



**MASTER 2  
PSYCHOLOGIE SOCIALE, DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS**

**(Formation certifiée EuroPsy)**



Responsable :

**André NDOBO**

Co-responsables :

**Elisa Sarda (Mémoires)**

**Anaïs AMELINE (Stages et Professionnalisation)**

Contact :

**Valérie Bezault**

Tél. : 02 53 52 26 40

[valerie.bezault@univ-nantes.fr](mailto:valerie.bezault@univ-nantes.fr)

**Année universitaire 2023-2024**

<b>BIENVENUE À L'UNIVERSITÉ DE NANTES.....</b>	<b>4</b>
<b>1. PRESENTATION DE LA FORMATION .....</b>	<b>5</b>
Responsabilités relatives au Master 1 et 2.....	5
Présentation générale.....	5
La capacité d'accueil du Master est de 25 étudiants en M1 et de 25 étudiants en M2.....	5
Stage.....	6
Compétences visées.....	6
Activités visées.....	7
Commission pédagogique du Master .....	8
Statuts et coordonnées de l'Equipe pédagogique du Master.....	8
Adossement au Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire (LPPL) .....	9
Accréditation EuroPsy du Master .....	10
Site internet .....	10
<b>2. MAQUETTE PEDAGOGIQUE .....</b>	<b>11</b>
<b>3. DESCRIPTIF DES COURS.....</b>	<b>13</b>
<b>Programme pédagogique du semestre 9 .....</b>	<b>13</b>
UE 1 – PMSPTO9U01 - APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE ET DU TRAVAIL - NIVEAU 2.....	13
PMSPTO9E1A - Risques environnementaux et adaptations.....	13
PMSPTO9E1B - Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle .....	13
PMSPTO9E1C- Management et qualité de vie .....	14
UE 2 – PMSPTO9U02- MODELISATION ET EPISTEMOLOGIE.....	15
PMSPTO9E2A - Modélisation statistique - Niveau 2 .....	15
PMSPTO9E2B - Modélisation scientifique et épistémologique .....	15
UE 3 – PMSPTO9U03 - EVALUATION, RECRUTEMENT ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES.....	16
PMSPTO9E3A - Recrutement.....	16
PMSPTO9E3B - Etalonnage et utilisation des tests .....	16
PMSPTO9E3C - Bilan de compétences .....	17
UE 4 – PMSPTO9U04 - ORGANISATION ET CHANGEMENT .....	17
PMSPTO9E4A - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).....	17
PMSPTO9E4B – Gestion de la qualité.....	18
PMSPTO9E4C - Audit - diagnostic.....	19
UE 5 – PMSPTO9U05 - REGARDS PLURIDISCIPLINAIRES SUR LA VIE ORGANISATIONNELLE .....	19
PMSPTO9E5A - Droit social : introduction au droit du travail.....	19
PMSPTO9E5B - Economie .....	20
PMSPTO9E5C – Economie sociale et solidaire.....	20
PMSPTO9E5D - Médecine du travail .....	21
PMSPTO9E5E - Sociologie du travail .....	21
UE 6 – PMSPTO9U06 – NOUVELLES QUESTIONS SOCIALES.....	22
PMSPTO9E6A - Environnement.....	22
PMSPTO9E6B - Numérique .....	22
PMSPTO9E6B – Médias et Communication .....	23
UE 7 – PMSPTO9U07 - MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLE .....	24
PMSPTO9E7A - Conduite d'entretiens .....	24
PMSPTO9E7B - Conduite de réunion.....	24
PMSPTO9E7C - Communication et théâtre d'entreprise .....	25
PMSPTO9E7D - Formation et intervention .....	26
PMSPTO9E7E – Accompagnement du changement.....	26
UE 8 – PMSPTO9U08 – Ateliers Professionnels.....	27
PMSPTO9E8A - Recherche de stage et d'emploi.....	27
PMSPTO9E8B - Création d'entreprises.....	27
PMSPTO9E8C - Retours d'expériences.....	28
PMSPTO9E8D - Visites d'entreprises .....	29
PMSPTO9E8E – Conception et planification de projet (niveau 2° .....	29
UE 9 – PMSPTO9U09 - LANGUE VIVANTE .....	29
PMSPTO9E9A - Anglais .....	29

PMSPTO0U01 - TRAVAUX DE FIN D'ETUDE.....	30
PMSPTO0E1A - Mémoire.....	30
PMSPTO0E1B – Stage et Accompagnement de stagiaires .....	30
<b>4. MODALITES DE CONTROLE DES CONNAISSANCES ET DES COMPETENCES (M3C).....</b>	<b>31</b>
<b>MCC du semestre 9.....</b>	<b>32</b>
<b>MCC du semestre 10.....</b>	<b>35</b>
<b>6. INFORMATIONS DIVERSES.....</b>	<b>36</b>
Bibliothèque de section (BS) psychologie .....	36
Maintenance technique.....	36
Services WEB de l'Université .....	36
Scolarité du Pôle HUMANITES .....	37
Service universitaire d'information et d'orientation (SUIO) .....	37
Pratiquer les langues étrangères à l'université .....	37
Campus responsable.....	37
Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS) .....	38
Service social .....	38
Service Universitaire de Médecine Préventive et de Promotion de la Santé (SUMPPS).....	38
Relations internationales .....	38
<b>7. COORDONNEES D'ASSOCIATIONS ETUDIANTES ET PROFESSIONNELLES EN PSYCHOLOGIE.....</b>	<b>39</b>

## BIENVENUE À L'UNIVERSITÉ DE NANTES

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

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

<i>N° Bureau</i>		<i>Tél.</i>
		02 53 52 ....ou 44...
	<b>Directeur de la faculté</b>	
152	COLOMBEL Fabienne	26 17
	<b>Responsable administrative</b>	
158	MAINTEROT Solène	26 48
	<b>Secrétariat de la faculté</b>	
155	LY SONYA	26 49
	<b>Administration des relations internationales</b>	
156	DE BONT Leslie	26 02
	<b>Secrétariat Masters 1 et 2</b>	
160	BEZAULT Valérie	26 40
	<b>Gestionnaire du laboratoire</b>	
152	LE BOURDON Margaux	26 10
	<b>Bibliothèque</b>	
		26 19
		26 19
	<b>Technicien audio-visuel</b>	
157	VINCENT Jean-Philippe	26 24

## 1. PRESENTATION DE LA FORMATION

### Responsabilités relatives au Master 1 et 2

Responsable pédagogique et présidente du jury :

**André NDOBO**

Andre.ndobo@univ-nantes.fr

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

Co-responsables :

**Elisa Sarda** (Mémoires)

**Anaïs AMELINE** (Stages et Professionnalisation)

Secrétaire pédagogique :

**Valérie BEZAULT**

Secrétariat des Masters 2

Tél. : 02 53 52 26 40

[valerie.bezault@univ-nantes.fr](mailto:valerie.bezault@univ-nantes.fr)

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

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

**Leslie DEBONT**

Leslie.debont@univ-nantes.fr

### Présentation générale

Le Master *Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations (PSTO)*, Parcours *Psychologie sociale et du travail : recherche et intervention*, a une double vocation : recherche et professionnelle. Il forme des professionnels en psychologie sociale, du travail et des organisations. Il permet également aux diplômés de poursuivre des études en doctorat de psychologie. Les recherches et recherches-actions qui y sont conduites doivent s'inscrire dans les axes du Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire auquel le master est adossé. Cette formation s'adresse aux étudiants titulaires d'une Licence de Psychologie (L3).

