dont vous avez besoin pour relever les défis du monde du travail d'aujourd'hui et pour vous distinguer dans un domaine très exigeant et en constante évolution”

La Psychologie du Travail et des Organisations est devenue une discipline fondamentale aujourd'hui, grâce à sa capacité à comprendre et à améliorer les performances des travailleurs et la gestion des ressources humaines dans les entreprises. En ce sens, l'évolution de la psychologie du travail a conduit à l'émergence de nouvelles techniques et de nouveaux outils qui permettent une plus grande efficacité dans la sélection du personnel, la formation, le leadership et la motivation des employés.

L'application de la Psychologie du Travail et des Organisations dans les entreprises est actuellement plus nécessaire que jamais, étant donné que le monde du travail est en constante évolution et changement. L'adaptation aux nouveaux défis et l'amélioration continue sont des éléments clés de la gestion des organisations et, dans ce contexte, les professionnels de la Psychologie du Travail et des Organisations ont un rôle fondamental à jouer. Les avancées dans cette discipline permettent une gestion plus efficace des ressources humaines, favorisant la satisfaction et l'engagement des travailleurs, ce qui se traduit par de meilleurs résultats pour les entreprises.

Dans ce contexte, le Mastère Hybride en Psychologie du travail et des Organisations de TECH est une option unique pour ceux qui souhaitent se former dans cette discipline qui évolue sans cesse. Le programme est conçu pour fournir aux étudiants les connaissances et les compétences nécessaires pour exceller dans le domaine de la Psychologie du Travail et des Organisations, avec un enseignement théorique de haute qualité et des formations pratiques de trois semaines dans un centre choisi par l'étudiant.

La formation pratique de trois semaines dans un centre choisi par l'étudiant est un élément différentiel du Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations de TECH. Ces stages permettent aux étudiants d'appliquer leurs connaissances dans des situations de travail réelles, ce qui leur procure une expérience inestimable et leur permet de se démarquer de la concurrence. Cela leur permet d'acquérir une expérience inestimable et de se démarquer dans le monde du travail.

Ce **Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations** contient le programme scientifique le plus complet et le plus actualisé du marché. Ses caractéristiques sont les suivantes:

- ♦ Développement de plus de 100 cas cliniques présentés par des professionnels de la Psychologie du Travail et des Organisations et des professeurs d'université ayant une grande expérience
- ♦ Contenu graphique, schématique et éminemment pratique, qui vise à fournir des informations scientifiques et sanitaires sur les disciplines indispensables à la pratique professionnelle
- ♦ Information la plus exhaustive et la plus innovante en matière de Psychologie, spécialisée dans le domaine de la Psychologie du Travail et des Organisations
- ♦ Enseignement théorique et pratique de la Psychologie appliquée à la gestion des ressources humaines dans les organisations, y compris la sélection du personnel, la formation, le leadership, la motivation, le climat de travail, entre autres aspects
- ♦ Système d'apprentissage interactif basé sur des algorithmes permettant de prendre des décisions sur les situations présentées
- ♦ Guides d'action rapide pour les situations possibles présentées dans les organisations et devant être traitées par la psychologie du Travail
- ♦ Le tout sera complété par des cours théoriques, des questions à l'expert, des forums de discussion sur des sujets controversés et un travail de réflexion individuel
- ♦ Les contenus sont disponibles à partir de tout appareil fixe ou portable doté d'une connexion internet
- ♦ En outre, vous pourrez effectuer un stage clinique dans l'un des meilleurs centres hospitaliers

“

Vous aurez accès à des centres de formation de haut niveau, reconnus pour l'excellence de leur enseignement et équipés des dernières technologies d'apprentissage”

Dans ce Mastère, de nature professionnalisante et de modalité d'apprentissage hybride, le programme vise à mettre à jour les professionnels de la Psychologie qui exercent leurs fonctions dans le domaine de la Psychologie du Travail, et qui exigent un haut niveau de qualification. Les contenus sont basés sur les dernières preuves scientifiques, et orientés de manière didactique pour intégrer les connaissances théoriques dans la pratique de la Psychologie. Les éléments théoriques-pratiques faciliteront la mise à jour des connaissances et permettront la prise de décision dans la gestion des patients.

Grâce à son contenu multimédia développé avec les dernières technologies éducatives, les professionnels de la Psychologie du Travail et des Organisations bénéficient d'un apprentissage situé et contextuel, c'est-à-dire, dans un environnement simulé qui fournira un apprentissage immersif programmé pour s'entraîner à des situations réelles. La conception de ce programme est basée sur l'Apprentissage par les Problèmes. Ainsi le professionnel devra essayer de résoudre les différentes situations de pratique professionnelle qui se présentent à lui tout au long du programme. Pour ce faire, l'étudiant sera assisté d'un innovant système de vidéos interactives, créé par des experts reconnus.

Vous vous concentrerez sur la résolution de problèmes et de défis actuels dans le monde du travail, y compris l'impact de la technologie, de la diversité et de la mondialisation sur les organisations.

