







Université de Tunis



Faculté des Sciences Humaines et Sociales de Tunis Département de psychologie

MASTER PROFESSIONNEL DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

SYLLABUS

PROJET TEMPUS 159287-2009 (MPTUM)







Réunion de coordination - Tunis,









Intitulé: UE1. Théories et modèles: Psychologie du travail et Ergonomie

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Numéro UE : 1 \$1 Durée : 28 heures

Nom du ou des intervenants : Abdallah MAAOUIA et Walid LOUKIL

Objectifs du cours:

- Initier les étudiants aux concepts de la psychologie du travail.
- Appréhender les champs de la psychologie du travail, ses méthodes, leur application dans le monde du travail et la société en général, à travers l'étude des comportements humains
- Amener les étudiants à développer une démarche scientifique dans l'étude des relations de l'homme au travail.

Plan du cours :

- 1- Le travail : étymologie, évolution du concept, sens du travail
- 2- La psychologie du travail et ses champs d'intervention.
- 3- La perspective systémique en psychologie du travail et les niveaux d'analyse des conduites.
- 4- L'analyse du travail et ses méthodes.
- 5- Le travail, les nuisances et la santé.
- 6- Le vieillissement au travail, vieillissement par le travail.
- 7- La motivation et la satisfaction au travail.
- 8- Le travail et les risques psychosociaux

Compétences acquises :

Avoir une vision globale et précise des domaines d'intervention du psychologue dans le champ du travail. Mettre en pratique, des démarches et des méthodologies d'analyse, d'évaluation et d'interventions basées sur des connaissances scientifiques.

Méthodes pédagogiques :

Cours magistral qui allie théorie et pratique

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

- Psychologie du travail, Christian Guillevic, Armand Colin, 2005
- Psychologie du travail, Guy Karnas, Que sais-je?, 2002
- Traité de psychologie du travail et des organisations, Jean-Luc Bernaud, et all, Dunod, 2007







- Hanbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Anderson, N., Ones, D.S., & Kepir Sinangil, H. (2001), London, Sage.
- La fonction psychologique du travail, Y. CLOT, PUF (1999)
- Les enjeux psychiques du travail : Introduction à la psychodynamique du travail, Pascale Molinier, Payot, 2008
- Introduction à la psychologie du travail et des organisations : Concepts de base et applications, Claude Louche, Armand Collin ,2007







Intitulé: Théories et modèles: Psychologie du travail et Ergonomie

COGNITION, EMOTION, MOTIVATION AU TRAVAIL

Numéro UE : 1 S1

Durée ECUE : 14 Heures

Nom du ou des intervenants : Slim Masmoudi

Objectifs du cours:

- Saisir les subtilités et l'importance du nouveau paradigme émergent PCD en science cognitive dans la compréhension des différents liens entre la perception, les connaissances et la décision.
- Saisir son importance dans l'intégration de la cognition, l'émotion et la motivation.
- Comprendre les multiples applications de la triade Cognition-Emotion-Motivation en psychologie du travail.
- Identifier les divers liens entre compétence émotionnelle, cognitive et performance.

Plan du cours :

- 1- Introduction
- 2- Percept-Concept-Décision : les secrets d'un cheminement émotif et motivé (1)
- 3- Percept-Concept-Décision : les secrets d'un cheminement émotif et motivé (2)
- 4- Percept-Concept-Décision : les secrets d'un cheminement émotif et motivé (3)
- 5- Mémoire de travail et émotion
- 6- Humeur, affect implicite et mobilisation de l'effort mental
- 7- Les émotions : conséquences cognitives et sociales
- 8- Créativité, cognition, modulation motivationnelle et applications au travail
- 9- De la perception à l'apprentissage : trois systèmes de motivation en interaction
- 10-Une compétence affective professionnelle pour l'accompagnement d'un changement
- 11-Ressources cognitives et affectives dans la prise de décision
- 12-Capital émotionnel, cognition, performance et santé : quels liens ? (1)
- 13-Capital émotionnel, cognition, performance et santé : quels liens ? (2)
- 14- Conclusion

Compétences acquises :

- Etre capable d'analyser les situations au travail en termes de liens entre cognition, émotion et motivation.
- Pouvoir représenter le contexte professionnel sous l'angle du paradigme PCD.
- Pouvoir passer du concept théorique à son application.







<u>Méthodes pédagogiques</u>:

Les enseignements seront dispensés sous forme de CM avec références à des interventions *in situ* des situations au travail.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Masmoudi, S., & Naceur, A. (Eds.). (2010). Du percept à la décision : intégration de la cognition, l'émotion et la motivation. Bruxelles : Deboeck. Avec Préface de Bernard Rimé ; Prologue d'Alan Baddeley ; Epilogue de Louise Lafortune ; Postface de Johnmarshall Reeve Barrett, L.F., Mesquita, B. & Smith, E. (Eds.) (2010). The mind in context. New York : Guilford. Gaonac'h, D. & Larigauderie, P. (2000). Mémoire et fonctionnement cognitif. Paris : A. Colin. Lazarus, R.S. (1991). Emotion and Adaptation. New York : Oxford University Press. LeDoux, J. (1996). The Emotional Brain. New York : Simon et Schuster.







<u>Intitulé</u> : UE1. Théories et modèles : Psychologie du travail et Ergonomie

INTRODUCTION À L'ERGONOMIE

Numéro UE : 1 S1

Durée: 14 Heures

Nom du ou des intervenants : Raouf Ghram

Objectifs du cours:

- Situer l'ergonomie dans les sciences du travail, présenter son histoire, ses courants et ses méthodes.
- Décrire les objectifs de l'action ergonomique et ses domaines d'application.
- Maîtriser les concepts fondamentaux en ergonomie et la démarche d'intervention ergonomique.

Plan du cours:

- 1- Histoire de l'ergonomie
- 2- Concepts fondamentaux de l'ergonomie : analyse du travail, tâche activité, travail réel travail prescrit, charge astreinte contrainte, etc.
- 3- Conditions de travail et espace de travail : ambiances physiques, espace du poste
- 4- Eléments d'analyse du travail : les grandes méthodes de l'observation de l'activité, de description de la tâche, l'analyse des besoins, l'ergonomie participative.
- 5- Temps et travail : chronobiologie de l'activité, conflits temporels de l'activité, conséquences sur la santé
- 6- Techniques d'investigation en ergonomie : l'observation de l'activité, l'entretien, l'analyse des traces, les grilles d'analyse, le questionnaire, etc.
- 7- L'intervention en ergonomie : la demande, les enjeux, mise en place d'une structure d'intervention, négociation, confrontation, propositions, validation.
- 8- Ergonomie et transfert de technologie : la nécessité d'une remise en cause des modèles importés, transférer en fonction des données locales géographiques, anthropologiques et culturelles.

Compétences acquises :

Etre capable d'identifier les demandes relevant de l'ergonomie :

- Contribuer à la conception ou la transformation de situations de travail et des dispositifs techniques et organisationnels;
- Mettre en pratique des méthodologies d'analyse, d'évaluation et de mesure des systèmes sociotechniques;
- Développer une démarche d'intervention basée sur le réel du travail en collaboration avec







l'ensemble des acteurs d'un projet.

Méthodes pédagogiques :

Les enseignements seront dispensés sous type de CM et des TD seront consacrés aux méthodes d'analyse de l'activité de travail et d'évaluation des IHM.

Etudes de cas.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Daniellou, F. & Béguin, P. (2004). Méthodologie de l'action ergonomique : approches du travail réel. In P. Falzon (s/d), *Ergonomie*. Paris : PUF, p. 335-358.

Falzon, P. (2004). Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie. Eléments d'une analyse cognitive de la pratique. In P. Falzon (s/d), *Ergonomie*. Paris : PUF, p. 17-35.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J. & Kerguelen, A. (2001). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Lyon : ANACT.

Laville, A. (2004). Repères pour une histoire de l'ergonomie francophone. In P. Falzon (s/d), *Ergonomie*. Paris : PUF, p. 37-50.

Rabardel, P., Carlin, N., Chesnais, M., Lang, N., Joliff, G. & Pascal, M. (1998). *Ergonomie, concepts et méthodes*. Toulouse: Octarès.

Wisner, A. (1997), Anthropotechnologie - Vers un monde industriel pluricentrique. Toulouse : Octarès.







<u>Intitulé</u>: UE2. Méthodes d'évaluation: Evaluation des personnes dans le milieu professionnel

L'ÉVALUATION DES PERSONNES EN MILIEU PROFESSIONNEL :

Numéro UE: 2 S1

<u>Durée</u>: 14 Heures (cours)

Nom du ou des intervenants : Walid LOUKIL : Samia Ben Yossef

Objectifs du cours :

- Comprendre la place de l'évaluation du personnel dans le management des ressources humaines, ses enjeux, et ses différentes facettes.
- Identifier les différentes étapes d'une action d'évaluation,
- Se référer aux pratiques déontologiques dans une intervention d'évaluation.

Plan du cours :

- 15-Problématique de l'évaluation dans le milieu professionnel
- 16-L'analyse du travail et l'étude des postes de travail à des fins d'orientation et de sélection professionnelles : Analyse du poste et choix des épreuves d'évaluation
- 17-Les méthodes cliniques
- 18-Les méthodes métriques
- 19-Les problèmes de quantification
- 20-Les étalonnages des tests
- 21-Catégorisation des tests
- 22-Le conseil en évaluation et en recrutement
- 23- le choix des outils d'évaluation
- 24- Synthèse des données et diagnostic
- 25-La communication des résultats
- 26- La validation d'une procédure d'évaluation.
- 27-Evaluation et déontologie : le contexte tunisien.

Compétences acquises :

- être capable d'analyser et de reformuler des demandes dans le champ de l'évaluation
- Pouvoir mettre en œuvre une action d'évaluation ad hoc,
- choisir les outils appropriés lors d'une action d'évaluation, ou de sélection, etc.
- conduire des évaluations en considération du contexte dans lesquels ils sont menés et de leurs finalités.
- construire une stratégie personnelle intégrant les tests et les entretiens dans des activités de diagnostic







<u>Méthodes pédagogiques</u>:

Les enseignements seront dispensés sous forme de CM avec références à des interventions *in situ* des entreprises Tunisiennes

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Michel Moulin (1992). L'examen psychologique en milieu professionnel, PUF, le Psychologue Christian Guillevic, Stéphane Vautier (2005). Diagnostic et test psychologiques, PUF, que sais-je? Claude Lévy Leboyer (2007). L'évaluation du personnel : Quels objectifs? Quelles méthodes?, Eyrolles, 6ème édition.

Jaques Teboul (2006). L'entretien d'évaluation : Comment s'y comporter ? Comment le mener ? Dunod, 3^{ème} édition.

Jean-Pascal Lapra (1997). L'évaluation du Personnel dans l'entreprise. Dunod







Intitulé:

L'évaluation des personnes dans le milieu professionnel

L'ENTRETIEN D'ORIENTATION, L'ENTRETIEN DE SÉLECTION ET L'ENTRETIEN DE GROUPE

Numéro UE: S1 U2

<u>Durée</u>: 14 h TD

Nom du ou des intervenants : Abdallah Maâouia / Walid Loukil

Objectifs du cours:

- Amener l'étudiant à appréhender l'entretien d'un point de vue psychosocial : contexte et enjeux, rôles et statut des partenaires.
- Accroitre les compétences de l'étudiant en matière de communication interpersonnelle
- Compréhension des spécificités réciproques de l'entretien de sélection et de l'entretien d'orientation
- Identification des indications possibles et des conditions de conduite de l'entretien de groupe dans la perspective de l'évaluation des personnes dans le monde professionnel
- Entrainer l'étudiant à la conduite de l'entretien.