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

La formation en deux ans comprend une spécialisation :

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

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

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

#### **Poursuite d'études possibles :**

Doctorat (sélection fondée sur la base d'une réponse à la soumission d'un projet de thèse par un directeur de thèse en vue d'une allocation régionale, ministérielle, CIFRE, ou d'un accord thématique avec un directeur de thèse pour une thèse non financée).

## Stage

Deux stages doivent être réalisés au cours du Master :

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

## Compétences visées

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

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

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

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

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

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

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

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

- de construire des projets d'intervention allant de l'analyse de la demande jusqu'à l'évaluation de l'action, en passant par la mise en place des étapes intermédiaires appropriées ;
- de mettre en œuvre de façon pertinente les diverses démarches de recueil de données en psychologie sociale appliquée : entretiens, audits de fonctionnement, élaboration de protocoles d'enquête et dépouillement de ceux-ci ; traitement systématique de données recueillies par questionnaires, ou analyse de données déjà disponibles ;
- de restituer les données ainsi recueillies et interprétées, aux fins de discussion et de validation et appropriation par les acteurs concernés. Cette phase utilise les structures de travail et de concertation existantes, ou en crée d'autres, adaptées aux besoins du problème à traiter ;
- de choisir les modes d'organisation et d'animation pertinents pour faire fonctionner des groupes visant les échanges ou l'évolution collective des participants ;

- de rédiger des documents de travail permettant de communiquer avec les diverses parties prenantes ; documents de synthèse, de préconisations ou de grilles visant l'aide à la décision, le travail habituel ou la formation.
- de rechercher dans les bases de documentation professionnelle en psychologie (en langue française et anglaise) les références de travaux en rapport avec les cas à traiter. Cette compétence en recherche documentaire s'applique en particulier aux méthodes d'examen psychologique utilisées en matière de recrutement et d'évaluation du personnel.

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

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

### Activités visées

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

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

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

## Commission pédagogique du Master

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

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

## Statuts et coordonnées de l'Equipe pédagogique du Master

Les enseignants de cette formation regroupent :

- 12 enseignants universitaires dont :
  - 10 enseignants-chercheurs de la Faculté de psychologie de l'université de Nantes :
    - 7 enseignants-chercheurs en psychologie sociale, tous membres du Laboratoire de Psychologie des Pays de Loire (LPPL - UPRES EA 4638). Ils constituent les membres de la commission pédagogique du Master.
    - 3 enseignants-chercheurs (méthodologie, statistiques et langues).
  - 1 professeur agrégé en Economie de l'université de Nantes
  - 1 enseignant-chercheur de l'école centrale de Nantes.
- 16 praticiens (dont 10 psychologues) exerçant dans différents champs d'activité.
- Plusieurs praticiens invités au cours de l'année pour des séminaires de présentation de leur activité et/ou des forums en vue de favoriser les réseaux professionnels des étudiants.

	Par ordre alphabétique		
	INTERVENANTS UNIVERSITAIRES	STATUT	MAILS
1	<u>ARSANDAUX Julie</u>	MCU Méthodologie -Statistiques – Nantes Univ	Julie.arsандаux@univ-nantes.fr
2	<u>AMELINE Anaïs</u>	MCU Psychologie sociale, Psychologue – Nantes Univ.	anais.ameline@univ-nantes.fr
3	<u>BIGEARD Léa</u>	Enseignante en Economie à l'IAE de Nantes	lea.bigearд@univ-nantes.fr
4	<u>CONGARD Anne</u>	Professeur Psychologie différentielle de la santé – Nantes Univ	anne.congard@univ-nantes.fr
5	EL HAJ Mohamad	Professeur Psychologie cognitive – Nantes Univ	Mohamd.elhaj@univ-nantes.fr
6	FLEURY-BAHI Ghozlane	Professeur Psychologie sociale et environnementale – Nantes Univ	ghozlane.fleury-bahi@univ-nantes.fr



7	MARS Franck	MCU Ecole Centrale de Nantes – Nantes Univ	franck.mars@ls2n.fr
8	NDOBO André	Professeur Psychologie sociale – Nantes Univ	andre.ndobo@univ-nantes.fr
9	PELT Audrey	MCU Psychologie sociale – Nantes Univ	audrey.pelt@univ-nantes.fr
10	RENARD Elise	MCU Psychologie sociale, Psychologue – Nantes Univ	elise.renard@univ-nantes.fr
11	ROUSSIAU Nicolas	Professeur Psychologie sociale – Nantes Univ	nicolas.roussiau@univ-nantes.fr
12	SARDA Elisa	MCU Psychologie sociale – Nantes Univ	Elisa.sarda@univ-nantes.fr
	<b>PROFESSIONNELS</b>	<b>STATUT</b>	<b>MAILS</b>
13	ABELARD Joaquina	Psychologue du travail - Recrutement, Conseil RH et formation - La Roche sur Yon	joaquina@act-up.fr
14	ARDEOIS Fabrice	Psychologue Accompagnement QVT, Référent éthique et déontologie à la DRH SNCF - Paris	fabrice.ardeois@sncf.fr
15	<u>BARDON Françoise</u>	Responsable qualité	Francoise.bardon@fbc-conseilsformation.com
16	BEZIAU Nicolas	Avocat - Nantes	nicolas.beziau@ipsofacto-avocats.fr
17	CESBRON Marc	Psychologue du travail - Consultant - Nantes	marc.cesbron@gmail.com
18	DERVAL Laura	Psychologue du travail	Laura.derval@gmail.com
19	GIANNAKI Stella	Psychologue Chargée de recherche dans le cabinet FORSTAFF - Nantes	stellaja@hotmail.com
20	GONCALVES Jorge	Psychologue du travail	jorgoncal@gmail.com
21	GRABOWSKI Emilie	Psychologue sociale et du travail - Animation de modules de formation associant théâtre et psychologie du travail - Nantes	emilie.grabowski@gmail.com
22	JOUANNIC Gwenael	Chercheur CEREMA - Nantes	gwenael.jouannic@cerema.fr
23	JOSSO Marie	Psychologue - Fondatrice et Dirigeante d'Ad POTENTIEL - Nantes	marie.josso@adpotentiel.fr
24	MORANCAIS Stéphanie	Psychologue du travail	stemorancais@gmail.com
25	PIRIOU Kevin	Psychologue du travail, Responsable du développement RH et RRH.	Kevin.Piriou@saint-gobain.com
26	ROUSSEL Eric	Sociologue du management	eric.rousseau1230510@orange.fr
27	TRIPODI Dominique	Praticien Hospitalier, chef du service Pathologie Professionnelle et Environnementale – CHU de Nantes	dominique.tripodi@chu-nantes.fr
28	Mr WALKER	Vacataire en Anglais	
	YVENAT Christelle	Psychologue	christelle.yvenat@gmail.com

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

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

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

Pour la période 2022-2027, les activités scientifiques du LPPL sont centrées sur la question des régulations sur la base d'une structuration en deux axes. Le premier axe « Régulations cognitives et comportementales » s'intéresse aux aptitudes cognitives et socio-cognitives permettant le contrôle de l'action. Le second axe « Risques et

régulations émotionnelles et sociales » se centre sur la part individuelle et collective du ressenti et des comportements dans un contexte social et en situations de risques. C'est au sein de ce second axe que sont conduites les recherches se rapportant plus spécifiquement à la psychologie sociale et du travail.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Accréditation EuroPsy du Master**