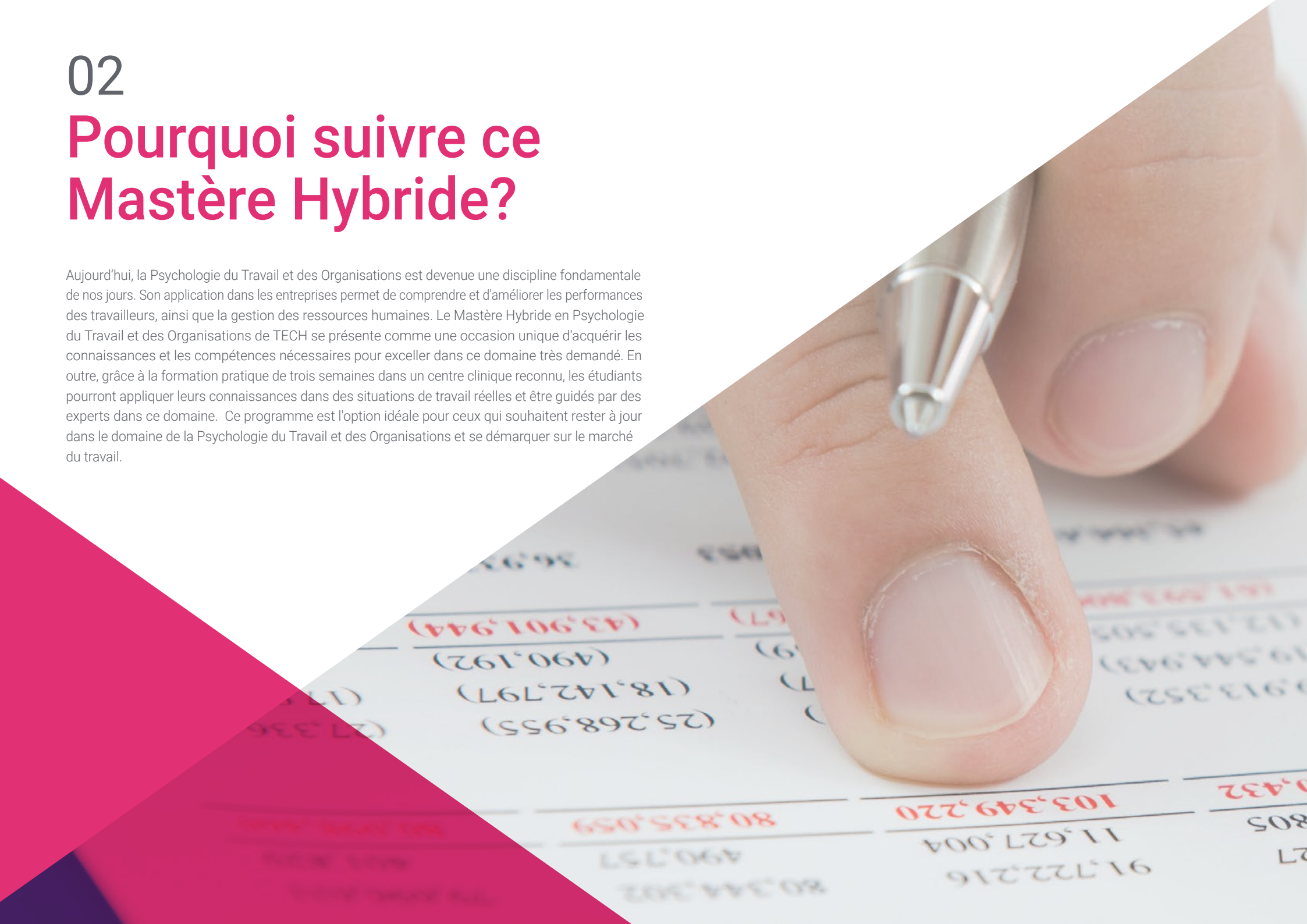
Vous développerez des compétences pratiques par le biais d'activités professionnelles et de stages qui vous permettront d'appliquer les connaissances théoriques dans des situations de travail réelles, souvent dans le cadre de collaborations avec des entreprises ou des institutions.



02

Pourquoi suivre ce Mastère Hybride?

Aujourd'hui, la Psychologie du Travail et des Organisations est devenue une discipline fondamentale de nos jours. Son application dans les entreprises permet de comprendre et d'améliorer les performances des travailleurs, ainsi que la gestion des ressources humaines. Le Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations de TECH se présente comme une occasion unique d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exceller dans ce domaine très demandé. En outre, grâce à la formation pratique de trois semaines dans un centre clinique reconnu, les étudiants pourront appliquer leurs connaissances dans des situations de travail réelles et être guidés par des experts dans ce domaine. Ce programme est l'option idéale pour ceux qui souhaitent rester à jour dans le domaine de la Psychologie du Travail et des Organisations et se démarquer sur le marché du travail.



“

Vous aurez accès à une formation pratique conçue pour que vous puissiez appliquer vos connaissances dans des situations de travail réelles, ce qui vous permettra de vous démarquer dans le domaine de la psychologie du travail”

1. Actualisation des technologies les plus récentes

La Psychologie du Travail et des Organisations a été révolutionnée ces dernières années grâce aux avancées technologiques. C'est pourquoi le Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations offre une formation pratique dans des environnements cliniques de pointe, avec un accès aux technologies les plus récentes dans le domaine de la Psychologie du Travail.

2. Exploiter l'expertise des meilleurs spécialistes

Le Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations offre la possibilité d'approfondir l'expérience des meilleurs spécialistes dans le domaine de la psychologie du travail. Avec un tuteur spécialement désigné, les étudiants pourront appliquer les procédures et les approches les plus efficaces dans leur pratique quotidienne.

3. Accéder à des milieux hospitaliers de premier ordre

TECH sélectionne soigneusement les centres disponibles pour la formation pratique, garantissant ainsi l'accès à un environnement clinique prestigieux dans le domaine de la Psychologie du Travail et des Organisations. Le spécialiste pourra ainsi appliquer les dernières thèses et postulats scientifiques dans sa méthodologie de travail.





4. Combiner la meilleure théorie avec la pratique la plus avancée

Le Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations de TECH combine la meilleure théorie avec la pratique la plus avancée en psychologie du travail. Le programme vous permet d'accéder à des procédures de pointe dans le domaine de la Psychologie du Travail et de les mettre en pratique professionnelle en seulement 3 semaines.

5. Élargir les frontières de la connaissance

Le Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations repousse les frontières de la connaissance. Il offre la possibilité d'une formation pratique dans de grands centres internationaux, ce qui vous permet de rester en contact avec les meilleurs professionnels de la psychologie du travail sur différents continents. Une opportunité unique que seul TECH, la plus grande université numérique du monde, pourrait offrir.

“

Vous bénéficierez d'une immersion pratique totale dans le centre de votre choix”

03

Objectifs

Le Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations de TECH vise à offrir une formation actualisée et de qualité dans cette discipline en constante évolution. Il est important d'être à jour avec les connaissances et les compétences nécessaires pour se démarquer dans le monde du travail d'aujourd'hui. C'est pourquoi TECH fixe des objectifs spécifiques et généraux pour permettre aux étudiants d'atteindre leur but. Ces objectifs comprennent le développement de compétences pratiques par le biais d'activités professionnelles et de stages, la formation aux méthodologies de recherche et l'acquisition de connaissances et de compétences théoriques dans le domaine de la Psychologie du Travail et des Organisations. Grâce à ce programme, les étudiants seront préparés à relever les défis actuels du monde du travail et à se démarquer dans le domaine de la psychologie du travail.





