

LICENCE DE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DE L'ENTREPRISE

Chef du Département de Psychologie:

Pr. Antoine Roumanos

Responsable de la filière Psychologie du Travail et de l'Entreprise :

Mlle Sakina Loutfallah

1. OBJECTIFS

La Licence de **Psychologie du Travail et de l'Entreprise** a pour but de préparer les futurs psychologues¹ intervenant dans le champ de l'évaluation, de la formation, de l'orientation et de l'insertion professionnelle. Elle prépare à l'exercice professionnel dans le recrutement et la sélection (Cabinet de recrutement, Département de recrutement au sein d'une DRH etc.), la formation professionnelle (organismes de formation, département de formation au sein d'une DRH etc.) et l'orientation professionnelle (Ecoles, Universités, Entreprises, Organismes d'orientation).

A l'USJ, la première année (2 semestres dans le nouveau système ECTS) du cursus de psychologie est commune aux trois filières de formation : Psychologie Clinique et Pathologique, Psychologie de l'Éducation et de la Formation et Psychologie du Travail et de l'Entreprise. A partir de la deuxième année de formation, l'étudiant en psychologie choisit une orientation précise vers une pratique professionnelle.

Le nouveau programme de la filière "Psychologie du Travail et de l'Entreprise" met spécifiquement l'accent sur la pratique sans toutefois escamoter la théorie afin de mieux former les étudiants et de mieux les préparer à évoluer favorablement dans le champ des Ressources Humaines.

Par conséquent, Les objectifs qui guident le contenu de cette formation sont:

1. Fournir aux étudiants, à travers différentes approches pédagogiques, un cadre théorique et surtout pratique qui faciliteront leur insertion professionnelle et leur exercice futur de la profession.
2. Donner aux étudiants des connaissances complémentaires touchant les domaines connexes du monde du travail et de l'entreprise
3. Inciter au respect d'une éthique et d'une déontologie dans la pratique professionnelle.

2. PROGRAMME DE LA FORMATION

La Licence de Psychologie du Travail et de l'Entreprise comporte des enseignements théoriques et des enseignements pratiques. On distingue trois types d'enseignements :

- ✓ Les **Cours (C)** regroupent l'ensemble des étudiants et présentent, dans leur majorité, le cadre théorique.
- ✓ Les **Ateliers (A)** se font petits groupes et permettent d'approfondir et de mettre en pratique les notions théoriques d'un thème ou d'un objet d'étude en mêlant acquisitions théoriques et travail pratique sur des données, des études de cas et des tests.

¹ A la fin de la Licence les étudiants n'auront pas le titre de psychologue du travail. Un master en psychologie du travail assure cette qualification.

- ✓ Les **Séminaires (S)** présentent des thèmes et sont assurés par des professionnels du monde du travail experts dans leur domaine.

Les enseignements de la spécialité sont répartis sur 4 semestres (L3, L4, L5 et L6) et sont tous obligatoires

3. STAGE PROFESSIONNEL

Stage obligatoire de trois mois en entreprise.

L'étudiant doit accomplir un stage professionnel avec des missions qui relèvent de l'activité attendue d'un futur psychologue du travail. En aucun cas, un stage antérieur à la Licence ou une expérience professionnelle antérieure ne peut remplacer ce stage de la fin du cursus de la Licence. Le stage d'une durée de 3 mois (60 jours ouvrables certifiés par une attestation de l'entreprise) est obligatoire quelle que soit l'expérience antérieure de l'étudiant.

Un rapport de stage est exigé ainsi qu'une soutenance avec présentation PowerPoint. Le rapport est noté sur 20. Le stage est considéré comme validé quand l'étudiant a obtenu au moins 12 sur 20 et que le stage a répondu à l'obligation de la durée.

Recherche et suivi du stage

Il est fortement conseillé aux étudiants de chercher par eux-mêmes des terrains de stage. Un document fixant les principes généraux relatifs aux stages (Recherche et choix du terrain de stage, déroulement, exigences de l'équipe pédagogique, rapport de stage, validation) sera distribué aux étudiants au début de la troisième année du cursus.

Les étudiants doivent impérativement inscrire leur stage auprès du responsable désigné par le département en remplissant une fiche de renseignement spécialement prévue à cet effet.

Les étudiants désireux de bénéficier d'une aide dans le choix d'un terrain, de conseils en cours de stage ou de conseils pour la rédaction du rapport final peuvent s'adresser au responsable des stages désigné par le département.

