

Dossier de demande de création d'un Diplôme d'Université

Accompagner les changements avec les outils de la psychologie positive – environnement professionnel, éducatif et sportif

Circuit de validation :

1/ Avis favorable G9

22/10/2024

2/ Date de passage au(x) conseil(s) de composante(s) :

3/ Date de passage au Conseil de collegium :

4/ Date de passage au Comité d'examen des DU¹:

5/ Date de passage au Conseil de formation :

I. RATTACHEMENT ADMINISTRATIF

Date d'ouverture prévisionnelle :

Octobre 2025
UFR SHS Metz
Cyril Tarquinio
Professeur des Universités
0670303052
Cyril.tarquinio@univ-lorraine.fr
UFR SHS METZ
Julien BRUNO-ENZINGER
Docteur en psychologie de la santé
0745075773
julien.bruno@univ-lorraine.fr
UFR SHS METZ
Centre Pierre Janet

Composante(s) assurant la responsabilité pédagogique de la formation :

Nom du responsable pédagogique de la formation :

Qualité :

Téléphone :

E-mail :

Composante de rattachement :

Nom du responsable pédagogique de la formation :

Qualité :

Téléphone :

E-mail :

Composante de rattachement :

Composante assurant la responsabilité administrative (inscription des étudiants, conventions ou contrats de formation, etc.) :

II. OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION

Le rapport « People at Work 2022 : l'étude Workforce View » étudie les comportements des salariés face au monde du travail actuel, ainsi que leurs attentes et espoirs vis-à-vis de leur futur environnement de travail. ADP Research Institute a interrogé 32 924 actifs dans 17 pays entre le 1^{er} et le 24 novembre 2021, dont 1 951 en France. Cette enquête révèle que 67% des salariés se sentent stressés au travail au moins une fois par semaine (contre 62% avant la pandémie) et parmi eux, 1 sur 7 ressent du stress tous les jours et 53% pensent que leur travail pâtit d'une santé mentale en détresse.

Dans le même temps, une étude de Santé publique France (2022) montre que 24% des Français présente un état anxieux et 17% reconnaît des signes d'un état dépressif, chiffres qui sont constants depuis 3 ans et le début de l'épisode covid et en augmentation hors pandémie (+11 points et +7 points).

Nous voyons bien ici que les troubles anxio-dépressifs et le stress portent atteinte aux individus que l'on soit dans le champ du travail mais aussi dans la vie courante, dans le sport ou encore dans le champ de l'éducation (pour les enseignants comme les élèves).

Pourquoi les individus sont-ils soumis à ce stress quotidien dont les effets sont délétères sur leur santé et leurs performances ? Ce stress relève-t-il de leur personnalité ou les conditions de travail peuvent-elles être incriminées ? Peut-il être question de stratégies d'accompagnement défectueuses tant sur le plan personnel que professionnel ? Les individus peuvent-ils apprendre à faire face ? Comment ?

Forts de notre expérience avec notre DU « Introduction à la psychologie positive » créé en 2016, nous avons formé pendant 7 ans des intervenants en psychologie positive capables de décliner ses concepts spécifiques dans les champs des ressources humaines, du management, de l'éducation et du sport. Nous avons aussi eu des stagiaires dans le champ de la santé (infirmiers ou psychologues) qui ont tenté d'adapter nos apports à leur pratique, mais cela n'est pas suffisant.

Au cours de ces 7 années fructueuses, à partir des retours des stagiaires, des questionnaires d'évaluation et de satisfaction, des demandes des professionnels en lien avec le Centre Pierre Janet, nous arrivons à la conclusion qu'une partie des professionnels manquaient de compétences spécifiques en lien avec leurs pratiques professionnelles quotidiennes à l'issue de la formation telle qu'elle est donnée aujourd'hui. En effet, la caractéristique « introductive » de notre actuel DU avait pour objectif de faire acquérir les fondements de la psychologie positive comme science et de faire intégrer les postures spécifiques de ce courant aux pratiques déjà existantes chez les professionnels.