“

La modalité d'apprentissage mixte vous donne la flexibilité nécessaire pour étudier à votre propre rythme, sans sacrifier la qualité de l'enseignement théorique”



Objectif général

- L'objectif général du Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations est de permettre aux professionnels d'actualiser leurs connaissances et leurs compétences de manière pratique et exclusive dans le domaine de la psychologie du travail. Grâce à un séjour pratique dans des centres cliniques reconnus et à la guidance d'experts dans le domaine, l'étudiant sera en mesure d'aborder les principales interventions et procédures dans la gestion des ressources humaines dans les organisations. Cette formation pratique vous permettra d'améliorer et de renforcer vos compétences en Psychologie du Travail, ce qui se traduira par une plus grande efficacité dans la sélection du personnel, la formation, le leadership, la motivation et la gestion de l'environnement de travail dans les entreprises



Ce programme de remise à niveau créera un sentiment de sécurité dans l'exercice de votre profession, ce qui vous aidera à vous épanouir personnellement et professionnellement"





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'intervention et concevoir le plan d'action de l'intervention de base
- 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 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 de 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

Module 3. Famille, communauté et développement humain

- ♦ Comprendre le comportement humain, car il est essentiel de savoir comment les valeurs, les attitudes et les modèles de comportement sont construits, à partir des caractéristiques des contextes dans lesquels les êtres humains grandissent et sont éduqués
- ♦ Obtenir une vue d'ensemble de la manière dont le développement humain est façonné à partir de la relation avec ses 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)
- ♦ Connaître certains des problèmes qui apparaissent au sein de la famille, comme 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 d'appartenance à la 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 des compétences en matière d'organisation 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 leaders d'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 groupes cibles dans l'intervention
- ♦ Appliquer des stratégies et des méthodes d'intervention directes sur des 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 développent les comportements individuels, les processus collectifs et organisationnels
- ♦ Produire 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 d'élaboration des rapports psychologiques
- ♦ Fournir des informations en retour, approprié et précis aux personnes concernées
- ♦ 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 développent les comportements individuels, les processus collectifs et organisationnels

Module 10. Éthique et déontologie

- ♦ Découvrir 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 la déontologie professionnelle et des outils d'analyse et de réflexion critique pour pouvoir développer correctement la 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

04

Compétences

Après avoir passé les évaluations du Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations, l'étudiant aura acquis les compétences nécessaires à une gestion efficace des ressources humaines dans les organisations. Ces compétences comprennent la capacité à sélectionner le personnel adéquat, la constitution d'équipes et le leadership, la motivation des employés, l'analyse et l'amélioration de l'environnement de travail, ainsi que la capacité à appliquer les techniques et méthodologies les plus récentes dans le domaine de la psychologie du travail. Grâce à ces compétences actualisées, l'étudiant sera prêt à relever les défis actuels du monde du travail et à se démarquer dans le domaine de la psychologie du travail et des organisations.





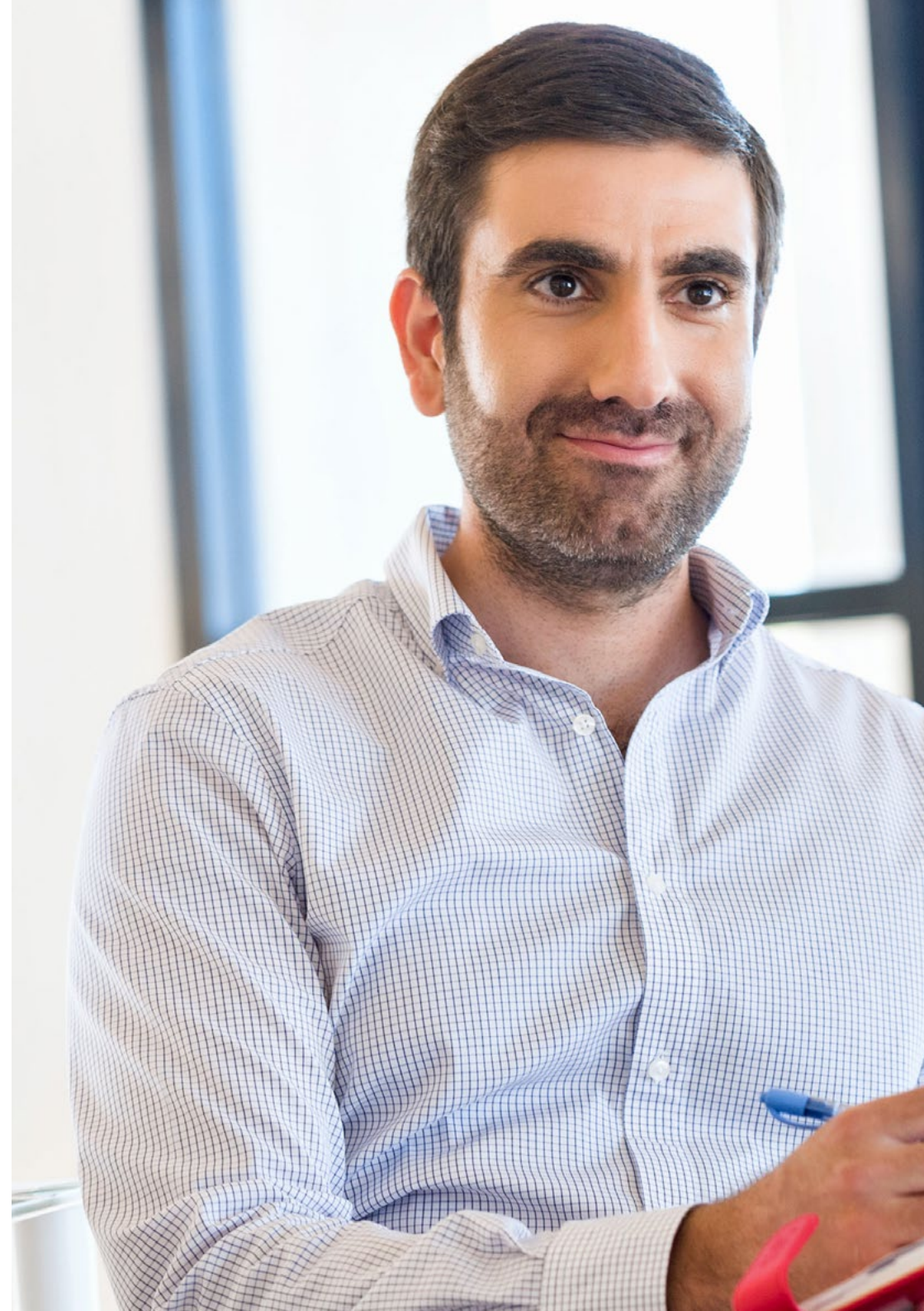
“

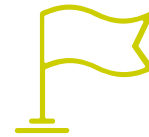
Vous apprendrez la théorie et les pratiques de la Psychologie appliquées à la gestion des ressources humaines dans les organisations, y compris la sélection du personnel, la formation, le leadership, la motivation, le climat de travail, entre autres aspects”



