

**MASTER SHS – MENTION PSYCHOLOGIE SOCIALE DU
TRAVAIL ET DES ORGANISATION (PSTO)**

**Parcours : Psychologie du Travail, des
Organisations et du Personnel (TOP)**

Responsable pédagogique : Xavier Caroff

Bureau : 5039

e-mail : xavier.caroff@u-paris.fr

Directeur des études : Julie Collange

Bureau : 5037

e-mail : julie.collange@u-paris.fr

Année universitaire 2022 – 2023

**Centre Henri Piéron 71 - Avenue Édouard Vaillant
F-92774 Boulogne-Billancourt
Site : <https://www.psychologie.u-paris.fr/>**

Table des matières

<u>PRESENTATION GENERALE DU PARCOURS</u>	<u>3</u>
<u>ADMISSION EN MASTER</u>	<u>4</u>
<u>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES DU PARCOURS TOP</u>	<u>5</u>
<u>ORGANISATION GENERALE DES ENSEIGNEMENTS</u>	<u>7</u>
<u>ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS POUR LA PREMIERE ANNEE DE MASTER</u>	<u>8</u>
<u>DESCRIPTION DES ENSEIGNEMENTS DE MASTER 1</u>	<u>9</u>
SEMESTRE 1	9
SEMESTRE 2	11
<u>ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS POUR LA SECONDE ANNEE DE MASTER</u>	<u>14</u>
<u>DESCRIPTION DES ENSEIGNEMENTS DE MASTER 2</u>	<u>15</u>
SEMESTRE 1	15
SEMESTRE 2	18
<u>ÉVALUATION ET VALIDATION DES ENSEIGNEMENTS</u>	<u>20</u>
<u>CHARTRE DE BONNE CONDUITE</u>	<u>22</u>
<u>INFORMATIONS ADMINISTRATIVES</u>	<u>23</u>
<u>ENVIRONNEMENT NUMERIQUE DE TRAVAIL (ENT) & MOODLE</u>	<u>24</u>
<u>LISTE DES THEMES DE RECHERCHE POUR LE TER DE MASTER 1</u>	<u>25</u>
<u>CODE DE DEONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES</u>	<u>37</u>

Présentation générale du parcours

La mention « Psychologie sociale, du travail et des organisations » comporte deux parcours distincts :

- Le parcours « Psychologie sociale : Changement Social, Intervention & Régulation » (CSIR)
- Le parcours « Psychologie du Travail, des Organisations et du Personnel » (TOP)

Certains enseignements sont mutualisés entre les deux parcours. Ce document présente uniquement l'organisation des enseignements pour le parcours TOP.

Le parcours « *Psychologie du travail, des organisations et du personnel* » prépare les étudiants à exercer les fonctions de psychologue dans les entreprises, les cabinets conseils en ressources humaines, les structures en charge de l'orientation et de l'insertion professionnelle.

Dans ces différentes structures, les missions confiées aux psychologues du travail sont diverses :

- dans le domaine des **Ressources Humaines**, les psychologues exercent des activités de sélection et de recrutement, de gestion et évaluation des carrières, de formation et de développement professionnel, de management du changement organisationnel, etc.
- dans le domaine de la **formation** et de l'**insertion professionnelle**, ils contribuent au développement des compétences (bilan de compétence, mise en place de dispositifs de perfectionnements,...), à l'accompagnement du changement organisationnel, à la mise en place et au suivi de formations diplômantes ou qualifiantes
- dans le domaine de l'**orientation professionnelle**, ils conduisent des démarches de bilan de compétences et bilan d'orientation et aident à la clarification de projets

Plus ponctuellement, ils peuvent aussi intervenir dans d'autres domaines liés au travail, tels que : la gestion des ressources humaines, l'ergonomie, le marketing, la recherche et le développement, etc.

Le parcours TOP prépare également les étudiants qui le souhaitent à prolonger leur parcours initial en Master par une formation doctorale, cette décision d'orientation intervenant à l'entrée du M2. Le parcours TOP est adossé au Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LaPEA, UMR_T 7708) qui offre une formation d'excellence à la recherche en psychologie.

Pour consulter le site du LaPEA : <https://lapea.u-paris.fr/>

Admission en Master

Public ciblé

L'accès au Master 1 est ouvert aux étudiants titulaires d'une Licence de psychologie ou d'un diplôme étranger reconnu équivalent.

Conditions d'admission

L'admission se fait sur dossier de candidature examiné par la commission pédagogique de la mention, qui peut solliciter un entretien complémentaire.

L'accès en Master 2 s'effectue de droit pour les étudiants titulaires du M1 « Psychologie du Travail, des organisations et du Personnel » de l'Université Paris Cité. Pour les autres (étudiants ayant suivi le parcours « Psychologie sociale : Changement Social, Intervention & Régulation » ou étudiants extérieurs à Université Paris Cité) et dans la mesure des places restantes disponibles, l'admission se fait sur dossier de candidature examiné par la commission pédagogique de spécialité, qui peut solliciter un entretien complémentaire.

Pré-requis

Être titulaire d'une licence de psychologie et avoir suivi une formation complète dans l'ensemble des sous-disciplines de la psychologie en accord avec le référentiel national de la Licence de psychologie.

Une attention particulière sera portée aux enseignements de psychologie de travail, psychologie différentielle, psychologie sociale et de statistiques, aux stages ou expériences professionnelles en relation avec l'entreprise, au mémoire de recherche réalisé en L3 et au projet professionnel de l'étudiant.

Modalités de candidature

La candidature se fait par dépôt de dossier électronique via E-candidat.

Pour plus d'information sur les modalités d'inscription au diplôme, veuillez prendre contact avec les services de la scolarité du master de l'Institut de Psychologie.

Objectifs pédagogiques du parcours TOP

Les objectifs pédagogiques du parcours « *Psychologie du travail, des organisations et du personnel* » sont de permettre aux étudiants d'acquérir et de développer toutes les compétences indispensables à l'exercice de la profession de psychologue du travail dans ses différents champs d'application.

Cinq grandes catégories de compétences académiques et professionnelles sont visées par les enseignements du parcours TOP :

1. **Spécifier les objectifs.** Interagir avec personnes afin de définir les objectifs de l'intervention qui sera fournie.
 - *Analyser les besoins* : Recueillir des informations au moyen d'entretiens et par l'analyse de documents ; clarifier et analyser les besoins du client.
 - *Fixer les objectifs* : Proposer et de négocier les objectifs avec le client ; établir des buts et spécifier des critères.
2. **Evaluer.** Etablir les caractéristiques pertinentes des individus, des groupes, des organismes, et des situations au moyen de méthodes appropriées :
 - *Evaluer les personnes* : Evaluer les caractéristiques des individus (aptitudes, attitudes, traits de personnalité, capacités, connaissances, satisfaction, performance, etc.) au moyen d'entretiens, tests psychologiques, observations.
 - *Evaluer les groupes* : Evaluer les caractéristiques des groupes et des interactions de groupe (structure, buts, cohésion, communication, etc.) au moyen d'entretiens de groupe observations de groupe, analyses de rôle.
 - *Evaluer les organisations* : Evaluer les caractéristiques des organisations (structure, culture, communication, performance, productivité, efficacité, etc.) au moyen d'enquêtes auprès des employés, d'observations, d'analyses de la communication ; d'analyses de documents, d'analyses de performances.
 - *Evaluer les situations* : Évaluer les caractéristiques des situations au moyen d'analyses de postes, d'analyses de situations de travail, enquêtes réalisées auprès des employés, etc.
3. **Développer.** Développer des services ou des produits (par exemple : tests, *Assessment Centers*, entretiens, enquêtes ; procédures de GRH, systèmes et politiques ; outils de travail & méthodes ; structures d'organisation ; procédures de communication ; procédures de changement d'organisation), sur la base de théories psychologiques et de méthodes, destinés à être utilisés par des clients ou des psychologues :
 - *Définir des produits/services et analyser des besoins* : Analyser les exigences et formuler les caractéristiques pour différents produits/services.
 - *Tester des produits/services* : Examiner la faisabilité, la fiabilité, la validité, etc. des produits/services mentionnés ci-dessus.

- *Evaluer des produits/services* : Examiner l'utilité, la satisfaction du client, la facilité d'emploi, les coûts des produits/services mentionnés ci-dessus.
4. **Intervenir.** Identifier, préparer et réaliser les interventions appropriées pour atteindre les buts fixés, tout en utilisant les résultats des activités d'évaluation et de développement :
- *Planifier l'intervention* : Développer un plan pour l'intervention auprès des personnes et des situations.
 - *Intervenir directement auprès des personnes* : Réaliser des processus de sélection, de formation, de développement de carrière ; réaliser des interventions en groupe ; développer l'organisation.
 - *Intervenir directement auprès de situations* : Implémenter de nouveaux outils, méthodes, procédures, schèmes... et introduire des changements dans l'environnement de travail.
 - *Intervenir indirectement* : Proposer des conseils ou des formations aux managers, aux équipes ou au personnel ; donner un avis aux managers, aux équipes ou aux employés.
 - *Implémenter les produits/services* : Implémenter des outils de travail, des méthodes, des procédés, etc.
5. **Communiquer.** Fournir des informations aux clients de manière adéquate pour réaliser leurs besoins et leurs attentes :
- *Donner un feedback* : Proposer un compte rendu oral aux différents clients; présenter des exposés face à des groupes.
 - *Rédiger un rapport* : Rédiger des rapports sur le bilan, la conception des produits, les interventions, et les évaluations.

Organisation générale des enseignements

La formation est structurée autour de 3 axes : (1) une formation théorique, (2) une formation méthodologique, et (3) une mise en pratique à travers des stages et des travaux appliqués.

Les trois principaux domaines de formation du parcours TOP sont : la *psychologie du travail*, la *psychologie des organisations* et la *psychologie du personnel*. Dans chaque domaine, le programme du Master vise à développer, auprès des étudiants, deux sortes de connaissances et de capacités :

1. « Explicatives » en Master 1.

Il s'agit de présenter aux étudiants les théories qui leur permettront d'expliquer les conduites humaines et leur contexte de manifestation, mais aussi de leur permettre d'acquérir et de développer des capacités de diagnostic susceptibles d'être utilisées en psychologie du travail, des organisations et du personnel. La première année prépare les étudiants à décrire, évaluer, diagnostiquer, expliquer et interpréter les principaux phénomènes et processus psychosociaux dans les domaines du travail, des organisations et du personnel.

2. « Intervention » en Master 2.

Les enseignements font référence aux théories du changement et aux capacités d'intervention dans le travail, les organisations et le personnel. Ils préparent les étudiants à planifier, implémenter, piloter et évaluer les changements et les interventions dans le but d'améliorer les conduites, les situations et les processus psychosociaux dans les domaines du travail, des organisations et du personnel.

Chaque année du Master, les étudiants suivent obligatoirement toutes les Unités d'Enseignements (UE) qui composent le parcours TOP.

Les étudiants qui souhaitent prolonger leur parcours en Master par une formation doctorale pourront suivre, en sus des enseignements théoriques obligatoires de M2, deux enseignements mutualisés avec d'autres spécialités de la mention Psychologie : « Analyse des données avancées », « Méthodes de recherche empirique comportementale ». Ce choix se fera avec l'accord des responsables de la formation. Ces étudiants devront réaliser leur stage de M2 au sein du LaPEA et assister aux séminaires de recherche de ce laboratoire.

L'organisation générale de l'enseignement est présentée dans les deux tableaux qui figurent dans les pages suivantes. Chaque tableau indique les UE spécifiques respectivement au programme du parcours « Psychologie du travail, des organisations et du personnel, le nombre d'heures d'enseignement, les ECTS correspondant et le nom des enseignants responsables.