En 2016, le DU était novateur en ce sens. Aujourd'hui, avec l'avancée des recherches scientifiques et le contexte environnemental que nous avons développé précédemment, une « introduction à la psychologie positive » n'est plus suffisante et ne répond pas aux demandes spécifiques des professionnels du champ du travail, du sport ou de l'éducation.

C'est pourquoi nous sollicitons aujourd'hui la création de ce DU pour répondre aux besoins de ces environnements professionnels particuliers et du monde d'aujourd'hui, tout en s'appuyant sur les résultats des recherches scientifiques actuelles.

Ce DU sera créé en même temps qu'un autre DU de psychologie positive dans le champ de la santé mentale. Ils auront des objectifs communs et donc un tronc commun d'enseignements, mais aussi des objectifs spécifiques, en fonction du champ d'application, auxquels nous répondrons par des contenus distincts.

Concernant les objectifs communs, les stagiaires devront être capables :

- d'intégrer et d'articuler les fondements théoriques de la psychologie positive ;
- d'effectuer des recherches bibliographiques et de produire un écrit scientifique dans son champ disciplinaire ;

- d'utiliser la posture spécifique de la psychologie positive en repérant et développant les ressources psychologiques des individus.

Concernant les objectifs spécifiques de ce DU que nous intitulerons « Accompagner les changements avec les outils de la psychologie positive – environnement professionnel, éducatif et sportif », les stagiaires devront être capables :

- de décliner dans les domaines professionnels les concepts de la psychologie positive et de les appliquer à la gestion des ressources humaines et au rapport au travail ;
- de proposer une articulation des concepts de la psychologie positive pour le développement de nouvelles approches pédagogiques et éducationnelles ;
- d'adapter les connaissances de la psychologie positive à l'encadrement des sportifs.

III. PUBLICS VISES

a. Type de public :

Peuvent être inscrits au Diplôme Universitaire « **Accompagner les changements avec les outils de la psychologie positive – environnement professionnel, éducatif et sportif** » les professionnels suivants **d'un niveau 6 de qualification indicatif en entrée de DU** :

- Les psychologues du travail ou de l'éducation nationale
- Les DRH, RRH et chargés de ressources humaines
- Les moniteurs-éducateurs, Éducateurs de Jeunes Enfants ou éducateurs spécialisés
- Les professeurs du primaire, secondaire ou du supérieur
- Les coachs personnels (niveau Licence)
- Les titulaires d'une licence STAPS et entraîneurs sportifs (niveau Licence)
- **Tout professionnel (même d'un niveau de qualification inférieur) pouvant justifier de la nécessité d'une telle formation dans le cadre de sa professionnalisation verra sa candidature examinée et pourra se voir proposer un processus de VAE pour l'entrée en DU (si cela s'avère réalisable).**

NB : L'admission des candidats sera validée dans le cadre d'une commission pédagogique préalable réunissant les responsables pédagogiques de la formation

Formation Continue – Les étudiants en cours de DN (qui suivront le DU en parallèle) pourront s'inscrire sous le statut FI

b. Pré-requis et niveau d'entrée requis :

Pas de prérequis spécifiques exigés, sinon le fait de disposer du diplôme considéré pour accéder à la formation ou d'être en dernière année de formation pour son obtention

IV. OPPORTUNITE DE LA CREATION DU DIPLOME D'UNIVERSITE

a. Opportunités vis-à-vis des besoins socio-économiques

En quoi le projet répond-il à une demande socio-économique, en particulier de branche professionnelle, fédération d'entreprises, entreprises, collectivités...? Avez-vous repéré des besoins ou des évolutions de qualifications sur le marché de l'emploi ?

Les coûts engendrés par les effets du stress sur les personnes et leurs conséquences deviennent des enjeux financiers et humains importants : absentéisme, burnout, suicides, etc. Pourtant de nombreuses tentatives et moyens ont été mis en œuvre, mais souvent empruntés au modèle médical. Par conséquent, avoir recours à des solutions alternatives est une nécessité. Il pourrait s'agir de promouvoir le bien-être des individus et d'envisager la prévention des risques psychosociaux comme une conséquence de dispositifs mis en œuvre.