Compétences générales

- ♦ Posséder et comprendre des connaissances qui fournissent une base ou une opportunité d'originalité dans le développement et/ou l'application d'idées, souvent dans un 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 conclusions, les connaissances et le raisonnement qui les sous-tendent à des publics spécialisés et non spécialisés d'une 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 personnes et savoir exercer un leadership au sein du groupe
- ♦ Identifier les différents troubles psychopathologiques aux stades 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 apprendrez auprès des meilleurs experts en Psychologie du Travail et des Organisations, qui vous fourniront une formation de haute qualité et une vision actualisée des dernières tendances et avancées dans le secteur”

05

Plan d'étude

Le plan d'études du Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations a été conçu sur la base des exigences actuelles du monde du travail dans ce domaine, en suivant les recommandations de l'équipe enseignante sélectionnée de manière exhaustive par TECH. Le programme offre une large perspective sur la gestion des ressources humaines dans les organisations, en incorporant tous les domaines de travail impliqués dans le développement de leurs fonctions, à la fois publiques et privées. Dès le début du programme, les étudiants acquièrent des connaissances qui leur permettent de se développer professionnellement, avec le soutien d'une équipe d'experts dans le domaine de la psychologie du travail.





“

Le mode d'apprentissage hybride vous offre la flexibilité nécessaire pour étudier de n'importe où et à n'importe quel moment, sans sacrifier la qualité de l'enseignement théorique”

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. 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 et l'interaction 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: La 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 leurs effets sur les processus de groupe
- 1.5. Environnement personnel du groupe: taille du groupe
 - 1.5.1. Variables personnelles et leur effet sur le comportement et les performances du groupe
 - 1.5.2. Environnement social du groupe: effets de la composition
 - 1.5.3. Conclusions
- 1.6. Relations intergroupes
 - 1.6.1. Principaux modèles explicatifs
 - 1.6.2. Affections et relations intergroupes
 - 1.6.3. Conflits intergroupes
 - 1.6.4. Stratégies psychosociales pour la prévention et la gestion des conflits intergroupes
- 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. Relations entre le rôle et la norme
 - 1.7.4. Influence sociale: normes et application
 - 1.7.5. Structure de groupe et cohésion
- 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. Professionnelles
 - 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. La thérapie de groupe chez 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. Évolution historique 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 (EPT)
- 2.3. L'évaluation du personnel en psychologie du travail, des ressources humaines et des organisations
 - 2.3.1. Évaluation du personnel à partir de l'approche des caractéristiques, de l'évaluation et du 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. Le plan 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 au travail et risques psychosociaux au travail
 - 2.9.1. Introduction
 - 2.9.2. Concept de santé au travail
 - 2.9.3. Conditions 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 des relations familiales II: la violence envers 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. Altérations 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 histoire 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. Forteresses 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* d'Amérique Latine
- 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. Mal-être 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 individus coachés sous traitement psychiatrique
 - 4.4.3. Psychothérapie
 - 4.4.3.1. Approche Psychothérapeutique
 - 4.4.3.2. Approche Psychodynamique
 - 4.4.3.3. Approche Humaniste
 - 4.4.3.4. Approche Gestaltiste
 - 4.4.3.5. Approche Comportementale
 - 4.4.3.6. Approche Jungienne
 - 4.4.3.7. Approche Systémique
 - 4.4.3.8. Complémentarité de la Psychothérapie avec les processus de *Coaching*
 - 4.4.4. *Mentorat*
 - 4.4.4.1. Objectifs du *Mentoring*
 - 4.4.4.2. Les relations dans le *Mentoring*
 - 4.4.4.3. Le pouvoir de la confiance dans le *Mentoring*
 - 4.4.4.4. Conseils en matière de *Mentoring*
 - 4.4.4.5. Les limites du *Mentoring*
 - 4.4.4.6. Compléter le *Mentoring* 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. *Counselling*
 - 4.4.6.1. Relations dans le *Counselling*
 - 4.4.6.2. Objectifs et domaines
 - 4.4.6.3. Complémentarité du *Counselling* avec les 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 physique et la santé
 - 4.5.2.3. *Coaching* exécutif
 - 4.5.2.4. *Coaching* d'équipes
 - 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. Création de l'alliance
 - 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. Connaissance 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. Commentaires
 - 4.6.3.6. Gestion des processus
 - 4.6.3.7. Silence
 - 4.6.3.8. Motivation
 - 4.6.4. Associations de *Coaching*
 - 4.6.4.1. International Coach Federation
 - 4.6.4.2. International *Coaching* Community
 - 4.6.4.3. Association Internationale de *Coaching* et Psychologie
 - 4.6.5. Certifications et formations 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 coachee