Convention de stage

Une convention tripartite de stage -entre l'Université, l'entreprise d'accueil et l'étudiant- doit être signée en trois exemplaires. Cette convention énonce les conditions générales et particulières dans lesquelles le stage en entreprise doit se dérouler et les prérogatives et responsabilités de chacune des parties signataires. Des formulaires sont établis à cet effet.

Rapport de stage

Date limite de remise du rapport de stage : Leurs dates suivent impérativement les décisions des instances académiques de l'université.

Les dates seront fixées et affichées durant l'année universitaire.

Le rapport doit être remis en **deux exemplaires** et accompagné d'une attestation de l'entreprise (sur papier à en-tête avec signature du responsable du stage) portant la mention de 60 jours ouvrables de stage. Si le stage a été effectué dans deux entreprises, l'étudiant doit fournir deux attestations.

L'université se réserve le droit de faire remplir par l'entreprise d'accueil un formulaire d'évaluation du stagiaire.

4. ORGANISATION DES EXAMENS ET VALIDATION DE LA LICENCE

Chacune des matières de la formation fait l'objet d'un contrôle indépendant composé d'un ou de plusieurs types d'épreuves notées sur 20. Les épreuves peuvent prendre la forme de questionnaires, d'un dossier sur table, d'une étude de cas, d'exposés et travaux individuels etc.

Il y a deux sessions d'examens. Leurs dates suivent impérativement les décisions des instances académiques de l'université.

Les Ateliers et les Séminaires font l'objet d'une validation incluant un TPC (Travail Personnel Contrôlé) pour au moins 40% de la note. L'autre part dépendra de l'assiduité de l'étudiant et de sa participation.

Sauf exception signalée dans la convocation aux épreuves, les examens sont réalisés sans documents. Dans le cas d'une épreuve avec documents, les étudiants sont autorisés à apporter les jours d'examens les notes et documents dont la liste aura été fixée par l'enseignant responsable de la matière.

La Licence ne sera validée qu'après la validation du stage.

Descriptif des cours Année universitaire 2009-2010

Semestre L3

ANALYSE DU TRAVAIL (S. LOUTFALLAH) (C ; 3 cr.)

A partir d'apports théoriques et méthodologiques, cet enseignement vise une initiation générale aux différentes formes d'analyse du travail centrée sur la compréhension, le diagnostic et la transformation des situations de travail.

INITIATION A LA PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL (J. CHAMICHIAN) (C, 3cr.)

-Qu'est-ce que la psychologie du travail ?

Un individu qualifié faisant partie d'un groupe qui produit ?

Beaucoup de vecteurs interviennent et affectent l'homme et le groupe.

La croissance de la personnalité, les problèmes d'influences et d'autorité, le leadership, les mentalités, la culture d'entreprise, la maturité émotionnelle, les aptitudes aux affaires etc. sont des concepts à développer.

Le groupe est associé à l'idée de force. Toutefois cette puissance collective suscite des réactions ambiguës : elle rassure et elle menace.

Les systèmes de valeurs, le cadre et le style de vie quotidienne, se sont profondément transformés. L'évolution des cadres et des processeurs de communication, ainsi que l'ébranlement des modes traditionnels d'autorité tant familiale que professionnelle, suscitent la recherche de nouveaux équilibres psychosociaux, et par suite un réaménagement des groupes et des relations en groupe.

PSYCHOLOGIE ET ENTREPRISE (J. CHAMICHIAN) (C, 3cr.)

Le passage de l'artisanat à l'entreprise moderne s'est fait grâce aux concepts scientifiques : la raison, la méthode et l'organisation.

La notion de capital humain, les conflits et la dynamique de groupe sont des critères de choix pour comprendre la psychologie de l'homme au travail.

La vie d'une entreprise est de plus en plus compliquée, qu'elle ait à fabriquer ou à dispenser des services. De nombreuses contraintes extérieures agissent sur son fonctionnement, dont il faut surmonter les effets pour parvenir aux buts fixés. Le progrès technique s'accélère, la production doit, avec le moindre décalage, suivre l'évolution, en organisant la spécialisation et la concentration de moyens de plus en plus puissants, l'amélioration des qualités, et l'obtention de prix de revient compétitifs.