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

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

<http://www.europsy.fr>

#### **Site internet**

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

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

## 2. MAQUETTE PEDAGOGIQUE

Contenu pédagogique de la maquette 2023-2024 M2 PSTO				UE : Unité d'enseignement EC : Elément constitutif de l'UE			
Code pédagogique	Intitulé de l'enseignement	Semestre	UE	ECTS	Coeff	CM	TD
<b>PMSPTO9U0 1</b>	<b>UE9 APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE Niveau 2</b>	1	<b>UE</b>	5	5		
PMSPTO9E1A	Risques environnementaux et adaptations	1	ec	2		12	Ghozlane FLEURY-BAHI
PMSPTO9E1B	Stigmatisation et relations sociales : Approche intersectionnelle	1	ec	2		12	André NDOBO
PMSPTO9E1C	Management et qualité de vie	1	ec	1		12	Françoise BARDON
<b>PMSPTO9U0 2</b>	<b>UE10 MODELISATION ET EPISTEMOLOGIE</b>	1	<b>UE</b>	2	2		
PMSPTO9E2A	Modélisation statistique (Niveau 2)	1 1	ec ec	1			6 Julie ARSANDAUX 4 Ghozlane FLEURY-BAHI
PMSPTO9E2B	Modélisation scientifique et épistémologique	1	ec	1			10 Nicolas ROUSSIAU
<b>PMSPTO9U0 3</b>	<b>UE11 EVALUTAION, RECRUTEMENT ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES</b>	1	<b>UE</b>	3	3		
PMSPTO9E3A	Recrutement	1	ec	1			15 Elise RENARD
PMSPTO9E3B	Etalonnage des tests	1	ec	1			10 Anne CONGARD
PMSPTO9E3C	Bilan des compétences et transitions	1	ec	1			12 Marc CESBRON
<b>PMSPTO9U0 4</b>	<b>UE12 ORGANISATION ET CHANGEMENT</b>	1	<b>UE</b>	3	3		
PMSPTO9E4A	GPEC	1	ec	1			12 Joaquina ABELARD
PMSPTO9E4B	Gestion de la qualité	1	ec	1			12 Françoise BARDON
PMSPTO9E4C	Audit-Diagnostic	1	ec	1			12 Stéphanie MORANCAIS
<b>PMSPTO9U0 5</b>	<b>UE13 REGARDS PLURISDISCIPLINAIRES SUR LE TRAVAIL</b>	1	<b>UE</b>	8	8		
PMSPTO9E5A	Droit social	1	ec	2			15 Nicolas BEZIAU
PMSPTO9E5B	Economie	1	ec	2			15 Léa BIGEARD
PMSPTO9E5C	Economie sociale et solidaire			1			4 Léa BIGEARD
PMSPTO9E5D	Médecine du travail	1	ec	2			15 Dominique TRIPODI
PMSPTO9E5E	Sociologie du travail	1	ec	1			12 Eric ROUSSEL
<b>PMSPTO9U0 6</b>	<b>UE14 NOUVELLES QUESTIONS SOCIALES</b>	1	<b>UE</b>	3	3		
PMSPTO9E6A	Environnement			1			10 Gwenaël JOUANIC
PMSPTO9E6B	Numérique			1			6 Mohamad ELHAJ

							4	Franck MARS
PMSPTO9E6C	Média et communication			1			6	Elisa SARDA
							6	Nicolas ROUSSIAU
<b>PMSPTO9U07</b>	<b>UE14 MISES EN SITUATIONS PROFESSIONNELLES</b>			3	3			
PMSPTO9E7A	Conduite d'entretiens	1	ec				12	Ghozlane FLEURY-BAHI
PMSPTO9E7B	Conduite de réunions	1	ec				15	Ghozlane FLEURY-BAHI
							15	André NDOBO
PMSPTO9E6C	Communication et théâtre d'entreprise	1	ec				12	Emilie GRABOWSKI
PMSPTO9E7D	Formation et Intervention			1			12	Jorge Goncalvez Christelle YVENAT
PMSPTO9E7E	Accompagnement du changement			1				
<b>PMSPTO9U08</b>	<b>UE15 ATELIERS PROFESSIONNELS</b>	1	UE	1	1			
PMSPTO9E8A	Recherche de stage et d'emploi	1	ec				10	Stella GIANNAKI
PMSPTO9E8B	Création d'entreprises	1	ec				5	Joaquina ABELARD
							5	Marie JOSSO
PMSPTO9E8C	Retours d'expériences	1	ec				6	Fabrice ARDEOIS
							4	Kevin PIRIOU
							6	Nicolas ROUSSIAU
PMSPTO9E8D	Visite d'entreprises	1	ec				3	
PMSPTO9E8E	Conception et planification de projet (Niveau 2)	1	ec				9	Ghozlane FLEURY-BAH
							3	Elisa SARDA
<b>PMSPTO9U09</b>	<b>UE16 LANGUE VIVANTE</b>	1	UE	2	2			
PMSPTO9E9A	Anglais	1	ec	2			15	Mr WALKER
<b>PMSPTO0U01</b>	<b>TUTORAT DE RECHERCHE ET DE STAGE</b>	2	UE	30	30			
PMSPTO0E1A	Mémoire	2	ec	18			12	
PMSPTO0E1B	Stage	2	ec	12		3	35	

### 3. DESCRIPTIF DES COURS

#### Programme pédagogique du semestre 9

#### UE 1 – PMSPTO9U01 - APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE ET DU TRAVAIL - NIVEAU 2

##### **PMSPTO9E1A - Risques environnementaux et adaptations**

**Intervenants :**

M<sup>me</sup> Ghozlane FLEURY-BAHI : CM (12 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

**Bibliographie spécifique :**

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

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

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

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

##### **PMSPTO9E1B - Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle**

**Intervenant :**

M. André NDOBO : CM (12 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

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

**Principaux points abordés :**

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

**Bibliographie spécifique :**

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

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

- Dambrun, M., & Guimond, S. (2003). Les mesures implicites et explicites de préjugés et leur relation: Développements récents et perspectives théoriques. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 57, 52-73.
- Ndobo, A. (2011). *Les nouveaux visages de la discrimination*. Bruxelles : De Boeck.
- Pettigrew, T.F., & Tropp, L.R. (2008). How does intergroup contact reduce prejudice? Meta-analytic tests of three mediators. *European Journal of Social Psychology*, 38, 922-934.

---

## **PMSPT09E1C- Management et qualité de vie**

---

Intervenante :

Mme Françoise BARDON : CM (12 h)

Objectif(s) de l'intervention :

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

Bibliographie spécifique :

Bernaudo, J.-L., Desrumaux, P., & Guédon, D. (Éd.). (2016). *Psychologie de la bien-être professionnelle. Concepts, modèles et dispositifs*. Paris : Dunod.

Colombat, P. (Éd.). (2012). *Qualité de vie au travail et management participatif*. Rueil-Malmaison: Lamarre.

Getz, I., & Carney, B. M. (2012). *Liberté et Compagnie – Quand la liberté des salariés fait le bonheur des entreprises*. Paris : Fayard.