Concernant le DU « Accompagner les changements avec les outils de la psychologie positive – Environnement professionnel, éducatif et sportif », nous nous appuyons sur notre expertise des sept dernières années pour offrir un parcours spécifique aux professionnels des ressources humaines, du sport et de l'éducation. En effet, accompagner les salariés et les ressources humaines au développement de la qualité de vie au travail, développer le bien-être des sportifs et des élèves et donner des outils aux coachs, managers et enseignants pour prendre en charge leurs publics est aujourd'hui un enjeu de santé publique majeur.

b. Opportunités au regard de l'offre de formation existante (UL et hors UL)

Si des formations proches existent à l'UL, quelle est la spécificité de ce DU ?

En quoi le projet de DU répond-il à des besoins non satisfaits par rapport aux besoins du marché (au niveau local/territorial, régional, national, international)

Il existe aujourd'hui, en dehors de notre DU actuel « Introduction à la psychologie positive », deux DU de psychologie positive sur le territoire métropolitain :

- le Diplôme Universitaire « Développer la santé mentale et relationnelle » (anciennement DU de Psychologie Positive) de l'Université Grenoble-Alpes ;
- le Diplôme Universitaire « Psychologie Positive : santé, bien-être, qualité de vie » de l'Université de Tours.

Les deux DU sus-mentionnés sont plutôt axés sur le monde de la santé mais ne souffriront pas de concurrence avec la spécificité de notre futur DU puisque nous souhaitons plutôt nous inscrire dans le monde du travail, du sport ou de l'éducation.

Nous avons suivi les recommandations du directeur de l'UFR SHS-Metz et du G9 en prenant appui auprès de nos collègues de STAPS pour vérifier que nous ne faisons pas double emploi. Cette recommandation nous a permis d'envisager un partenariat avec un des maîtres de conférences qui interviendra dans notre DU.

Si notre précédent DU résonnait déjà avec les valeurs portées par l'Université de Lorraine, ce nouvel axe de professionnalisation confirme les actions défendues par notre établissement en matière d'innovation en Sciences Humaines et Sociales et offrent une dimension supplémentaire à la formation continue des acteurs de terrain dans les domaines du bien-être et de la qualité de vie.

V. PARTENARIATS ENGAGES

- Quelles collaborations internes (autres laboratoires, composantes, etc.) et/ou quels partenariats externes sont envisagés ?
 → Quelle est la nature de la collaboration ?

Association Française et Francophone de Psychologie Positive
 Association Francophone de Psychologie de la santé

VI. FINALITES – REFERENTIELS D'ACTIVITES ET DE COMPETENCES

a. Finalités professionnelles

Est-ce que le DU permet l'insertion et l'exercice d'un métier ou de plusieurs métiers identifiés ? Dans ce cas merci de préciser le(s) type(s) de métier(s).

CF. Codes ROME : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/decouvrir-le-marche-du-travail/les-fiches-metiers.html>

Métier(s) visé(s)	Code ROME
Chef d'entreprise	M1302
Psychologue du travail	K1104 – K2112
Directeur des ressources humaines	M1503
Professeur	K2106 – K2107
Educateur – Educateur sportif	K1207 – G1204
Coach professionnel	M1502

Est-ce que le DU vise, non pas l'exercice d'un métier en totalité, mais de compétences professionnelles complémentaires dans un secteur d'activité ? Dans ce cas merci de préciser lesquelles.

Compétences professionnelles complémentaires
Réaliser des missions de prévention adaptées aux personnes à qui il s'adresse.
Être capable de s'inscrire dans une perspective interdisciplinaire et intégrative en matière de santé dans le cadre de son exercice du métier
Veiller constamment sur son secteur d'intervention afin de repérer les risques et de proposer des solutions.
S'approprier un nouvel outil de travail complémentaire, en toute sécurité
Connaître et maîtriser la posture spécifique de l'intervenant en psychologie positive

b. Poursuite d'études envisagées éventuellement

Non-concerné

c. Référentiel d'activités et de compétences

CF. Notice d'aide pour la constitution d'un dossier de création de DU, paragraphe « les référentiels de quoi parle-on ? »