Plan du cours:

Chapitre I

Introduction : Pratique de l'entretien en psychologie et en psychologie du travail

Section I : Les objectifs de l'entretien Section II : les types d'entretien Section III : le contexte de l'entretien

Chapitre II

Introduction : L'entretien d'orientation Section I : Le conseil et le counselling

Section II : l'entretien centré sur la personne Section III : l'entretien centré sur la tâche







Chapitre III

Introduction : L'entretien de sélection professionnelle

Section I : objectifs Section II : structuration Section III : validité

Chapitre IV

Introduction : l'entretien de groupe Section I : indications et objectifs

Section II : ...organisation et conduite de l'entretien de groupe dans le contexte d'un recrutement

Section III : conclusion et restitution de l'information ; aspects éthiques

Compétences acquises:

Savoirs, savoir-faire et savoir être en matière de conduite d'entretien dans le contexte d'orientation et de sélection professionnelles

Méthodes pédagogiques :

Cours, exposés, simulation de situations d'entretien, discussions de groupe

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

BOURHIS A., Recrutement et sélection du personnel. Montréal, Gaëtan Morin, 2007.

DOURY J.-P., L'art de mener un entretien de recrutement. Paris, Editions d'Organisation, coll. "Les livres-outils", 2007 (4ème éd.).

MALASSINGNE, P. Conduire un entretien d'évaluation. Paris, Editions d'Organisation, 2006







<u>Intitulé</u>: UE2. Méthodes d'évaluation : Evaluation des personnes dans le milieu professionnel

LES TESTS EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Numéro UE : 2 S1

<u>Durée</u>: 28 Heures (TD)

Nom du ou des intervenants : Walid LOUKIL & Abdallah MAAOUIA

Objectifs du cours:

- Familiariser les étudiants aux différentes épreuves d'évaluation du personnel
- Entrainement à la pratique des tests d'aptitudes, tests de personnalité questionnaires d'intérêts professionnels
- Sensibilisation à la dimension culturelle des Tests.

Plan du cours :

Pratique de tests d'aptitudes, de questionnaires de personnalité et de questionnaires d'intérêts professionnels :

EXEMPLE DE TESTS D'APTITUDES:

- <u>tests d'aptitudes générales</u> : D70, D 2000 (tests de Dominos), <u>PM</u> (Progressives Matrices de Raven), DAT 5 (test différentiel d'aptitudes)
- <u>tests d'aptitudes verbales</u> : VOC (test de vocabulaire), BV16 (test de compréhension verbale)
- <u>tests d'aptitudes spécifiques</u>: MQUA (Test d'aptitudes mécanique), BPMI (Batterie pour les métiers de l'informatique), BUR (batterie de tests pour emploi de bureau), RANRA (Evaluation du raisonnement numérique), TNO (Test du niveau d'orthographe),
- <u>tests d'évaluation du potentiel d'apprentissage</u> : TEDE 6 (Test d'évaluation du potentiel d'apprentissage de l'adulte)

EXEMPLES DE QUESTIONNAIRES DE PERSONNALITÉ:

- SOSIE : Evaluation de la personnalité et des motivations
- D5D : Description des 5 Dimensions de la personnalité
- EAE : Echelle d'auto-estimation
- STR: Test de Stress
- etc







EXEMPLES DE QUESTIONNAIRES D'INTÉRÊTS PROFESSIONNELS:

- IRMR : Inventaire des intérêts professionnels DE ROTHWELL-MILLER
- HEXA 3D : Outil des évaluations des intérêts professionnels

Compétences acquises:

- Savoir choisir les tests appropriés dans une action d'évaluation, de sélection, de recrutement.
- Maitriser la passation des épreuves d'évaluation
- Maitriser le dépouillement des résultats
- Savoir élaborer un profil psychologique
- Savoir émettre un pronostic
- Compétences en matière d'adaptation et d'outils d'évaluation

<u>Méthodes pédagogiques</u>:

TD : Atelier pratique d'utilisation des épreuves d'évaluation

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

L'évaluation du personnel : Quels objectifs ? Quelles méthodes ?, Claude Lévy Leboyer (2007). Eyrolles, 6^{ème} édition.

Introduction aux théories des tests en sciences humaines (1997). Jacques Grégoire, Dany Laveault De Boeck.

L'examen psychologique en milieu professionnel, Michel Moulin (1992). PUF, le Psychologue L'Examen du personnel et l'emploi des tests (1972) JM Faverge. PUF







Intitulé: UE3. Nouvelles formes d'organisation du travail & Management de la qualité.

FONDEMENTS EN ORGANISATION DU TRAVAIL

Numéro UE: 3 S1

Durée : Cours de 14 Heures

Nom du ou des intervenants : Raouf GHRAM

Objectifs du cours:

Le cours présente les différentes formes d'organisation du travail et se veut un cours d'introduction en matière :

- Identifier les fondements théoriques et conceptuels des diverses formes d'organisation du travail.
- Développer une vision intégrée de l'organisation du travail et en comprendre les principaux enjeux en termes de gestion des ressources humaines.
- Différencier les écoles de pensée et les formes d'organisation du travail.

Plan du cours:

- 1- L'organisation du travail : généralités
- 2- Le Taylorisme : les fondements de l'organisation scientifique du travail
- Le contexte économique et social
- Les apports et les limites du taylorisme
- 3- Le fordisme et la production de masse
- Le contexte économique et social
- Les apports et les limites du taylorisme
- 4- La remise en cause de l'OST et les nouvelles formes d'organisation du travail
- 5- Les nouvelles formes d'organisation du travail
- Le Toyotisme : rotation des tâches, élargissement des tâches, enrichissement des tâches, équipes semi-autonomes, cercles de qualité
- Le Lean manufacturing et les nouveaux principes de l'organisation du travail
 - o La recherche de la flexibilité de la chaîne de production
 - Le juste à temps ou « just-in- time »
 - o La recherche de la qualité
 - o Une organisation de l'entreprise pilotée par l'aval







- 6- Nouvelles formes d'organisation du travail en Tunisie : le cas des entreprises offshore.
- 7- Nouvelles formes d'organisation du travail : contraintes au travail et santé.

Compétences acquises :

- Poser un diagnostic général sur une entreprise en organisation du travail à partir d'un certain nombre d'outils d'analyse.
- Développer un sens critique quant aux diverses formes d'organisation du travail.

Méthodes pédagogiques :

Cours Magistral

Références à des entreprises Tunisiennes et offshores

Documentaires

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle Continu

Quelques références bibliographiques :

Critique de l'organisation du travail (2002). Thomas Coutrot. La Découverte.

Organisation du travail et développement des compétences. (2007). Solveig Fernagu Oudet. L'Harmattan Taylor et le Taylorisme. (1998). Michel Pouget, Que sais-je? PUF

Le Taylorisme à visage humain (1981). Maurice de Montmollin. PUF

L'atelier et le robot - Essai sur le Fordisme et la production de masse à l'âge de l'électronique (1994) Benjamin Coriat. Ed Christian Bourgois.

L'après-fordisme (1998). Robert Boyer, Jean-Pierre Durand. Ed Syros

Les basiques du Lean Manufacturing dans les PMI et ateliers technologiques (2009) : Pierre Bedry Editions d'Organisation

Lean Manufacturing that works: Powerful tools for dramatically reducing waste and maximizing profits. (2004). Bill Carreira. Editeur: Amacom.







<u>Intitulé</u>: UE3. Nouvelles formes d'organisation du travail & Management de la qualité.

SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Numéro UE : 3 S1

<u>Durée</u> : 14h

Nom du ou des intervenants : Abada Mhamdi, Walid Loukil

Objectifs du cours :

- Connaissance des conséquences des changements dans le travail sur la santé physique et psychique des travailleurs
- Identification des facteurs d'amélioration des conditions de travail
- Maîtrise des concepts de santé au travail : santé, sécurité, etc.

Plan du cours:

Chapitre I: Introduction aux conditions de travail

Introduction : Ce chapitre introduit au concept général des conditions de travail pour y définir ensuite les notions de santé et sécurité au travail. Il s'agit de clarifier la notion de travail et ses conditions, les répercussions du travail en termes de santé et les difficultés quant à la mesure de cette variable.

Section I: Le travail et ses conditions

Section II: Travail et atteintes à la santé

Section III : Conditions de travail et construction de la santé

Chapitre II : Eléments de conditions de travail

Introduction : Ce chapitre fait part des différentes dimensions participant à la dégradation des conditions de travail.

Section I : Le temps de travail et le temps de la vie







Section II: Les variations sociales des conditions de travail

Section III : Des choix d'organisation déterminants

Chapitre III: Vers une amélioration des conditions de travail

Introduction : Il s'agit dans ce chapitre de distinguer les facteurs leviers de l'amélioration des conditions de travail et les freins éventuels.

Section I : Effets de la modernisation technique

Section II : Le rôle du marché de l'emploi

Section III : Les acteurs de référence pour l'amélioration des conditions de travail

Compétences acquises :

- Comprendre les processus de dégradation des conditions de travail et de construction de la santé au travail;
- Savoir identifier les acteurs de la prévention et leurs rôles ;
- Etablir une première évaluation quant à l'état des conditions de travail dans les organisations.

Méthodes pédagogiques :

Principalement des cours magistraux. Quelques séances de TD permettront d'illustrer par des cas concrets.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle Continu

Quelques références bibliographiques :

Dejours, C. (2008). Travail, usure mentale. Paris: Bayard.

Doppler, F. (2004). Travail et santé. In P. Falzon (s/d), *Ergonomie*. Paris : PUF, p. 69-82.

Gollac, M. & Volkoff, M.. (2000). Les conditions de travail. Paris : La Découverte.

Kouabenan, D.R. (1999). Explication naïve des accidents et prévention. Paris : PUF.

Kouabénan, R. Cadet, H., Hermand, D (2006). Psychologie du risque : identifier, évaluer, prévenir

Margossian, N. (2006). Risques professionnels: Caractéristiques, réglementation, prévention. Paris: Dunod.







<u>Intitulé</u>: UE3. Nouvelles formes d'organisation du travail & Management de la qualité.

MANAGEMENT DE LA QUALITÉ, DE LA SÉCURITÉ ET CERTIFICATION

<u>Numéro UE</u> : 3 **S1**

<u>Durée</u> : 14 Heures de Cours

Nom du ou des intervenants : Stéphane CHRETIEN

Objectifs du cours :

- Présentation de la certification et du management qualité
- Définition des notions associées
- Avantages et limites de ces démarches pour les entreprises et pour les intervenants

Plan du cours :

Chapitre I : Management et démarche qualité

Introduction : Ce premier chapitre consiste à présenter les grands principes de cette forme d'organisation ainsi que sa mise en place.

Section I: Certification, normalisation, standardisation

Ces notions sont liées par l'histoire et reflètent une volonté économique de garantie de qualité de produits ou de services. Nous nous pencherons ici sur leurs définitions et leurs histoires respectives.

Section II : La certification qualité

Nous analyserons ici la création de cette norme, les motivations des entreprises à sa mise en place et ce que cela entraîne pour l'entreprise.

Chapitre II : Les notions associées

Introduction : Pour maîtriser la démarche qualité, il est nécessaire d'en connaître le vocabulaire. Ce chapitre propose un tour d'horizon de ces termes clés.

Section I : La notion de qualité : historique et définition

Ce terme est au centre de la démarche mais qu'en est-il de sa définition dans la norme, pour l'entreprise, pour l'intervenant ... La définit-on de la même façon, ou relève-t-elle d'une interprétation ?

Section II: L'approche processus







La mise en place du système de management de la qualité (SMQ) nécessite la mise en place d'une « approche processus ». Nous allons ici définir ce terme de processus du point de vue de la certification, de l'entreprise et de l'intervenant et ce que cela implique.

Chapitre III : Avantages et inconvénients de la démarche

Introduction : Pour mieux comprendre les enjeux d'une entreprise certifiée, l'intervenant doit comprendre les points positifs et négatifs du SMQ.