L'acception même du mot « entreprise », contient une idée d'innovation, voire d'aventure. Il y a donc à l'origine de la constitution d'une entreprise, des buts que l'on se propose d'atteindre, et en vue desquels on doit réunir un certain nombre de moyens d'une nature appropriée aux objectifs visés. Ces moyens, il faut les organiser, ce qui est assez facile du point de vue purement matériel.

Du point de vue humain, il faut obtenir le consensus des hommes en présence pour réaliser une structure éminemment fonctionnelle de l'entreprise, et lui donner son efficacité.

DEONTOLOGIE ET PRATIQUE PROFESSIONNELLE (S. LOUTFALLAH) (S ; 3 Crs.)

L'enseignement porte sur la déontologie du psychologue du travail dans l'exercice de ses fonctions:

1. Etude et comparaisons de divers codes de déontologie du psychologue (France, Canada, Angleterre, Etats-Unis etc.).
2. La Commission Nationale de Déontologie des Psychologues (France).
3. Cas de la France: Le Code du travail (articles consacrés à l'évaluation et la formation des adultes), recommandations de la Commission Nationale Informatique et Libertés (protection des données, etc.).
4. Analyse de cas
5. Travail en sous-groupes sur des thèmes ouverts (autonomie technique du psychologue et contraintes organisationnelles, déontologie et E-recrutement, etc.).

INTRODUCTION AU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES (S. LOUTFALLAH) (C ; 3 Crs.)

De la fonction Personnel à la fonction RH.

Le langage de la GRH

Les grands axes de la fonction RH

La GRH : une fonction partagée

RELATIONS PUBLIQUES I (M. GEORR) (C, 3 cr.)

L'objectif du cours est de former l'étudiant pour qu'il puisse assumer la fonction d'un chargé de communication dans tout genre d'entreprise. Il apprendra ainsi à se familiariser avec le concept de la communication en général et plus précisément celui des différentes techniques utilisées comme le marketing et la publicité. Il apprendra également l'importance de chaque média et comment réussir ses relations avec la presse.

Le cours s'articule autour de volets différents en rapport avec la communication. Après une introduction au concept de la communication en général, les différentes techniques de communication sont expliquées (propagande, publicité, marketing et relations publiques). Le rôle et les fonctions d'un chargé de communication sont ensuite mis en valeur. L'étudiant se familiarise également avec les médias principaux (télé, radio, ...) ainsi qu'avec d'autres outils de communication (promotions...).

TECHNIQUES D'ENQUETE I (Ch. Kasparian) (C, 3cr.)

Pré requis : Psychologie et analyse des données. Concepts de base.

Concevoir un sujet de recherche ou d'enquête et élaborer un questionnaire adéquat après avoir élaboré les variables descriptives et explicatives du phénomène étudié. Concevoir un ensemble de codes après avoir catégorisé les réponses possibles et prévoir la grille de codification de manière à rendre le questionnaire dépouillable informatiquement.

Conception d'un sujet d'enquête. Elaboration des variables. Détermination des champs d'observation et des unités statistiques. Conception du questionnaire. Principes et types de codification. Préparation du manuel de l'enquêteur. Elaboration de la grille de codification. Exploitation des résultats. Conception des tableaux d'analyse.

Semestre L4

RECRUTEMENT & SELECTION I (S. LOUTFALLAH) (C; 3 crs.)

Dans le domaine du recrutement professionnel, on observe une nette progression de méthodes non validées par des techniques scientifiques (par exemple, la graphologie), voire même de méthodes irrationnelles (astrologie, numérologie...), dans l'évaluation des aptitudes et de la personnalité des candidats.

Cet enseignement a pour objectifs, d'une part, de faire, connaître aux étudiants les principales techniques d'évaluation utilisées dans la sélection du personnel et, d'autre part, de leur apporter les outils méthodologiques permettant d'apprécier leurs qualités psychométriques, en insistant tout particulièrement sur les problèmes de validité. Par ailleurs, il sensibilise les étudiants au fait que l'évaluation d'une personne peut être biaisée par de nombreux facteurs.

Différents thèmes seront abordés: le choix des outils d'évaluation; les principes de construction des tests; la construction des différentes sortes d'étalement; la mise en œuvre et la validation d'une procédure de sélection.

FORMATION PROFESSIONNELLE I (S. LOUTFALLAH) (C, 3crs.)