REFERENTIEL D'ACTIVITES
(Situations de travail et activités exercées)

Psychologue du travail

Concevoir et déployer un dispositif d'intervention ad hoc en psychologie du travail/ clinique du travail auprès des organisations
Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail / clinique du travail
Concevoir et animer des actions de sensibilisation et des formations sur la santé au travail et les transformations sociotechniques du travail des acteurs de l'organisation
Développer et actualiser ses compétences en psychologie du travail/clinique du travail

Chef d'entreprise

Veiller au bien-être de son équipe
Recruter de nouveaux collaborateurs
Être acteur de la santé au travail de ses collaborateurs

Directeur des Ressources humaines – chargé de ressources humaines

Contribuer à la qualité du dialogue social et des instances au sein de l'entreprise
Gestion des compétences de collaborateurs
Préserver la santé et le bien-être des salariés au travail

Professeur

Animer des activités culturelles, éducatives, sportives auprès d'enfants et d'adolescents
Participer à l'élaboration du projet pédagogique de l'établissement
Suivre et conseiller les élèves dans l'organisation du travail personnel
Être acteur du bien-être des élèves

Éducateur

Mettre en place les activités journalières pour la personne ou le groupe, en suivre la réalisation et intervenir lors de conflits ou d'incidents
Procéder au suivi du projet socioéducatif avec la personne et lui proposer des axes d'adaptation
Mettre en place des actions de développement individuel, social ou familial

Coach professionnel

Recueil et analyse des attentes du bénéficiaire
Choix d'une stratégie d'accompagnement
Animation de séance individuelle ou collective

REFERENTIEL DE COMPETENCES
(Compétences et acquis d'apprentissage correspondants)

BLOC DE COMPÉTENCES C1

Connaissance de la psychologie du travail, de la prévention des risques professionnels (ou psychosociaux)
Connaissance du fonctionnement de l'entreprise et des systèmes d'organisation du travail
Connaissance de techniques d'entretien (semi-directif) et d'animation de groupe
Maîtrise des techniques d'écoute et d'analyse de discours
Connaissance des techniques de prévention, de gestion des conflits (type CNV [communication non-violente]) et de médiation

BLOC DE COMPÉTENCES C2

Connaissance des théories du management
Connaissance des ressources humaines
Gestion des conflits
Recrutement
Accompagnement des collaborateurs

BLOC DE COMPÉTENCES C3

Connaître les élèves et les processus d'apprentissage
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique
Prendre en compte la diversité des élèves
Accompagner les élèves dans leur parcours de formation
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves
Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves

BLOC DE COMPÉTENCES C4

Connaître la psychologie de l'enfant
Connaître les spécificités de la prise en charge d'un public vulnérable
Instaurer une relation éducative
Identifier et analyser les besoins, les attentes et les ressources de la personne ou du groupe

VII. NIVEAU DE LA FORMATION

CF Notice d'aide paragraphe « Niveaux de qualification : le cadre national des certifications professionnelles »

Niveau de qualification indicatif en sortie de DU : 7

VIII. IDENTIFICATION DES ENSEIGNEMENTS ET CONTRIBUTION AUX COMPETENCES (ET AUX BLOCS LE CAS ECHEANT)

CF. Notice d'aide paragraphe « Identification des enseignements et contribution des enseignements aux compétences »

Bloc de compétences (Si enregistrement RNCP envisagé)	Compétences	Enseignements associés, contribuant au bloc de compétences
Bloc C1	C1-1 <i>Connaissance de la psychologie du travail, de la prévention des risques professionnels (ou psychosociaux)</i>	UE1-EC1 : Introduction à la psychologie positive UE2-EC1 Aspects théoriques de la Motivation UE2EC2 Conséquences de la motivation (bien-être, accomplissement...) UE3-EC1 : Cadrage théorique, limites et perspectives UE3- EC2 — Les différentes approches U9-EC2 : Gestion du stress et des conflits interpersonnels
	C1-2 <i>Connaissance du fonctionnement de l'entreprise et des systèmes d'organisation du travail</i>	UE1-EC1 : Introduction à la psychologie positive UE8 : EC2 : Sens au travail et sens du travail UE8- EC3 : Libération managériale du travail