Section I: Avantages

Nous citerons ici plusieurs recherches faisant état des aspects positifs tout en gardant en regard critique. Divers points seront abordés :

- la performance
- les ressources humaines
- bénéfices internes à l'entreprise
- bénéfices externes

Section II : Inconvénients

Nous citerons ici plusieurs recherches faisant état des aspects positifs tout en gardant en regard critique.

- la performance
- les ressources humaines
- bénéfices internes à l'entreprise
- bénéfices externes

Section III: Le point de vue de l'intervenant

Une fois la démarche et la norme connue de l'intervenant, il reste à savoir comment composer avec les avantages et les limites de celles-ci. Intervient-on de la même façon dans une entreprise certifiée que dans une autre ?

- certification et ergonomie
- intervention dans une entreprise certifiée : limites et avantages

Compétences acquises :

- savoirs théoriques et pratiques sur la certification qualité
- préparation à l'intervention dans ce contexte

Méthodes pédagogiques :

CM, le dernier chapitre se fera sous forme de CM et de TD où l'étudiant sera amené à réfléchir sur les questions posées

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Brandenburg, H., & Wojtyna, J-P, (2006). L'approche processus, mode d'emploi. Paris : Edition d'Organisation.







Castka, P, Balzarova, M.A (2008). The impact of ISO 9000 and ISO 14000 on standardisation of social responsibility—an inside perspective. *International Journal Production Economics* (113), 74–87.

Cattan, M., Idrissi, N., Knockaert, P. (2008). *Maîtriser les processus de l'entreprise*. Editions des organisations.

Cochoy, F., De Terssac G. (1999). Les enjeux organisationnels de la qualité : une mise en perspective. Sciences de la société, numéro spécial « Organisations et qualité », n°46 ; pp.3-18.

Dionne-Proulx, J., Carrière J-B., & Beauchamp, Y. (2003). ISO 90000 et après, Impact sur la performance en SST dans l'entreprise manufacturière. *Rapport études et recherches IRSST*, *R-327*. Retrieved from http://www.irsst.qc.ca/fr/_publicationirsst_870.html

Eklund, J.A.E. (1995). Relationships between ergonomics and quality in assembly work. *Applied ergonomics*, 26, 15-20.

Fournier, C., Ghram, R., Benchekroun, T.H., Six, F. (en attente de publication). Tension entre indicateurs de production et indicateurs de sécurité : le cas de la certification d'une entreprise tunisienne ? *Activités*. Leplat, J. (1998). About implementation of safety rules. *Safety science*, (29), 189-204.

Mambi-El-Sendegele, F (2001). Règles – normes. Certification de qualité et management industriel : le cas des organismes de formation. *INNOVATIONS*, *I*(13), 133-158.

Mispelblom, F. (1999). Au delà de la qualité : démarches qualité, conditions de travail et politiques du bonheur. 2^{ème} édition augmentée, Paris : Syros.







Intitulé: UE5. Outils 1

PLAN DE RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Numéro UE: 5 S1

<u>Durée ECUE</u>: 28 Heures (1h C et 1h TD)

Nom du ou des intervenants : Nizar FARES

Objectifs du cours:

- Saisir les bases de la méthode expérimentale en psychologie du travail
- Comprendre la dynamique des situations de travail en analysant les choix méthodologiques du psychologue
- Identifier les caractéristiques de l'approche expérimentale et ses applications aux situations de travail

Plan du cours :

- 28-Introduction
- 29- L'approche expérimentale en psychologie
- 30-L'approche expérimentale adaptée aux situations de travail
- 31-Les plans d'expérience et les relations entre les variables
- 32-L'opérationnalisation des variables (problèmes de validité, des choix des modalités...)
- 33- La procédure expérimentale et le déroulement de l'expérience
- 34-Les tâches, la consigne et le déroulement de l'expérience
- 35-Le matériel expérimental
- 36-La sensibilité et le niveau de difficulté des épreuves
- 37-Le recueil des données







- 38-La présentation des données
- 39-L'analyse et la discussion des données
- 40- La communication des résultats
- 41- Conclusion

Compétences acquises :

- Savoir analyser méthodiquement les situations de travail et être capable de les interpréter en utilisant une démarche scientifique
- Etre capable d'appliquer l'approche expérimentale sur différentes situations professionnelles
- Pouvoir analyser les situations de travail et en extraire les bases méthodologiques
- Etre capable de construire une recherche expérimentale dans le domaine de la psychologie du travail
- Développer des attitudes de chercheur en appliquant des plans d'expérience adaptés aux objectifs et en effectuant des choix pertinents

Méthodes pédagogiques :

Les enseignements seront dispensés sous forme de CM et de TD avec des analyses théoriques et conceptuelles, mais aussi avec des applications et des recherches scientifiques concernant la psychologie du travail.

Examens et évaluation des connaissances :

Continu

Quelques références bibliographiques :

Doise W. (1992), L'explication en psychologie sociale, Paris, PUF.

Rossi J. P. (1997), L'approche expérimentale en psychologie, Paris, Dunod.

Lemaine G., Lemaine J.M. (1969), Psychologie sociale et expérimentation, Paris, Mouton-Bordas.







UE7. Théories et modèles :Ergonomie et conception des systèmes de travail **ERGONOMIE COGNITIVE**

Numéro UE: 7 S2

Durée: 14 heures

Nom du ou des intervenants : Slim Masmoudi

Objectifs du cours:

- Comprendre ce qu'est l'analyse cognitive des activités de travail
- Comprendre le rôle de l'ergonomie dans la conception informatique
- Apprendre les méthodes d'analyse des IHM

Plan du cours :

Chapitre I : Ergonomie cognitive : quelques modèles et paradigmes

Introduction : Les activités de travail sont complexes et relèvent de différents plans. Le niveau cognitif de l'activité ne doit pas être oublié et pour être compris, il est nécessaire de se référer à certains modèles et paradigmes.

Section I : Utilité des modèles dans l'analyse de l'activité : pour certains, utiliser des modèles dans la pratique de l'ergonomie n'est pas utile car réducteur de l'activité. Or, les connaître et savoir les instrumentaliser peut en faire des outils puissants pour l'analyse.

Section II : Premiers paradigmes fondamentaux : il s'agit d'aborder ici les premiers fondamentaux qui ont donné les outils contemporains :

- théorie de l'activité
- l'action située
- la cognition située
- la cognition distribuée

Section III : Cadres conceptuels pour l'analyse : quels sont aujourd'hui les concepts permettant à l'ergonome de mieux comprendre l'activité cognitive, nous aborderons une description des activités à l'aide d'une classification et de différents modèles d'analyse ou de description :

- classification de problèmes
- problèmes de diagnostic
- problèmes de transformation d'état
- les problèmes de conception
- le modèle SRK
- GOMS
- MAD
- TAG







Chapitre II: Ergonomie et conception informatique

Introduction : L'ergonomie est devenue un argument marketing important dans le milieu informatique et l'ergonome doit de plus en plus fréquemment répondre à ce genre de demande : quels sont les rôles de l'ergonomie dans ce milieu, quelles sont leurs relations.

Section I : L'ergonomie informatique : en quoi consisté la contribution de l'ergonomie dans l'informatique ; comment l'ergonome aborde la question du travail des concepteurs de programmes ; comment ont évolué les champs d'intervention de l'ergonomie et pour quels contextes d'intervention

Section II : L'ergonome et les projets de conception informatique : quelle est sa place, avec quels outils et méthodes ; quels sont ses apports.

Chapitre III : L'ergonomie dans la conception de logiciels : la démarche centrée utilisateur

Introduction : pour ce type d'intervention certaines étapes peuvent être dégagées et des outils d'aide utilisés pou permettre à l'ergonome de proposer des recommandations à des concepteurs parfois éloignés de la réalité du travail.

Section I : L'analyse des besoins : plusieurs étapes devront être décrites :

- description des futurs utilisateurs : analyse et description de leur tâches, prise en compte des contraintes matérielles, établissement d'objectifs d'utilisabilité

Section II : La production des solutions de conception : celles-ci peuvent prendre différentes formes et se fait en deux temps : maquette simple puis plus détaillée et fonctionnelle

Section III : Evaluation des solutions proposées avant le suivi et l'installation : deux catégories :

- test utilisateurs, questionnaires et entretiens
- modèles, méthodes et langages formels, recours à l'expert, méthodes d'inspection et outils d'évaluation automatique.

Compétences acquises :

- connaître les modèles d'analyse des activités cognitives ;
- identifier le rôle de l'ergonome dans un projet de conception informatique ;
- connaître la démarche centrée utilisateur.

Méthodes pédagogiques :

Il s'agit ici essentiellement de cours magistraux pouvant être illustrés d'exemples réels.

Examens et évaluation des connaissances : Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Burkhardt, J-M., Spérandio, J-C. (2004). Ergonomie et conception informatique. In P.Falzon, *Ergonomie*. Paris, France : PUF. pp 437-450.

Daniellou, F. (2004). L'ergonomie dans les projets de conception de système de travail. In P.Falzon, *Ergonomie*. Paris, France : PUF. pp 359-373.







Darses, F., Reuzeau, F. (2004). Participation des utilisateurs à la conception des systèmes et dispositifs de travail. In P.Falzon, *Ergonomie*. Paris, France : PUF. pp 405-420. Scapin, D., Bastien, C. (2001). Analyse des tâches et aide ergonomique à la conception : l'approche MAD*. In C. Kolski. Analyse et conception de l'IHM. Mayenne : Hermès. pp85-116.







Intitulé : UE7. Théories et modèles : Ergonomie et conception des systèmes de travail

ERGONOMIE DU POSTE DE TRAVAIL

Numéro UE: 7 S2

Durée: 14 Heures

Nom du ou des intervenants : Abada MHAMDI

Objectifs du cours:

Etudier les effets des mauvaises conditions de travail sur le fonctionnement et la santé de l'Homme au travail.

S'initier aux mesures praticables en situation de travail, à leur analyse et les recommandations ergonomiques qui en découlent.

Plan du cours :

Chapitre I

Introduction : ergonomie, conditions de travail et santé.

Anthropométrie et poste de travail,

Force musculaire et travail physique,

Posture et travail,

Indicateurs physiologiques de la pénibilité physique du travail :

Chapitre II

Ambiances physiques au travail & toxiques Ambiance thermique (chaleur et froid): Les vibrations,

Audition et bruit,

Vision et éclairage,

Les Toxiques

Chapitre III

L'espace du travail

Les dimensions du poste de travail

Conclusion : Perspective systémique en ergonomie

Compétences acquises :







- Mettre en pratique les connaissances acquises (métrologie et anthropométrie) pour analyser et évaluer les postes de travail
- Développer une démarche ergonomique d'intervention basée sur le réel des situations de travail en collaboration avec les principaux intéressés.

<u>Méthodes pédagogiques</u>:

Cours Magistral

Références à des cas

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Monod, H. & Kapitaniak, B.: Abrégé d'Ergonomie (Editions Masson, 1999).

Gollac, M. & Volkoff, S.: Les conditions de travail (Editions La Découverte, 2000)

Mairiaux, Ph. & Malchaire, J.: Le travail en ambiance chaude (Editions Masson, 1990)

Millanvoye, M. & Denoeud, B.: Ergonomie du poste de travail, CNAM (Librairie des Arts et Métiers).







<u>Intitulé</u> : UE7. Théories et modèles : Ergonomie et conception des systèmes de travail

ANALYSE DE L'ACTIVITÉ: MODÈLES ET MÉTHODES

Numéro UE: 7 S2

Durée : 14h (1h cours x 14)

Nom du ou des intervenants : Raouf Ghram

Objectifs du cours:

- Faire usage des concepts et de modèles d'analyse de l'activité;
- Déployer les techniques et outils relatifs à l'analyse de l'activité;
- Interpréter et présenter les données issues de l'activité.