Organisation des enseignements pour la première année de Master

Liste des U.E.	ECTS	Heures CM/TD	Mutualisée	Enseignants responsables
SEMESTRE 1 :				
Méthodologie de la recherche 1 - <i>Activité 1 : Méthodologie expérimentale</i> - <i>Activité 2 : Psychométrie 1</i>	3	18 18	OUI OUI	Marie-Pierre Fayant Xavier Caroff
Analyse des données 1B - <i>Activité 1 : Modèles linéaires généraux</i> - <i>Activité 2 : Analyses multivariées</i>	3	18 6	OUI OUI	Emmanuel Devouche & Cristina Aelenei Marie-Pierre Fayant
Santé au travail	3	18	NON	Xabi Borteyrou
Situation de travail (compétences professionnelles)	3	18	NON	Marie Chizallet
Psychologie des organisations	3	18	NON	Julie Collange
Le management par les faits	3	18	NON	Xavier Caroff
Evaluer, promouvoir et accompagner les individus: Jugement et identité	3	18	OUI	Julie Collange
Personnalité et intelligence au travail	3	18	NON	Franck Zenasni
Projet de recherche	6			
SEMESTRE 2 :				
Méthodologie de la recherche 2 - <i>Activité 1 : Méthodologie quasi expérimentale</i> - <i>Activité 2 : Psychométrie 2</i>	3	18 18	OUI OUI	Marie-Pierre Fayant Xavier Caroff
Comportements organisationnels	3	18	NON	Julie Collange
Cultural dimensions and workplace values (en anglais)	3	18	NON	Todd Lubbart
Psychologie du training professionnel	3	18	NON	Franck Zenasni
Psychologie de l'orientation professionnelle	3	18	NON	Laurent Sovet
Mémoire de recherche	9			
Stage, rapport de stage et bilan	6			

Description des enseignements de Master 1

Semestre 1

Méthodologie de la recherche 1

Cet enseignement traite de méthodologie dans une visée appliquée et fondamentale. Une partie de l'enseignement concerne la méthode scientifique en psychologie avec un focus principal sur la méthodologie expérimentale. L'autre partie concerne la mesure en psychologie, l'usage et la construction des tests, et la validité des mesures.

Cette UE est mutualisée entre les parcours TOP et CSIR. Elle comporte deux enseignements distincts :

Méthodologie expérimentale (Resp. Marie-Pierre Fayant)

Plan général du cours : (1) Grands principes de la démarche scientifique ; (2) Validités de la mesure ; (3) Les validités et leur menaces ; (4) Erreurs de Type I, Analyse de puissance et (5) Un outil de bonne pratique : le pré-enregistrement

Evaluation : 1 devoir sur table (50%) et un travail collectif (50%)

Psychométrie 1 (Resp. Xavier Caroff)

Plan général du cours : (1) Introduction/Processus de mesure ; (2) Test et standardisation de la mesure ; (3) Sensibilité de la mesure ; (4) Théorie classique de la fidélité et méthodes d'estimation (formes parallèles, test/retest, consistance interne, alpha).

Evaluation : deux contrôles de connaissance (50%) et un travail collectif portant sur l'expertise d'une épreuve psychométrique (rédaction d'un rapport ; 50%).

Analyse des données 1B

Cette UE présentera aux étudiants un ensemble de principes relativement simples et qui resteront identiques quel que soit le type d'analyse (e.g., régression linéaire, analyse de variance, analyse de covariance), connu comme l'approche de l'analyse des données par comparaison de modèles, permettant une analyse des données catégorielles ou continues dans des plans intra, inter ou mixte. Les travaux dirigés sont réalisés à l'aide du logiciel R. Les étudiants sont invités à travailler sur leur propre ordinateur s'ils en possèdent un.

Cette UE est mutualisée avec l'ensemble des parcours des Master de Psychologie. Elle comporte deux enseignements distincts :

Modèle Linéaire Général (Resp. Cristina Aelenei, Marie-Pierre Fayant, Emmanuel Devouche)

Plan générale du cours : (1) test contre une valeur de référence, (2) tests à un prédicteur catégoriel ou continu (test t pour échantillon indépendant et régression simple), (3) tests plusieurs prédicteurs catégoriels ou continus : la régression multiple et les modèles de type ANCOVA, (4) tests d'interaction en inter-participants, (5) les plans avec de l'intra : intra simple, plans mixtes (6) les contrastes, (7) l'alpha et l'analyse factorielle exploratoire

Evaluation : devoir sur ordinateur (40%), devoir sur table (50%), exercices rendus au cours du semestre notés (10%)

Analyse de médiation et analyses multivariées (Resp. Marie-Pierre Fayant)

Plan général du cours : (1) la médiation, (2) test sur des variables catégorielles : la régression logistique et la régression multinomiale, (3) l'Analyse en composante principale. Evaluation : travail collectif. L'activité Modèle linéaire général compte pour 90% de la note d'UE et l'activité analyses de médiations et analyse multivariée compte pour 10%.

Santé au travail (resp. Xabi Borteyrou)

Après avoir défini et présenté la psychologie de la santé au travail, ce cours a pour objectif de faire un point sur les théories et modèles explicatifs de la santé des salariés et de l'organisation. Dans un premier temps, ce cours portera sur les modèles relatifs au stress (Karasek, Modèle de la préservation des ressources, Job Demand Resource). On s'intéressera notamment aux aspects environnementaux (facteurs de stress, conditions de travail) et personnels influençant la santé, ainsi qu'aux processus qui sous-tendent cette influence. Dans un second, nous nous intéresserons à une approche plus positive de la santé en examinant les déterminants du bien-être. Les concepts suivants seront particulièrement développés : flow, engagement au travail, job crafting, burnout, capital psychologique, person-environment fit, workaholisme, travail émotionnel.

Evaluation : 2 contrôles de connaissance (50%) et un dossier collectif (exposé oral ; 50%).

Situation de travail (Resp. Marie Chizallet)

L'enseignement comprend deux parties. (1) L'analyse de poste : précise les responsabilités que le poste implique et les qualités requises de celui qui l'occupe. Cette analyse est nécessaire au choix ou l'élaboration des méthodes de sélection et de formation ainsi que la détermination de la rémunération et l'évaluation de la performance. (2) L'analyse ergonomique du travail : détermine les connaissances pertinentes pour l'aménagement ergonomique d'une situation de travail afin de prévenir ou de limiter les effets négatifs la santé et la sécurité des salariés.

Evaluation : 2 contrôles de connaissance (50%) et un dossier collectif (exposé oral ; 50%).

Psychologie des organisations (Resp. Julie Collange)

L'enseignement vise à présenter les thématiques classiques et nouvelles en psychologie des organisations. De plus, ce cours sera l'occasion de voir en quoi les théories classiques en psychologie (i.e. théorie de l'identité sociale, théorie des représentations sociales) permettent d'apporter une grille de lecture supplémentaire.

Plan général du cours : (1) Introduction théorique : théorie de l'identité sociale et travail ; (1) Motivation, (2) Leadership ; (3) Travailler en groupe, efficacité des groupes ; (4) Changement organisationnel et développement des organisations.

Evaluation : Deux contrôles sur table (50%) et un dossier collectif (e.g., exposé, vidéo ; 50%)

Le management par les faits (Resp. Xavier Caroff)

L'objectif de cours est de présenter les principes du management fondé sur des faits (*Evidence Based Management* ; EBM) en illustrant cette démarche à partir de quelques thèmes d'actualité dans la gestion des ressources humaines, tels que l'évolution des pratiques d'évaluation ; la modélisation des compétences ; la détection du haut potentiel et du talent ; la créativité et l'innovation en entreprise.

Plan général du cours : (1) Origine de l'EBM ; (2) Les grands principes de la démarche EBM ; (3) Application de l'EBM dans le domaine de la sélection professionnelle.

Evaluation : deux contrôles de connaissance (50%) et un travail collectif portant sur la l'analyse critique d'une pratique managériale (50%).

Evaluer, promouvoir et accompagner les individus : Jugement et identité (Resp. Julie Collange)

Cette UE est mutualisée entre les parcours TOP et CSIR. L'enseignement vise à présenter les problématiques à l'appartenance de groupe. En repartant la catégorisation, nous aborderons la problématique des préjugés et des discriminations. Ces problématiques seront actualisées dans le champ de psychologie du travail, des organisations et du personnel. Ainsi, nous aborderons les conséquences de l'appartenance à un groupe en différentes issues : discrimination à l'embauche, santé, etc.

Evaluation : Deux contrôles sur table (50%) et un dossier collectif (e.g., exposé, vidéo ; 50%)

Personnalité et intelligence au travail (Resp. Franck Zenasni)

Dans un premier temps, cet enseignement aura pour objectif de décrire les différentes approches et théories scientifiques liées à l'étude de la personnalité. Nous ferons ainsi une focale sur les théories de traits. Dans un second temps nous nous attacherons à décrire l'étude de la personnalité au travail en analysant notamment les différentes façons de la prendre en compte. Nous reviendrons ainsi sur la nécessité de considérer une approche (a) multivariée (b) dynamique et interactionniste. Ainsi nous analyserons par exemple comment le travail et son organisation permet « l'activation » de certains traits.

Notre plan général du cours et le suivant : a) Les concepts de comportements et de conduites b) Les différentes approches pour décrire la conation c) Approche par typologie et approche par trait d) De la théorie des traits de Allport au model HeXACO e) Variabilité et stabilité des conduites f) Prendre en compte la personnalité au travail g) Personnalité et travail : importance des interactions et des médiations h) Théories classiques de la personnalité et performances au travail i) Personnalité « Dark side » et performances au travail j) Traits « positifs » de la personnalité et performances au travail.

Référence principale : Christiansen, N., & Tett, R. (Eds.). (2013). Handbook of personality at work. Routledge.

Evaluation : 2 contrôles de connaissance (80%) et un travail collectif (20%)

Projet de recherche

L'objectif du travail de recherche en M1 est de faire parcourir à l'étudiant toutes les étapes d'une recherche en psychologie. Au premier semestre, il s'agira d'aborder le cadre théorique de la problématique de recherche et de planifier une méthodologie adaptée aux objectifs de la recherche. En fin de semestre, l'évaluation portera sur le projet de recherche rédigé par l'étudiant.

La liste des TER est disponible à la fin de ce document

Semestre 2

Méthodologie de la recherche 2

Cet enseignement traite de méthodologie dans une visée appliquée et fondamentale. Une partie de l'enseignement concerne la méthode scientifique en psychologie sociale avec un focus principal sur la méthodologie quasi-expérimentale appliquée aux sciences humaines. L'autre partie concerne la mesure en psychologie, l'usage et la construction des tests, et la validité des mesures.

Cette UE est mutualisée entre les parcours TOP et CSIR. Elle comporte deux enseignements distincts :

Méthodologie quasi expérimentale (Resp. Marie-Pierre Fayant)

Plan général du cours : (1) La méthode expérimentale et la méthode quasi-expérimentale (2) Construire un questionnaire ; (3) Mettre en place et évaluer des interventions sur le terrain : comment asseoir nos inférences causales (Régression discontinue, *Time series designs*; l'analyse de groupe contrôles non équivalents ; (4) Analyses de données utiles : Analyses factorielles des correspondances et Analyses de trajets.

Evaluation : deux contrôles de connaissance sur table (50% chacun)

Psychométrie 2 (Resp. Xavier Caroff)

Plan général du cours : (1) Les travaux de Spearman ; (2) Rappel sur l'analyse en composantes principales ; (3) L'analyse en facteurs communs et uniques ; (4) L'analyse factorielle confirmatoire.

Evaluation : deux contrôles de connaissance (50%) et un travail collectif portant sur la validation empirique d'une épreuve psychométrique (50%).

Comportements organisationnels (Resp. Julie Collange)

Cet enseignement est la suite de « Psychologie des organisations ». Ainsi, comme pour cette dernière, l'enseignement vise à présenter les thématiques classiques et nouvelles en psychologie des organisations (perspective socio-identitaire). Durant ce semestre, nous aborderons plus spécifiquement : (1) satisfaction au travail & attitudes au travail; (2) Comportements de citoyenneté organisationnelle & comportements contre-productifs ; (3) Nouveaux mode d'organisation du travail : travail à distance.