	<p>C1-3 Connaissance de techniques d'entretien (semi-directif) et d'animation de groupe</p>	<p>UE2- EC3 : Intervenir</p> <p>UE4- EC1 : La notion d'intervention en psychologie positive</p> <p>UE4-EC4 – Intervenir avec des outils de la psychologie positive, entre innovation et réinvestissement des pratiques</p>
	<p>C1-4 Maîtrise des techniques d'écoute et d'analyse de discours</p>	<p>UE1-EC1 : Introduction à la psychologie positive</p> <p>UE1-EC3 : Psychologie positive, entre innovation, complément et manière de réviser des pratiques antérieures</p> <p>UE3- EC3 – Intervenir</p> <p>UE4- EC1 : La notion d'intervention en psychologie positive</p> <p>UE4-EC4 : Intervenir avec des outils de la psychologie positive, entre innovation et réinvestissement des pratiques</p>
	<p>C1-5 Connaissance des techniques de prévention, de gestion des conflits (type CNV [communication non-violente]) et de médiation</p>	<p>UE4 -EC1 : La notion d'intervention en psychologie positive</p> <p>UE4-EC2 : les expériences vécues, le futur idéal, le sens et la notion de « psychothérapie positive</p> <p>UE5- EC1 : Activité physique et conséquences physiques et psychologiques</p>

		<p>UE5-EC2 : Psychologie positive et sport</p> <p>UE5-EC3 : Psychologie positive et performance</p> <p>UE9-EC2 : Gestion du stress et des conflits interpersonnels</p>
Bloc C2	C2-1 <i>Connaissance des théories du management</i>	<p>UE1-EC 1 : Introduction à la psychologie positive</p> <p>UE8 -EC1 : Repères managériaux, travailler, transformer – état des lieux</p> <p>UE8- EC2 : Sens au travail et sens du travail</p>
	C2-2 <i>Connaissance des ressources humaines</i>	<p>UE1-EC 1 : Introduction à la psychologie positive</p> <p>UE1-EC 3 : Psychologie positive, entre innovation, complément et manière de réviser des pratiques antérieures</p> <p>UE4- EC3 : Les forces de caractère</p> <p>UE8 -EC1 : Repères managériaux – travailler, transformer – état des lieux</p>
	C2-3 <i>Gestion des conflits</i>	<p>UE1-EC 3 : Psychologie positive, entre innovation, complément et manière de réviser des pratiques antérieures</p> <p>UE2- EC1 : Aspects théoriques de la Motivation</p>

		<p>UE2- EC2 : Conséquences de la motivation (bien-être, accomplissement...)</p> <p>UE9 EC2 : Gestion du stress et des conflits interpersonnels</p>
	C2-4 Recrutement	<p>UE4- EC1 : La notion d'intervention en psychologie positive</p> <p>UE8 -EC1 : Repères managériaux – travailler, transformer – état des lieux</p> <p>UE9 EC1 : La santé mentale du dirigeant</p>
	C2-5 Accompagnement des collaborateurs	<p>UE4- EC4 : Intervenir avec des outils de la psychologie positive, entre innovation et réinvestissement des pratiques</p> <p>UE6-EC1 : Les fondements du jobcrafting</p> <p>UE6- EC2 : Mise en pratique d'atelier</p> <p>UE8-EC2 Sens au travail et sens du travail</p> <p>UE8-EC3 La libération managériale du travail</p>
Bloc C3	C3-1 Connaître les élèves et les processus d'apprentissage Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique	<p>UE1-EC 2 : Méthodes de recherche en psychologie positive</p> <p>UE6-EC1 : Les fondements du jobcrafting</p> <p>UE6- EC2 : Mise en pratique d'atelier</p>