Plan du cours:

CHAPITRE I: CONCEPTS ET MODÈLE DE L'ACTIVITÉ

Introduction : Du travail à l'activité de travail

Section I : Modèle de l'activité de Leplat et Cuny : un modèle de la situation de travail centré sur

la compréhension des causalités

Section II : La situation de travail du point de vue orienté par l'action

CHAPITRE II: RECUEIL DES DONNÉES POUR L'ANALYSE DE L'ACTIVITÉ

Introduction: Diversité des données

Section I : Le recueil des données sur le fonctionnement de l'entreprise et analyse des traces

Section II : Analyse de la part « observable » de l'activité

Section III: Les verbalisations

<u>Chapitre III</u>: Les outils de présentation et de traitement des observations et des données chiffrées

Introduction : Du choix des outils de traitement et de présentation des données







Le type de traitement des données recueillies va dépendre des hypothèses et des objectifs de l'intervenant, mais aussi du type de données. On distingue classiquement les données quantitatives des données qualitatives.

Les formes que prennent les résultats peuvent être divers (chronique d'activité, diagramme, tableau...). Là encore une attention particulière est à porter afin que la présentation soit la plus clair et la plus adaptées possible, à la fois aux types de résultats mais aussi à la compréhension que pourront en avoir les interlocuteurs.

Section I : Préalable aux traitements statistiques

Section II : Supports de présentation des données et traitement sur les observations

Section III : Forme de présentation des résultats et présentation

Compétences acquises :

- Contribuer à la conception ou la transformation de situations de travail et des dispositifs techniques et organisationnels;
- Mettre en pratique des méthodologies d'analyse, d'évaluation et de mesure des systèmes sociotechniques;
- Développer une démarche d'intervention basée sur le réel du travail en collaboration avec l'ensemble des acteurs d'un projet.

Méthodes pédagogiques :

Les enseignements seront dispensés sous type de CM et des TD seront consacrés aux méthodes d'analyse de l'activité de travail et d'évaluation des IHM.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Daniellou, F. & Béguin, P. (2004). Méthodologie de l'action ergonomique : approches du travail réel. In P. Falzon (s/d), *Ergonomie*. Paris : PUF, p. 335-358.

Falzon, P. (2004). Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie. Eléments d'une analyse cognitive de la pratique. In P. Falzon (s/d), *Ergonomie*. Paris : PUF, p. 17-35.

Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J. & Kerguelen, A. (2001). *Comprendre le travail pour le transformer. La pratique de l'ergonomie*. Lyon : ANACT.

Laville, A. (2004). Repères pour une histoire de l'ergonomie francophone. In P. Falzon (s/d), *Ergonomie*. Paris : PUF, p. 37-50.

Rabardel, P., Carlin, N., Chesnais, M., Lang, N., Joliff, G. & Pascal, M. (1998). *Ergonomie, concepts et méthodes*. Toulouse: Octarès.







<u>Intitulé</u> : UE8. Méthodes d'évaluation : Orientation, accompagnement, mobilité et reclassement professionnels

EVALUATION ET BILAN DES COMPÉTENCES

Numéro UE : 8 S2

Durée: 28 Heures (14H Cours + 14 H TD)

Nom du ou des intervenants : Samia BEN YOUSSEF, Walid Loukil

Objectifs du cours:

- Présenter le bilan des compétences comme outil de sécurisation des parcours professionnels
- Etudier la mise en œuvre du bilan des compétences

Plan du cours :

Chapitre I

Introduction à l'évaluation et au bilan des compétences

- 1. La notion de compétence : approches et intérêts pour le praticien du bilan
- 2. Problématique de l'évaluation des compétences
- 3. Présentation de la démarche de bilan de compétences, bilan et accompagnement

Chapitre II

- 1. Rôles respectifs conseiller/bénéficiaire, analyse de la demande,
- 2. Méthodologie générale et structure du bilan de compétences
- 3. Méthodologie de la préparation de l'organisation et du contenu de l'entretien
- 4. Méthodologie de l'analyse de l'expérience
- 5. Méthodologie de la synthèse et de la restitution du bilan de compétences

Chapitre III

- 1. Bilan et aide à la prise de décision de mobilité interne ou externe
- 2. Bilan et gestion des carrières
- 3. Bilan et aide à l'insertion professionnelle
- 4. Bilan et aide à l'élaboration du projet de formation
- 5. Bilan et aide à la reconversion professionnelle
- 6. Bilan et aide à l'évolution professionnelle







Compétences acquises :

- Conduire des entretiens d'analyse de la demande et d'élucidation des problématiques d'orientation professionnelle
- Utiliser des outils et des dispositifs d'évaluation des compétences professionnelles
- Sélectionner les informations pertinentes issues du processus d'évaluation et élaborer un document de synthèse à la fin du processus de prise en charge

<u>Méthodes pédagogiques</u>:

Cours introductifs. Exercices pratiques, mises en situation et simulation Études de cas.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Claude Lemoine. Se former au Bilan de Compétences - Comprendre et pratiquer cette démarche. Dunod

Editions Demos - Collection Demos Ressources Humaines

J. Aubret-Serge Blanchard. Pratique du bilan personnalisé -Dunod

LANCRY, A. et LEMOINE, C. (dir.). Compétences, carrières, évolutions au travail. Paris, L'Harmattan, coll. « Psychologie du travail etressources humaines », 2004.

Lévy-Leboyer, C. (1996). La gestion des compétences. Paris: Les Editions d'Organisation.

Le Boterf, G. (2000). Compétence et navigation professionnelle. Paris, Les Editions d'Organisation Yves Bayard . Le Bilan de Compétences : Pour qui ? Pourquoi ? Comment ?"







Intitulé:

Méthodes d'évaluation : Orientation, accompagnement, mobilité et reclassement professionnels

GPEC

Numéro UE:

<u>Durée</u>: (1h C x 14)

Nom du ou des intervenants : Walid LOUKIL

Objectifs du cours :

Mettre en place une véritable méthodologie pour anticiper les besoins en compétences et définir un référentiel propre à l'entreprise.

Identifier les différentes étapes du dispositif GPEC.

Bien préparer son dossier avant d'ouvrir une négociation.

Plan du cours :

Finalités et principes de la GPEC

Les obligations légales en matière de gestion de l'emploi et les différents types de dispositifs GPEC (séquence illustrée par plusieurs cas d'entreprise).

Le système et les dispositifs de gestion :

- les outils (référentiels...)
- les règles (évaluation, parcours professionnels, reconnaissance).

Le processus d'élaboration du système de gestion : principes, étapes et acteurs.

Le cas de l'entretien professionnel : enjeux, cadrage méthodologique, supports et critères, modalités de préparation des acteurs, pilotage dans la durée.

Analyse systémique des acteurs clés de l'entreprise par rapport au projet.

Analyse du poste et analyse de l'emploi

Emploi-type, cartographie des emplois, filières professionnelles

La gestion des sur-effectifs

La logique compétence

Adéquation homme-emploi

De la GPEC à la Formation

Le dispositif public du moment

Compétences acquises :

Maîtriser les outils essentiels de la GPEC.

Concevoir la mise en œuvre une GPEC

Diagnostiquer les besoins d'une entreprise ou d'une institution en matière de GPEC.







Méthodes pédagogiques :

Alternance connaissances théoriques et études de cas

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu:

Etude de cas (épreuve de synthèse)

Quelques références bibliographiques :

GILBERT P. (2006), La gestion prévisionnelle des ressources humaines, Éditions de la Découverte, coll repères, 128p.

DENIMAL P. (2004), Classification, qualification, compétences. Pour des actions sur l'organisation et le dialogue social, Éditions Liaisons,

ROUX D. (2003), La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, Lettre Du Cadre Territorial, 175p.

Thierry D et A. Sauret, la GPEC, L'Harmattan, 2000

Kerlan F, Guide de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences,

Editions d'organisation, 2004

Cadin, Guérin, Pigeyre, Gestion des Ressources Humaines (Pratique et éléments de théorie), Editions Dunod, 2002







<u>Intitulé</u>: UE8. Méthodes d'évaluation: Orientation, accompagnement, mobilité et reclassement professionnels

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Numéro UE: 8 S2

Durée: 14 Heures cours

- Nom du ou des intervenants Abdallah Maâouia

Objectifs du cours:

- Amener l'étudiant à analyser la question professionnelle en référence à des cadres conceptuels empruntés à la psychologie, à la psychologie sociale, à la psychologie du développement, à la psychologie du travail, à l'économie et à la sociologie.
- Former l'étudiant à l'intervention en matière de conseil en orientation.

Plan du cours :

Chapitre I

Introduction: L'orientation professionnelle

Section I : Approche historique de l'apport de la psychologie dans le domaine de l'orientation

professionnelle

Section II : Les publics concernés : orientation à l'entrée d'une formation, jeunes demandeurs d'emploi, adultes en situation de reconversion, l'orientation professionnelle et les nouveaux

développements dans le monde du travail et de l'emploi

Section III: Genre et orientation; orientation scolaire et orientation professionnelle.

Chapitre II

Introduction: La notion de transition

Section I : approche développementale de l'orientation Section II : approche différentielle de l'orientation Section III : la pédagogie du projet professionnel

Chapitre III

Introduction : les axes de travail impliqués dans le processus d'orientation professionnelle...

Section I : L'information sur soi et la construction de soi







Section II : L'information sur les métiers et sur le marché de l'emploi

Section III: L'information sur les formations

Chapitre IV

Introduction : La relation de conseil et la notion d'emprise

Section I: L'accompagnement

Section II : L'approche centrée sur le client

Section III: Conclusion et synthèse

Compétences acquises :

Connaissances relatives aux mécanismes sociaux et psychologiques qui sont à la base de l'orientation ; Maîtrise de la conduite de l'entretien d'orientation et de l'utilisation d'épreuves dont l'usage est utile dans les situations d'aide à l'orientation (dont, entre autres le questionnaire des intérêts professionnels de Rothwell-Miller, construit sur le modèle de Holland) ;

Méthodes pédagogiques :

Cours, exposés présentés par les étudiants, exercices pratiques d'auto-administration de tests et de questionnaires, exercices à deux : entretiens d'orientation, interventions effectuées par des professionnels de l'orientation scolaire et professionnelle, visite d'institutions intervenant dans le champ de l'orientation.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Aubret J., Blanchard, S. (2005). Pratique du bilan personnalisé, Paris, Dunod.

Guichard J., Huteau M. (2006). *Psychologie de l'orientation*, Paris, Dunod. (2ème édition)

Le Boterf G. (1994) De la compétence. Essai sur un attracteur étrange, Paris, Editions d'Organisation; Lemoine C. (2005). Se former au bilan de compétences. Comprendre et pratiquer cette démarche. Dunod.

Revues L'Orientation Scolaire et Professionnelle, Journal of Vocational Behavior

Delobbe, N., Karnas, G. et Vandenberghe, C. (2003). *Evaluation et développement des compétences au travail*, Volume 1, Presses Universitaires de Louvain. 2003.

Gilbert, P. et Aubret, J. (2003). L'évaluation des compétences. Bruxelles : Mardaga

Lancry, A. et Lemoine, C. (dir.). *Compétences, carrières, évolutions au travail*. Paris, L'Harmattan, coll. « Psychologie du travail et

ressources humaines », 2004.

Lévy-Leboyer, C. (1996). La gestion des compétences. Paris: Les Editions d'Organisation.

Le Boterf, G. (2000). *Compétence et navigation professionnelle*. Paris, Les Editions d'Organisation Guichard, J. & Huteau, M (2007). *Orientation et insertion professionnelle : 75 concepts clés*. Paris : Dunod.