L'enseignement s'organise autour de trois grands thèmes:

1. Les contextes de la formation des adultes: approche historique, les fonctions et les effets de la formation en entreprise, etc.
2. La vie adulte, un apprentissage permanent: les temporalités, les spécificités et les défis de la vie adulte; les théories de l'apprentissage et les modèles de l'apprenant, etc.
3. L'ingénierie de la formation: démarches, acteurs et évolution; analyse des besoins et définitions des objectifs; méthodes pédagogiques; les méthodes d'évaluation en formation, etc.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE I (S. LOUTFALLAH) (C, 3 crs.)

Les services et activités qui s'adressent à des individus de tout âge, à toutes les étapes de leur vie, pour les aider à faire leur choix éducatifs ou professionnels et à gérer leur évolution professionnelle constituent ce qu'on appelle "l'orientation professionnelle".

Cet enseignement propose une approche théorique pour les personnes qui travailleront dans le contexte de l'éducation, de la formation et de l'emploi.

L'enseignement aborde les thèmes suivants:

1. L'orientation professionnelle des jeunes
2. L'orientation professionnelle des adultes
3. L'accès à l'orientation professionnelle
4. Les systèmes d'orientation professionnelle
5. La notion de reconnaissance et validation des acquis (exemple de la France): histoire, principes et modalités de reconnaissance en vue de la poursuite ou de la reprise des études, de l'obtention d'un diplôme, d'un changement d'activité, etc.
6. Bilan de compétences: Le Bilan de compétences permet à des travailleurs d'analyser leurs compétences professionnelles, leurs aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.

PSYCHOPATHOLOGIE DU TRAVAIL (S. LOUTFALLAH) (C ; 3 Crs.)

Cet enseignement est consacré, premièrement, aux problèmes psychologiques engendrés par le travail: les états de fatigue et les névroses du travail, le concept de concept de « burn-out », les aspects psychopathologiques particuliers liés à certains milieux de travail, les problèmes engendrés par l'automatisation et l'utilisation de l'informatique. Il aborde ensuite la question de l'insertion professionnelle des malades et des handicapés mentaux. Les effets du chômage sur la santé mentale et les méthodes d'aides psychologiques des chômeurs sont l'objet d'une partie distincte de cet enseignement.

PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL: DU CONCEPT A LA REALITE DU MONDE DU TRAVAIL (J. CHAMICHIAN) (C, 3cr.)

La Psychologie du travail couvre de nombreux domaines, intervenant à tous les stades de la "vie" du travailleur dans l'organisation : le recrutement, la gestion des carrières, la formation, l'évaluation des performances, la gestion des conflits, la concertation sociale, la motivation et l'implication du personnel, la communication, la satisfaction au travail, les conditions du travail... Ainsi qu'un ensemble de concepts comme l'Ergonomie, le Marketing et même actuellement le Neuro-marketing ! Mais entre la théorie et la pratique, un monde existe.

PROBABILITES ET LOIS STATISTIQUES (Ch. Kasparian) (C, 3cr.)

Pré requis : Psychologie et analyse des données, Concepts de base.

Initier les étudiants à une approche probabiliste dans le but des applications statistiques, telles que l'échantillonnage représentatif dans le cas d'enquête par sondage et l'extrapolation des résultats tirés des enquêtes à l'ensemble de la population observée.

CALOT. G. (1970) : Les probabilités, Paris, Dunod.

COMTE, M. et GARDEN, J. (1987) : Statistiques et Probabilités pour les sciences économiques et sociales, Paris, PUF.

OUANER, H., BERNARD, J.M. et LEROUX, B. (1990) : Analyse inductive des données, Paris, Dunod.

Initiation aux notions élémentaires des probabilités. Le concept de la variable aléatoire et ses caractéristiques. Les principales lois statistiques. Passage aux applications des probabilités dans le domaine des sciences humaines.

RELATIONS PUBLIQUES II (M. GEORR) (C, 3 cr.)

Pré requis: Relations Publiques I

La Psychologie du travail couvre de nombreux domaines, intervenant à tous les stades de la "vie" du travailleur dans l'organisation : le recrutement, la gestion des carrières, la formation, l'évaluation des performances, la gestion des conflits, la concertation sociale, la motivation et l'implication du personnel, la communication, la satisfaction au travail, les conditions du travail... Ainsi qu'un ensemble de concepts comme l'Ergonomie, le Marketing et même actuellement le Neuro-marketing ! Mais entre la théorie et la pratique, un monde existe.