Gollac, M., & Bodier, M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Tavani, J. L., Lo Monaco, G., Hoffmann-Hervé, L., Botella, M., & Collange, J. (2014). La qualité de vie au travail : objectif à poursuivre ou concept à évaluer ? *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*, 75(2), 160-170. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2014.01.002>

Turcotte, P. R. (1988). *QVT : la qualité de vie au travail : une voie vers l'excellence*. Montréal: Agence d'Arc.

---

---

**PMSPTO9E2A - Modélisation statistique - Niveau 2**

---

**Intervenants :**

Mme Ghozlane FLEURY-BAHI : TD (4 h)

M. Julie ARSANDAUX : TD (6 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

**Bibliographie spécifique :**

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

---

**PMSPTO9E2B - Modélisation scientifique et épistémologique**

---

**Intervenant :**

M. Nicolas ROUSSIAU : TD (10 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

**Principaux points abordés :**

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

**Bibliographie spécifique :**

- Chalmers, A. F. (1987). *Qu'est-ce que la science ?* Paris : La découverte.
- Gardair, E., & Roussiau, N (2014). *La superstition*. Louvain la Neuve : De Boeck.
- Larivée, S. (2014). *Quand le paranormal manipule la science*. Grenoble : P.U.G.



### PMSPTO9E3A - Recrutement

---

**Intervenante :**

Mme Elise RENARD : TD (10 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

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

**Bibliographie spécifique :**

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

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

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

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

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

---

### PMSPTO9E3B - Etalonnage et utilisation des tests

---

**Intervenante :**

Mme Anne CONGARD : TD (10 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

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

**Bibliographie spécifique :**

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

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

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

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

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



- Laveault, D., & Grégoire, J. (2014). *Introduction aux théories des tests en psychologie et en sciences de l'éducation*. Bruxelles : De Boeck.
- Pervin, L. A., & John, O. P. (2005). *La personnalité : de la théorie à la recherche*. Bruxelles : De Boeck.
- 

## **PMSPTO9E3C - Bilan de compétences**

---

### **Intervenant :**

M. Marc CESBRON : TD (10 h)

### **Objectif(s) de l'intervention :**

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

### **Principaux points abordés :**

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

### **Bilan de Compétences et Transitions professionnelles :**

- Réduction ou production de l'incertitude ?

### **Bibliographie spécifique :**

- Boursier, S. (1989). *L'orientation éducative des adultes*. Paris: Editions Entente.
- Boursier, S., & Langlois, J.-M. (1993). *L'orientation a-t-elle un sens?* Paris: Editions Entente.
- Guichard, J., & Huteau, M. (2015). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- Lecomte, C., & Savard, R. (2004). Entretien conseil et bilan de compétences. Dans C. Pellois, J. Vanier, J. Aubret, & J.-P. Boutinet (Éds.), *Actes du Colloque de Caen*, octobre 2001. Bilan de compétences et mutations : l'accompagnement de la personne. Bern : Peter Lang.
- Levy-Leboyer, C. (1996). *Le bilan de compétences*. Paris: Les Éditions d'Organisation.
- 

## **UE 4 – PMSPTO9U04 - ORGANISATION ET CHANGEMENT**

---

### **PMSPTO9E4A - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)**

---

### **Intervenante :**

Mme Joaquina Abelard : TD (10 h)

### **Objectif(s) de l'intervention :**

La GPEC et la GEPP, participent à une gestion anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise. Elle permet d'anticiper les futurs besoins en compétences dans le cadre du développement stratégique d'une entreprise, d'adapter les

compétences aux emplois et à leur évolution, d'optimiser la gestion des carrières en rendant acteur le salarié de son développement professionnel et d'accompagner les collaborateurs dans leur employabilité afin qu'ils suivent les évolutions technologiques. Démarches obligatoires pour certaines entreprises, facultatives pour d'autres, elles sont composées de procédures, de méthodes et d'outils qui doivent favoriser leur mise en place au sein de l'entreprise, et qui seront abordés lors de ce cours de manière concrète et pratique.

#### **Bibliographie spécifique :**

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

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

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

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

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

---

### **PMSPTO9E4B – Gestion de la qualité**

---

#### **Intervenant :**

Mme Françoise BARDON : TD (10 h)

#### **Objectif(s) de l'intervention :**

Familiariser les étudiants avec les principes du management de la qualité et de l'amélioration continue.  
Réfléchir à l'impact psychosocial d'une démarche qualité sur l'organisation et ses acteurs.

#### **Principaux points abordés :**

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

#### **Bibliographie spécifique :**

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

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

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

Levy-Leboyer C. (3<sup>ème</sup> éd. 2006). *La motivation au travail. Modèles et stratégies*. Paris : Éditions d'Organisation

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

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

---

## PMSPTO9E4C - Audit - diagnostic

---

### Intervenante :

Mme Stéphanie MORANCAIS : TD (10 h)

### Objectif(s) de l'intervention :

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

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

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

### Bibliographie spécifique :

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

---

## UE 5 – PMSPTO9U05 - REGARDS PLURIDISCIPLINAIRES SUR LA VIE ORGANISATIONNELLE

---

### PMSPTO9E5A - Droit social : introduction au droit du travail

---

#### Intervenant :

M. Nicolas BEZIAU : TD (15 h)

#### Objectif(s) de l'intervention :

Le droit du travail est l'ensemble des règles juridiques qui régissent les relations entre employeurs et travailleurs. Il renvoie tant aux relations collectives entre les partenaires sociaux (négociations collectives,

droit syndical, etc.) qu'aux relations individuelles entre un employeur et un salarié. Il régit donc le quotidien d'une large partie des relations professionnelles.

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

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

### **Bibliographie spécifique :**

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

Grandguillot, D. (2018). *L'essentiel du Droit du Travail*. Paris : Gualino (18<sup>ème</sup> Edition). *Mémento social* 2018, Editions Francis Lefebvre

---

---

## **PMSPTO9E5B - Economie**

---

### **Intervenant :**

Mme. Léa BIGEARD : TD (15 h)

### **Objectif(s) de l'intervention :**

Ce cours d'introduction à l'économie offre une vue d'ensemble des principes fondamentaux qui régissent l'économie d'une société. Il vise à fournir une compréhension des concepts de base, des acteurs clés et des mécanismes de fonctionnement du système économique mais également les dynamiques économiques liées à l'emploi, au chômage, aux salaires et aux politiques du travail. Il permet de développer une base de connaissances pour comprendre et analyser les questions économiques courantes. L'objectif est de pouvoir décrypter les politiques économiques, d'évaluer les avantages et les inconvénients des différentes approches économiques, et d'en appréhender les conséquences socio-économiques.

Nous aborderons aussi le thème de l'économie sociale et solidaire, modèle qui met l'accent sur la solidarité, la coopération et la responsabilité sociale dans le but de créer un impact positif sur la société et l'environnement."

### **Bibliographie spécifique :**

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

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

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

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

---

---

## **PMSPTO9E5C – Economie sociale et solidaire**

---

### **Intervenant :**

Mme. Léa BIGEARD : TD (4 h)

### **Objectif(s) de l'intervention :**

Nous aborderons aussi le thème de l'économie sociale et solidaire, modèle qui met l'accent sur la solidarité, la coopération et la responsabilité sociale dans le but de créer un impact positif sur la société et l'environnement."