Intitulé : UE11. Outils 2

STATISTIQUE ET TRAITEMENT DES DONNÉES

Durée: 14h Cours et 14h de TD

Nom du ou des intervenants : Nizar FARES

Objectifs du cours :

Ce cours est destiné à couvrir les méthodes d'analyse de données quantitatives en psychologie avec des applications en psychologie du travail.

- Apprendre à formuler des idées de recherche qui peuvent être testées en utilisant des analyses statistiques
- Apprendre à réaliser des analyses statistiques descriptives et inférentielles appropriées en utilisant des logiciels statistiques (SPSS-Statistica)
- Expérimenter de nouvelles démarches statistiques (statistiques bayesiennes et analyses statistiques implicatives).
- Devenir qualifié dans l'interprétation et la communication des résultats quantitatifs

Plan du cours :

<u>Chapitre I</u>: Saisir, manipuler, organiser et explorer des données

Chapitre II: Echantillonnage, distributions, normalité, et description des données

<u>Chapitre III</u>: Tests d'hypothèses et significativité, statistique paramétrique et non paramétrique

Chapitre IV: Les relations : corrélations, prédictions et régressions

Chapitre V : Comparaisons de moyennes dans un plan inter et intra groupes

<u>Chapitre VI</u>: Comparaisons de moyennes dans un plan factoriel

Chapitre VII: Fidélité et validité (psychométrie)

<u>Chapitre VIII</u>: Taille de l'effet et introduction aux statistiques bayesiennes

Chapitre IX: Introduction aux analyses statistiques implicatives – exemples pratiques







<u>Chapitre X</u>: Les analyses statistiques multivariées : pré-requis et applications

Compétences acquises :

À la fin du cours, l'étudiant doit être capable de :

- 1. Démontrer sa compréhension des concepts et des procédures statistiques de base.
- 2. Démontrer la capacité d'appliquer des procédures et des concepts statistiques de base pour résoudre les problèmes théoriques et pratiques.
- 3. Identifier les procédures statistiques appropriées pour des problèmes spécifiques.
- 4. Assimiler l'intérêt de nouvelles démarches statistiques (statistiques bayesiennes et analyses statistiques implicatives) et pouvoir les appliquer.
- 5. Pouvoir interpréter et communiquer des résultats issus d'analyses statistiques.

Méthodes pédagogiques :

- Travaux pratiques sur ordinateur en utilisant des logiciels statistiques (SPSS et Statistica).
- Textbook : Dancey, C. & Reidy, J. (2007). *Statistiques sans maths pour psychologues*. Bruxelles : De Boeck Université.

Examens et évaluation des connaissances :

Continu

- ▶ Bellaj, T. & Pasquier, D. (2009). Un exemple d'analyse implicative en neuropsychologie : la comparaison de groupes contrastés. In R. Gras, J-C., Regnier, F., Guillet, F. (Eds.). *Analyse statistique implicative : une méthode d'analyse de données*. Toulouse : CEPADUES Editeur. (pp. 387-403).
- ▶ Dancey, C. & Reidy, J. (2007). *Statistiques sans maths pour psychologues*. Bruxelles : De Boeck Université.
- ▶ Kinnear, P, Gray, C. & Huet, N. (2005). SPSS facile appliqué à la psychologie et aux sciences sociales : Maîtriser le traitement de données. Bruxelles : De Boeck.







Intitulé : UE11. Outils 2

MÉTHODOLOGIE AVANCÉE

<u>Numéro UE</u>: **11 S2**

Durée: 14h Cours

Nom du ou des intervenants : Slim Masmoudi

Objectifs du cours:

Ce cours de méthodologie avancée a pour objectif d'initier les étudiants à la nouvelle approche multiméthode appliquée en sciences humaines et sociales ces dernières années, combinant plusieurs méthodes de recherche et d'analyse des données à la fois quantitatives et qualitatives, avec des applications en psychologie du travail. Ainsi, l'étudiant aura la possibilité de :

- Apprendre à formuler des problématiques de recherche en adéquation avec des analyses statistiques
- Apprendre à approcher un phénomène particulier, social ou psychologique, en étudiant ses diverses facettes
- Comprendre comment allier entre plusieurs méthodes à la fois dans l'étude d'un phénomène et l'interprétation des résultats

Plan du cours :

<u>Chapitre 1</u>: L'approche multiméthode et ses promesses

Chapitre 2 : Une bonne dose de scepticisme sur la théorie et la méthode

<u>Chapitre 3</u>: Formuler les problèmes de recherche

<u>Chapitre 4</u>: Collecter des données avec de multiples méthodes

Chapitre 5: Trouver les objets d'étude

<u>Chapitre 6</u>: Concepts de mesure et d'évaluation de validité de la mesure

Chapitre 7 : Explication des phénomènes sociaux de manière causale

<u>Chapitre 8</u> : Rendre la recherche publique : le contexte social de la recherche multiméthode







Compétences acquises :

À la fin du cours, l'étudiant doit être capable de :

- 6. Démontrer sa compréhension des concepts et des procédures méthodologiques de base.
- 7. Démontrer la capacité de formuler un problème sous plusieurs facettes.
- 8. Combiner plusieurs méthodes de manière synergique dans l'étude d'un phénomène
- 9. Construire un protocole multiméthode évolutif et dynamique tout en ayant la capacité d'interpréter, à leurs justes valeurs, les résultats de recherche, en adéquation avec les analyses statistiques.

Méthodes pédagogiques :

- Cours magistral multimédia
- Exemples et illustrations
- Textbook: Brewer, J., & Hunter, A. (2006) Foundations of Multimethod Research. CA: Sage Publications.

Examens et évaluation des connaissances :

Continu

- Brewer, J., & Hunter, A. (2006) Foundations of Multimethod Research. CA: Sage Publications.
- Thomas, R.M. (2003). Blending Qualitative & Quantitative Research Methods in Theses and Dissertations. CA: Sage Publications.
- Dancey, C.P., & Reidy, J. (2007). Statistiques sans maths pour psychologues. Bruxelles: De Boeck Université.







Intitulé UE 13 : Questions spécifiques : Formation et ingénierie de la formation

LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE

Numéro UE: 13 S3

Durée : Cours 14 h

Nom du ou des intervenants : Abdallah Maaouia

Objectifs du cours:

- Sensibiliser les étudiants à la question de la formation

- Doter les étudiants des outils méthodologiques leur permettant d'analyser une situation spécifique et d'évaluer la pertinence de l'approche formation comme solution aux problèmes rencontrés
- Apprendre à analyser une offre de formation
- Apprendre à analyser une demande de formation

Plan du cours :

Chapitre I

Introduction: La formation

Section I : historique et développement ; les fonctions de la formation

Section II : ...les différents types de formation...

Section III : ...analyse du contexte psychosocial de la formation et de la position spécifique des différents acteurs concernés.

Chapitre II

Introduction : ...L'analyse des besoins en formation, l'établissement du plan de formation et la construction d'un programme de formation.

Section I : L'analyse des besoins, la notion de compétence et l'approche par compétences

Section II : l'établissement du plan de formation.

Section III : la construction d'un programme de formation (définition des finalités et des objectifs, identification du contenu, structuration du contenu du programme)







Chapitre III

Introduction : L'animation des séances de formation.

Section I : les supports

Section II: les techniques et les auxiliaires.

Section III : les méthodes d'animation ; acquisition de savoir et de savoirs-faires, changement

d'attitude, apprentissage et andragogie

Chapitre IV

Introduction : L'évaluation de la formation

Section I : L'évaluation sommative et l'évaluation formative

Section II : Les niveaux de l'évaluation

Section III : La méthodologie de l'évaluation

Compétences acquises :

Capacité d'effectuer une analyse des besoins en matière de formation au sein de l'organisation, en utilisant des outils d'analyse des besoins.

Capacité de participer à l'élaboration d'un programme de formation

Capacité de gérer une action de formation

Capacité d'animer une séance de formation

Capacité d'évaluer une action de formation

Méthodes pédagogiques :

Cours, exposés effectués par les étudiants, discussions de groupe

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

BEAU, D. La boîte à outils du formateur. Paris, éditions d'Organisation, coll. « Les livres-outils », 2004 (4ème éd.).

ARDOUIN T., LACAILLE S. L'audit de la formation. Paris, Dunod, 2005

CARRE P. et CASPAR P. (dir.). Traité des sciences et des techniques de la formation. Paris, Dunod, coll. « Psycho Sup », 2004 (2ème éd.).







Intitulé UE 13 : Questions spécifiques Formation et ingénierie de la formation

ANALYSE DES BESOINS EN FORMATION ET ÉTABLISSEMENT DES PLANS DE FORMATION

Numéro UE: 13 S3

Durée: Cours 14 h

Nom du ou des intervenants : Omar MESSAOUD / Walid LOUKIL

Objectifs du cours:

- Sensibiliser les étudiants à la question de l'analyse des besoins en formation professionnelle
- Doter les étudiants des outils méthodologiques leur permettant d'analyser les besoins en entreprises
- Apprendre à répondre à une demande d'analyse des besoins en formation et a élaborer les plans de formation.

Plan du cours :

Chapitre I: L'analyse des besoins en formation: le contexte Tunisien

Section I : le dispositif actuel de financement

Section II: les outils de financement

Section III: L'article 39 du code d'incitation aux investissements

Section IV: les formulaires

Chapitre II: La notion de besoin en formation

Section I : la formation comme réponse à un besoin Section II : le besoin, résultat d'un travail d'élucidation Section III : les facteurs inducteurs de besoins de formation

Section III : le poste de travail et l'analyse des besoins de formation

Chapitre II: Analyse des besoins ou définition des objectifs de formation

Section I : La notion d'objectif en formation Section II : Besoins et objectifs de formation

Section III: les 3 niveaux d'analyse

Chapitre III: Méthodologie d'analyse des besoins en formation







Section I : les méthodes centrées sur les besoins de compétences de l'organisation

Section II : les démarches centrées sur l'expression des attentes

Section III : les méthodes accompagnant le changement d'une organisation

Chapitre IV: Elaboration du plan de formation

Section I : le plan de formation : les obligations légales

Section II : qu'est ce qu'un plan de formation

Section III : Les outils pour l'élaboration du plan de formation

Section IV : la présentation du plan de formation

Chapitre V le cahier des charges

Section I : fonction et sens du cahier des charges Section II : le contenu du cahier des charges

Section III: Les outils pour une lecture critique du cahier des charges

Compétences acquises :

Capacité d'effectuer une analyse des besoins en matière de formation au sein de l'organisation Capacité de participer à l'élaboration de plans de formation Capacité d'évaluer une action de formation

Méthodes pédagogiques :

Cours, Etudes de cas dans le contexte Tunisien, discussions de groupe

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

MEIGNANT A. Manager la formation. Paris, éditions LIAISONS (4^{ème} éditions)
MARTIN JP., SAVARY E. Formateur d'adultes. Nantes Edition Chronique Sociale, 1999
ARDOUIN T., LACAILLE S. L'audit de la formation. Paris, Dunod, 2005
CARRE P. et CASPAR P. (dir.). Traité des sciences et des techniques de la formation. Paris, Dunod, coll. « Psycho Sup », 2004 (2ème éd.).
http://www.cnfcpp.nat.tn







Intitulé UE 13 : Questions spécifiques : Formation et ingénierie de la formation

MÉTHODOLOGIE DE L'ANIMATION DES SESSIONS DE FORMATION

Numéro UE: 13 S3

Durée: 14 Heures Cours - 14 Heures TD

Nom du ou des intervenants : Walid LOUKIL

Objectifs du cours:

- Maîtriser les méthodes et les outils nécessaires à la conception d'une action de formation Acquérir les bases de la pédagogie pour animer une session de formation

Plan du cours :

Chapitre I : Animation d'une action de formation : Quelques questions préalables

Quels sont les résultats attendus ?

Qui sont les personnes à former ?

Quelles techniques pédagogiques utilisées ?

Comment évaluer les effets de la formation ?