Les différentes étapes qui permettent la construction d'une campagne de communication sont expliquées (détermination de l'image de marque - choix des publics cibles de la campagne - objectif de la campagne - choix des moyens d'action pour atteindre les objectifs - évaluation). L'étudiant sera ensuite introduit aux différents moyens d'action qui lui permettront de réaliser sa campagne (moyens de communication écrite ou orale).

Semestre L5

RECRUTEMENT & SELECTION II (S. LOUTFALLAH) (A; 3 crs.)

Pré requis : Recrutement & sélection I

L'atelier entend contribuer à la formation aux différentes techniques ou méthodes d'évaluation tout en s'interrogeant sur la valeur et la pertinence de ces méthodes. Le déroulement de l'atelier prévoit:

1. Recherches bibliographiques, notes de lecture et exposés des étudiants sur différentes méthodes d'évaluation, leur validité et leur utilisation.
2. Formation à l'aide d'exercices pratiques et de mises en situation à l'évaluation des personnes (entretien, observation d'exercices de groupe, questionnaires d'évaluation, etc.)

La première partie de l'atelier est consacrée à la présentation générale de différentes catégories de tests et l'étude approfondie d'un test de chaque catégorie.

Les activités correspondent à des exercices de sélection fictive réalisés par les étudiants, qui ont, dans un premier temps à établir le profil du candidat recherché à partir d'une analyse de poste, et dans un second temps à définir une procédure générale de sélection. Une partie des séances sera consacrée à la découverte et l'utilisation de quelques tests classiquement employés dans ce domaine, et à l'illustration de l'apport de la psychologie du travail à l'étude des situations d'évaluation.

L'atelier s'organisera autour de travaux concrets: Tri des CV. Entretiens de recrutement. Rédaction d'une synthèse d'entretien. Passation de tests. Restitution des résultats.

FORMATION PROFESSIONNELLE II (S. LOUTFALLAH) (A, 3crs.)

Pré requis: Formation professionnelle I

L'atelier permet aux étudiants de découvrir les concepts et outils utilisés dans le domaine de la formation pour adultes afin d'être en mesure de concevoir des formations, d'en animer ou bien de comparer des offres de formation.

En particulier seront mis en pratique la définition des objectifs pédagogiques et de formation, les méthodes pédagogiques traditionnelles comme l'exposé oral, l'exercice d'application ou les méthodes pédagogiques actives telles que le jeu de rôles, l'étude de cas, le jeu de simulation, le travail en groupe etc. Un projet est requis pour la validation de l'atelier : Concevoir une formation de A à Z.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE II (S. LOUTFALLAH) (A, 3 crs.)

Pré requis: Orientation professionnelle I

La mesure des intérêts et des valeurs est tout particulièrement utile puisque les intérêts et les valeurs participent largement à définir les choix dans les domaines de l'éducation, de la formation et du travail. De plus, les recherches montrent qu'ils contribuent, plus encore que les aptitudes, au sentiment de satisfaction et de bien être dans le travail et qu'ils sont un puissant prédicteur de l'instabilité et du *turn over*.

Le premier volet de cet atelier est de présenter les tests communément utilisés dans l'orientation scolaire et professionnelle.

Le deuxième volet doit permettre à chaque étudiant:

1. d'engager une réflexion personnelle sur son propre parcours,
2. d'élaborer un portefeuille de compétences et faire le point sur ses expériences en identifiant ses acquis (expérientiels et formels), ses capacités et ses compétences
3. de mieux définir et conduire son projet en ayant comme visée l'exploration des secteurs et des activités professionnels où ces expériences peuvent être réinvesties.

Un projet est requis pour la validation de l'atelier : Portefeuille de compétences.

ERGONOMIE (S. LOUTFALLAH) (C ; 3 cr.)

Pré requis: Analyse du Travail

Ce cours a pour objectif de présenter à l'étudiant les notions, les concepts et les données du vaste domaine de l'ergonomie, discipline ayant pour objectif l'adaptation du travail à l'homme.