	C3-2 Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique	<p>UE1-EC 2 : Méthodes de recherche en psychologie positive</p> <p>UE7 -EC1 : Les programmes d'éducation positive</p> <p>UE7- -EC2 Psychologie positive, bien-être et école</p>
	C3-3 Prendre en compte la diversité des élèves	UE7-EC1 : Les programmes d'éducation positive
	C3-4 Accompagner les élèves dans leur parcours de formation	<p>UE7-EC1 : Les programmes d'éducation positive</p> <p>UE7- EC3 Enseignement et psychologie positive</p>
	C3-5 Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves	<p>UE7-EC1: Les programmes d'éducation positive</p> <p>UE7-EC2 : Psychologie positive, bien-être et école</p> <p>UE7-EC3 : Enseignement et Psychologie Positive</p>
	C3-6 Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves	<p>UE1-EC 2 : Méthodes de recherche en psychologie positive</p> <p>UE7-EC3 : Enseignement et Psychologie Positive</p>
Bloc C4	C4-1 Connaître la psychologie de l'enfant	<p>UE1-EC 1 : Introduction à la psychologie positive</p> <p>UE7-EC1 : Les programmes d'éducation positive</p> <p>UE7-EC2 : Psychologie positive, bien-être et école</p>

	C4-2 <i>Connaître les spécificités de la prise en charge d'un public vulnérable</i>	UE7-EC3 : Enseignement et Psychologie Positive
	C4-3 <i>Instaurer une relation éducative</i>	UE7-EC2 : Psychologie positive, bien-être et école UE7-EC3 : Enseignement et Psychologie Positive
	C4-4 <i>Identifier et analyser les besoins, les attentes et les ressources de la personne ou du groupe</i>	UE1-EC 2 : Méthodes de recherche en psychologie positive UE1-EC 3 : Psychologie positive, entre innovation, complément et manière de réviser des pratiques antérieures UE10-EC1 Projet tutoré UE10-EC2 Accompagnement à la note de synthèse

IX. MAQUETTE DE LA FORMATION

Les enseignements du Diplôme Universitaire DU « Accompagner les changements avec les outils de la psychologie positive – environnement professionnel, éducatif et sportif » seront répartis tout au long de l'année académique pendant une année, pour un volume total de 120 heures.

Fondé sur une alternance théorie-pratique, l'ensemble des regroupements permettra aux stagiaires de se familiariser avec la problématique de la psychothérapie positive.

D'abord théoriques, les enseignements permettront d'aborder les fondements de la psychologie positive et du bien-être. Il s'agira ensuite de mettre en œuvre les approches proposées afin d'apporter des réponses cliniques expertes. La formation sera complétée d'un travail écrit de fin d'année (format note de synthèse) qui fera l'objet d'un suivi individualisé.

Présence au cours :

La présence au cours est obligatoire et entre en ligne de compte en tant que condition d'assiduité dans la réussite du diplôme.

Les cours en présentiel sont complétés par la mise en ligne régulière sur la plate-forme ARCHE :

- des supports de cours après chaque regroupement,
- des documents venant en appui à la formation,
- d'une veille active sur les colloques, séminaires et autres assises dans le champ de la formation,
- ainsi que toutes les informations administratives et pédagogiques de la formation tout au long de l'année.

N° UE	Intitulé de l'UE	Compétences N°	Répartition du nombre d'heures selon les différentes modalités pédagogiques
UE1	Fondements théoriques de la psychologie positive	C1-1 Connaissance de la psychologie du travail, de la prévention des risques professionnels (ou psychosociaux) C1-2 Connaissance du fonctionnement de l'entreprise et des systèmes d'organisation du travail C1-4 Maîtrise des techniques d'écoute et d'analyse de discours C2-1 Connaissance des théories du management C2-2 Connaissance des ressources humaines C2-3 Gestion des conflits C3-1 Connaître les élèves et les processus d'apprentissage C3-2 Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique C3-6 Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves C4-1 Connaître la psychologie de l'enfant C4-4 Identifier et analyser les besoins, les attentes et les ressources de la personne ou du groupe	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :
UE2	Motivation et bien-être	C1-1 Connaissance de la psychologie du travail, de la prévention des risques professionnels (ou psychosociaux) C1-3 Connaissance de techniques d'entretien (semi-directif) et d'animation C2-3 Gestion des conflits de groupe	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :
UE3	Optimisme et Espoir	C1-1 Connaissance de la psychologie du travail, de la prévention des risques professionnels (ou psychosociaux) C1-4 Maîtrise des techniques d'écoute et d'analyse de discours	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :
UE4	Intervention et psychologie positive	C1-3 Connaissance de techniques d'entretien (semi-directif) et d'animation de groupe C1-4 Maîtrise des techniques d'écoute et d'analyse de discours C1-5 Connaissance des techniques de prévention, de gestion des conflits (type	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :

		CNV [communication non-violente]) et de médiation C2-2 Connaissance des ressources humaines C2-4 Recrutement C2-5 Accompagnement des collaborateurs	
UE5	Interaction entre psychologie positive, santé et activité physiques ou sportives	C1-5 Connaissance des techniques de prévention, de gestion des conflits (type CNV [communication non-violente]) et de médiation	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :
UE6	Pratique du Jobcrafting et autres comportements proactifs	C2-5 Accompagnement des collaborateurs C3-1 Connaître les élèves et les processus d'apprentissage Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :
UE7	Psychologie positive et Education	C3-2 Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique C3-3 Prendre en compte la diversité des élèves C3-4 Accompagner les élèves dans leur parcours de formation C3-5 Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves C3-6 Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves C3-6 Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves C4-1 Connaître la psychologie de l'enfant C4-2 Connaître les spécificités de la prise en charge d'un public vulnérable C4-3 Instaurer une relation éducative	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :
UE8	Organisation existentielle du travail des Hommes	C1-2 Connaissance du fonctionnement de l'entreprise et des systèmes d'organisation du travail C2-1 Connaissance des théories du management C2-2 Connaissance des ressources humaines C2-4 Recrutement C2-5 Accompagnement des collaborateurs	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :

UE9	Santé mentale du dirigeant – ressources et outils – Gestion du stress et des conflits interpersonnels	C1-1 Connaissance de la psychologie du travail, de la prévention des risques professionnels (ou psychosociaux) C2-3 Gestion des conflits C2-4 Recrutement	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :
UE10	Note de synthèse	C4-4 Identifier et analyser les besoins, les attentes et les ressources de la personne ou du groupe	Nb h CM : Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD :
Nombre total d'heures			120h

X. MODALITES D'EVALUATION

MCC&C : Modalités de contrôle des connaissances et des compétences

CF. Notice d'aide paragraphe « Les référentiels de quoi parle-on ? »

N° UE / N° EC	Intitulé	N° bloc	N° compétence	Coef.	Compen sation	Session		MCC&C Modalités d'évaluation
					Oui/No n	1 (ou uniqu e)	2	
UE 1	Fondements théoriques de la psychologie positive			1	OUI		X	Examen anticipé, tirage au sort entre UE1, UE2, UE 3 Ecrit 1h
UE2	Motivation et bien- être							
UE3	Optimisme et Espoir							
UE4	Intervention et psychologie positive			1	OUI		X	Examen anticipé, tirage au sort entre UE4, UE5, UE6 Ecrit 1h
UE5	Interaction entre psychologie positive, santé et activité physiques ou sportives							
UE6	Pratique du Jobcrafting et autres comportements proactifs							

UE7	Psychologie positive et Education							Examen anticipé, tirage au sort entre UE7, UE8, UE 9 Ecrit 1h
UE8	Organisation existentielle du travail des Hommes			1	OUI		X	
UE9	Santé mentale du dirigeant – ressources et outils – Gestion du stress et des conflits interpersonnels							
UE10	Note de synthèse			2	NON		x	Examen anticipé Compte-rendu

Remarques éventuelles sur les modalités d'obtention du diplôme :

La présence au cours est obligatoire et entre en ligne de compte en tant que condition d'assiduité dans la réussite du diplôme.