4.7.1.1. Rôle et responsabilités du Coach

4.7.1.2. Rôle et responsabilités du Coachee

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 Coachee

4.7.2.3. Responsabilité sur 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 commencement et l'objectif 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 Alliance et 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. *Assess current 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. *Coaching* coactif
 - 4.9.1. Bases du *Coaching* Coactif
 - 4.9.2. Le modèle de *Coaching* Coactif
 - 4.9.3. La relation de *Coaching* Coactif
 - 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* (sistémique) d'équipes
 - 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 organisationnelle
- 5.2. Culture organisationnelle
 - 5.2.1. Valeurs et culture organisationnelle
 - 5.2.2. Éléments clés pour le changement des organisations
 - 5.2.3. Évolution de la pensée scientifique et de l'organisation 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. Comportement et changements organisationnels
- 5.5. Les personnes dans les organisations
 - 5.5.1. Qualité de vie au travail et bien-être psychologique
 - 5.5.2. Groupes de travail et direction des réunions
 - 5.5.3. *Coaching* et gestion des équipes
- 5.6. Structure organisationnelle
 - 5.6.1. Principaux mécanismes de coordination
 - 5.6.2. Départements et organigrammes
 - 5.6.3. Autorité et responsabilité
 - 5.6.4. *L'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 "manipuler"
 - 6.1.3. La 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 dans 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
 - 6.2.12. La gratitude mal comprise
 - 6.2.13. Gouverner par le biais du soignant
 - 6.2.14. Le valideur ou l'invalidateur
 - 6.2.15. Rendre des comptes
 - 6.2.16. Gouverner par le biais de l'invalidateur
 - 6.2.17. Le gestionnaire de l'information
 - 6.2.18. Tout passe par moi
 - 6.2.19. Gouverner par le biais du gestionnaire de l'information

- 6.3. Puissance
 - 6.3.1. Justification
 - 6.3.2. Qu'est-ce que le pouvoir?
 - 6.3.3. Les guerres dans l'histoire
 - 6.3.4. Le point de vue de Michael Foucault sur le 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 le domaine scolaire
- 6.4. Centrer 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 moteur
 - 6.4.4. Stratégies pour sortir de la lutte de pouvoir depuis votre ego sain (JE) en majuscules
 - 6.4.5. Chercher honnêtement des solutions à la lutte pour le pouvoir
 - 6.4.6. Chercher la tendance relationnelle qui sous-tend le conflit pour sortir de la lutte pour le pouvoir

Module 7. Conflit et négociation

- 7.1. Conflit et négociation
 - 7.1.1. Introduction. Définition du 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. Concept et définition
 - 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 versus 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 (être vs. devoir 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. L'union: 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. 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. 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. Bourreau
 - 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 une intégration européenne: Éthique de European Federation of Psychologists' Associations (EFPA) Méta-code d'éthique
- 10.4. Déontologie 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 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. Réflexion stratégique et système
 - 11.1.1. L'entreprise comme 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 et gestion de projets dans le département des Ressources Humaines (RH)
 - 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. Soutien aux opérations: politiques du personnel
- 11.3. Conception stratégique de l'organisation
 - 11.3.1. Modèle de partenariat 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 de 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

06

Pratiques Cliniques

Une fois la période théorique en ligne terminée, le Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations comprend une période de formation pratique dans un centre clinique reconnu. Pendant cette période, l'étudiant bénéficiera du soutien d'un tuteur qui l'accompagnera à tout moment, tant dans la préparation que dans le développement de la pratique clinique, garantissant ainsi l'acquisition des connaissances et des compétences pratiques nécessaires pour exceller dans le monde du travail de la Psychologie du Travail et des Organisations.





“

TECH vous propose les centres cliniques de référence pour votre choix”

La période de formation pratique du Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations consiste en un stage pratique de 3 semaines dans un centre clinique reconnu, où l'étudiant pourra appliquer les connaissances théoriques acquises dans un environnement de travail réel. Pendant cette période, l'étudiant sera accompagné par un tuteur expert qui le guidera à tout moment, en assurant le développement et l'amélioration des compétences nécessaires à la gestion efficace des ressources humaines dans les organisations.

Les activités pratiques visent à acquérir des compétences spécifiques pour l'exercice de l'activité, dans un environnement sûr pour l'étudiant et avec une performance professionnelle élevée. Cela permettra à l'étudiant d'appliquer les procédures et les approches les plus efficaces en matière de gestion des ressources humaines dans les organisations publiques et privées.

Il s'agit d'une occasion unique d'apprendre en travaillant dans un environnement clinique de pointe, où l'application des technologies de pointe est au cœur de la culture professionnelle. L'objectif du programme est de former les étudiants à faire face aux défis actuels du monde du travail et à se démarquer dans le domaine de la Psychologie du Travail et des Organisations, en transformant cette expérience en une opportunité innovante pour l'amélioration des compétences professionnelles au 21ème siècle.

L'enseignement pratique sera dispensé avec la participation active de l'étudiant, qui réalisera les activités et les procédures de chaque domaine de compétence (apprendre à apprendre et à faire), avec l'accompagnement et les conseils des enseignants et d'autres collègues formateurs qui facilitent le travail en équipe et l'intégration multidisciplinaire en tant que compétences transversales pour la pratique de la Psychologie (apprendre à être et apprendre à être en relation).



Les procédures décrites ci-dessous constitueront la base de la partie pratique de la formation, et leur mise en œuvre est subordonnée à la fois à l'adéquation des patients et à la disponibilité du centre et à sa charge de travail. Les activités proposées sont les suivantes:

Module	Activité pratique
Psychologie de groupes	Observer le comportement des groupes dans les organisations
	Analyser le niveau de cohésion et de conflit entre les membres d'un groupe
	Concevoir et appliquer des techniques d'intervention pour améliorer la dynamique de groupe
	Évaluer l'efficacité des techniques appliquées dans le groupe
Psychologie du travail	Mener des entretiens de sélection du personnel
	Planifier et mener à bien des processus d'évaluation des performances
	Conseiller sur la prise de décision en matière de ressources humaines
	Identifier et proposer des améliorations de l'environnement de travail de l'organisation
Coaching	Conduire un entretien avec la personne à coacher pour connaître ses objectifs et ses besoins
	Concevoir et mettre en œuvre des séances de coaching individuel
	Évaluer les progrès de la personne coachée et adapter le processus de coaching en fonction de ses besoins
	Donner un retour d'information au client sur ses performances et son évolution
Application des différents types de Psychologie	Réalisation d'évaluations psychologiques sur le lieu de travail
	Concevoir des programmes de formation pour les employés d'une organisation
	Conseiller sur la gestion de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail
	Appliquer des techniques d'intervention psychologique pour la prévention et le traitement du stress au travail
Intervention sociale et communautaire	Identifier les besoins d'une communauté ou d'un groupe social
	Concevoir et mettre en œuvre des programmes d'intervention sociale et communautaire
	Évaluer l'efficacité des programmes mis en œuvre et apporter les modifications nécessaires
	Travailler en collaboration avec d'autres professionnels et organisations

Assurance responsabilité civile

La principale préoccupation de cette institution est de garantir la sécurité des stagiaires et des autres collaborateurs nécessaires aux processus de formation pratique dans l'entreprise. Parmi les mesures destinées à atteindre cet objectif figure la réponse à tout incident pouvant survenir au cours de la formation d'apprentissage.