Définitions et courants de l'ergonomie. Principaux concepts clés et notions de l'ergonomie (tâche, activité, modèle, compétences, etc.). Démarche ergonomique et techniques de recueil de données (observations, analyse des communications, etc.), les grandes étapes (analyse de la demande, collecte des données, recommandation, etc.) et les méthodes de l'analyse ergonomique (l'observation de l'activité, l'analyse des communications dans le travail, la simulation, etc.) orientée vers la prévention ou la conception. Développement de l'ergonomie dans les entreprises. Articulation ergonomie et Ressources Humaines.

IMAGE DE SOI, PROJETS ET ORIENTATION PROFESSIONNELS (M. CHARABATI) (C, 3cr.)

Ce cours vise à faire le lien après en avoir pris connaissance entre différentes orientations, écoles et théories psychologiques concernant l'identité, l'image de soi, le concept de soi d'une part, le choix et le projet professionnel d'autre part.

L'étudiant pourra élaborer et approfondir une synthèse concernant la thématique suivant ses affinités pour l'un ou l'autre des choix théoriques proposés.

Après avoir élucidé les différentes définitions de l'identité et de l'image de soi et analysé les concepts, seront abordées les identités individuelles, familiales et sociales.

L'apport de différentes perspectives telles que psychanalytique, cognitive, psychosociale et développementale sera détaillé, afin de permettre d'analyser le comment et le pourquoi du choix professionnel de sa réussite ou de son échec, du changement de carrière, et en retour de l'incidence du projet professionnel sur l'image de soi, la réalisation de soi, et la construction identitaire.

LA PSYCHOSOCIOLOGIE DU TRAVAIL (S. HIJAZI) (C, 3cr.)

Introduction générale

Chapitre I : La psychologie sociale : contribution pour comprendre le milieu du travail

Introduction.

1- Quelques « notions de base ».

2- La contribution de la psychologie sociale pour comprendre le milieu du travail.

Chapitre II- Principaux faits psychosociaux aux entreprises :

Introduction

1-L'interaction sociale :

1.1 - La spécialité de l'interaction humaine (l'apport de G.H. Mead).

1.2- Les formes de l'interaction sociale :

- a- Interaction digitale et analogique.
 - b- Interaction de confirmation ou d'information-invalidation.
 - c- Interaction de tangentialisation, de disqualification et de mystification.
 - d- Exemples d'analyse d'Interactions.
- 1.3- La dynamique des interactions :
 - a- Complémentarité et symétrie.
 - b- La dynamique des attitudes.
 - c- La dynamique des rôles.
 - d- Exemple : le repérage des jeux organisationnels (le jeu bureaucratique à la française).
- 1.4- L'analyse des jeux d'interactions :
 - a- Se poser les bonnes questions.
 - b- Trouver le cadrage adapté.
 - c- Les phases de l'analyse.
- 2- L'influence sociale :
 - 2.1- changement de mentalité par la dynamique de groupe.
 - 2.2- Les conditions du changement :
 - 2.2.1- L'existence d'une pression de la situation.
 - 2.2.2- L'existence de zones de liberté.
 - 2.2.3- L'existence de modèles socioculturels valorisés.
 - 2.3- La conduite du changement.
 - 2.4- Les phases du changement de mentalité.
- 3- Les conflits d'intérêts :
 - 3.1- La théorie du conflit réel.
 - 3.2- Le conflit d'intérêt et la formation des coalitions.
 - 3.3- Les conditions pour l'apparition du conflit intergroupe dans l'entreprise.
- 4- Le pouvoir et l'autorité :
 - 4.1- L'autorité : Les trois types selon Max Weber.
 - 4.1.1- L'autorité charismatique.
 - 4.1.2- L'autorité traditionnelle.

Semestre L6

TESTS DE SELECTION ET D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (J. CHAMICHIAN) (C, 3cr.)

L'idée de "mesurer le psychisme" est née avec la psychologie expérimentale à la fin du XIX siècle. En réalité, on ne "mesure" pas telle ou telle dimension de la personnalité : une grandeur, on le sait, n'est mesurable que si l'on peut en définir l'égalité et l'addition. Ici, on ne peut définir que des égalités (ou des inégalités) de résultats de mesures entre deux ou plusieurs personnes, non leur addition. Le terme de "métrique" (mesure) est néanmoins resté dans le vocabulaire de la psychologie.

Les méthodes métriques comprennent au niveau psychosociologique les enquêtes par sondages et les échelles d'attitudes, et au niveau psychologique la méthode des tests.

LES PROBLEMES HUMAINS DANS L'ENTREPRISE (J. CHAMICHIAN) (C, 3cr.)