Chapitre II : Construire les situations de formation

Section I : Les techniques pédagogiques : l'exposé, la technique de la démonstration, l'étude de

cas, le jeu de rôle, ...

Section II : Privilégier les méthodes actives Section III : la progression pédagogique

Chapitre II: Les techniques d'animation

Section I : préparer la salle

Section II : accueillir les participants Section III : recueillir les attentes Section IV : Définir les règles du jeu Section V : accueillir les participants Section VI : vendre le programme Section VII : l'écoute et l'observation

Section VIII: la reformulation







Chapitre III: Les supports pédagogiques

Section I: l'analogie

Section II : les jeux pédagogiques Section III : les aides visuelles

Chapitre IV: Les comportements utiles

Section I : la neutralité Section II : la transparence

Section III: la souplesse directive

Section IV: l'empathie

Compétences acquises :

Maîtriser les fondamentaux pédagogiques pour optimiser la rétention de vos messages Savoir animer en public, savoir animer un public Savoir utiliser des techniques pour instaurer un climat facilitant l'apprentissage; Identifier les conditions nécessaires à l'atteinte des résultats.

Méthodes pédagogiques :

Exposés et ateliers de discussion élaborés de façon à ce que les participants puissent cerner les principesdirecteurs en matière d'animation.

Mises en situation permettant aux étudiants de diagnostiquer leurs forces ainsi que leurs points à améliorer.

Animation et simulation en cours permettant aux étudiants de valider la pertinence et l'efficacité des outils.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

BEAU, D. La boîte à outils du formateur. Paris, éditions d'Organisation, coll. « Les livres-outils », 2004 (4ème éd.).

ARDOUIN T., LACAILLE S. L'audit de la formation. Paris, Dunod, 2005

CARRE P. et CASPAR P. (dir.). Traité des sciences et des techniques de la formation. Paris, Dunod, coll. « Psycho Sup », 2004 (2ème éd.).







Intitulé UE 14 : Questions spécifiques : Santé et Sécurité au travail :

Psychodynamique et psychopathologie du travail

Numéro UE: 14 S3

Durée ECUE: 14 H Cours

Nom du ou des intervenants : Donia REMILI

Objectifs du cours :

A partir de l'histoire de la psychopathologie du travail, le cours analyse les rapports entre organisation du travail, et santé. Il associe perspective théorique et exemples concrets.

Chapitre I: Introduction

Section 1 : Problématique de la santé mentale au travail

Section 2 : Le paradigme positiviste

Section 3: Le paradigme humaniste

Section 4 : Définition des principaux concepts : intersublectivité, sujet, souffrance et plaisir dans le travail, pathologie et normalité.

Chapitre II: PSYCHODYNAMIQUE DU TRAVAIL: l'apport de l'ergonomie

Section 1: Le travail comme écart entre travail prescrit / travail réel

Section 2 : Le travail comme une activité coordonnée utile.

Section 3 : Le « travailler »

Section 4 : Le concept de collectif

Section 5 : Les espaces de délibération

Chapitre III: LES STRATEGIES DE DEFENSE

Section 1 : Stratégies individuelles de défense contre la souffrance

Section 2 : Stratégies collectives de défense

Section 3 : Les idéologies défenses

Chapitre IV: N F O T & NOUVELLES FORMES DE PSYCHOPATHOLOGIE

Section 1 : Nouvelles Formes d'Organisation du Travail & atteintes à la santé

Section 2 : La souffrance éthique

Section 3: Expressions psychopathologiques bruyantes

Section 4 : Les symptômes discrets de la souffrance au travail

Compétences acquises :

- Etre capable d'analyser les effets des mauvaises conditions de travail sur le fonctionnement psychique et la santé de l'Homme au travail,

Méthodes pédagogiques :

Le cours associe perspective théorique et exemples concrets

Examens et évaluation des connaissances :







Contrôle continu

- C. Dejours. Travail Usure Mentale, Bayard Centurion 2000
- C. Dejours. Le Facteur Humain, Presses Universitaires De France 2005
- C. Dejours. Souffrance En France, La Banalisation De L'injustice Sociale, Seuil 2006
- C. van de Leemput, (2005). Chapitre 8 : Stress et mal-être au travail. In *Les comportements humains dans les organisations*. Sous la direction de Gilbert, P. ; Pigeyre, F. et Guérin, F. ; Ed. Dunod.
- Clot, Y: Le travail sans l'homme?, Paris, La Découverte, 1995
- Clot, Y. La fonction psychologique du travail, Paris, PUF, 2006
- Kouabénan, R. Cadet, H., Hermand, D (2006). Psychologie du risque : identifier, évaluer, prévenir
- Molinier, P. Les enjeux psychiques du travail, Payot, 2008
- VÉZINA, M : Stress et psychodynamique du travail, Revue internationale de psychopathologie, 1999.







Intitulé UE 14 : Questions spécifiques : Age, Santé, Sécurité et évolution du travail

EVOLUTION DU TRAVAIL ET VIEILLISSEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Numéro UE: 14 S3

<u>Durée</u>: 14 Heures Cours

Nom du ou des intervenants : Tarek Bellaj

Objectifs du cours :

- Permettre aux étudiants de comprendre la complexité des relations entre le travail et le vieillissement de la main d'œuvre.
- Identifier plusieurs pistes d'actions concrètes pour améliorer les conditions de travail, prévenir la pénibilité et lutter contre la désinsertion en tenant compte des particularités des travailleurs vieillissants.

Contenu du module:

Chapitre I : Vieillissement, travail et santé

- a. Définitions du vieillissement
- b. Données démographiques
- c. La diminution des capacités fonctionnelles : Quelques exemples
- d. Les effets cumulatifs de l'âge et des conditions de travail
- e. Les difficultés liées au vieillissement dans l'entreprise
- f. Les marges de manœuvre des travailleurs vieillissants

Chapitre II: Rôle des facteurs individuels dans la relation « âge et travail »

- a. Age et aptitudes physiques
- b. Age et capacités cognitives
- c. Age, expérience et savoir
- d. Age et compétences
- e. Age et motivation au travail

Chapitre III: Rôle des facteurs environnementaux dans la relation « Age et travail »

- a. Influence des conditions de travail
- b. Influence du collectif de travail et des relations extraprofessionnelles
- c. Politiques organisationnelles de gestion des travailleurs âgés
- d. Le niveau macro : rôle du contexte économique et social







Chapitre III : Mesures de prévention à mettre en place

- a. Alléger le travail physique
- b. Optimiser l'organisation
- c. Adapter l'environnement de travail
- d. Aménager la formation professionnelle
- e. Surveiller la santé des salariés
- f. Modifier les représentations de l'âge et du vieillissement

Compétences acquises :

- Savoir élaborer des pistes de réflexions, construire des outils et proposer des actions pour lutter contre la désinsertion des travailleurs vieillissants.

Méthodes pédagogiques :

Cours magistral avec des études de cas dans l'industrie manufacturière, particulièrement où l'organisation du travail est à flux tendus

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Colin

- J. Kergoat & col., 1998, Le Monde du travail, La Découverte.
- M. Gollac, S. Volkoff, 2000, Les conditions de travail, Repères, la Découverte.
- P. Askenazy, D. Carton, F. de Corninck, M. Gollac, 2006, Organisation et intensité du travail, éd. Octarès
- JC Marquié, D.Paumès, S.Volkoff, Le travail au fil de l'âge, éd. Octarès, 1995;
- S.Volkoff, A-F.Molinié, A.Jolivet, Efficaces à tout âge ? Vieillissement démographique et activités de travail, Dossier du CEE, n°16 ? 2000- cee-recherche.fr, rubrique « archives » Coudin, G. et Paicheler, G. (2002). Santé et vieillissement: approche psychosociale. Paris: Armand







<u>Intitulé</u> UE 15 : Gestion des ressources humaines, des emplois et des compétences MANAGEMENT ET GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Numéro UE: 15 S3

Durée: 14 Heures TD

Nom du ou des intervenants : Hédi Hached

Objectifs du cours :

- Le cours met l'accent sur ce qu'est le management des hommes et des équipes de travail et tout ce qu'il implique, notamment en terme de Ressources Humaines. Ce module appréhende directement le monde professionnel puisque de nombreux exemples issus d'activités diverses du secteur public, privé ou associatif sont exposés

Plan du cours:

Chapitre I : Management des hommes et des équipes

- a. Leadership et Management des hommes
- b. Communication interne et dynamique de groupe
- c. Gestion prévisionnelle et préventive de l'emploi et des compétences Cotation
- d. Gestion des connaissances : Knowledge Management

Chapitre II : Méthodes et techniques de gestion des ressources humaines

- a. Méthodes d'insertion professionnelles Techniques de Recherche d'Emploi
- b. Recrutement Intégration Fidélisation
- c. Politique et Ingénierie de la Formation
- d. Rétribution globale et management des rémunérations
- e. Analyse et traitement de l'information sociale

Chapitre III : Approche stratégique des ressources humaines

- a. Management des ressources humaines et cohérence avec la politique générale
- b. Culture d'entreprise et identité
- c. Ethique et Responsabilité Sociale de l'Entreprise
- d. Structures organisationnelles et organisation du travail
- e. Structure et aménagement des politiques RH







Chapitre IV Conclusion : Les nouveaux enjeux de la fonction RH :

Gestion des séniors, non discrimination et diversité.

Compétences acquises:

Cette unité permet la connaissance, l'acquisition et la maîtrise de techniques de gestion des ressources humaines fondamentales.

Méthodes pédagogiques :

Alternance entre Cours Magistraux et études de cas

Examens et évaluation des connaissances :

Continu

Quelques références bibliographiques :

Annie Cornet, Philippe Warland. (2008): GRH et la gestion de la diversité. Dunod

Loïc Cadin. (2002): Gestion des ressources humaines. Dunod

Sylvie Guerrero. (2004): Les outils de la GRH. Dunod







<u>Intitulé</u> UE 15 : Gestion des ressources humaines, des emplois et des compétences POLITIQUE DE COMMUNICATION DANS L'ENTREPRISE

Numéro UE: 15 S3

Durée: 14 Heures Cours

Nom du ou des intervenants : Rostom KACEM

Objectifs du cours:

- Fournir aux étudiants les bases de la communication d'entreprise et des principales méthodes appliquées par les professionnels
- Apprendre à bâtir un plan de communication, à définir les cibles, à concevoir les messages, à passer de la stratégie à la création et à évaluer le travail réalisé

Plan du cours :

Introduction: Enjeux et objectifs de la communication d'entreprise

Chapitre 1 : Communiquer dans l'entreprise : qu'est-ce que c'est ?

Les grands principes
Information et communication
Le schéma de base de la communication
Les freins et les obstacles à la communication
Une application à la communication interne (CI)

Chapitre 2 : Comment bien communiquer dans l'entreprise ?

Application des principes Mises en situation Trucs et astuces

Chapitre 3 : La communication Interne (CI)

Définition et enjeux Autodiagnostic de la CI dans une entreprise Etude de cas en sous-groupes Les outils de la CI et de l'information Stratégie et plan de CI Les pièges de la sur information

Chapitre 4 : Adapter son plan de CI

Etude de cas (exercice) en sous-groupe Réflexion sur des propositions concrètes







Compétences acquises:

Maitriser les outils de communication dans l'entreprise Prévenir les résistances

<u>Méthodes pédagogiques</u>:

Cours Magistral avec études de Cas

Le cours présentera de nombreux exemples issus de l'actualité de la communication d'entreprise

Examens et évaluation des connaissances :

continu

Quelques références bibliographiques :

Bibliographie:

- Hubert Jaoui, « La communication pratique au service des entreprises », Editions ESF.
- Michel Barlow , « Améliorer la communication 50 jeux et expériences » , Editions Chronique Sociale.
- « Rôles et communications dans les organisations » Edition ESF







Intitulé UE 15 : Gestion des ressources humaines, des emplois et des compétences CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

<u>Numéro UE</u> : 15 S3

<u>Durée</u>: 14 heures de cours

Nom du ou des intervenants : Kallel Slim

Objectifs du cours:

Ce cours vise à présenter un ensemble de théories psychosociales permettant d'analyser et de mettre en œuvre les changements sociaux et organisationnels. Des théories telles que le modèle de « l'action raisonnée », de « l'action planifiée » de la communication persuasive et des applications issues de la théorie de l'engagement seront abordées.