Pour ce faire, cette université s'engage à souscrire une assurance Responsabilité Civile pour couvrir toute éventualité pouvant survenir pendant le séjour au centre de stage.

Cette police d'assurance couvrant la Responsabilité Civile des stagiaires doit être complète et doit être souscrite avant le début de la période de Formation Pratique. Ainsi, le professionnel n'a pas à se préoccuper des imprévus et bénéficiera d'une couverture jusqu'à la fin du stage pratique dans le centre.



Conditions générales de la formation pratique

Les conditions générales de la convention de stage pour le programme sont les suivantes:

1. TUTEUR: Pendant le Mastère Hybride, l'étudiant se verra attribuer deux tuteurs qui l'accompagneront tout au long du processus, en résolvant tous les doutes et toutes les questions qui peuvent se poser. D'une part, il y aura un tuteur professionnel appartenant au centre de placement qui aura pour mission de guider et de soutenir l'étudiant à tout moment. D'autre part, un tuteur académique sera également assigné à l'étudiant, et aura pour mission de coordonner et d'aider l'étudiant tout au long du processus, en résolvant ses doutes et en lui facilitant tout ce dont il peut avoir besoin. De cette manière, le professionnel sera accompagné à tout moment et pourra consulter les doutes qui pourraient surgir, tant sur le plan pratique que sur le plan académique.

2. DURÉE: Le programme de formation pratique se déroulera sur trois semaines continues, réparties en journées de 8 heures, cinq jours par semaine. Les jours de présence et l'emploi du temps relèvent de la responsabilité du centre, qui en informe dûment et préalablement le professionnel, et suffisamment à l'avance pour faciliter son organisation.

3. ABSENCE: En cas de non présentation à la date de début du Mastère Hybride, l'étudiant perdra le droit au stage sans possibilité de remboursement ou de changement de dates. Une absence de plus de deux jours au stage, sans raison médicale justifiée, entraînera l'annulation du stage et, par conséquent, la résiliation automatique du contrat. Tout problème survenant au cours du séjour doit être signalé d'urgence au tuteur académique.

4. CERTIFICATION: Les étudiants qui achèvent avec succès le Mastère Hybride recevront un certificat accréditant le séjour pratique dans le centre en question.

5. RELATION DE TRAVAIL: Le Mastère Hybride ne constituera en aucun cas une relation de travail de quelque nature que ce soit.

6. PRÉREQUIS: Certains centres peuvent être amenés à exiger des références académiques pour suivre le Mastère Hybride. Dans ce cas, il sera nécessaire de le présenter au département de formations de TECH afin de confirmer l'affectation du centre choisi.

7. NON INCLUS: Le mastère Hybride n'inclut aucun autre élément non mentionné dans les présentes conditions. Par conséquent, il ne comprend pas l'hébergement, le transport vers la ville où le stage a lieu, les visas ou tout autre avantage non décrit.

Toutefois, les étudiants peuvent consulter leur tuteur académique en cas de doutes ou de recommandations à cet égard. Ce dernier lui fournira toutes les informations nécessaires pour faciliter les démarches.

07

Où puis-je effectuer la Pratique Clinique?

Le Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations comprend une formation pratique dans une entreprise de premier plan, où les étudiants pourront appliquer les connaissances théoriques acquises dans le programme. Afin de s'adapter aux besoins des étudiants, TECH offre la possibilité d'effectuer ce stage dans différents hôpitaux, ce qui élargit les possibilités d'apprentissage et rend le programme accessible à un plus grand nombre de personnes. Avec cette initiative, TECH réaffirme son engagement à fournir un enseignement de qualité et accessible à tous ceux qui s'intéressent au domaine de la Psychologie du Travail et des Organisations.



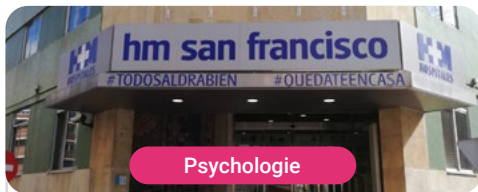


“

Complétez votre formation théorique avec le meilleur stage pratique du marché. C'est la seule façon de réussir dans votre pratique quotidienne”



Les étudiants peuvent suivre la partie pratique de ce Mastère Hybride dans les centres suivants:



Psychologie

Hospital HM San Francisco

Pays	Ville
Espagne	León

Adresse: C. Marqueses de San Isidro, 11,
24004, León

Réseau de Cliniques Privées, Hôpitaux et Centres
Spécialisés dans toute l'Espagne

Formations pratiques connexes:

- Actualisation en Anesthésiologie et Réanimation
- Soins Infirmiers dans le Service de Traumatologie



Psychologie

Hospital HM Regla


Pays	Ville
Espagne	León

Adresse: Calle Cardenal Landázuri, 2,
24003, León

Réseau de Cliniques Privées, Hôpitaux et Centres
Spécialisés dans toute l'Espagne

Formations pratiques connexes:

- Actualisation en Traitements Psychiatriques
des Patients Mineurs



Psychologie

Hospital HM Madrid

Pays	Ville
Espagne	Madrid

Adresse: Pl. del Conde del Valle de Súchil, 16,
28015, Madrid

Réseau de Cliniques Privées, Hôpitaux et Centres
Spécialisés dans toute l'Espagne

Formations pratiques connexes:

- Soins Palliatifs
- Anesthésiologie et Réanimation



Psychologie

Hospital HM Montepíncipe


Pays	Ville
Espagne	Madrid

Adresse: Av. de Montepíncipe, 25, 28660,
Boadilla del Monte, Madrid

Réseau de Cliniques Privées, Hôpitaux et Centres
Spécialisés dans toute l'Espagne

Formations pratiques connexes:

- Soins Palliatifs
- Médecine Esthétique



Psychologie

Hospital HM Sanchinarro


Pays	Ville
Espagne	Madrid

Adresse: Calle de Oña, 10, 28050, Madrid

Réseau de Cliniques Privées, Hôpitaux et Centres
Spécialisés dans toute l'Espagne

Formations pratiques connexes:

- Anesthésiologie et Réanimation
- Soins Palliatifs



Psychologie

Hospital HM Torrelodones

Pays	Ville
Espagne	Madrid

Adresse: Av. Castillo Olivares, s/n, 28250,
Torrelodones, Madrid

Réseau de Cliniques Privées, Hôpitaux et Centres
Spécialisés dans toute l'Espagne

Formations pratiques connexes:

- Anesthésiologie et Réanimation
- Soins Palliatifs



Psychologie

Hospital HM Puerta del Sur

Pays
Espagne

Ville
Madrid

Adresse: Av. Carlos V, 70, 28938,
Móstoles, Madrid

Réseau de Cliniques Privées, Hôpitaux et Centres
Spécialisés dans toute l'Espagne

Formations pratiques connexes:

- Soins Palliatifs
- Ophtalmologie Clinique



Psychologie

Hospital HM Vallés

Pays
Espagne

Ville
Madrid

Adresse: Calle Santiago, 14, 28801, Alcalá
de Henares, Madrid

Réseau de Cliniques Privées, Hôpitaux et Centres
Spécialisés dans toute l'Espagne

Formations pratiques connexes:

- Gynécologie Oncologique
- Ophtalmologie Clinique

08

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***.



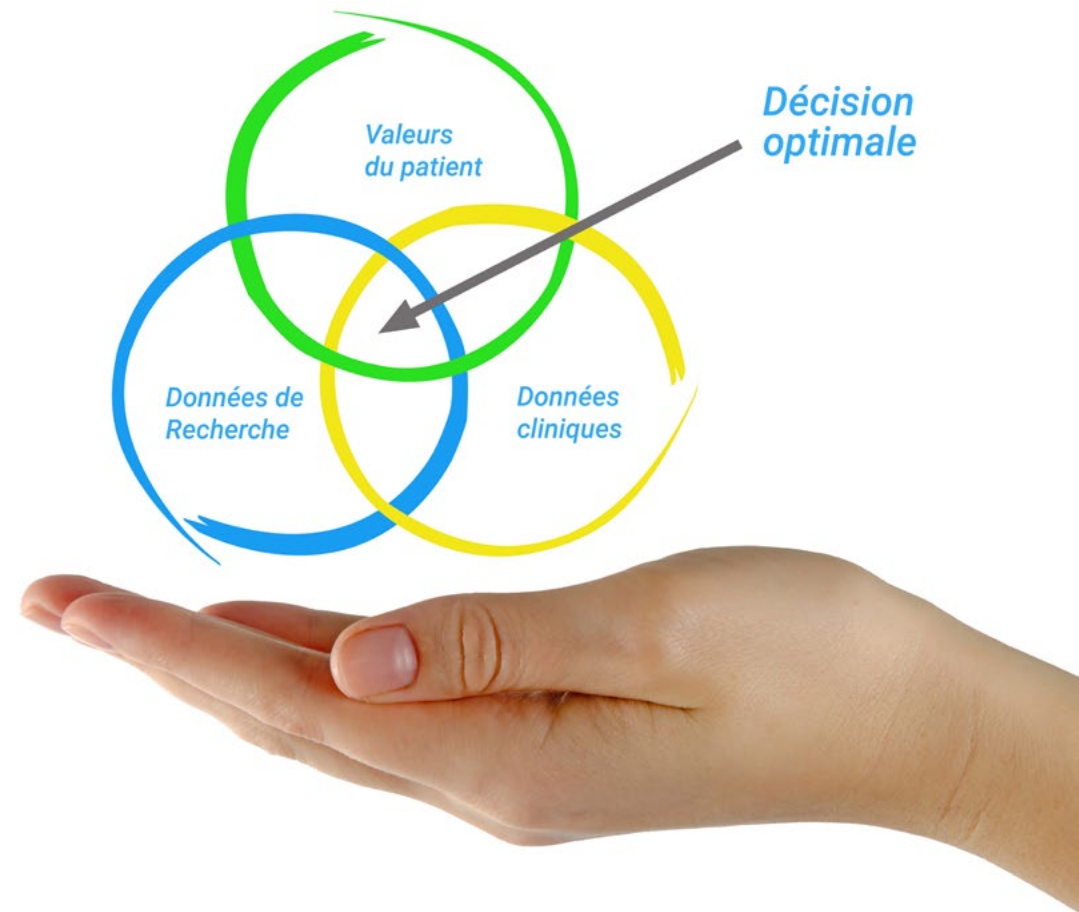
“

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

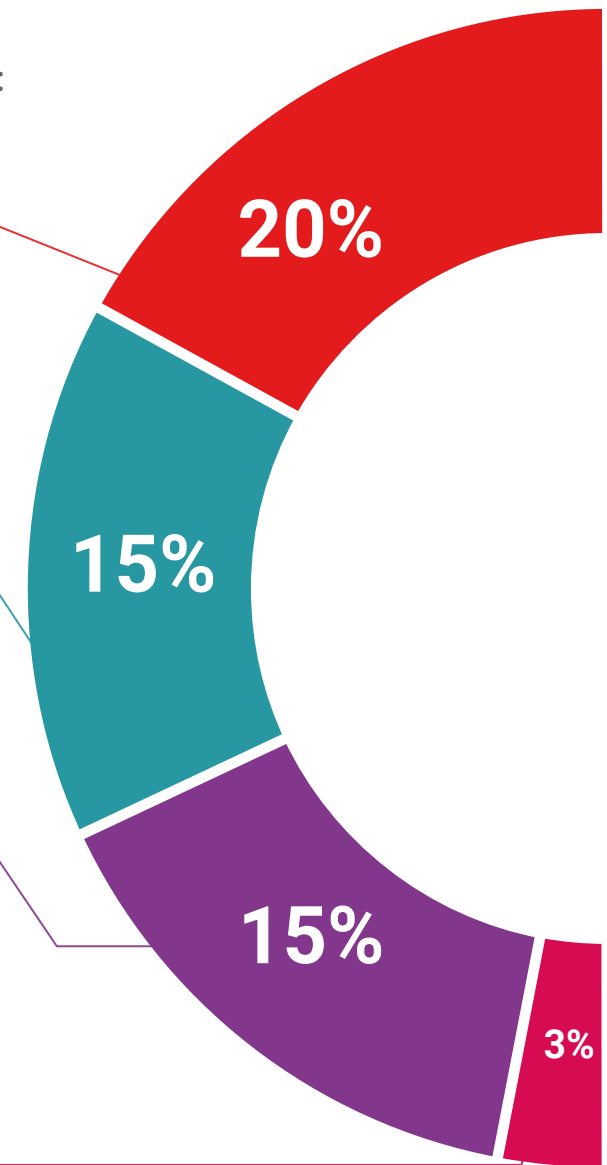
Nous présentons les contenus de manière attrayante et dynamique dans des dossiers multimédias comprenant des fichiers audios, des vidéos, des images, des diagrammes et des cartes conceptuelles afin de consolider les connaissances.