Toute absence, quel que soit le motif, doit être justifiée dans un délai maximum de cinq jours ouvrés. En deçà de 80% d'un temps de présence effective en formation, même pour des absences justifiées, le diplôme ne sera pas délivré.

XI. Jury

→ Indiquez la composition du jury. Celle-ci devra également faire l'objet d'un arrêté séparé.

FONCTION ou QUALITE	NOM - prénom (si connu)
Responsable du DU, Professeur des Universités, Directeur du Centre Pierre Janet	Tarquino Cyril
Co-Responsable du DU, Docteur en psychologie de la santé, Psychologue-psychothérapeute	BRUNO-ENZINGER Julien
Professeur des Université	Martin-Krumm Charles

XII. EQUIPE DE FORMATION

Nom et Prénom	Grade/Fonction	Composante ou organisme externe de rattachement	Enseignement assuré	Responsabilité UE (N° ou intitulé)
Martin-Krumm Charles	Professeur des Universités	Ecole de Psychologues Praticiens	U1 – UE3 – UE4	UE1 – UE 3 – UE 4
BRUNO-ENZINGER Julien	Docteur en psychologie de la santé	UFR SHS Metz	UE2 – UE7 – UE10	UE2 – UE7 – UE10
GRIMAUD Elisabeth	Docteure en Psychologie	Ecole de Psychologues Praticiens	UE5	UE5
BRENNSTUHL Marie-Jo	Maîtresse de Conférence	UFR SHS METZ	UE6	UE6
BUJIC Sarah	Psychologue	Professionnelle extérieure	UE8	UE8
MACHADO Juliette	Docteure en psychologie de la santé	UFR SHS METZ	UE9	UE9
TARQUINIO Cyril	Professeur	UFR SHS METZ	UE1 – UE3	

Proportion d'heures assurées par des enseignants de l'université : 45%

Proportion d'heures assurées par des intervenants professionnels : 55 %

XIII. ANNEXE 1 : FICHES UE A COMPLETER (UNE FICHE PAR UE)

XIV. EVALUATION DES ENSEIGNEMENTS PAR LES ETUDIANTS (3E)

→ *Décrivez le processus d'évaluation des enseignements, notamment dans le cadre de formations proposées à des professionnels : modalités de retour d'expérience, appréciation du réinvestissement des acquis dans l'environnement de travail, ...*

Evaluation de la formation : sous la forme d'un questionnaire de satisfaction à chaque regroupement pour

- mesurer l'impact de la formation (qualité et pertinence des interventions)
- pallier d'éventuels manques ou lacunes
- procéder à l'apport de documents ou supports ciblés, en version numérique sur la plate-forme de formation en ligne (ARCHE) pour compléter la formation en présentiel
- proposer une articulation entre les enseignements théoriques et cliniques et l'exercice professionnel du métier dans le cadre de feed-back spécifiques repris collégalement après chaque regroupement et après chaque évaluation

XV. DETERMINATION DU COÛT DE LA FORMATION ET DU TARIF APPLICABLE

L'annexe 2 permet de déterminer le coût de la formation et ensuite, par simulations, de définir le tarif de la formation et le seuil d'ouverture (le tarif de la formation est déterminé sur la base du coût de la formation par apprenant, auquel on ajoute une marge).

Le tarif du diplôme d'université est unique, quel que soit le public visé. Un tarif différent peut être envisagé si les prestations sont différentes selon les publics visés (à justifier alors).

Le tarif s'entend hors droits universitaires, qui s'ajouteront en fonction du niveau de la formation :

- niveau licence (jusqu'à bac+3) : égal au droit licence national
- niveau master (jusqu'à bac+5) : égal au droit master national

Tarif de la formation proposé :

2520 € individuel
3150 € prise en charge employeur

Seuil d'ouverture proposé :

10 stagiaires/étudiants

Joindre l'annexe 2 dûment complétée

Une annexe définitive doit être réalisée chaque année afin de vérifier l'équilibre financier de la formation ; elle doit servir également à fixer le tarif de l'année N+1.
La formation fera également l'objet d'une évaluation régulière dans le cadre de l'évaluation des enseignements, au même titre que les diplômes nationaux.