A chaque instant, dans nos rapports interhumains nous portons des jugements sur la valeur et sur les aptitudes, les qualités et les défauts de certaines personnes par rapport à la correcte réalisation d'un genre de travail ou à l'harmonie des relations affectives. Nous isolons généralement dans le vaste champ des observations ou des faits rapportés, telle ou telle réaction que nous considérons comme typique et qui nous permet de caractériser parfois la personne dont nous nous occupons.

Comment s'opère ce choix de la réaction typique, ce jugement sur la valeur ?

1- Evaluation Psychologique et tests Psychométriques :

- a- Critique des concepts de la psychologie
- b- Critique des tests
- c- Critique de la situation d'examen
- d- Critique de la notion d'examen et de sélection
- e- Qu'est-ce qu'un test ?

2- Limite des tests

3- La sélection professionnelle

4- La gestion des cadres

5- Turnover et dégradation naturelle

6- Techniques des plans de carrière:

- a- Eventail des possibilités humaines
- b- Besoin de former les cadres
- c- La formation pluridisciplinaire
- d- Le pouvoir et le commandement
- e- Exemple-type de plan de carrière
- f- Avantages du plan de carrière
- g- Inconvénient du plan de carrière

EVALUATION DU POTENTIEL HUMAIN: ASSESSMENT CENTERS & 360° FEEDBACK (S. LOUTFALLAH) (C; 3 crs.)

Pré requis: Recrutement et Sélection I et II

A- Assessment Centers (AC)

L'AC est un ensemble de méthodes d'évaluation en « situation » qui utilise différents moyens et outils à base de simulations de travail (études de cas, jeux de rôle, prise de poste,

etc.), accompagnées d'entretiens et éventuellement de tests et de questionnaires de personnalité etc.

Les thèmes abordés :

- I- Principes généraux
 - 1- Définition
 - 2- Assessment centers v/s development centers
- II- Atouts et limites des AC
- III- Validité des AC
- IV- Mise en place d'un AC
 - 1- Définir les objectifs
 - 2- Communication
 - 3- Définir les compétences
 - 4- Choix des exercices (panorama d'exercices)
 - 5- Choix des évaluateurs et des évalués
 - 6- Formation des observateurs
 - 7- Réalisation de l'AC
 - 8- La ou les décisions
 - 9- Restitution
 - 10- Développement

B- 360° feedback

L'évaluation 360° feedback consiste en des évaluations réalisées par les supérieurs, les collègues et les subalternes. Comme elle regroupe une grande variété de points de vue, elle constitue une rétroaction précieuse sur le rendement d'une personne et met efficacement en relief les points forts et les points à améliorer.

Les thèmes abordés :

- I- Contexte
- II- 360° qu'est-ce que c'est ?
- III- Objectifs
- IV- 360° orienté évaluation
- V- 360° orienté développement
- VI- Mise en place d'un 360°
- VII- Les choix
- VIII- Construction d'un questionnaire
- IX- Créer un plan de développement

DROIT DU TRAVAIL, CNSS & IMPÔTS SUR LE SALAIRE (S. LOUTFALLAH) (S ; 3 Crs.)

Ce séminaire abordera les thèmes suivants :

1. Droit du Travail Libanais
2. Droit CNSS
3. Impôts sur le salaire

Le séminaire sera assuré par des intervenants externes provenant du monde professionnel et experts dans le domaine d'intervention.

PUBLICITE ET SOCIETE (Gh. Haddad) (C, 3cr.)

Ce cours a pour objectif d'initier les étudiants en première année au monde à la fois créatif, sociologique, psychologique et économique de la publicité. La publicité bien que présente, voire accaparante dans notre vie quotidienne, reste un domaine méconnu dans ses différentes composantes. D'où l'intérêt de ce cours.

Très large références bibliographiques dans différents domaines rattachés à la publicité à savoir l'économie, la psychologie, la sociologie, la création, la communication, le droit, la linguistique et la sémiologie etc.

Définition, historique de la publicité, le fonctionnement d'une agence de publicité ainsi que le rapport avec les différents acteurs à savoir les sociétés d'achats d'espaces publicitaires, les médias, le consommateur, initiation à la communication médiatique et institutionnelle, stratégie publicitaire et publicité, sociologie et sociétés. Connaissance du produit et l'importance de la marque.