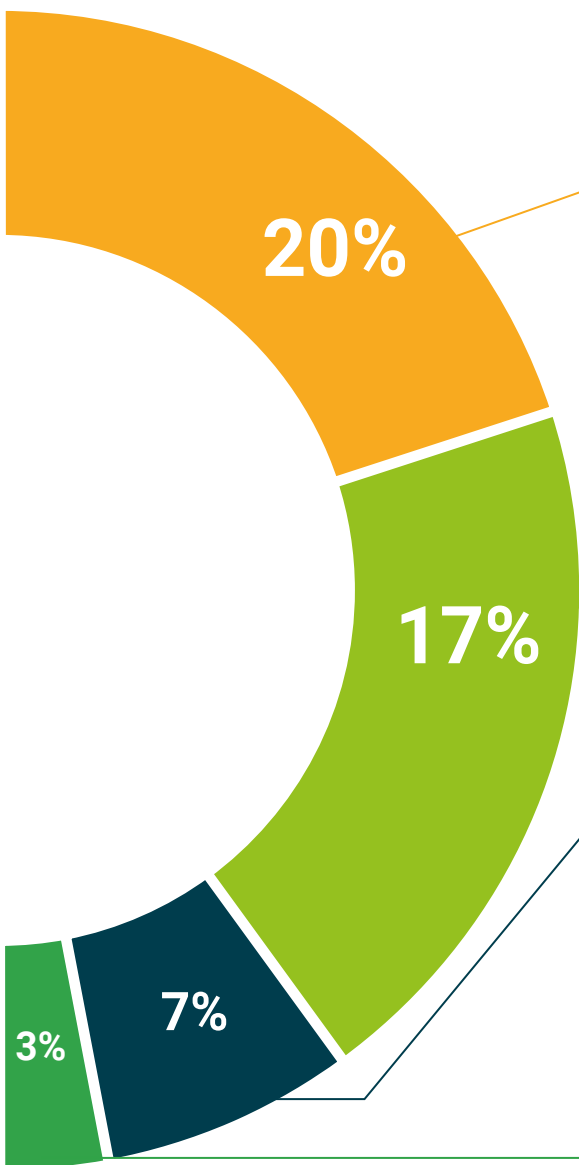
Ce système éducatif unique pour la présentation de contenu multimédia a été récompensé par Microsoft en tant que "European Success Story".



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.



09

Diplôme

Le diplôme de Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations garantit, en plus de la formation la plus rigoureuse et actualisée, l'accès à un diplôme de Mastère Hybride délivré par TECH Université Technologique.



“

*Terminez ce programme avec succès
et recevez votre diplôme sans avoir à
vous soucier des déplacements ou des
formalités administratives”*

Ce diplôme de **Mastère Hybride en Psychologie du Travail et des Organisations** contient le programme le plus complet et le plus actuel sur la scène professionnelle et académique.

Une fois que l'étudiant aura réussi les évaluations, il recevra par courrier, avec accusé de réception, le diplôme de Mastère Hybride correspondant délivré par TECH.

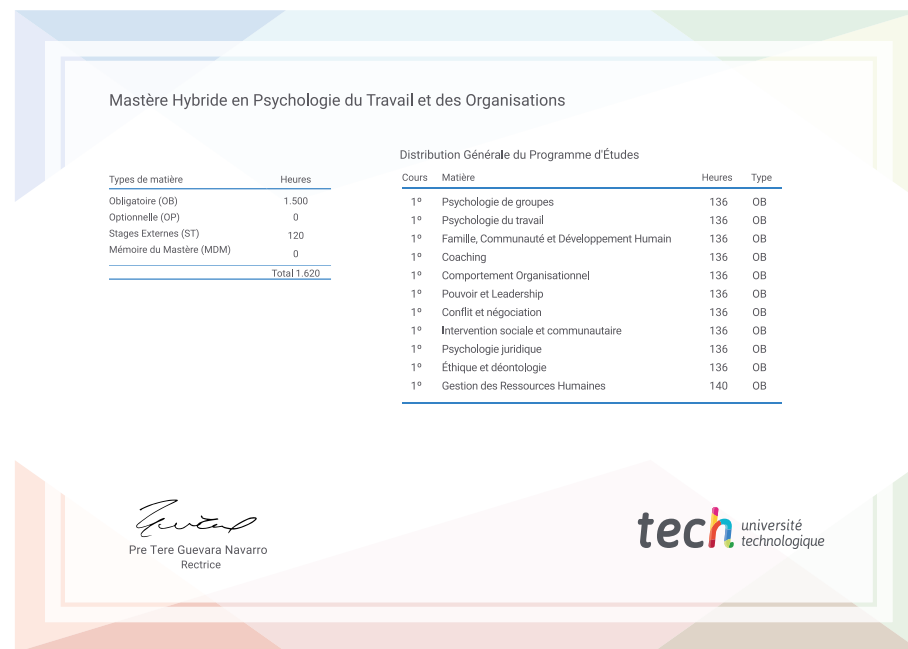
En plus du Diplôme, vous pourrez obtenir un certificat, ainsi qu'une attestation du contenu du programme. Pour ce faire, vous devez contacter votre conseiller académique, qui vous fournira toutes les informations nécessaires.

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

Modalité: **Hybride (En ligne + Pratique Clinique)**

Durée: **12 mois**

Diplôme: **TECH Université Technologique**



*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

Mastère Hybride

Psychologie du Travail
et des Organisations

Modalité: Hybride (En ligne + Pratiques Cliniques)

Durée: 12 mois

Qualification: TECH Université Technologique

Heures de cours: 1.620. h

Mastère Hybride

Psychologie du Travail
et des Organisations