Evaluation : Deux contrôles sur table (50%) et un dossier collectif (e.g., exposé, vidéo ; 50%)

Cultural dimensions and workplace values (cours en anglais ; Resp. Todd Lubart)

This course focuses on culture as a system of values and behavioral patterns that are expressed in societal contexts (national culture) and organizational contexts. The main dimensions of culture (such as individualism-collectivism) and their impact on workplace attitudes and performance are examined in a first part of the course. Then, organizational culture and climate is investigated, with a focus on human resource management issues (recruitment, expatriate workers, etc.).

Evaluation : deux contrôles de connaissance (50%) et un travail collectif (50%).

Psychologie du training professionnel (Resp. Franck Zenasni)

L'objectif de ce cours est de présenter différents dispositifs ou méthodes susceptibles de soutenir le développement des capacités et des compétences au travail. Pour cela nous rappellerons dans un premier temps l'ensemble des concepts scientifiques liés à celui de capacité. Ainsi nous ferons les

distinctions nécessaires entre intelligence, aptitudes, compétences, habiletés, etc. De cette manière, nous précisons ce qui dans ces capacités est de l'ordre du fixe ou de l'ordre du développable. Nous présenterons ensuite différentes méthodologies qui permettent d'augmenter au moins en partie les compétences au travail. Ainsi nous aurons l'occasion de distinguer théories implicites, conscientisation, supervision, formation, développement et Training. Différentes modalités (par exemple au travail ou en dehors du travail) seront considérées.

Référence principale : Kraiger, K., Passmore, J., dos Santos, N. R., & Malvezzi, S. (2014). *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of training, development, and performance improvement*. John Wiley & Sons.

Évaluation : deux contrôles de connaissance (60%) et un travail collectif (40%).

Psychologie de l'orientation professionnelle (Resp. Laurent Sovet)

Ce cours vise à sensibiliser les étudiant.e.s à la psychologie de l'orientation tout au long de la vie sous l'angle d'une dialectique entre la théorie et la pratique. En première partie, nous verrons comment ces théories peuvent servir de support à l'élaboration et à la compréhension de pratiques en orientation. En seconde partie, nous examinerons comment concevoir et évaluer des dispositifs d'aide en orientation à partir d'études de cas. L'évaluation de cet enseignement sera basée sur l'élaboration et l'analyse approfondie d'un dispositif d'aide en orientation.

Plan général du cours : (1) Enjeux des pratiques en orientation dans le contexte actuel ; (2) Principales théories de l'orientation ; (3) Efficacité du conseil en orientation ; (4) Conception et évaluation de dispositifs d'aide à l'orientation.

Évaluation : Épreuve individuelle portant principalement sur une restitution de connaissance (50%) / Épreuve collective en deux parties portant sur une mise en situation (50%)

Mémoire de recherche

L'objectif du travail de recherche en M1 est de faire parcourir à l'étudiant toutes les étapes d'une recherche en psychologie. À la suite du travail, réalisé au premier semestre, l'étudiant devra mettre en œuvre le dispositif de recherche, participer à la collecte des données, conduire les analyses statistiques pertinentes, interpréter les résultats et rédiger un mémoire de recherche. L'évaluation du mémoire de recherche sera réalisée à l'issue d'une soutenance orale devant un jury composé d'enseignants chercheurs.

Stage, rapport de stage et bilan

Le stage professionnel de M1 doit être d'une durée au moins égale 140 heures (équivalent à 1 mois à temps plein). Ce stage donnera lieu à un suivi pédagogique par l'enseignant chercheur qui dirige le TER de l'étudiant. En fin d'année, ce stage sera évalué par le directeur de TER sous la forme d'un rapport qui précisera le contexte du stage, les missions confiées à l'étudiant, l'expérience et les compétences acquises durant le stage.

Organisation des enseignements pour la seconde année de Master

Liste des U.E.	ECTS	Heures CM/TD	Mutualisée	Enseignants responsables
SEMESTRE 3				
Changement organisationnel	3	18	NON	Caroline Lafforet
Créativité et innovation dans les organisations	3	18	NON	Xavier Caroff
Gestion stratégique des ressources humaines	3	18	NON	Caroline Lafforet
Accompagnement et développement des personnels (F, B, C)	3	18	NON	Sandrine Mille
Détection et gestion du potentiel	3	18	NON	Caroline Lafforet
Assessment	3	18	NON	Xabi Borteyrou
RSE et Relations Sociales Entreprise	3			
<i>Activité 1 : Responsabilité sociale des entreprises et psychologues</i>		9	OUI	Delphine Henry Labouze
<i>Activité 2 : Relations sociales et médiation</i>		9	OUI	Dimitri Vasiljevic
Interventions en psychologie du travail, des organisations et du personnel	3			
<i>Activité 1 : Evaluation des personnes</i>		8	NON	Stéphanie Le Ferrand
<i>Activité 2 : Prévention des risques psychosociaux</i>		10	NON	???
Cadre juridique et légal des organisations	3	18	OUI	Lucile Brandi-Somerer
OU Méthodes de recherche empiriques et comportementale (Recherche)	3	15	NON	David Vaidis
Outils en psychologie du travail, des organisations et du personnel	3	18	NON	Stéphanie Le Ferrand
OU Analyse des données avancées B (Recherche)	3			
<i>Activité 1 : Méthodes avancées du test d'hypothèses</i>		15	OUI	Marie-Pierre Fayant
<i>Activité 2 : Analyse de données complexes</i>		3	OUI	Marie-Pierre Fayant
SEMESTRE 4				
Projet collectif supervisé	3	10	NON	Xavier Caroff
Stage professionnel et rapport de stage	15			X. Caroff, X. Borteyrou,
OU Stage de recherche et rapport de stage (Recherche)	15			J. Collange et L. Sovet
Atelier – Mémoire professionnel	9			X. Caroff, X. Borteyrou,
OU Atelier – Mémoire de recherche (Recherche)	9			J. Collange et L. Sovet
Pratiques d'intervention en entreprise	3	18	NON	<i>Intervenants extérieurs</i>
OU Anglais et communication scientifique (Recherche)	3		OUI	

Description des enseignements de Master 2

Semestre 1

Changement organisationnel (Resp. Caroline Lafforet)

Le cours vise à sensibiliser les étudiants à la posture de conseil (interne ou externe) en accompagnement du changement. Il est organisé en trois temps : (1) Une introduction au mode projet pour appréhender la structure, les avantages et difficultés inhérentes à ce mode d'organisation ; (2) L'élaboration d'une stratégie de changement par l'apprentissage de clés de compréhension sociologiques, RH et d'outils d'accompagnement du changement ; (3) Le pilotage d'une stratégie de changement par la mise en pratique du mode projet sur les fondamentaux du changement tels que la communication, le management des risques et toutes autres actions favorisant le succès des évolutions au sein des entreprises

Evaluation : 1 dossier collectif (exposé ; 50%), 1 dossier individuel (devoir écrit ; 50%)

Créativité et innovation dans les organisations (Resp. Xavier Caroff)

La créativité est définie comme la capacité d'avoir de nouvelles idées, de créer de nouvelles techniques ou procédures susceptibles d'être utiles à son organisation. Cette capacité est tout particulièrement recherchée lorsqu'il s'agit de promouvoir l'innovation en entreprise (innovation en produit, en procédé, en organisation ou en marketing).

Plan général du cours : (1) Les conceptions intégrées de la créativité et de l'innovation en entreprise ; (2) Potentiel créatif et détection du potentiel ; (3) Processus créatif et *Creative problem solving* (4) Climat créatif et innovant ; (5) P-E Fit et créativité/innovation.

Evaluation : deux contrôles de connaissance (50%) et un travail collectif portant sur l'analyse critique d'une démarche créative ou d'une innovation dans le domaine des RH (50%).

Gestion stratégique des ressources humaines (Resp. Caroline Lafforet)

Ce cours vise à présenter tous les grands thèmes de la Gestion des Ressources Humaines.

Plan général du cours : Qu'est-ce que la Gestion des Ressources Humaines ? Description, origine et enjeux ; (2) La fonction RH comme support au management et à la stratégie organisationnelle ; (3) Gestion des compétences, des carrières et des talents ; (4) « Compensation & Benefits » : la rémunération comme outil de gestion de la performance ; (5) La gestion administrative des ressources humaines ; (6) La GRH 2.0

Evaluation : deux contrôles de connaissance (50%) et un travail collectif (50%).

Accompagnement et développement des personnels (Resp. Sandrine Mille)

Ce cours vise à partager aux étudiants le métier de coach, leur faire découvrir ce que recouvre le coaching d'entreprise et leur présenter le bilan de compétences. Les objectifs pédagogiques sont d'acquérir la méthodologie générale du coaching, les bases de la posture de coach, appréhender les techniques d'entretien et expérimenter quelques outils du coaching en entreprise. Les étudiants auront pris connaissance du cadre global du bilan de compétences, en auront acquis les spécificités, le mode opératoire, et auront découvert les outils et grilles de compétences et capacités du bilan de compétences.

Plan de cours : La partie Métier de coach est structurée en 5 séquences : (1) Les fondements théoriques et éthiques du coaching, (2) Le processus de coaching, (3) Posture du coach et les fondamentaux des techniques d'entretien, (4) L'art du questionnement, (5) Identité et Développement personnel-professionnel. La partie coaching d'entreprise est structurée en quatre séquences : (1) Coaching individuel (manager / dirigeant), (2) Coaching d'équipe (team building, team coaching), (3) Coaching stratégique et transformation managériale, (4) Les outils du coaching d'entreprise. La partie Bilan de compétences est structurée en trois séquences : (1) Le cadre du bilan de compétences, (2) Objectifs, finalités, grandes étapes, (3) Les outils.

Evaluation : Un devoir sur table comportant des questions de cours (50%), une étude de cas et une question de réflexion sur le coaching (50%)

Détection et gestion du potentiel (Resp. Caroline Lafforet)

Dans ce cours, nous abordons les fondements de la gestion des compétences dans les organisations, en la situant dans l'environnement du développement des ressources humaines. La méthodologie de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est introduite avec une présentation des outils quantitatifs et qualitatifs. Nous travaillons à partir d'exercices pratiques visant à comprendre l'utilisation des outils qualitatifs de la gestion des compétences tels que : référentiel des emplois type, dictionnaire des compétences, fiches de poste etc. Les différentes compétences comportementales et leur mise en situation pratique sont abordées, ainsi que les nouvelles modalités d'évaluation et de transmission des connaissances et des compétences dans les organisations.

Evaluation : Deux devoirs sur table.

Assessment Centre (Resp. Xabi Borteyrou)

Le cours présente quelles sont les étapes de la construction de ce dispositif qui peut être mis en place soit pour le recrutement, soit pour le développement de carrière. Dans un premier temps nous évoquerons les principales techniques de recrutement (entretien, questionnaire d'intelligence et de personnalité, observation) en faisant le point sur les avantages et les inconvénients de chacune d'elles. Ensuite, je vous présenterai les grands principes de la construction d'un AC ainsi que les « guidelines » qui incluent le recours à des référentiels de compétences, la formation des évaluateurs, la construction de grilles d'observations, les analyses statistiques possibles à partir de ces grilles. On se référera à la fois à des travaux académiques et à des exemples pratiques.

Evaluation : deux contrôles continus sur table (50%) ainsi qu'un dossier collectif (50%).