### **Bibliographie spécifique :**

---

---

## **PMSPTO9E5D - Médecine du travail**

---

### **Intervenants :**

M. Dominique TRIPODI : TD (15 h)

### **Objectif(s) de l'intervention :**

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

Approche par diagnostic différentiel et prise en charge du patient en psychopathologie du travail : état de stress aigu, attaque de panique, dépression, burn-out, douleur chronique.

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

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

---

---

## **PMSPTO9E5E - Sociologie du travail**

---

### **Intervenant :**

M. Eric ROUSSEL : TD (12 h)

### **Objectif(s) de l'intervention :**

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

### **Principaux points abordés (facultatif) :**

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

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

#### **Les grandes transformations**

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

#### **Taylorisme, fordisme et bureaucratie**

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

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

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

#### **De quelques transformations du travail**

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

#### **Présentation de quelques modèles théoriques pour penser l'organisation**

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

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

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

### **Outils et portée du management**

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

### **Bibliographie spécifique :**

Fournie en cours

---

## **UE 6 – PMSPTO9U06 – NOUVELLES QUESTIONS SOCIALES**

---

### **PMSPTO9E6A - Environnement**

---

#### **Intervenant :**

M. Gwenaël JOUANNIC

TD (10h)

#### **Objectif(s) de l'intervention :**

Les conséquences du changement climatique exacerbent l'intensité des crises environnementales et sociales à l'échelle mondiale, mais sont également de plus en plus perceptible à l'échelon national. Les difficultés de partage de l'eau douce (conséquence de la sécheresse de 2022), l'intensification des risques naturels (ouragan Irma, tempête Alex, feux de forêts, etc.), les conséquences de la montée du niveau marin sur les littoraux sont autant d'exemples qui illustrent les conséquences mesurables de ce changement global. Les méthodologies d'accompagnement pour l'adaptation au changement climatique sont encore en phase d'expérimentation, et nécessitent de développer des approches systémiques permettant d'embrasser toute la complexité des changements de comportement individuel et collectif.

L'objectif de cet enseignement vise à sensibiliser les étudiants au développement de nouvelles pratiques de travail plus collaboratives, et composés d'équipes interdisciplinaires pour accompagner l'adaptation des individus et/ou des territoires aux conséquences du changement climatique. L'intervention s'appuiera sur des cas d'études issus de recherches appliquées et de travaux expérimentaux d'accompagnement de collectivités pour l'élaboration de stratégies de résilience territoriales.

#### **Bibliographie spécifique :**

Cerema (2020). La boussole de la résilience. Les cahiers du Cerema, 51 p.

Corbillé, M.-A., Jouannic, G., Leroy-Dutilleul, I., Minguet, M., Nicogossian, D., Pierron, F., Rosset, M. (2018). Appropriation des notions de vulnérabilité et de résilience : enseignements de 3 territoires inondables. La Houille Blanche, n°4, 13-19, DOI 10.1051/lhb/2018037.

Jouannic, G., Ameline, A., Pasquon, K., Navarro, O., Boudoukha A.H., Corbillé, M.A., Crozier, D., Fleury-Bahi, G., Gargani, J., Guéro, P., Tran Duc Minh, C. (2020). Recovery of the Island of Saint Martin after Hurricane Irma: an Interdisciplinary Perspective. Sustainability, 12, 8585, <https://doi.org/10.3390/su12208585>.

Reghezza, M., Rufat, S. (Eds), 2015, Résiliences. Les sociétés face aux risques, aux catastrophes et à l'incertitude, ISTE Éditions, 226 p.

---

### **PMSPTO9E6B - Numérique**

---

#### **Intervenant :**

M. Mohamad EL HAJ

(6h)

#### **Objectif (s) de l'intervention :**

Les processus mentaux et socio-affectifs peuvent être évalués à travers des mesures comportementaux et physiologiques. Dans ce cours, nous allons illustrer comment les mesures physiologiques (les mouvements oculaires et la dilatation pupillaire) peuvent refléter les processus cognitifs (e.g., mémoire, attention) et, surtout, socio affectifs (e.g., interactions sociales, émotion). Pour ce, nous allons aborder, dans un premier lieu, les corrélats physiologiques des mouvements oculaires/de la dilatation pupillaire, ceci afin d'illustrer comment

les mesures physiologiques peuvent refléter les opérations cognitives. Dans un second lieu, lors du contrôle continu, nous allons essayer d'appliquer ces mesures physiologiques sur des situations liées à votre pratique professionnelle (e.g., comment la dilatation pupillaire peut refléter les processus affectifs lors d'un entretien d'embauche/l'émotion lors d'une interaction sociale déterminée...).

**Bibliographie spécifique :**

- El Haj, M., Moustafa, A. A., Allain, P., & Chapelet, G. (2023). The talking eyes: Pupillometry to index verbal fluency in normal aging. *Clinical Neurology and Neurosurgery*, 223, 107525. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.clineuro.2022.107525>
- El Haj, M., Le Noble, Q., & Moustafa, A. A. (2022). The pupil and myself: pupil dilation during retrieval of self-defining memories. *Neurological sciences*, 43(9), 5259-5265. <https://doi.org/10.1007/s10072-022-06163-z>
- El Haj, M., Janssen, S. M. J., Gallouj, K., & Lenoble, Q. (2019). Autobiographical Memory Increases Pupil Dilation. *Translational Neuroscience*, 10, 280-287. doi: 10.1515/tnsci-2019-0044
- Lenoble, Q., & El Haj, M. "Look at me": eye movement during autobiographical retrieval in face-to-face interactions. (2021). *Journal of Psychophysiology* 35(4) 237-242. <https://doi.org/10.1027/0269-8803/a000276>

**Intervenant :**

M. Franck MARS (4h)

**Objectif (s) de l'intervention :**

Les nouvelles technologies de visualisation et d'interaction qu'on désigne par le terme de réalité virtuelle, augmentée, mixte ou encore étendue sont en plein essor et offre des perspectives nouvelles dans de nombreux domaines. L'objectif du cours est de fournir dans un premier temps les bases de la compréhension de ces systèmes : définitions, historique et considérations techniques essentielles. Les principales questions psychologiques associées seront ensuite abordées, avec un focus sur les processus perceptifs mis en jeu. La seconde partie du cours présentera un certain nombre d'applications au monde du travail et de la collaboration entre utilisateurs.

**Bibliographie spécifique :**

- Fuchs, P., Moreau, G., & Berthoz, A. (2006). *Le traité de la réalité virtuelle volume 1 : L'Homme et l'environnement virtuel*. Presse des Mines, pp.380.
- Arnaldi, B., Guitton, P., & Moreau, G. (2018). *Réalité virtuelle et réalité augmentée : mythes et réalités*. ISTE éditions, pp.324.
- Lécuyer, A. (2023). *Comprendre le métavers : les technologies immersives et leurs effets sur votre cerveau*. Alpha, pp. 262.

---

**PMSPTO9E6B – Médias et Communication**

---

**Intervenant :**

Mme. Elisa SARDA CM (6h)

**Objectif (s) de l'intervention**

L'objectif de cette UE est de fournir aux étudiant·es des connaissances sur la psychologie des médias. Durant ce cours, nous tenterons de répondre aux questions suivantes : Pourquoi s'intéresser aux médias ? Quels sont les effets bénéfiques et dommageables des jeux vidéo ? La publicité peut-elle vraiment nous influencer ? Quelles sont les théories de psychologie sociale qui peuvent expliquer ces effets ?