Plan du cours :

- 1. Qu'est ce que le changement?
- 2. Processus du changement dans les organisations
- 3. La préparation du changement :
 - a. Le diagnostique
 - b. La planification
 - c. L'exécution du plan d'action
 - d. L'évaluation des résultats
- 4. Le changement et l'innovation
- 5. L'influence sociale : La formation des attitudes et leur changement
 - a. Communication persuasive
 - b. L'action raisonnée et l'action planifiée
 - c. La communication engageante
- 6. Les résistances au changement
 - a. La manifestation et la signification du changement
 - b. Les sources de la résistance au changement

Compétences acquises :

L'étudiant sera capable d'identifier les sources de la résistance aux changements, de les analyser, d'initier et d'accompagner un changement.

Méthodes pédagogiques :

- Exposé théorique de l'enseignant.







- Lectures obligatoires.
- Discussions et travaux de groupes.

Examens et évaluation des connaissances :

- Contrôle continu

- Bareil, C. (2004). Gérer le volet humain du changement, Montréal : Éditions Transcontinental.
- Collerette, P., Delisle, G., & Perron, R. (1997). Le changement organisationnel, théorie et pratique. Montréal : Presses Universitaires du Québec.
- Coser, L.A. (1981). Les fonctions du conflit social, (trad. fr.). Paris : P.U.F.
- Desmarais, J.-M. & al. (1990). Anticiper et vivre le changement. Paris : Les Éd d'Organisation.
- Fourgous, J.M. (1991). *Mesurer et améliorer le climat social dans l'entreprise*. Paris : Les Ed. d'Organisations.
- Gilbert, P. (1988). Gérer le changement dans l'entreprise, comment conduire les projets novateurs et développer les ressources humaines. Paris : Les Éditions E.S.F.
- Jaques, E. (1972). Intervention et changement dans l'entreprise, (trad. fr.). Paris, P.U.F.







Intitulé UE 17: Outils 3

ECONOMIE DE L'ENTREPRISE ET TISSU INDUSTRIEL TUNISIEN

Numéro UE: 17 S3

Durée:14h

Nom du ou des intervenants : Adel CHEKKI

Objectifs du cours:

- Introduction aux notions de base de l'économie de l'entreprise
- Compréhension des principaux indicateurs utilisés dans l'entreprise
- Connaissance du tissu industriel tunisien et des problématiques spécifiques

Plan du cours:

Chapitre I

Introduction : Introduction à l'économie d'entreprise

Section I : Principes de gestion

Section II : Stratégies d'entreprises

Section III : Mondialisation et délocalisation

Chapitre II

Introduction: Les indicateurs de gestion dans l'entreprise

Section I : Définitions







Section II : Présentation des types d'indicateurs

Section III: Apports et limites des indicateurs de gestion

Chapitre III

Introduction : Tissu industriel tunisien et problématiques Section I : Développement industriel tunisien et offshoring Section II : Problématique du système de production Section III : Problématique des conditions de travail

Compétences acquises :

- Avoir une vision globale, réelle et systémique de la gestion des entreprises ;
- Connaître les difficultés de l'industrie tunisienne et maîtriser les enjeux et les perspectives ;
- Savoir lire, comprendre et interpréter les différents indicateurs de gestions utilisés dans les entreprises.

Méthodes pédagogiques :

Cours magistraux illustrés par des études de cas.

Examens et évaluation des connaissances :

Continu

Quelques références bibliographiques :

Benchekroun, T.H., Ghram, R., Fournier, C., Six, F., & Akrout, M. (2009). Condiciones para un desarrollo sustentable de sistemas de trabajo en los países emergentes: El caso de tres empresas en Túnez. *Laboreal*, 5, 1, 70-83.

Bouba-Olga O. (2003). L'économie de l'entreprise. Paris : Editions du Seuil.

Fournier, C., Ghram, R., Benchekroun, T-H. & Six, F. (A paraître). Tension entre indicateurs de production et indicateurs de sécurité : le cas de la certification d'une entreprise tunisienne. @ctivités, Avril 2010.

Ghram, R., Fournier, C., Khalfallah, T., Six, F. Analyse des facteurs socioculturels et survenue des troubles musculosquelettiques : le cas des couturières en Tunisie, *PISTES*, *12*, 2, http://www.pistes.uqam.ca/v12n2/pdf/v12n2a1.pdf, mai 2010.

Lorino, Ph. (2003). Méthodes et pratiques de la performance. Paris : Edition d'Organisation.

Moisdon, JC. (1997). Du mode d'existence des outils de gestion. Gap : Seli Arslan.

Savall, H., Zardet, V. (2003). Maîtriser les coûts et les performances cachées. Paris : Economica.







Intitulé UE 17 : Outils 3

ANALYSE DES DONNÉES QUALITATIVES

Numéro UE: 17 S3

<u>Durée</u>: 14 Heures (TD)

Nom du ou des intervenants : Nizar FARES

Objectifs du cours:

Le but de ce cours est de permettre aux étudiants d'effectuer une démarche de méthodologie qualitative dans son ensemble (analyse de discours, analyse de contenu, histoire de vie, etc.) en assurant chez l'étudiant la maîtrise d'un cadre théorique indispensable à la recherche qualitative et en le dotant des outils pratiques.

Contenu:

- Le développement des méthodes qualitatives
- Les techniques de recueil de données qualitatives
- Les méthodes qualitatives de la recherche
- Les techniques qualitatives d'analyse
- Initiation aux méthodes d'analyse textuelle à l'aide du logiciel ALCESTE
 - Préparation et toilettage des jeux de données à traiter.
 - Classification ascendante, descendante, simple et double.
 - Organisation des données, choix des unités statistiques.
 - Les classes d'énoncés significatives et leurs profils.
 - La métrique du khi2, et sa signification sous ALCESTE.
 - Analyse Factorielle des Correspondances (A.F.C.).
 - Première interprétation des résultats, synthèse et rapports.
 - Présentation graphique (mappings) des données qualitatives

Compétences acquises :

- posséder une vision claire du continuum quantitatif-qualitatif dans les méthodes de recherche en psychologie







- connaître de façon précise les approches qualitatives de recherche en psychologie
- connaître les instruments complémentaires d'ordre statistique utilisables lors des prélèvements de données qualitatives, et plus précisément certains logiciels de support (sphinx, alceste, ethnos)
- être en mesure de faire un choix approprié de méthode ou de complexes de méthodes en fonction des particularités d'un sujet de recherche et d'un terrain

<u>Méthodes pédagogiques</u>:

- Lectures, critiques et discussions sur des articles
- Pratique des logiciels d'analyse de données qualitatives (Alceste, sphinx et ethnos)

Examens et évaluation des connaissances :

Examen final : présentation et discussion de recherches

- Huberman, M.A., Milnes, M. B. (1991). Analyse des données qualitatives, Recueil de nouvelles
- *Méthodes*. Bruxelles : De Boeck-Wesmael.
- Denzin, N.K., Lincoln, Y.S. (1994). Handbook of Qualitative Research. NY: Sage.
- Marshall, C. & Rossman, G.B. (2006). *Designing Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mucchielli, A. (1994). Les méthodes qualitatives, Paris :Coll. Que Sais-je?, PUF, 2^e édition.
- Bardin, L. (2007). L'analyse de contenu. Paris : PUF







Intitulé UE 18 : Questions spécifiques : Santé et Sécurité au travail

PSYCHOLOGIE DES RISQUES ET DES ACCIDENTS.

Numéro UE: 18 S4

<u>Durée</u>: 14 heures de cours

Nom du ou des intervenants : Kallel Slim

Objectifs du cours:

Ce cours vise à présenter différentes approches psychosociales permettant de mieux cerner le lien entre pensée et comportement. Les théories de l'attribution causales et la théorie des représentations sociales seront mises à contribution pour étudier l'explication naïve et les comportements à risque ainsi que les accidents dans le domaine du travail.

Plan du cours :

- o Introduction : risque et perception du risque dans l'activité.
- L'attribution causale et explication des causes des accidents
 - Introduction : Rappel de la théorie de l'attribution causale
 - Les déterminants organisationnels et personnels des accidents
 - Processus en œuvre dans l'explication naïve des accidents
- La représentation sociale du risque et des accidents
 - Rappel de la théorie des représentations sociales
 - Objectivation et ancrage dans les représentations sociales
 - Dynamique représentationnelle
 - Méthode d'étude des représentations sociales
 - Etude de cas « représentation sociale et attitude de la prévention en Tunisie »
- Des croyances aux comportements de protection

Compétences acquises :

A l'issu de cet enseignement l'étudiant sera capable d'identifier les processus sous jacents à la compréhension naïve des risques et des accidents dans le travail. Cette compréhension lui permettra de mieux intervenir pour diminuer les accidents du travail.

Méthodes pédagogiques :

Présentation magistrale du cours par l'enseignant.







- Lectures obligatoires.
- Discussions et travaux de groupes.

Examens et évaluation des connaissances :

- Contrôle continu

- Abric, J.-C. (2003). Méthodes d'étude des représentations sociales. Ramonville Saint-Agne : Erès
- Bobillier Chaumon, M.E., Dubois M. (2007). Les mutations du travail face aux défis technologiques : quelles incidences pour la santé, *Revue PISTES*
- Bromberg, M. & Trognon A. (2006). Psychologie sociale. Paris: PUF.
- Cerclé, A. & Somat, A. (2002). Psychologie sociale. Cours et exercices, Paris : Dunod.
- Kouabenan, D. R. (1999). Explication Naïve de l'accident et prévention. Paris : PUF.
- Kouabenan, D.R. (2006). *Psychologie du risuqe. Identifier, évaluer, prévenir.* Bruxelles : De Boeck.
- Leyens, J. Ph., & Yzerbyt V. (1997). Psychologie sociale, Sprimont: Mardaga.
- Meyer, T. (2005). *Psychologie sociale*, Hachette.







Intitulé UE 18: Méthodes d'intervention en Hygiène, Santé, sécurité et environnement professionnel

INTERVENTION DANS LE DOMAINE DES TMS

Numéro UE : 18 S4

Durée: 14 heures

Nom du ou des intervenants : Raouf Ghram

Objectifs du cours:

Analyser et évaluer les risques professionnels

Intégrer la santé-sécurité au travail dans la conduite des projets

Contribuer au management de la santé-sécurité au travail

Plan du cours :

Chapitre I : Mécanismes d'apparition des TMS

Introduction : L'émergence d'une nouvelle épidémie Section I : Aspects socio-économiques des TMS

Section II : Approche médicale de l'étiologie des TMS

Section III: Autres approches des TMS

Chapitre II : L'analyse des situations de travail et l'identification des facteur de risque

Introduction : La complexité de l'évaluation

Section I: Premier niveau d'alerte

Section II : Evaluation des facteurs biomécaniques

Section III: Evaluation des facteurs psycho-sociaux et organisationnels

Chapitre III: Pratique de l'intervention dans le domaine des TMS

Introduction: Conduite du changement

Section I : L'action dans le périmètre de l'organisation Section II : L'action dans le périmètre de la conception Section III : L'action dans le périmètre de la gestion

Compétences acquises :

- Mettre en œuvre les outils nécessaires à l'évaluation du risque TMS dans l'entreprise;
- Conduire un projet de prévention des TMS;







Proposer et mettre en œuvre des actions d'amélioration dans le cadre des TMS.