RSE et Relations Sociales Entreprise

Responsabilité sociale des entreprises et psychologues (Resp. Delphine Henry Labouze)

Relations sociales et dialogue social (Resp. Dimitri Vasiljevic)

Cet enseignement vise à sensibiliser les étudiants à la culture du dialogue social au sein des entreprises : le dialogue social impacte fortement les orientations socio-économiques d'une entreprise et répond à des règles généralement faiblement connues des intervenants en psychologie du travail. Il apparaît pour indispensable de pouvoir tenir compte de cette réalité et d'en connaître les principes généraux afin de renforcer la crédibilité des interventions et mieux intégrer la dimension « stratégique » que peut revêtir toute intervention à caractère social au sein d'une entreprise. Pour mieux comprendre et illustrer la dynamique des relations sociales en entreprises, le cours s'appuiera sur l'exemple du pilotage d'une restructuration.

Évaluation : Réalisation d'un dossier en binôme de 2 pages & intervention orale visant à le présenter synthétiquement en cours.

Interventions en psychologie du travail, des organisations et du personnel

Evaluation des personnes (Resp. Stéphanie Le Ferrand)

L'objectif est de mettre en perspective les différentes méthodes d'évaluation, de faire du lien entre les connaissances acquises pour les mettre à profit de manière critique. Il s'agit dans cet enseignement de savoir établir et/ou répondre à un cahier des charges spécifiques, en s'appuyant sur des cas concrets de demandes d'évaluation. Il s'agira d'analyser les besoins, de définir les informations nécessaires, les difficultés à prendre en compte, de construire et d'organiser un processus menant à une décision.

Évaluation : Travail collectif.

Prévention des risques psychosociaux (Resp. ???)

Cet enseignement vise à dépasser les cadres théoriques et notionnels concernant la prévention des risques psychosociaux pour explorer les pratiques des entreprises en la matière. L'objectif est notamment de définir le champ d'intervention du psychologue du travail et de pouvoir inscrire la prévention dans la réalité de la vie de l'entreprise (culture santé-sécurité, exigences réglementaires, dialogue social, politiques RH, communication interne-externe, etc.).

Évaluation : Réalisation d'un dossier individuel « thématique de 4 pages »

Cadre juridique et légal des organisations (Resp. Nino Arnaud & Horia Iboudraren)

Cet enseignement est mutualisé entre les parcours TOP et CSIR. Il sera réalisé par des juristes professionnels et traitera les fondamentaux en droit du travail nécessaire à l'activité du psychologue. Une base de compréhension du cadre juridique ainsi que le droit du travail sera développé : obligations légales de l'employeur, droit de la formation, relation employeur-employé, document unique, etc.

OU Méthodes de recherche empiriques et comportementale (orientation Recherche)

Outils en psychologie du travail, des organisations et du personnel (Resp. Stéphanie Le Ferrand)

L'objectif de cet enseignement est de se centrer sur la démarche d'Entretien Centré sur les Compétences. Le but est de se perfectionner dans la préparation, le déroulement et l'analyse des données issues de l'entretien. En abordant les avantages et les limites de la méthode, la posture à adopter (de l'introduction à la conclusion), la recherche d'informations puis l'évaluation des éléments recueillis.

Evaluation : Contrôle sur table (50%) et un travail collectif (50%)

OU Analyse des données avancées B (orientation Recherche)

Cette UE est mutualisée entre les parcours TOP, CSIR et PCFA. Dans ce cours nous développerons de manière approfondie l'Analyse de la Variance. Nous traiterons des plan inter, intra et mixtes, des contrastes, de la médiation. Dans sa version plus complète de l'UE, nous aborderons également les analyses de trajectoire et les modèles mixtes. Les travaux dirigés sont réalisés à l'aide du logiciel R. Les étudiants sont invités à travailler sur leur propre ordinateur s'ils en possèdent un. Prérequis : Formation en ANOVA et Régression.

Méthodes avancées du test d'hypothèse (Resp. Marie Pierre Fayant)

Description de l'UE : (1) Principes généraux du test d'hypothèse et de l'approche par comparaison de modèles (2) Les conditions d'application et l'analyse des observations extrêmes (3) reprise des contenus de Analyses des données A (4) approfondissement du test de l'interaction et de la méthode des contrastes avancée.

Evaluation : devoir sur ordinateur (50%) et un travail collectif (50%)

Analyse des données complexes (Resp. Marie Pierre Fayant)

Description de l'UE : Analyse de médiation et analyses de trajet et éventuellement les modèle mixtes et analyses bayésiennes.

Evaluation : un devoir collectif

Note : L'activité Méthode avancées du test d'hypothèses compte pour 90% de la note d'UE et l'activité Analyse des données complexes compte pour 10%.

Semestre 2

Projet collectif supervisé (Resp. X. Caroff)

Les étudiants devront réaliser un projet collectif de leur choix visant, d'une part, à développer l'esprit d'équipe et l'esprit de corps au sein de la promotion et, d'autre part, à développer et promouvoir la psychologie du travail auprès des entreprises (par exemple, développer un site Internet, organiser une série de conférences thématiques à destination des professionnels, etc.). Chaque étudiant devra rédiger un rapport sur son activité.

Stage professionnel et rapport de stage (Resp. J. Collange, L. Sovet, X. Borteyrou et X. Caroff)

La durée du stage professionnel est d'au moins 500 heures. A l'issue du stage, l'étudiant devra rédiger un rapport qui précisera le contexte du stage, les missions confiées à l'étudiant, les objectifs atteints et,

suivant le principe du portfolio, présentera les différents éléments justifiant les compétences acquises par l'étudiants durant le stage.

OU Stage de recherche et rapport de stage (orientation Recherche)

Atelier – Mémoire professionnel (Resp. Julie Collange, Laurent Sovet, Xabi Borteyrou et Xavier Caroff)

L'étudiant participe à un groupe de travail supervisé par un enseignant intervenant dans la formation. Dans la mesure du possible, ces groupes sont organisés autour de thèmes liés à la spécialité : Psychologie du Travail, Psychologie des Organisations, Psychologie du Personnel. L'objectif de cette UE, est, à partir de l'expérience acquise durant le stage professionnel, d'aider les étudiants à construire une problématique qui sera l'objet de son mémoire professionnel.

OU Atelier – Mémoire de recherche (orientation Recherche)

Pratiques d'intervention en entreprise (Resp. X. Caroff)

L'enseignement présente les pratiques des grandes entreprises en matière de sélection, recrutement et gestion des carrières à partir de cas concrets. Il vise aussi à informer les étudiants de l'organisation de la profession, des règles et devoirs qui régissent l'exercice professionnel et à travailler des questions d'ordre législatif ou déontologique traversant la pratique professionnelle de tous les psychologues (secret professionnel, travail en équipe, dossier psychologique, documents du psychologue).

OU Anglais et communication scientifique (orientation Recherche)

Évaluation et validation des enseignements

Le Diplôme de Master **doit être obtenu en DEUX ans**. Sauf dérogation (étudiants salariés, congé maternité ou maladie, sportifs de haut niveau), l'étudiant n'est autorisé qu'à trois inscriptions en master.

- Une **dérogation** peut être accordée aux étudiants justifiant d'une activité salariée à mi-temps au minimum, de graves problèmes de santé ou de certains cas particuliers (sportif de haut niveau, congé parental, ...). La demande et les justificatifs doivent être adressés aux responsables du parcours dès la rentrée universitaire.
- Le **redoublement** (tant M1 que M2) n'est pas automatique. L'autorisation de redoublement est soumise à délibération du jury.
- Une **année de césure** peut-être demandée entre le M1 et le M2. La demande doit suivre une procédure spécifique (se renseigner auprès de la scolarité). La demande ne sera examinée que si elle est associée à un projet personnel ou professionnel cohérent.

Contrôle des connaissances

Toutes les UE du parcours TOP sont évaluées en **contrôle continu intégral** ce qui permet d'évaluer les compétences acquises par l'étudiant au travers d'exercices variés (contrôle sur table, synthèses, rapports, exposés, études de cas,...). La description des enseignements présente les modalités du contrôle continu pour chaque UE (voir partie précédente du document).

Assiduité obligatoire

Parce que toutes les UE du parcours sont évaluées en contrôle continu intégral, **la présence en cours est obligatoire** pour tous les étudiants, sauf dérogation obtenue auprès des responsables du parcours. **Toute absence doit être justifiée** auprès de l'enseignant responsable de l'UE. A partir de trois absences, justifiées ou non, dans une même UE, le jury pourra déclarer l'étudiant défaillant dans cette UE.

Absence au contrôle

En cas d'absence à une épreuve, **si le motif d'absence a été jugé recevable** par le Président du jury, ce dernier peut décider, en accord avec le responsable d'U.E. et si les conditions d'enseignement le permettent, de proposer un contrôle de substitution. Si les modalités prévues pour le contrôle continu ne permettent pas d'organiser ce contrôle, toute absence justifiée à moins de la moitié des contrôles en termes de coefficients entraînera la neutralisation des notes correspondantes. En cas d'absence à la moitié ou plus des contrôles continus en termes de coefficients, la note « 0 » pourra être attribuée à ces contrôles.

Compensation

Au sein d'un même semestre du parcours, les U.E. Théoriques composent un Bloc Théorique. Toutes ces UE comportent une note seuil de 7/20. Elles sont compensables entre elles mais les étudiants ne peuvent **compenser au maximum qu'une seule note d'UE** inférieure à 10/20 et à condition que

cette note soit au moins égale à 7/20. Chaque semestre du parcours, la moyenne des notes pour les UE qui composent le Bloc Théorique doit être égale ou supérieure à 10/20.

Lorsqu'une UE théorique est composée de deux activités, les notes dans les enseignements correspondant à ces activités sont compensables entre elles au sein de l'U.E. à condition d'être égales ou supérieures à 7/20. La moyenne de ces deux notes constitue la note de l'U.E. théorique.

Les UE du parcours TOP correspondant aux **activités de recherche ou au stage** ont une note seuil fixée à 10/20. En Master 1, il s'agit des U.E. *Projet de recherche* (Semestre 1), *Mémoire de recherche* (Semestre 2), *Rapport de Stage* (Semestre 2) ; en Master 2, il s'agit des UE *Stage Professionnel ou Stage de Recherche* (Semestre 2) *Atelier-Mémoire professionnel ou Atelier-Mémoire de recherche* (Semestre 2). Chacune de ces UE correspond à un Bloc indépendant et elles ne sont pas compensables ni ne peuvent compenser d'autres U.E.

Pour chaque semestre du parcours TOP, il n'y a pas de compensation possible entre les notes moyennes des différents Blocs.

Capitalisation

Au sein du parcours, les U.E. dont la note est supérieure ou égale à 10/20 sont définitivement acquises et capitalisables ; l'acquisition de l'U.E. entraîne l'acquisition des ECTS correspondants. Un semestre acquis par compensation ne permet pas de capitaliser une U.E non validée.

Charte de bonne conduite

Pour que les cours de M1 et de M2 se déroulent dans de bonnes conditions, les étudiants doivent veiller à respecter quelques règles simples de savoir vivre :

- La validation des UE reposant sur un contrôle continu intégral, la présence et l'assiduité en cours sont obligatoires. Tout manquement à cette règle peut entraîner la non validation de l'UE (voir règles de validation).
- La présence en stage doit être programmée en dehors des heures de cours et des heures prévues pour le travail collectif.
- Les cours commencent à l'heure indiquée dans le programme ; aucun retard ne sera toléré.
- L'usage de l'ordinateur est toléré exclusivement pour prendre des notes. Toute autre utilisation (consulter sa boîte mail, surfer sur Internet,...) est strictement interdite durant les cours.
- Par respect, l'usage des téléphones portables (même en simple messagerie silencieuse) est interdit durant les cours.
- Il est interdit de manger durant les cours.