**Bibliographie spécifique :**

- Corneille, O. (2010). *Nos préférences sous influences : déterminants psychologiques de nos préférences et choix* (Vol. 2). Editions Mardaga.

**Intervenant :**

M. Nicolas ROUSSIAU CM (6h)

**Objectif (s) de l'intervention**

**Bibliographie spécifique :**



### PMSPTO9E7A - Conduite d'entretiens

---

**Intervenante :**

M. Ghozlane FLEURY-BAHI : TD (12 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

**Principaux points abordés :**

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

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

**Bibliographie spécifique :**

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

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

---

### PMSPTO9E7B - Conduite de réunion

---

**Intervenantes :**

Mme Ghozlane FLEURY-BAHI : TD (15h avec un demi-groupe = 3 journées de 6h chacune)

Mr. André NDOBO:TD (15h avec l'autre demi-groupe = 3 journées de 6h chacune)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

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

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

**Principaux points abordés :**

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



**Bibliographie spécifique :**

- Amado, G. & Guittet, A. (1991). *Dynamique des communications dans les groupes*. Paris : Armand Colin (notamment le chapitre 10 : “Les techniques de formation aux communications”).
- Anzieu, D. et Martin, J.-Y. (1990). *La dynamique des groupes restreints*. Paris : P.U.F. (notamment les annexes).
- De Visscher, P. (1991). *Us, avatars et métamorphoses de la dynamique des groupes. Une brève histoire des groupes restreints*. Grenoble : P.U.G
- De Visscher, P. (2001). *La dynamique des groupes d’hier à aujourd’hui*. Paris : P.U.F.
- Landry, S. (2007). *Travail, affection et pouvoir dans les groupes restreints*. Québec : Presses Universitaires du Québec.

---

**PMSPTO9E7C - Communication et théâtre d'entreprise**

---

**Intervenante :**

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

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

**Séquençage des deux journées :**

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

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

---

## **PMSPTO9E7D - Formation et intervention/Intervention en formation**

---

### **Intervenante :**

Mr Jorge. Goncalves : & Mme Christelle Yvenat TD (12 h)

### **Objectif(s) de l'intervention :**

Connaître les aspects règlementaires, théoriques et pratiques de la formation professionnelle continue et comprendre en quoi ce mode d'intervention est utile pour le psychologue dans le cadre de la prévention des RPS, de la promotion de la santé au travail et de l'accompagnement des professionnels des organisations de travail.

### **Principaux points abordés :**

- Textes règlementaires et évolution de la formation professionnelle continue
- Comment élaborer et concevoir des actions et/ou des modules de formation professionnelle continue :
  - Documents contractuels
  - Déroulé pédagogique
  - Mises en situations professionnelles

### **Bibliographie spécifique :**

Goguelin, C. (1994) *La formation continue des adultes*. Paris : PUF  
Lévy-Leboyer, C. (2006) *Re-motiver au travail*. Paris : Editions d'Organisation  
Meignant, A. (2014) *Manager la formation*. Paris : Editions Liaisons  
Gillet, P. (1991) *Construire la formation*. Paris : ESF  
Marc, E., & Garcia Locqueneux, J. (1995). *Guide des méthodes et pratiques en formation*. Paris : Retz  
DREETS IDF (2020) *Guide à l'usage des organismes de formation professionnelle*. Préfet IDF  
Enriquez, E. (1992). *L'organisation en analyse*. Paris : PUF.

---

## **PMSPTO9E7E – Accompagnement du changement**

---

### **Intervenante :**

Mme Laura DERVAL : CM (12h)

### **Objectif(s) de l'intervention :**

Chaque individu au cours de sa vie professionnelle est amené à vivre des changements et des transformations, que ce soit au cours de sa carrière ou au sein de son organisation, c'est inéluctable. Les objectifs principaux de cet enseignement sont de comprendre la complexité de ce concept de changement organisationnel et d'appréhender le rôle et la plus value du psychologue dans la conduite du changement et l'accompagnement au changement.

### **Principaux points abordés :**

Comprendre la notion de changement et de résistance au changement qui lui est intrinsèquement liée, appréhender les phénomènes sous-jacents à la conduite du changement, identifier les conséquences individuelles, professionnelles et organisationnelles, et mener un accompagnement au changement (individuel ou collectif) d'orientation psychosociologique.

### **Bibliographie spécifique :**

Autissier, D., & Moutot, J.-M. (2010). *Méthode de conduite du changement : Diagnostic, accompagnement et pilotage*. Paris : Dunod.  
Autissier, D., Moutot, J.-M., Johnson, K. J., & Wiersch, E. (2019). *La boîte à outils de la conduite du changement et de la transformation* (2 ed.). Malakoff : Dunod.  
Carton, G.-D. (2006). *L'éloge du changement : Méthodes et outils pour réussir un changement individuel et professionnel* (2 ed.). Paris : Pearson Education France.  
Collerette, P., Delisle, G., & Perron, R. (2008). *Le changement organisationnel : Théorie et pratique*. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

---

### **PMSPTO9E8A - Recherche de stage et d'emploi**

---

**Intervenante :**

Mme Stella GIANNAKI : TD (10 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

**Principaux points abordés :**

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

---

### **PMSPTO9E8B - Création d'entreprises**

---

**Intervenantes :**

Mme Joaquina ABELARD : TD (5 h)

Mme Marie JOSSO : TD (5 h)

**Objectif(s) de l'intervention :**

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

**Principaux points abordés :**

Les étapes de la création d'entreprise :

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

**Bibliographie spécifique**

Les références seront transmises aux étudiants directement en cours.

---

## PMSPTO9E8C - Retours d'expériences

---

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

Par ordre alphabétique :

---

### Intervenant :

M. Fabrice ARDEOIS

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

---

### Objectif de l'intervention :

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

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

### Principaux points abordés :

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

### Bibliographie spécifique

[www.icsi-eu.org](http://www.icsi-eu.org) toute la documentation en téléchargement libre

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

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

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

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

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

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

---

### Intervenant :

M. Kevin PIRIOU

Psychologue du travail, Responsable du développement RH et RRH

---

(4H TD + 2H facultatives)

### Objectif(s) de l'intervention :

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

---

## PMSPTO9E8D - Visites d'entreprises

---

### Intervenante :

Mme Anaïs AMELINE: TD (2 fois 3h)

### Objectif(s) des visites :

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

---

## PMSPTO9E8E – Conception et planification de projet (niveau 2°)

---

### Intervenantes :

Mme. Ghazlane FLEURY-BAHI TD (9h)

Mme. Elisa SARDA TD (3h)

### Objectif (s) de l'intervention :

L'objectif de ce cours est de reprendre le projet commencé l'année dernière dans ce cours et de travailler sur la réponse à un appel à projet.

### Bibliographie spécifique :

---

## UE 9 – PMSPTO9U09 - LANGUE VIVANTE

---

## PMSPTO9E9A - Anglais

---

### Intervenante :

Mr. WALKER : TD (15 h)

### Objectif(s) de l'intervention :

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

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

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

### Bibliographie spécifique

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**PMSPTO0E1A - Mémoire**

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

Le mémoire finalisé devra être déposé le 18.12.2023b(session 1) ou dans le mois de juin 2024 pour la session 2 (la date pour la session 2 vous sera indiquée prochainement)

Les soutenances se tiendront durant me mois de janvier 2024 (la date précise vous sera indiquée prochainement) devant le.la directeur.trice de recherche et un.e autre enseignant.e-chercheur.e de l'équipe pédagogique.