Méthodes pédagogiques :

La moitié des enseignements seront effectués sous forme de TD. Les étudiants auront ainsi à utiliser les méthodes d'investigation et d'évaluation des TMS à travers des situations de travail filmées ou sur terrain. Ils auront également l'opportunité d'utilisé des logiciels de traitement des donnés de l'activité tels que Actogram Kronos.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

Bourgeois, F., Lemarchand, C., Hubault, F., Brun, C., Polin, A. & Faucheux, J.-M. (2000). *Troubles musculosquelettiques et travail. Quand la santé interroge l'organisation*. Lyon : ANACT.

Clot, Y. (1995). Le travail sans l'homme? Pour une psychologie des milieux de travail et de vie. Paris : La Découverte.

Coutarel, F., Dugué, B., Daniellou, F. (2003). Interroger l'organisation du travail au regard des marges de manœuvre en conception et en fonctionnement. *PISTES*, 5, 2, http://www.pistes.uqam.ca/v5n2/pdf/v5n2a2.pdf

Coutarel, F. (2004). La prévention des troubles musculo-squelettiques en conception : quelles marges de manœuvre pour le déploiement de l'activité ? Thèse de doctorat d'ergonomie, Université Victor Segalen, Bordeaux 2.

Dejours C. (2000). Travail, usure mentale. Paris: Bayard.

Ghram, R., Fournier, C., Khalfallah, T. & Six, F. (2010). Analyse des facteurs socio-culturels pour la prévention des troubles musculosquelettiques : le cas des couturières en Tunisie. *PISTES*, *12*, 2, http://www.pistes.uqam.ca/v12n2/pdf/v12n2a1.pdf

Kuorinka, I., Jonnson, B., Kilbom, A., Vinterberg, H., Biering-Soerensen, F., Andersson, G., Jorgensen, K. (1987). Standardised Nordic questionnaires for the analysis of musculoskeletal symptoms. *Applied Ergonomics*, 18, 3, 233-237.

Rabardel, P., Carlin, N., Chesnais, M., Lang, N., Joliff, G. & Pascal, M. (1998). *Ergonomie, concepts et méthodes*. Toulouse: Octarès.







<u>Intitulé</u> UE 18 : Méthodes d'intervention en Hygiène, Santé, sécurité et environnement professionnel

ORGANISATION DE LA PRÉVENTION EN TUNISIE ET MISSION DES ORGANISMES NATIONAUX

Numéro UE: 18 S4

Durée: 14 heures

Nom du ou des intervenants : Abada MHAMDI

Objectifs du cours:

Connaître l'organisation de la prévention en Tunisie

- Identifier les intervenants de la prévention dans l'entreprise et hors entreprise
- Connaître la mission des principaux organismes nationaux œuvrant dans le domaine de la prévention du risque professionnel

Plan du cours:

Chapitre I: Accidents du travail et maladies professionnelles

Introduction : analyse évolutives des accidents de travail et des maladies professionnelles durant la dernière décennie

Section I : Les accidents de travail

Section II: Les maladies professionnelles

Section III : Incapacité permanente due au risque professionnel

Chapitre II : Prévention des risques professionnels

Introduction : Pour faire de la prévention, de la sécurité au travail, il existe plusieurs moyens qui, en réalité, se complètent. Ces moyens sont :

- les incitations financières ;
- la sensibilisation et la formation ;
- les mesures techniques de prévention.

Section I : Les risques ont un coût qui pèse lourd sur l'économie des pays industrialisés. Les accidents du travail et les maladies professionnelles coûtent cher à la nation, tant sur le plan économique que social. Les spécialistes estiment que le coût réel est de 3 à 5 fois plus élevé que le coût direct calculé, à cause des perturbations apportées au fonctionnement des entreprises, sans







compter les conséquences sociales et morales. Les dépenses générées par les risques professionnels sont à la fois non productives et inutiles.

- Les cotisations accidents du travail et maladies professionnelles
- Les majorations et les minorations de cotisation

Section II : La sensibilisation des employeurs et des salariés ainsi que leur formation à l'hygiène et à la sécurité du travail sont aussi un moyen d'incitation pour faire de la prévention. La législation l'a bien compris puisque le Code du travail rend obligatoire la formation à la sécurité des travailleurs et prévoit des aides ainsi que des sanctions.

Section III: La prévention technique est l'ensemble des mesures à mettre en œuvre dans les entreprises, au niveau des postes de travail et des ateliers, pour que les salariés puissent effectuer leurs tâches en toute sécurité. Il s'agit essentiellement de mesures et de réalisations techniques capables de supprimer, ou du moins d'atténuer les risques professionnels existants.

- La détection et l'évaluation des risques dans les locaux de travail
- Les deux modes de la prévention technique
- La prévention collective
- La prévention individuelle

Chapitre III: Organisation de la prévention en Tunisie

Introduction : La mutation économique, technologique, et sociale dans l'entreprise et la société tunisienne, l'ouverture de l'entreprise et de la société tunisienne sur le monde, le progrès de la connaissance en matière des risques, de la prévention et des techniques de la gestion de ces risques en milieu professionnel et la ratification de la Tunisie des conventions internationales ont incité à la création d'un besoin législatif et réglementaire (nouveaux textes, mise à jour des anciens textes et textes d'application)

Section I : Organisation de la prévention du risque professionnel dans l'entreprise

Section II : Structures de prévention hors de l'entreprise

Section III : Missions de la CNAM, de l'inspection du travail, de l'ISST, du CNFCPP, du CNAFIF

Compétences acquises :

- Identifier les différents composants du risque professionnel;
- Savoir identifier les acteurs de la prévention et leurs rôles ;
- Etablir une première évaluation quant à l'état des conditions de travail dans les organisations.

Méthodes pédagogiques :

Principalement des cours magistraux.

Examens et évaluation des connaissances :

Contrôle continu







Kouabénan, R. Cadet, H., Hermand, D (2006). Psychologie du risque : identifier, évaluer, prévenir Bourgeois, F., Lemarchand, C., Hubault, F., Brun, C., Polin, A. & Faucheux, J.-M. (2000). Troubles musculosquelettiques et travail. Quand la santé interroge l'organisation. Lyon : ANACT.

Weill-Fassina, A., Kouabenan, D.R., & De La Garza, C. (2004). Analyse des accidents du travail, gestion des risques et prévention. In E. Brangier, A. Lancry, & C. Louche,

Les Dimensions Humaines du Travail : Théorie et pratique de psychologie du travail et des organisations. Nancy : Presses Universitaires de Nancy.

Margossian N. (2006) Risques professionnels : Caractéristiques, Réglementation, Prévention. Paris : Dunod







Intitulé UE 19 : Revue de question en psychologie du travail

ACTUALITÉS EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

Numéro UE: 19 S4

<u>Durée</u>: 28 heures TD

Nom du ou des intervenants : Abdallah Maaouia, Walid Loukil,

Objectifs du cours:

- Apprendre à l'étudiant à identifier une question susceptible de constituer le thème de son mémoire de stage
- Apprendre à l'étudiant à élaborer le cadre conceptuel et théorique adéquat pour l'analyse de la problématique étudiée et pour soutenir l'intervention pratique menée
- Soutenir l'étudiant dans sa démarche personnelle de constitution de sa bibliographie
- Apprendre à l'étudiant à analyser, à synthétiser et à structurer les matériaux pertinents recueillis,
- Apprendre à l'étudiant à consigner le fruit de son travail de recherche bibliographique dans un rapport répondant aux standards internationaux
- Apprendre à l'étudiant à exposer oralement le fruit de son travail devant un groupe d'experts et à le discuter

Plan du cours :

Chapitre I

Introduction : Le choix du stage et du thème du rapport de stage.

Section I : La recherche de la documentation appropriée.

Section II: La problématisation

Section III : La construction du cadre conceptuel et théorique

Chapitre II

Introduction : L'analyse de la documentation

Section I : Le résumé d'ouvrage ou d'article et la synthèse de la documentation ; la note de

synthèse

Section II : l'accès à la documentation anglo-saxonne et la traduction

Section III : L'analyse critique de la documentation







Chapitre III

Introduction : La rédaction de la revue de question

Section I : Le style scientifique

Section II : Les citations, les références et la question du plagiat

Section III : La liste des références normalisées

Chapitre IV

Introduction : la présentation de la revue de question

Section I: les auxiliaires visuels

Section II : La discussion Section III : Synthèse générale

Compétences acquises :

Compétences en matière de cadrage conceptuel et théorique du thème de stage ;

Compétence en matière de recherche de la documentation utile, y compris la documentation numérisée ;

Compétences en matière d'exploitation de la documentation aux plans analytique et synthétique ;

Compétence en matière d'examen critique de la documentation ;

Compétence en matière de structuration et de présentation de la littérature scientifique afférente au thème du mémoire de stage ;

Méthodes pédagogiques :

Exposés introductifs réalisés par l'enseignant sur chacun des points du plan ci-dessus,

Présentation par les étudiants de l'état d'avancement de leur recherche bibliographique et discussion de groupe.

Examens et évaluation des connaissances :

Les présentations orales effectuées par les étudiants sont notées et à la fin de la rédaction de la revue de question, le rapport écrit fourni par l'étudiant donne lieu à une deuxième note ; Contrôle continu

Quelques références bibliographiques :

BEILE, Penny et David N. BOOTE (2005). « Scholars before researchers: On the centrality of the dissertation literature review in research preparation », Educational researcher, vol.34, no6, pp. 3-15.







Intitulé UE 20 : Stage en milieu professionnel

<u>Numéro UE</u>: 3 S2 & 3 S4

Durée: 28 heures

Nom du ou des intervenants : Equipe pédagogique : Encadreurs

Objectifs et contenu du cours :

Permettre aux étudiants de discuter de leur expérience de terrain, de leurs pratiques professionnelles, de leurs rencontres avec des populations spécifiques, de leur statut dans l'entreprise accueillante, du le rôle du psychologue au sein de l'entreprise et des équipes.

Amener les étudiants à confronter leurs expériences en échangeant en groupe, afin de les aider à construire leur réflexion quant à ce stage, s'approprier progressivement des méthodes d'interventions et des pratiques d'exercice du psychologue, et travailler leur identité professionnelle.

Compétences acquises :

Savoir trouver (voir s'imposer) sa place dans l'entreprise d'accueil Savoir négocier avec les différents acteurs de l'entreprise

Méthodes pédagogiques :

Discussion et prise de parole dans le groupe

Exposer des problèmes, des lacunes, des difficultés durant le stage

Examens et évaluation des connaissances :

Validation







<u>Intitulé UE 21</u> : Mémoire spécialité travail

Numéro UE : 20 S2 & 21 S4

Durée: 28 Heures

Nom du ou des intervenants : Equipe pédagogique : Encadreurs

Objectifs du cours:

Le mémoire de stage est un document qui rend compte de l'ensemble des étapes du travail exécuté par l'étudiant durant sa mission dans l'entreprise. Durant le processus d'élaboration l'étudiant est encadrer, accompagné pour qu'il soit capable de s'approprier une problématique du monde du travail, de l'opérationnaliser, de mettre en œuvre une méthodologie pertinente (recueil et analyse des données) et de tenter d'y apporter des "réponses" crédibles.

Des séances d'encadrement sur la rédaction du mémoire, la méthodologie employée, les techniques de recherche bibliographique, etc doivent être discutées dans le cadre de séances où les étudiants exposent leur problématique.

Compétences acquises :

Etre capable:

- de s'approprier une problématique du monde de travail
- de mettre en œuvre une méthodologie pertinente
- d'apporter des réponses
- Dépouiller les données, décrire et analyser les données
- De rédiger un contenu cohérent

Méthodes pédagogiques :

Exposé des étudiants

Discussions, regards croisés,

Examens et évaluation des connaissances :

Validation du rapport de mémoire