**Les étudiants qui ne respecteront pas ces règles
ne seront plus acceptés en cours**

Informations administratives

Horaires et jours d'ouverture de l'Institut

Consulter le site internet : <https://psychologie.u-paris.fr/>

Secrétariat pédagogique

Mme Sahra Khobzi
Secrétariat des Master (2ème étage)
Tél. : 01 76 53 30 56
Courriel : sahra.khobzi@u-paris.fr

Bureau des stages

Mme Sam Pourhashemi
Bureau 2048 (2ème étage)
Tél. : 01 76 53 29 55

Ouverture du bureau des stages :

- Lundi, Mercredi: 09h30 - 12h30
- Mardi : 9h30 - 12h00 / 13h30 - 16h30
- Jeudi : 13h30 - 16h30
- *Fermé le vendredi*

Consulter le site : <https://psychologie.u-paris.fr/bureau-des-stages/>

Bibliothèque

Entrée dans la Galerie des Amphithéâtres - au sous-sol
Lundi au Vendredi : 09h - 19h30 (ou 18h00 selon les périodes)
Samedi : 10h00 – 17h00 (ou fermé selon les périodes, se référer au calendrier du Centre Piéron)

IMPORTANT : Si vous venez d'une autre université que Paris Cité, des séances de formation à l'usage des ressources documentaires et bases de données informatisées sont organisées en début d'année. Prendre contact avec les personnels de la Bibliothèque : bibliothequepieron@parisdescartes.fr

Testothèque

Consultation et conseils d'utilisation – au sous-sol, en entrant dans la bibliothèque à droite,
Tél. : 01 76 53-31 81

Environnement Numérique de Travail (ENT) & Moodle

L'Université Paris Cité met à la disposition de ses étudiants un Environnement Numérique de Travail avec un compte informatique composé d'un identifiant et d'un mot de passe personnel.

<https://u-paris.fr/bienvenue/>

Attention : Nous vous rappelons que les informations officielles vous seront envoyées sur votre adresse étudiante @etu.u-paris.fr.

Vous devez impérativement consulter quotidiennement cette adresse ou vous assurer que les courriels seront retransmis à votre adresse principale.

Les cours sont tous disponibles sur Moodle :

<https://moodle.u-paris.fr/login/index.php>

Liste des thèmes de recherche pour le TER de Master 1

A lire attentivement

Le choix d'un thème de Travail d'Etude et de Recherche (TER) relève de la responsabilité de l'étudiant.e. Ce choix est contraint par le parcours dans lequel il est inscrit. Le recrutement dans un TER repose sur un contact entre l'étudiant.e et l'enseignant.e qui propose ce TER. Aucune inscription pédagogique pour un TER ne peut être acceptée sans l'accord explicite de l'enseignant. L'année universitaire de M1 est chargée. C'est pourquoi il est vivement conseillé d'avoir pu obtenir l'accord pour un TER au plus tôt afin d'entamer ses premières recherches bibliographiques.

Le parcours TOP est adossé au Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LAPEA). Néanmoins, un autre laboratoire propose des TER pouvant être pris dans le parcours TOP, il s'agit du Laboratoire de Psychologie Sociale : Menace et Société.

Après avoir identifié les thématiques de TER souhaitées, il est de la responsabilité de l'étudiant de contacter les enseignants responsables de ces TER. Cette prise de contact permet de rencontrer l'enseignant, de connaître ses modalités d'encadrement et d'obtenir des précisions sur le sujet de TER.

En cas de difficulté particulière (par exemple, difficulté à trouver un TER), en début ou en cours d'année, il appartient à l'étudiant de se manifester auprès des responsables de la mention : Xavier Caroff (responsable de la mention, xavier.caroff@u-paris.fr) et Xabi Borteyrou (responsable du parcours TOP, xavier.borteyrou@u-paris.fr)

Liste des TER

Rôles des facteurs personnels et situationnels dans la prédiction de comportements professionnels

Xabi BORTEYROU

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées
xavier.borteyrou@u-paris.fr

Il s'agira ici de développer des modèles théoriques et empiriques permettant de mieux comprendre les liens entre des facteurs personnels, situationnels et transactionnels et des conséquences professionnelles telles que la satisfaction professionnelle, le turnover ou la performance au travail. Les facteurs personnels correspondent à des variables de personnalité selon la taxonomie des big five ou du « self Core Evaluation ». Les facteurs situationnels correspondent à la mesure des contraintes professionnelles (demande, latitude, stresseurs spécifiques). Les variables transactionnelles correspondent par exemple à la mesure de l'adéquation entre la personne et son environnement (concept de Person Environment fit) ou aux stratégies mises en place par les salariés (concept de job crafting). Les plans corrélacionnels seront privilégiés ainsi que la méthode des questionnaires. Il sera cependant possible de mettre en place des entretiens avec les salariés dans le cadre d'une approche

mixte. Le travail de recherche portera sur des groupes professionnels homogènes et des effectifs importants.

Références pertinentes :

Nguyen, N*, **Borteyrou, X.** (2016). Core self-evaluations as a mediator of the relationship between person–environment fit and job satisfaction among laboratory technicians. *Personality and Individual Differences*, 99, 89-93. doi:10.1016/j.paid.2016.04.079.

Xabi BORTEYROU et Francesca MURDOCCO

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

francesca.murdocco@gmail.com

xavier.borteyrou@u-paris.fr

La recherche s'inscrira dans un projet global de développement d'un outil de mesure psychométrique utilisé dans le contexte de l'orientation de carrière. L'outil résultant sera utilisé dans un cadre du recrutement mais aussi dans le cadre de reconversion ou d'avancement de carrière.

Les concepts de cette recherche sont la croyance en un monde juste en milieu organisationnel, l'analyse de la relation de travail préférée de l'employé/postulant (à travers l'analyse du « Anticipatory Psychological Contract » et du Carriérisme) et l'analyse de la perception de Droits Personnels Exagérées (en anglais « excessive entitlement »), un trait retrouvé à la fois comme composante du Narcissisme mais aussi lié à la sphère de la perception de l'iniquité. Les concepts associés sont l'employabilité (externe et interne), l'estime de soi et la justice organisationnelle.

La récolte des données sera effectuée sur une population de cadres ('white collars') et l'étudiant(e) pourra utiliser ces données dans le cadre du mémoire.

Les étudiants souhaitant intégrer ce projet devront avoir un bon niveau de compréhension de l'anglais et un attrait pour la psychométrie. Des articles sur le sujet peuvent être demandés à Francesca MURDOCCO.

Créativité et apprentissage

Marion BOTELLA

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

marion.botella@u-paris.fr

La créativité est la capacité à produire une idée à la fois nouvelle et adaptée au contexte dans lequel elle se manifeste (Lubart et al., 2015). La créativité s'inscrit dans le temps. Une idée peut ne pas être créative à un moment donné mais le devenir par la suite (Corazza, 2016). Chaque idée s'inscrit dans un processus créatif dynamique universel où tous les épisodes créatifs constituent une évolution globale. Un épisode créatif est défini par 4 grandes étapes : préparation, incubation, illimitation et vérification (Wallas, 1926) ou deux grands mécanismes : la pensée divergente puis la pensée convergente. Est-il possible d'intervenir sur le processus créatif ? Peut-on apprendre à créer ? Dans ce TER, il s'agira de mettre en place et de tester une formation à la créativité. Cette formation pourra être différente selon les profils des participants.

La pensée divergente chez les magiciens

Marion BOTELLA et Cyril THOMAS

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

marion.botella@u-paris.fr et cyril.thomas@u-paris.fr

De nombreux tours de magie reposent sur une utilisation nouvelle et originale d'objets du quotidien (ex : utiliser un simple élastique pour faire disparaître un stylo). Ainsi, les magiciens sont confrontés en permanence à des représentations divergentes des objets qui les entourent. La pensée divergente est définie communément comme la capacité à générer des idées diverses et nombreuses (Runco, 1991). Elle s'évalue grâce à trois principaux indices (Guilford, 1950 ; Runco, 1999) : la fluidité, l'originalité et la flexibilité. Les tâches verbales de Torrance (1966) reposent sur la génération d'idées nombreuses à partir d'éléments familiers (ex : quelles sont toutes les utilisations possibles d'un trombone ?).

L'objectif de ce TER est de comparer des magiciens et des non-magiciens sur des tâches de pensée divergente verbales (donc à partir d'objet) et graphiques. Nous formulons l'hypothèse que les magiciens devraient avoir de meilleures capacités en pensée divergente par rapport à des non-magiciens. En effet, nous supposons pour les magiciens, tout objet usuel représente un potentiel tour de magie, et donc une exploitation divergente de cet objet. D'autres mesures viendront compléter le profil du magicien.

L'(in)adéquation à l'environnement professionnel comme facteur de créativité et d'innovation managériale.

Xavier CAROFF

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

xavier.caroff@u-paris.fr

Les recherches portant sur l'adéquation entre les personnes et leur environnement de travail (*P-E fit*) visent à étudier dans quelle mesure des attitudes ou des comportements sont directement reliées à l'existence d'une certaine congruence, ou compatibilité, entre les caractéristiques de l'individu et celles de l'organisation dans laquelle il travaille. Dans cette perspective, l'absence de congruence (*misfit*) serait perçue comme un élément délétère pour l'individu et son organisation. Pourtant, certains auteurs émettent l'hypothèse que, sous certaines conditions, l'existence d'un *misfit* pourrait aboutir à des bénéfices aussi bien individuels qu'organisationnels à travers la mise en œuvre de stratégies d'ajustement et de régulation. La recherche vise donc à étudier la relation entre le *P-E fit* (*versus misfit*) et la réalisation de comportements créatifs et innovants dans les organisations.

Prise de risque, créativité et innovation organisationnelle

Xavier CAROFF

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

xavier.caroff@u-paris.fr

Cette étude a pour objet d'étudier la volonté d'un individu à prendre des risques, à travers ses conséquences et antécédents, dans le domaine de la créativité et de l'innovation managériale. Il est ainsi question d'évaluer les interactions existantes entre différents types de variables, gravitant autour de la volonté à prendre des risques. Il est question d'analyser, d'une part, les effets modérateurs de la prise de risque et de l'auto-efficacité créative sur la créativité et l'innovation et, d'autre part, l'effet modérateur du climat organisationnel sur l'ensemble de ces interactions.

Climat organisationnel, créativité et innovation

Xavier CAROFF

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

xavier.caroff@u-paris.fr

En entreprise, certaines variables organisationnelles, telles que le soutien, le fait d'avoir un travail stimulant et une certaine autonomie dans son activité professionnelle, sont favorables à la créativité ;

d'autres, telles que la pression de la charge de travail, entravent au contraire l'expression de la créativité. La créativité et l'innovation dépendent donc, pour une part, d'une certaine adéquation entre le potentiel créatif des personnels et le climat créatif des entreprises. L'objectif de la recherche est d'étudier les interactions entre les variables caractéristiques du climat organisationnel des entreprises et certaines caractéristiques pertinentes du potentiel créatif de leurs personnels.

Les conduites managériales innovantes

Xavier CAROFF

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

xavier.caroff@u-paris.fr

La créativité managériale est définie comme la capacité pour un manager d'avoir de nouvelles idées, de créer de nouvelles techniques ou procédures susceptibles d'améliorer le management au sein de son organisation. Cette capacité est tout particulièrement recherchée lorsqu'il s'agit de promouvoir l'innovation en entreprise. L'objectif de la recherche est d'analyser la relation entre l'évaluation de la créativité des managers et les deux critères sur lesquels elle repose : l'originalité des comportements managériaux et leur caractère plus ou moins adapté aux besoins et aux contraintes de l'entreprise. Il s'agira également d'étudier comment certaines caractéristiques personnelles des supérieurs hiérarchiques (traits de personnalité, styles de pensée, ...) modulent leurs évaluations de la créativité managériale à partir de ces deux critères.