**PMSPTO0E1B – Stage et Accompagnement de stagiaires**

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

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

Deux journées dites de « supervision de stage » sont organisées. Encadrées par la responsable des stages et ayant pour objectif d'échanger collectivement sur les situations de stage présentées par les étudiant.e.s, elles se tiendront à des dates qui vous seront indiquées dans les prochaines semaines.

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

<b>Dates de remise du rapport de stage :</b>	<b>Dates de soutenance du rapport de stage :</b>
x Juin 2024 avant 16h00 (session 1)	du x juin au x juin 2024 (session 1)
x août 2024 avant 16h00 (session 2)	du x au x septembre 2024 (session 2)

#### 4. MODALITES DE CONTROLE DES CONNAISSANCES ET DES COMPETENCES (M3C)

**Il n'y a pas de compensation entre les UE.  
CHAQUE UE DOIT ÊTRE VALIDÉE.**

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

Par ailleurs, la présence aux enseignements est obligatoire. Toute absence doit être justifiée.  
A partir de 3 absences non justifiées l'étudiant.e est radié.e de la formation.

##### **Règles spécifiques au MASTER 1 ET 2 en PSTO**

1- Toute note inférieure à 10/20 pour l'ensemble des UE est éliminatoire, i.e. fait obstacle à la validation de l'année.

Cette note est élevée à 12/20 :

En Master 1 : pour le rapport de stage (EC PMSPTO8E3B- Connaissance des terrains professionnels) et pour le mémoire (UE PMSPTO8U04- Travail d'Etudes et Recherches Niveau 2).

En Master 2 : pour le mémoire (EC PMSPTO0E1A) et le stage (EC PMSPTO0E1B) composant l'UE PMSPTO0U01- Tutorat de recherche et de stage.

2- Une compensation est opérée entre les EC au sein d'une même UE.

Aucune compensation n'est opérée entre les UE au sein d'un semestre, ni entre les semestres. Une note inférieure à 10/20 à n'importe quelle UE fait donc obstacle à la validation de l'année.

3- Une seconde session d'examen est organisée pour les UE non validées. L'inscription à cette seconde session d'examen n'est pas automatique : l'étudiant doit la demander selon les modalités fixées par la Faculté de Psychologie.

4- L'étudiant doit repasser en seconde session uniquement les examens des EC (au sein des UE non validées) pour lesquels il a obtenu une note inférieure à 10/20, et pour lesquels aucun report de note n'est prévu en seconde session.

5- Il n'est pas possible de renoncer à une note ni à la compensation entre EC.

6- La note obtenue à la seconde session d'examen annule et remplace la note obtenue à la première session d'examen. La moyenne à l'UE est recalculée.

7- En cas d'absence à un examen terminal ou à un contrôle continu pour lequel aucun report de note n'est prévu en seconde session, l'étudiant reçoit un zéro d'absence. En cas d'absence à un contrôle continu pour lequel la note est reportée en seconde session, l'étudiant reçoit également un zéro d'absence, sauf présentation d'un justificatif d'absence pour cause de décès d'un proche ou d'hospitalisation en urgence (la recevabilité des justificatifs est laissée à l'appréciation du jury) ; dans ce cas de figure, un examen de rattrapage est proposé à l'étudiant pour ce contrôle continu.

8- Si une ou plusieurs UE ne sont pas validées à l'issue de la seconde session, l'étudiant ne valide pas son année de Master. L'étudiant devra alors déposer une demande de réinscription en Master l'année suivante, en joignant tous les justificatifs utiles à l'examen de sa demande. Sa situation sera étudiée par le jury de Master qui donnera, ou non, son accord pour une réinscription. Si la décision est positive, l'étudiant devra repasser les UE non validées. Si la décision est négative, l'étudiant devra quitter le Master ; le jury devra alors argumenter sa décision.

9- Ce parcours de Master n'est pas compatible avec la dispense d'assiduité

## MCC du semestre 9

### UE 1

#### PMSPTO09U01 - APPROCHES CONCEPTUELLES EN PSYCHOLOGIE SOCIALE Niveau 2

- PMSPTO9E1A - Risques environnementaux et adaptation
- PMSPTO9E1B - Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle
- PMSPTO9E1C - Management et Qualité de vie

---

#### MCC de l'UE PMSPTO09U01

**Coefficient 5**

---

#### Sessions 1 et 2 : Contrôle terminal

1 contrôle sur table de 2 h :

- 1) Contrôle terminal 1 (Coefficient 4) portant sur un CM **tiré au sort** parmi:
  - a. PMSPTO9E1A - Risques environnementaux et adaptation
  - b. PMSPTO9E1B - Stigmatisation et relations sociales : approche intersectionnelle
- 2) Contrôle terminal 2 (Coefficient 1) portant sur le CM de :
  - a. PMSPTO9E1C - Management et Qualité de vie

### UE 2

#### PMSPTO9U02 - MODELISATION ET EPISTEMOLOGIE

- PMSPTO9E2A - Modélisation statistique Niveau 2
- PMSPTO9E2B - Modélisation scientifique et épistémologie

---

#### MCC de l'UE PMSPTO9U02

**Coefficient 2**

---

#### Session 1 : Contrôle continu

2 contrôles continus :

- 1) Contrôle continu 1 (Coefficient 1) portant sur : PMSPTO9E2A - Modélisation statistique Niveau 2
- 2) Contrôle continu 2 (Coefficient 1) portant sur : PMSPTO9E2B - Modélisation scientifique et épistémologie

#### Session 2 : Contrôle terminal

1 contrôle terminal (coefficient 2) sur table d'1h30 **tiré au sort** parmi :

- 1) PMSPTO9E2A - Modélisation statistique Niveau 2
- 2) PMSPTO9E2B - Modélisation scientifique et épistémologie

### UE 3

#### PMSPTO9U03 - EVALUATION, RECRUTEMENT ET TRANSITIONS PROFESSIONNELLES

- PMSPTO9E3A - Recrutement
- PMSPTO9E3B - Etalonnage des tests
- PMSPTO9E3C - Bilan de compétences

---

#### MCC de l'UE PMSPTO9U03

**Coefficient 3**

---

#### Session 1 : Contrôle continu

1 contrôle continu portant sur chacun des 3 EC

#### Session 2 : Contrôle terminal

1 contrôle terminal sur table d'1 h 30 portant sur un des 3 EC **tirés au sort**



**UE 4**  
**PMSPTO9U04 – ORGANISATION ET CHANGEMENT**

PMSPTO9E4A– GPEC  
PMSPTO9E4B - Gestion de la qualité  
PMSPTO9E4C - Audit - Diagnostic

---

**MCC de l'UE PMSPTO9U04**  
**Coefficient 4**

---

**Session 1 : Contrôle continu**

1 contrôle continu portant sur chacun des 3 EC

**Session 2 : Contrôle terminal**

1 contrôle terminal sur table d'1 h 30 portant sur l'un des 3 EC **tiré au sort**.

