



Connaître les principes de base de la recherche appliquée en psychologie sociale et du travail :

- Connaître les concepts psychosociaux pertinents pour analyser diverses problématiques liées au travail
- Connaître les notions méthodologiques importantes pour construire une recherche scientifique (hypothèse, variables théoriques et opérationnelles, ...)
- Connaître les différents types de traitement statistiques nécessaires à l'analyse des résultats (analyse factorielle, analyse de fiabilité d'échelles, analyse de variance, corrélation, régression,...)



- Savoir traduire une problématique de terrain lié à des situations de travail en concepts psychosociaux et proposer une hypothèse de recherche scientifique
- Savoir sélectionner et / ou construire des outils de mesure adaptés (
- Savoir traiter statistiquement les données obtenues
- Savoir communiquer les résultats obtenus, sous forme de rapport écrit et de présentation orale avec support Power Point, face à un public non spécialiste.



Aspects réglementaires de la gestion des ressources humaines : élections des représentants du personnel, dialogue social, vie des différentes instances représentatives du personnel, particularités du monde de la santé, obligations des employeurs en matière de gestion des carrières, de sécurité, ...

La rémunération et son fonctionnement.

Les enjeux de pouvoir au sein des organisations en fonction des rôles de chacun : les RH vis-à-vis des autres fonctions de l'entreprise.

## **Objectifs**

Grâce à l'acquisition de connaissances théoriques et méthodologiques, savoir comprendre et appréhender avec pertinence l'ensemble des tâches courantes d'un service RH et de savoir évaluer les enjeux d'une intervention extérieure par rapport à un service RH existant (répartition des rôles, notamment)

## **Contenus**

### **Thèmes**

- Comprendre les processus du jugement et de l'évaluation des personnes, et les biais inhérents à ces processus,
- Connaître les différents outils utilisés dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines (entretien, tests) dans le cadre du recrutement ou de la gestion des compétences (entretien annuel, bilan de compétences),
- Acquérir les connaissances permettant d'analyser les systèmes d'évaluation en place, la qualité des instruments utilisés, la pertinence du choix des instruments en fonction des situations et contextes dans lesquelles se déroulent les évaluations.

### **Pré requis**

### **Compétences**

Les apports théoriques, méthodologiques et pratiques dispensés dans cette UE doivent permettre à l'étudiant de :

- Savoir choisir, utiliser et/ou superviser l'utilisation des outils de gestion des Ressources humaines,
- Concevoir des outils adaptés à chaque situation de gestion des Ressources Humaines,
- Mettre en œuvre des interventions d'évaluation
- Savoir préparer et mener un entretien en fonction des objectifs spécifiques : recrutement, bilan de compétences, entretien annuel d'évaluation

## **Évaluation**

### **Objectifs**

Cette UE répond au besoin, croissant, de proposer au marché du travail des jeunes professionnels compétents en santé au travail, avec une formation approfondie en psychologie et des bases solides en ergonomie, leur permettant d'identifier rapidement et avec pertinence quel champ théorique et méthodologique est adapté à la situation qu'ils rencontrent.

Ils seront ainsi en mesure de connaître précisément les méthodes d'analyse d'activité dans leur diversité et leur spécificité, l'utilisation de l'approche ergonomique dans le champ de la gestion des compétences, les grandes étapes d'un projet industriel et la place que l'ergonome peut y prendre, les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques, les contraintes liées au contrat de travail et les enjeux des évolutions récentes.

### **Objectifs**

L'objectif est de savoir :

- repérer les différentes étapes d'un projet industriel pour être en mesure d'y intégrer les éléments adaptés de la méthodologie ergonomique
- maîtriser les outils d'évaluation et d'action sur la pénibilité au travail, notamment les facteurs psycho-sociaux et le stress
- définir avec précision les outils et méthodes à mettre en œuvre pour comprendre et modifier les phénomènes humains au travail

## **15**

### **15.1**

- Connaître les différents domaines d'intervention du Psychologue du travail
- comprendre les principes en matière d'organisation industrielle
- Appréhender les domaines en interaction avec ceux du Psychologue du Travail en jouant un rôle dans ses interventions : formation professionnelle, légalisation du travail, médecine du travail ...

### **15.2**

- Savoir mobiliser les ressources des domaines connexes (formation, droit du travail, médecine du travail) afin d'appréhender les situations de manière globale, identifier et résoudre les problèmes de manière adaptée au sein des Organisations
- Etre capable de travailler de manière concertée avec les autres acteurs de l'entreprise (dirigeant, médecin du travail, ...)
- Savoir utiliser les principes d'organisation industrielle pour mettre en oeuvre un projet
- Savoir exploiter les ressources des réseaux d'informations afin d'approfondir ses connaissances et de développer son expertise.

## **16**

### **16.1**

**16.1.1** interaction orale sur les projets de recherche du groupe et travail en autonomie à l'aide des multiples ressources disponibles (plus accès libre au CRL possible en dehors du créneau).

**16.1.2** : lecture d'articles de spécialité ou scientifiques, écoute de documentaires ou de conférences en ligne, production écrite (synthèses, 'abstracts'), travail collaboratif sur projet.

**16.1.3** : conversation et communication orale, prononciation, rédaction de CV..., répondant aux besoins spécifiques des étudiants.

### **16.2**

Communiquer avec des professionnels et/ou des chercheurs sur l'avancée des connaissances, sur des études à réaliser ou des projets à mener, que ce soit par le biais d'articles scientifiques ou dans le cadre de collaborations, réunions, séminaires, colloques ou congrès. Cette compétence doit répondre aux exigences de travail des chercheurs et de formation continue des professionnels dans leur domaine scientifique, au vu de l'évolution rapide de l'état des connaissances.

## **17**

## **18**

### **18.1**

- Approcher les conditions psychologiques, sociales, organisationnelles vécues par les personnes dans le milieu du travail,
- Découvrir et analyser des environnements de travail (entreprises, institutions, associations,...),

- Acquérir une meilleure connaissance des Organisations sous leurs différents aspects (économiques, juridiques, techniques, ...),
- Mettre en perspective les connaissances théoriques et méthodologiques avec le terrain.

## **Fin**

Savoir mobiliser ses ressources théoriques, méthodologiques et pratiques en participant à une action en entreprise relative à la gestion des ressources humaines, à l'organisation du travail ou à la prévention de la santé et de la sécurité au travail. Plus précisément, il s'agit de savoir :

- Analyser la demande de l'organisation,
- Elaborer un projet d'étude et d'intervention,
- Etablir un diagnostic,
- Concevoir des outils de mesure et d'évaluation, et des méthodes d'enquêtes adaptées,
- Mener une analyse critique des pratiques en vigueur au sein des organisations,
- Proposer des pistes d'intervention, ou d'amélioration des pratiques,
- Intervenir dans le cadre de la formation,
- Se positionner dans le monde du travail dans le respect des règles éthiques et de la déontologie du Psychologue,
- Rédiger un rapport de stage rendant compte de l'application sur le terrain des connaissances théoriques et méthodologiques acquises et de la valeur ajoutée de la Psychologie du Travail dans les missions confiées.