Identité & temporalité :

Déterminants et effets de nos projections dans le futur

Julie COLLANGE

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

julie.collange@u-paris.fr

Qu'elle soit personnelle ou sociale, l'identité comprend une dimension temporelle (Cinnirella, 1998; Cross & Markus, 1991). L'identité est ainsi constituée de ce que nous sommes aujourd'hui, de ce nous avons été et de ce que nous serons (Kunda, 1999). Les travaux antérieurs suggèrent que l'évocation d'une identité passée ou future (ce que nous avons été versus ce que nous serons) influence aussi bien les comportements actuels mis en œuvre par les individus que leurs états émotionnels ou de bien-être. Dans la compréhension ce lien, trois grandes caractéristiques de ces identités passées ou futures semblent particulièrement importantes : (1) la perception de continuité vs. de rupture avec l'identité présente (Sani, Bowe, & Herrera, 2008; Smeekes & Verkuyten, 2013), (2), le caractère négatif vs. positif de cette identité (Smeekes & Verkuyten, 2013, 2014), et enfin (3) le caractère abstrait vs concret des identités futures (Rathbone, Salgado, Akan, Havelka, & Berntsen, 2016; Trope & Liberman, 2003) ou leur niveau d'élaboration. L'objectif des études menées dans ce TER sera d'examiner les déterminants (e.g., état de la société actuelle, privation relative) sur les caractéristiques de ces identités futures et sur les comportements actuels ou futurs des individus. Dans ces études, la méthodologie expérimentale sera privilégiée.

Intégration et Vivre ensemble : Des individus intégrés, une société intégrée

Julie COLLANGE

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

julie.collange@u-paris.fr

Bien que ce concept d'intégration soit politiquement attaché à la question de l'immigration, l'intégration sociale dépasse celle-ci et s'applique à la société toute entière (une Nation ou encore une

organisation). L'intégration désigne alors la façon dont s'élabore le « vivre ensemble », c'est-à-dire la présence de « solidarités » et de relations entre les membres d'une même société et la présence de normes, valeurs (et l'adhésion à ces dernières). Au travers de deux thématiques distinctes, ce TER s'intéressera soit à la façon dont les individus envisagent leur intégration sociale, soit à la perception vivre dans une société intégrée (vs. désintégrée)

Thématique 1 – S'intégrer à une nouvelle communauté. Comment vous comporteriez-vous si vous deviez aller vivre à l'étranger ? Souhaiteriez-vous privilégier les relations avec les membres de la communauté d'accueil ? Souhaiteriez-vous adhérer pleinement aux valeurs et normes de cette nouvelle société ? Les modes d'intégration ont été principalement examinés en investiguant les comportements des nouveaux arrivés et des attentes des membres de la société accueillante vis-à-vis de ces derniers. Mais si les individus venaient à émigrer, à s'expatrier, comment concevraient-ils leur propre intégration dans un pays étranger ? Est-ce que leur couleur politique et le pays de destination influencent la façon dont nous envisageons de nous intégrer dans une autre communauté nationale que la nôtre ? L'objectif de cette thématique sera d'investiguer au travers d'études (quasi)expérimentales comment l'idéologie politique influence les modes d'intégration souhaités ou projetés par les individus selon la communauté d'accueil proposée.

Thématique 2 – Une société intégrée versus désintégrée. L'intégration (vs. la désintégration sociale) peut être envisagée comme une caractéristique des sociétés (ou des organisations). Il s'agit là d'une perception de l'état de la société actuelle dans son ensemble. Dans ce cas, on s'interroge sur la perception de 1) la présence de solidarité et de normes au sein de la société (entre les individus) et 2) la perception que les « institutions » régulent les conduites, individuelles pour soutenir les valeurs et les solidarités, ou encore donnent aux individus les moyens d'atteindre les standards en cours d'une société. Les études menées dans cette thématique viseront à examiner :

1) Les conséquences ou corollaires de la perception d'intégration / désintégration, notamment : la banalisation d'actes ou traits déviants (e.g., narcissisme, psychopathie) et l'expression de préjugés envers des cibles différenciées, potentiellement perçues comme source de désintégration.

2) les déterminants de la perception d'intégration / désintégration, qu'ils soient individuels (statut, orientation politique du percevant) ou contextuels (e.g., politiques libérales, etc.).

L'émotion de gratitude : Effets individuels et collectifs

Julie COLLANGE

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

julie.collange@u-paris.fr

La gratitude est une émotion positive, orientée vers autrui. Elle est issue de la perception d'être le bénéficiaire d'une action positive et provenant d'autres personnes (Roberts, 2004). Ce TER vise à comprendre 1) les déterminants de l'émotion de gratitude, notamment ce qui la distingue d'émotion proche mais à valence négative (e.g., sentiment d'endettement) et 2) ses conséquences aussi bien individuelles que collectives. Ainsi, deux thématiques sont envisagées :

Thématique 1 – La gratitude individuelle. Au cours des dernières années, de nombreuses études ont investigué les effets de l'émotion de gratitude sur le bien-être et les comportements pro-sociaux. Toutefois, son induction pose encore question et les processus par lesquels elle agit reste encore sous-examinés. L'objectif de ce TER sera ainsi de tester une induction de gratitude reposant sur le raisonnement contra-factuel (i.e., Si Pamela ne n'avait pas aidé, alors...) et d'investiguer des processus notamment de comparaison sociale.

Thématique 2 – La gratitude collective. Cette thématique vise à examiner les effets de la gratitude collective sur les relations entre groupes. Les contacts intergroupes, directs, indirects ou encore imaginés favorisent des relations positives entre les groupes et la réduction des préjugés (Pettigrew & Tropp, 2006), notamment au travers des émotions à l'égard de l'exogroupe (Birtel & Crisp, 2012). Ici,

nous nous intéresserons à l'émotion de gratitude. Envisagée ici comme une émotion collective (i.e. une réaction émotionnelle basée sur l'appartenance à un groupe), nous souhaitons ainsi 1) examiner l'influence de la gratitude collective sur les comportements positifs envers l'exogroupe ; 2) à investiguer les déterminants l'émergence de cette émotion. On pourra également s'intéresser à la distinction entre différentes émotions collectives proches de la gratitude, telles que l'admiration ou encore le sentiment de dette.

Philippe CABON

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées
philippe.cabon@u-paris.fr

La simulation est largement utilisée dans le champ de la formation professionnelle, notamment dans les secteurs à risques dits « majeurs » (interventions médicales et/ou d'urgence ; transports aérien, ferroviaire, routiers ; industrie pétrochimique, etc. ; Der Sahakian et al. 2010). Elle a pour intérêt affiché de permettre à des apprenants de se confronter et de s'entraîner à des situations proches des situations réelles de travail (nominales ou critiques), sans craindre les conséquences néfastes des raisonnements et actions réalisées, sans mettre en péril la sécurité des bénéficiaires, des installations ou de l'environnement (droit à l'erreur). Elle s'inscrit par ailleurs dans des approches de l'apprentissage qui soulignent l'importance des activités réflexives dans l'acquisition de connaissances et la construction de compétences (Schön, 1983 ; Pastré, 2005), ou de la recomposition d'une expérience vécue pour en tirer des enseignements (Auriscot et al., 2018). Dans ce cadre, les débriefings prennent une place prépondérante, voire centrale au point que certains considèrent que la simulation n'est qu'un artifice pour apprendre lors des débriefings.

Ce TER visera à mener des analyses pour identifier les formes que peuvent prendre ces débriefings, comprendre comment formateurs et formés interagissent dans ce cadre et pour quel résultat. Pour cela, il s'agira de réaliser, en fonction des possibilités offertes dans les situations étudiées, des observations, des entretiens auprès des formateurs et des formés.

Exclusion sociale, Besoin d'appartenance, ré-affiliation

Marie-Pierre FAYANT

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés
marie-pierre.fayant@u-paris.fr

L'ostracisme est défini par le fait d'être exclu et ignoré (Williams, 2007). Cette situation est particulièrement menaçante car elle menace divers besoins fondamentaux tels que le besoin d'appartenance, mais aussi le besoin d'une estime de soi positive (Baumeister & Leary, 1995 ; Williams & Sommers, 1997). Dans ce projet de TER, nous proposons d'étudier les conséquences de cette menace au besoin d'appartenance.

Ce sujet de TER renvoie donc à différents thèmes :

- L'importance du regard de l'autre pour se ré-affilier au groupe
- La création d'autres menaces : la peur d'être exclu en cas de non atteinte du standard
- La consommation comme moyen de revenir dans le groupe

Lectures pertinentes :

Williams, K. D. Ostracism. *Annual Review of Psychology* 58, 425–452 (2007).

Muller, D. & Fayant, M.-P. On being exposed to superior others: Consequences of self-threatening upward social comparisons. *Social and Personality Psychology Compass* 4, 621–634 (2010).

Muller, D. & Butera, F. The focusing effect of self-evaluation threat in coaction and social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology* 93, 194–211 (2007).

Wilkowski, Robinson, & Friesen (2009). Gaze-Triggered Orienting as a Tool of the Belongingness Self-Regulation System. *Psychological Science*

Mead, N. L., Baumeister, R. F., Stillman, T. F., Rawn, C. D., & Vohs, K. D. (2011). Social exclusion causes people to spend and consume strategically in the service of affiliation. *Journal of Consumer Research*, 37(5), 902-919.

Comportements d'approche/évitement et processus évaluatifs

Marie-Pierre FAYANT

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

marie-pierre.fayant@paridescartes.fr

Lors d'une interaction sociale, nous pouvons plus ou moins rechercher ou éviter la proximité avec autrui. Des travaux montrent que l'on met plus de distance envers les personnes d'un groupe négativement stéréotypé, et que ces comportements de distance sont décodés et réciproqués (Word, Zanna, & Cooper, 1974). Nous approchons donc les gens que nous aimons bien, mais quel est l'impact du fait d'approcher une personne ? C'est la question que nous posons dans ce TER. Dans ce projet de TER, nous étudions les effets des comportements d'approche de l'autre dans une interaction

Différents thèmes pourront être abordés :

- Perception de soi
- Stéréotypes et Préjugés
- Relations interpersonnelles
- Objets de consommation

Lectures pertinentes:

Barsalou, L. W. (2008). Grounded cognition. *Annual Review of Psychology*, 59, 617-645.

Fayant, M.-P., Muller, D., Nurra, C., Alexopoulos, T. & Palluel-Germain, R. Moving forward is not only a metaphor: Approach and Avoidance Lead to Self-Evaluative. *Journal of Experimental Social Psychology* 47, 241-245 (2011).

Nussinson, R., Seibt, B., Häfner, M., & Strack, F. (2010). Come a bit closer: Approach motor actions lead feeling similar and behavioral assimilation. *Soc. Cog.*, 28, 40-58.

Phills, C. E., Kawakami, K., Tabi, E., Nadolny, D., & Inzlicht, M. (2011). Mind the gap: Increasing associations between the self and blacks with approach behaviors. *J. of Pers. & Soc*, 100, 197-210.

Schwarz, N. (2012). Feelings-as-information theory. In Van Lange P, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology*. Sage.

Besoins psychologiques, travail émotionnel et santé au travail

Jean-Baptiste LANFRANCHI

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

jean-baptiste.lanfranchi@u-paris.fr

La dissonance émotionnelle au travail (écart entre les émotions ressenties et les émotions manifestées, conformément aux exigences de l'organisation) est un vecteur d'épuisement professionnel. Cette étude s'attachera à déterminer dans quelle mesure la satisfaction et/ou la frustration des besoins d'affiliation, de compétences et d'autonomie au travail ont un effet direct et indirect sur l'épuisement professionnel. La dissonance émotionnelle sera donc envisagée comme un probable facteur médiateur. L'étude devra porter sur les professions de l'aide et du soin, en institution ou à domicile, à l'aide d'une enquête par questionnaire. Une comparaison pourra néanmoins être proposée avec certaines professions de la police et de la justice où les formes d'exigences émotionnelles sont différentes.