**UE 5**  
**PMSPTO9U05 - REGARDS PLURIDISCIPLINAIRES SUR LE TRAVAIL**

PMSPTO9E5A - Droit social  
PMSPTO9E5B - Economie  
PMSPTO9E5C – Economie sociale et solidaire  
PMSPTO9E5D - Médecine du travail  
PMSPTO9E5E - Sociologie du travail

---

**MCC de l'UE PMSPTO9U05**  
**Coefficient 8**

---

**Session 1 : Contrôle continu**

1 contrôle continu portant sur chacun des EC suivantes :

PMSPTO9E5A - Droit social (coefficient 2)

PMSPTO9E5B – Economie + PMSPTO9E5C – Economie sociale et solidaire (Coefficient 3) - Il convient de noter que les EC PMSPTO9E5B (Economie) et PMSPTO9E5C (Economie sociale et solidaire) font l'objet d'une évaluation conjointe-.

PMSPTO9E5D - Médecine du travail (Coefficient 2)

PMSPTO9E5E - Sociologie du travail (Coefficient 1)

**Session 2 : Contrôle terminal**

1 contrôle terminal sur table de 2h portant sur chacun des EC

**UE 6**  
**PMSPTO9U06 – NOUVELLES QUESTIONS SOCIALES**

PMSPTO9E6A - Environnement  
PMSPTO9E6B - Numérique  
PMSPTO9E5A – Médias et communication

---

**MCC de l'UE PMSPTO9U06**  
**Coefficient 3**

---

**Sessions 1 : Contrôle continu**

1 contrôle continu portant sur chacun des 3 EC

**Session 2 : Contrôle terminal**

1 contrôle terminal sur table de 2h portant sur chacun des 3 EC

**UE 6**  
**PMSPTO9U07 - MISES EN SITUATION PROFESSIONNELLES**

PMSPTO9E7A - Conduite d'entretiens  
PMSPTO9E7B - Conduite de réunion  
PMSPTO9E7C - Communication et théâtre d'entreprise  
PMSPTO9E7D – Formation et intervention  
PMSPTO9E7E – Accompagnement du changement

---

**MCC de l'UE PMSPTO9U07**  
**Coefficient 3**

---

**Sessions 1 et 2 : Contrôle continu validé par la présence pour les 3 premières EC**

**Session 1 : Contrôle continu**

1 contrôle continu portant sur chacun des 2 derniers EC

**Session 2 : Contrôle terminal**

1 contrôle terminal sur table de 20mn portant sur chacun des EC suivants :

PMSPTO9E7A - Conduite d'entretiens  
PMSPTO9E7B - Conduite de réunion  
PMSPTO9E7C - Communication et théâtre d'entreprise

1 contrôle terminal sur table d'1h portant sur chacun des EC suivants :

PMSPTO9E7D – Formation et intervention  
PMSPTO9E7E – Accompagnement du changement

**UE 8**  
**PMSPTO9U08- PROFESSIONNALISATION**

PMSPTO9E8A - Recherche de stage et d'emploi  
PMSPTO9E8B - Création d'entreprises  
PMSPTO9E8C - Retours d'expériences  
PMSPTO9E8D - Visites d'entreprises  
PMSPTO9E8E -Conception et planification de projet (Niveau 2)

---

**MCC de l'UE PMSPTO9U08**  
**Coefficient 1**

---

**Session 1**

**Contrôle continu validé par la présence pour les 4 premières EC**

**Contrôle continu ordinaire portant sur le dernier EC (PMSPTO9E8E)**

**Session 2 : Contrôle terminal :** 1 contrôle sur table d'1h30 sur l'EC PMSPTO9E8E (Conception et planification de projet – Niveau 2)

**UE 16**  
**PMSPTO9U09 - LANGUE VIVANTE**

PMSPTO9E9A - Anglais

---

**MCC de l'UE HPS9S8**  
**Coefficient 2**

---

**Session 1 : 1 contrôle continu**

**Session 2 : 1 contrôle terminal :** 1 contrôle sur table d'1 h 30

**MCC du semestre 10**

**UE**  
**PMSPTO0U01 – TUTORAT DE RECHERCHE ET DE STAGE**

E.C : PMSPTO0E1A - Mémoire

EC : PMSPTO0E1B - Stage

---

**MCC de l'UE : PMSPTO0U01**  
**Coefficient 30**

---

EC : PMSPTO0E1A - Mémoire

**Sessions 1 et 2 : Contrôle continu** (Coefficient 18) - 1 dossier + soutenance

EC : PMSPTO0E1B - Stage

**Sessions 1 et 2 : Contrôle continu** (Coefficient 12) - 1 dossier + soutenance

## 6. INFORMATIONS DIVERSES

### Bibliothèque de section (BS) psychologie

La BS de Psychologie est gérée sur le plan scientifique et administratif par **(recrutement en cours)**.

Bâtiment C – 1<sup>er</sup> Etage – tél. 02 53 52 26 19 - Heures d'ouverture affichées sur la porte.

Consultation, prêt d'ouvrages, revues, tests. Ci-joint le lien qui permet d'accéder à la liste des tests disponibles à la BS

[http://www.psychologie.univ-nantes.fr/32025018/0/fiche\\_\\_\\_pagelibre/&RH=1182945330136](http://www.psychologie.univ-nantes.fr/32025018/0/fiche___pagelibre/&RH=1182945330136)

La BS met à la disposition des étudiants :

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

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

### Maintenance technique

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

Bureau 157, tél. 02 53 52 26 24, [jean-philippe.vincent@univ-nantes.fr](mailto:jean-philippe.vincent@univ-nantes.fr)

### Services WEB de l'Université

#### Site Web de la Faculté

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

#### Adresse électronique

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

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

#### Intranet

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

#### Madoc

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

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

## Scolarité du Pôle Humanités

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

La scolarité est ouverte du lundi au vendredi de 08h45 à 11h30 et de 13h30 à 16h30 - **Attention : fermeture le jeudi matin** -

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

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

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

[https://www.univ-nantes.fr/1372852336937/0/fiche\\_\\_\\_pagelibre/&RH=INSC](https://www.univ-nantes.fr/1372852336937/0/fiche___pagelibre/&RH=INSC)

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

SUIO - 110 bd Michelet BP 42212 - 44322 NANTES cedex 3, tél. 02 40 37 10 00, [suio.info.or@univ-nantes.fr](mailto:suio.info.or@univ-nantes.fr)  
L'équipe du SUIO peut vous accompagner à finaliser votre projet professionnel, à rédiger des CV/Lettres, à préparer des entretiens, à contacter des entreprises, à rechercher des stages, etc.

La Journée d'Orientation du Campus Tertre se déroulera le (date communiquée prochainement).

## Pratiquer les langues étrangères à l'université

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

Pour consulter l'offre de cours :  
<http://www.pratiquerleslangues.univ-nantes.fr>

## Campus responsable

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

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

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

## **Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires (CROUS)**

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

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

## **Service social**

Possibilité de rencontrer une assistante sociale : contacter le CROUS

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

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

## **Relations internationales**

S'adresser à :  
Leslie Debont bureau 149  
02 53 52 28 94  
[veronique.dorn@univ-nantes.fr](mailto:veronique.dorn@univ-nantes.fr)

## 7. COORDONNEES D'ASSOCIATIONS ETUDIANTES ET PROFESSIONNELLES EN PSYCHOLOGIE

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

APNE : Association de Psychologie Nantaise Etudiante

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

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

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

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

AEPU : Association des Enseignants-chercheurs de Psychologie des Universités

<http://aepu.fr>

FFPP : Fédération Française des Psychologues et de Psychologie

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

SFP : Société Française de Psychologie

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