Références pertinentes :

Andela, M., Truchot, D., & Borteyrou, X. (2015). Emotional Labour and Burnout: Some Methodological Considerations and Refinements. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 47, 321-332. <https://doi.org/10.1037/cbs0000024>

Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudrias, J.-S., Desrumaux, P., Brunet, L., & Morin, E. M. (2012). The Basic Psychological Needs at Work Scale: Measurement Invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(2), 167-187. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01067.x>

Gillet, N., Fouquereau, E., Lequeurre, J., Bigot, L., & Mokoukolo, R. (2012). Validation d'une Échelle de Frustration des Besoins Psychologiques au Travail (EFBPT). *Psychologie du Travail et des Organisations*, 18(4), 328-344. [https://doi.org/10.1016/S1420-2530\(16\)30074-7](https://doi.org/10.1016/S1420-2530(16)30074-7)

Effet du stimulus dans l'évaluation de la créativité (2 étudiants)

Todd LUBART

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées
todd.lubart@u-paris.fr (01.55.20.59.89)

La généralité ou spécificité de la créativité en fonction des domaines d'expression de l'acte créatif est une question qui a fait, et fait encore débat en psychologie. Néanmoins, cette question peut également se poser lorsqu'on l'examine à l'intérieur d'un même domaine d'expression. Cette étude examine l'effet des stimuli présentés dans des épreuves de créativité (pensée divergente et créativité intégrative). En effet, nous pouvons nous demander s'il existe un facteur commun de créativité, quel que soit les stimuli présentés (capacité globale à l'intérieur d'un domaine de créativité), ou si cette capacité est strictement dépendante des stimuli (capacité spécifique au stimulus à l'intérieur d'un domaine. Méthode : passation simultanée de plusieurs épreuves de créativité dites « parallèles » sur un échantillon d'adultes. Examens des corrélations et profils de performances inter-épreuves.

Créativité et environnements virtuels multi-utilisateurs

Julien NELSON

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées
Julien.nelson@u-paris.fr

L'identification d'un cadre de travail permettant à des groupes d'individus d'exprimer leur potentiel créatif de manière idéale anime la communauté scientifique et les industries créatives depuis plus de soixante ans. Dans ce cadre, plusieurs travaux ont montré l'existence de leviers et de freins à la créativité, de nature cognitive et sociale. Parmi ces travaux, certains s'intéressent au rôle que peuvent jouer les technologies de l'information pour agir sur ces différents facteurs. L'une des dernières technologies à avoir été étudiées à ce titre est celle des *Multi-User Virtual Environments*, ou MUVes. Il s'agit d'environnements numériques dans lesquels les utilisateurs peuvent interagir entre eux et avec des objets de l'environnement au travers d'avatars.

Dans le cadre de ce travail de TER, on s'intéressera aux apports des MUVes à des tâches de production créative. Deux thématiques pourront être abordées :

- (1) Les possibilités offertes par les MUVes pour personnaliser l'environnement de travail, par exemple l'environnement physique dans lequel il se déroule ou l'apparence des avatars, et leurs effets sur la collaboration au sein du collectif ;
- (2) on pourra aussi s'intéresser à l'impact d'aspects individuels, d'une part sur l'acceptation de ces technologies et d'autre part sur le travail créatif collaboratif outillé par ces technologies.

Aspects décisionnels de la sélection d'idées en séance de brainstorming

Julien NELSON

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées
Julien.nelson@u-paris.fr

La tâche de *brainstorming* est considérée comme un modèle de référence pour étudier les processus sociocognitifs impliqués dans la génération d'idées par de petits groupes de personnes. La motivation sous-jacente à ces travaux est d'identifier un cadre de travail permettant d'accéder pleinement au potentiel créatif du groupe pour proposer des idées originales et adaptées en vue de résoudre un problème donné. Par comparaison, peu de travaux ont porté sur les aspects décisionnels impliqués dans l'étape qui fait suite à cette génération d'idées : la sélection des bonnes idées à partir de celles produites au cours d'une séance de *brainstorming*. Toutefois, ces travaux semblent s'accorder sur le

fait suivant : un groupe de travail rencontre des difficultés à reconnaître, parmi sa propre production créative, de « bonnes » idées.

Ce TER vise à contribuer à la compréhension des facteurs sociocognitifs qui influent sur les performances de petits groupes d'individus dans une tâche de sélection d'idées créatives. Pour ce faire, l'étudiant pourra s'appuyer sur deux types d'approches :

- des expérimentations en laboratoire visant à évaluer la performance de groupes de travail dans une tâche de sélection d'idées ;
- des entretiens visant à caractériser les critères qui permettent de juger de la qualité des idées produites dans ces séances de travail.

Références

Faure, C. (2004). Beyond brainstorming: effects of different group procedures on selection of ideas and satisfaction with the process. *Journal of Creative Behavior*, 38(1), 13-34.

Osborn, A. F. (1957). *Applied imagination*. New York, NY: Scribner.

Putman, V. L., & Paulus, P. B. (2009). Brainstorming, brainstorming rules, and decision making. *Journal of Creative Behavior*, 43(1), 23-39.

Rietzschel, E. F., Nijstad, B. A., & Stroebe, W. (2006). Productivity is not enough: a comparison of interactive and nominal brainstorming groups on idea generation and selection. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 244-251.

Dynamique des échanges au sein d'une communauté en ligne à visée professionnelle

Julien NELSON

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

julien.nelson@u-paris.fr

Les technologies de l'information et de la communication offrent de nombreuses possibilités pour le soutien social au sein d'une communauté professionnelle (Prost, Cahour et Détienne, 2010). Des travaux récents sur l'utilisation d'une liste de diffusion électronique au sein de la communauté des ergonomes de langue française ont montré que ces listes, considérées comme des outils de soutien social, servaient de support pour l'échange de ressources variées entre praticiens et étudiants en ergonomie (Barcellini, Delgoulet et Nelson, 2012 ; Barcellini, Delgoulet, Fréard et Nelson, 2016).

Dans ce TER, on pourra s'intéresser :

- (1) Aux différentes stratégies de soutien social mises en œuvre par les usagers de deux listes de diffusion, chacune dédiée à un champ différent de l'ergonomie ;
- (2) Au rôle de l'expérience professionnelle dans le développement de ces stratégies ;
- (3) Aux effets de différentes variables en lien avec l'acceptation technologique (utilité et facilité d'usage perçues, etc.) sur le choix de tel ou tel dispositif de soutien social au sein de cette communauté.

Selon le sujet choisi, la méthodologie reposera sur l'étude de corpus existants d'échanges sur des communautés en ligne, et/ou sur des entretiens et des questionnaires.

Expériences d'apprentissage et construction du projet chez les étudiant.e.s

Laurent SOVET

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

Laurent.sovet@u-paris.fr (Bureau 5038)

Plusieurs théories soulignent l'importance des expériences d'apprentissage dans l'élaboration des choix d'orientation (Krumboltz, 1996 ; Lent, Brown, & Hackett, 1994). Ces expériences d'apprentissage sont multiples et relèvent ou non d'un choix planifié par l'individu. Certaines sont suffisamment marquantes pour pouvoir faire l'objet d'une étude comme le volontariat, l'entrepreneuriat étudiant, la mobilité internationale, la réorientation, etc. Selon le paradigme du *Life Designing* (Savickas et al., 2009), chaque expérience d'apprentissage serait mise en sens par l'individu au regard de son propre parcours en faisant des liens entre le passé, le présent et le futur. Dans le cadre de ce TER, il sera

attendu de cibler une expérience spécifique (ex : mobilité internationale) ou un groupe particulier (ex : étudiant-e-s-entrepreneur-e-s) et d'examiner comment cette expérience participe à la construction du projet universitaire et professionnel des étudiant.e.s. Une méthode basée sur des entretiens semi-directifs est préférentiellement attendue, même si d'autres méthodes peuvent être envisagées.

Références bibliographiques

- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 55–80). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, *45*, 79–122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*, 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004

Bien-être et conciliation des sphères de vie chez les enseignant.e.s

Laurent SOVET

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

Laurent.sovet@u-paris.fr (Bureau 5038)

Le bien-être à l'école a fait l'objet d'un intérêt croissant de la part de la communauté scientifique et des institutions éducatives (Furlong, Gilman, & Huebner, 2014). La qualité des relations entre les élèves et les enseignant.e.s apparaît comme un élément crucial. Or, s'il existe une littérature abondante sur le bien-être des enseignant.es, ses relations avec le climat scolaire et la qualité des pratiques éducatives restent encore peu explorées (Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke, & Baumert, 2008). Dans le cadre de ce TER, il sera attendu de conduire préférentiellement des entretiens semi-directifs auprès d'enseignant.e.s, même si d'autres méthodes peuvent être envisagées.

Références bibliographiques

- Furlong, M. J., Gilman, R., & Huebner, E. S. (Eds.) (2014). *Handbook of positive psychology in schools*. New York, NY: Routledge.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, *100*, 702–715. doi:10.1037/0022-0663.100.3.702

Travail signifiant et satisfaction professionnelle

Laurent SOVET

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

Laurent.sovet@u-paris.fr (Bureau 5038)

Dans la littérature scientifique, le sens au travail est généralement appréhendé à travers deux concepts majeurs : le sens du travail (*meaning of work*) et le travail signifiant (*meaningful work*). Ce dernier se définit comme « l'expérience subjective d'un sens existentiel résultant de la correspondance entre l'individu et le travail » (Both-Nwabuwe, Dijkstra, & Beersma, 2017, p. 12). Il s'agit d'un concept multidimensionnel qui englobe plusieurs dimensions comprenant notamment l'importance, la compréhension, la direction et la finalité du travail (Arnoux-Nicolas, Sovet, Lhotellier, & Bernaud, 2017). Une récente méta-analyse montre des liens forts entre le travail signifiant et de nombreux indicateurs de bien-être et de performance au travail et notamment sur la satisfaction professionnelle (Allan, Batz-Barbarich, Sterling, & Tay, 2019). Dans le cadre de ce TER, il sera attendu de cibler d'examiner de possibles modérateurs ou médiateurs des liens entre travail et satisfaction professionnelle et de choisir la méthode la plus adaptée au regard des aspects examinés.

Références bibliographiques

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, *56*, 500-528.
- Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2017). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, *17*, 165-185.

Both-Nwabuwe, J. M. C., Dijkstra, M. T. M., & Beersma, B. (2017). Sweeping the floor or putting a man on the moon: How to define and measure meaningful work. *Frontiers in Psychology*. doi:10.3389/fpsyg.2017.01658

Etude des Biais cognitifs en jeu dans la prestidigitation

Cyril Thomas

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

cyril.thomas@u-paris.fr

Lorsque nous sommes confrontés à un nouveau problème, la première solution qui nous vient à l'esprit pour le résoudre peut nous rendre aveugle à une solution alternative plus simple et plus efficace (e.g., Bilalić, McLeod, and Gobet, 2010). Récemment, Thomas, Didierjean and Kuhn (2018) ont investigué cet effet de « fixation de la pensée » en utilisant un outil expérimental original : un tour de magie. Les résultats de cette étude ont révélé que l'activation d'une première solution dans l'esprit des participants pouvait les empêcher de découvrir le secret d'un tour de magie évident, même lorsque cette solution était prouvée comme étant fausse et impossible. Dans la continuité de ces recherches, je souhaite étudier dans quelle mesure l'habillage de la fausse solution ou du média véhiculant cette dernière peut moduler cet effet de fixation de la pensée. Je souhaite aussi étudier la transférabilité de cet effet à des domaines non-magiques (casse-têtes, résolution de problèmes, prise de décision judiciaire...). Je travaille de plus sur d'autres biais cognitifs pouvant faire l'objet de projets de recherche (faux souvenirs, erreur de substitution d'attributs, erreur d'anticipation perceptive, rôle du langage dans la perception visuelle)

https://www.researchgate.net/profile/Cyril_Thomas4

Bilalić, M., McLeod, P., & Gobet, F. (2010). The mechanism of the Einstellung (set) effect: A pervasive source of cognitive bias. *Current Directions in Psychological Science*, 19, 111–115.

Thomas, C., Didierjean, A., & Kuhn, G. (2018). It is magic! How impossible solutions prevent the discovery of obvious ones? *The Quarterly Journal of Experimental Psychology*, 71, 2481-2487.

Thomas, C., & Didierjean, A. (2016). Magicians fix your mind: How unlikely solutions block obvious ones. *Cognition*, 154, 169-173.

Leçons des mondes lointains : comment l'exploration de sociétés, de cultures et de pays différents favorise la créativité et le potentiel social inclusif.

Franck ZENASNI & Julie COLLANGE

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

Franck.zenasni@gmail.com

julie.collange@u-paris.fr

Depuis une décennie, différents travaux montrent que la confrontation à des cultures différentes favorise l'ouverture et la pensée créative. Cinq causes sont mises en avant (a) l'exposition à de nouvelles idées, (b) l'augmentation de la capacité à interpréter les choses de façons différentes, (c) l'appropriation à la déstabilisation, (d) l'accoutumance aux perspectives alternatives, (c) l'augmentation de la capacité à associer différents symboles. Peu d'études tentent de tester ces causes. L'objectif de ce TER est de mener des travaux de recherche qui tentent d'étudier une ou plusieurs de ces hypothèses causales. L'étudiant pourra travailler sur la base d'une première recherche en cours sur l'impact des expériences de voyages, quantifiées selon différents indices, mises en corrélation avec des performances à des tâches de pensée associative et des épreuves de pensée créative. Pour ce TER, nous sommes ouverts à différentes méthodes et outils d'étude (tâche cognitive, questionnaire d'auto-évaluation, expérimentation etc.). Une partie de la recherche devra néanmoins impliquer l'utilisation d'immersion dans des mondes de réalités virtuelles ou de réalités filmées qui serviront de stimuli. L'étude des facteurs cognitifs mais aussi émotionnels est attendue.

- Çelik, P., Storme, M., & Forthmann, B. (2016). A new perspective on the link between multiculturalism and creativity: The relationship between core value diversity and divergent thinking. *Learning and Individual Differences, 52*, 188-196.
- Jia, L., Hirt, E. R., & Karpen, S. C. (2009). Lessons from a faraway land: The effect of spatial distance on creative cognition. *Journal of Experimental Social Psychology, 45*(5), 1127-1131.
- Leung, A. K. Y., Maddux, W. W., Galinsky, A. D., & Chiu, C. Y. (2008). Multicultural experience enhances creativity: the when and how. *American Psychologist, 63*(3), 169.

La tolérance à l'ambiguïté

Franck ZENASNI

Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées

Franck.zenasni@gmail.com

On définit comme ambiguës toutes les situations, tâches, problèmes, idées, stimuli flou(e)s, incomplet(e)s, ambivalent(e)s, ou peu clair(e)s. Mac Donald (1970) parle de « situations (...) avec des déficiences d'indice ». On conçoit la tolérance à l'ambiguïté sur un axe bipolaire opposant le pôle de la tolérance à l'ambiguïté - les personnes tolérantes à l'ambiguïté acceptent et/ou désirent les idées, les stimuli, les situations ambiguës- au pôle de l'intolérance à l'ambiguïté - les personnes intolérantes à l'ambiguïté ont des réactions de stress, réagissent prématurément et évitent les situations ambiguës. Pour Frenkel-Brunswick (1949) la tolérance à l'ambiguïté est à « généraliser à l'ensemble du fonctionnement émotionnel et cognitif (...) et caractérise à la fois un style cognitif, le système des croyances et des attitudes, le fonctionnement interpersonnel et social de chacun ainsi que tous les comportements de résolution de problème. ». L'objectif de ce TER est d'examiner l'impact de la tolérance à l'ambiguïté dans différentes activités. 2 sous thèmes sont proposés

- Tolérance à l'ambiguïté et créativité
- Tolérance à l'ambiguïté et style de management

Code de déontologie des Psychologues

PREAMBULE

L'usage professionnel du titre de psychologue est défini par l'article 44 de la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 complété par l'article 57 de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 qui fait obligation aux psychologues de s'inscrire sur les listes ADELI.

Le présent Code de déontologie est destiné à servir de règle aux personnes titulaires du titre de psychologue, quels que soient leur mode et leur cadre d'exercice, y compris leurs activités d'enseignement et de recherche. Il engage aussi toutes les personnes, dont les enseignants-chercheurs en psychologie (16ème section du Conseil National des Universités), qui contribuent à la formation initiale et continue des psychologues. Le respect de ces règles protège le public des mésusages de la psychologie et l'utilisation de méthodes et techniques se réclamant abusivement de la psychologie.

Les organisations professionnelles signataires du présent Code s'emploient à le faire connaître et à s'y référer. Elles apportent, dans cette perspective, soutien et assistance à leurs membres.

PRINCIPES GENERAUX

La complexité des situations psychologiques s'oppose à l'application automatique de règles. Le respect des règles du présent Code de Déontologie repose sur une réflexion éthique et une capacité de discernement, dans l'observance des grands principes suivants :

Principe 1 : Respect des droits de la personne

Le psychologue réfère son exercice aux principes édictés par les législations nationale, européenne et internationale sur le respect des droits fondamentaux des personnes, et spécialement de leur dignité, de leur liberté et de leur protection. Il s'attache à respecter l'autonomie d'autrui et en particulier ses possibilités d'information, sa liberté de jugement et de décision. Il favorise l'accès direct et libre de toute personne au psychologue de son choix. Il n'intervient qu'avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées. Il préserve la vie privée et l'intimité des personnes en garantissant le respect du secret professionnel. Il respecte le principe fondamental que nul n'est tenu de révéler quoi que ce soit sur lui-même.

Principe 2 : Compétence

Le psychologue tient sa compétence :

- ▶ de connaissances théoriques et méthodologiques acquises dans les conditions définies par la loi relative à l'usage professionnel du titre de psychologue ;
- ▶ de la réactualisation régulière de ses connaissances ;
- ▶ de sa formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui. Chaque psychologue est garant de ses qualifications particulières. Il définit ses limites propres compte tenu de sa formation et de son expérience. Il est de sa responsabilité éthique de refuser toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises. Quel que soit le contexte de son intervention et les éventuelles pressions subies, il fait preuve de prudence, mesure, discernement et impartialité.

Principe 3 : Responsabilité et autonomie

Outre ses responsabilités civiles et pénales, le psychologue a une responsabilité professionnelle. Dans le cadre de sa compétence professionnelle, le psychologue décide et répond personnellement du choix et de l'application des méthodes et techniques qu'il conçoit et met en œuvre et des avis qu'il

formule. Il peut remplir différentes missions et fonctions : il est de sa responsabilité de les distinguer et de les faire distinguer.

Principe 4 : Rigueur

Les modes d'intervention choisis par le psychologue doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée et d'une argumentation contradictoire de leurs fondements théoriques et de leur construction. Le psychologue est conscient des nécessaires limites de son travail.

Principe 5 : Intégrité et probité

Le psychologue a pour obligation de ne pas exploiter une relation professionnelle à des fins personnelles, religieuses, sectaires, politiques, ou en vue de tout autre intérêt idéologique.

Principe 6 : Respect du but assigné

Les dispositifs méthodologiques mis en place par le psychologue répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement. En construisant son intervention dans le respect du but assigné, le psychologue prend notamment en considération les utilisations qui pourraient en être faites par des tiers.

TITRE 1 : L'EXERCICE PROFESSIONNEL

CHAPITRE I

DEFINITION DE LA PROFESSION

Article 1 : Le psychologue exerce différentes fonctions à titre libéral, salarié du secteur public, associatif ou privé. Lorsque les activités du psychologue sont exercées du fait de sa qualification, le psychologue fait état de son titre.

Article 2 : La mission fondamentale du psychologue est de faire reconnaître et respecter la personne dans sa dimension psychique. Son activité porte sur les composantes psychologiques des individus considérés isolément ou collectivement et situés dans leur contexte.

Article 3 : Ses interventions en situation individuelle, groupale ou institutionnelle relèvent d'une diversité de pratiques telles que l'accompagnement psychologique, le conseil, l'enseignement de la psychologie, l'évaluation, l'expertise, la formation, la psychothérapie, la recherche, le travail institutionnel. Ses méthodes sont diverses et adaptées à ses objectifs. Son principal outil est l'entretien.

CHAPITRE II

LES CONDITIONS DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION

Article 4 : Qu'il travaille seul ou en équipe, le psychologue fait respecter la spécificité de sa démarche et de ses méthodes. Il respecte celles des autres professionnels.

Article 5 : Le psychologue accepte les missions qu'il estime compatibles avec ses fonctions et ses compétences.

Article 6 : Quand des demandes ne relèvent pas de sa compétence, il oriente les personnes vers les professionnels susceptibles de répondre aux questions ou aux situations qui lui ont été soumises.

Article 7 : Les obligations concernant le respect du secret professionnel s'imposent quel que soit le cadre d'exercice.

Article 8 : Lorsque le psychologue participe à des réunions pluri professionnelles ayant pour objet l'examen de personnes ou de situations, il restreint les informations qu'il échange à celles qui sont

nécessaires à la finalité professionnelle. Il s'efforce, en tenant compte du contexte, d'informer au préalable les personnes concernées de sa participation à ces réunions.

Article 9 : Avant toute intervention, le psychologue s'assure du consentement libre et éclairé de ceux qui le consultent ou qui participent à une évaluation, une recherche ou une expertise. Il a donc l'obligation de les informer de façon claire et intelligible des objectifs, des modalités et des limites de son intervention, et des éventuels destinataires de ses conclusions.

Article 10 : Le psychologue peut recevoir à leur demande, des mineurs ou des majeurs protégés par la loi en tenant compte de leur statut, de leur situation et des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 11 : L'évaluation, l'observation ou le suivi au long cours auprès de mineurs ou de majeurs protégés proposés par le psychologue requièrent outre le consentement éclairé de la personne, ou au moins son assentiment, le consentement des détenteurs de l'autorité parentale ou des représentants légaux.

Article 12 : Lorsque l'intervention se déroule dans un cadre de contrainte ou lorsque les capacités de discernement de la personne sont altérées, le psychologue s'efforce de réunir les conditions d'une relation respectueuse de la dimension psychique du sujet.

Article 13 : Les avis du psychologue peuvent concerner des dossiers ou des situations qui lui sont rapportées. Son évaluation ne peut cependant porter que sur des personnes ou des situations qu'il a pu examiner lui-même.

Article 14 : Dans toutes les situations d'évaluation, quel que soit le demandeur, le psychologue informe les personnes concernées de leur droit à demander une contre évaluation.

Article 15 : Le psychologue n'utilise pas de sa position à des fins personnelles, de prosélytisme ou d'aliénation économique, affective ou sexuelle d'autrui.

Article 16 : Le psychologue présente ses conclusions de façon claire et compréhensible aux intéressés.

Article 17 : Lorsque les conclusions du psychologue sont transmises à un tiers, elles répondent avec prudence à la question posée et ne comportent les éléments d'ordre psychologique qui les fondent que si nécessaire. La transmission à un tiers requiert l'assentiment de l'intéressé ou une information préalable de celui-ci.

Article 18 : Le psychologue n'engage pas d'intervention ou de traitement impliquant des personnes auxquelles il est personnellement lié. Dans une situation de conflits d'intérêts, le psychologue a l'obligation de se récuser.

Article 19 : Le psychologue ne peut se prévaloir de sa fonction pour cautionner un acte illégal et son titre ne le dispense pas des obligations de la loi commune. Dans le cas de situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique de la personne qui le consulte ou à celle d'un tiers, le psychologue évalue avec discernement la conduite à tenir en tenant compte des dispositions légales en matière de secret professionnel et d'assistance à personne en péril. Le psychologue peut éclairer sa décision en prenant conseil auprès de collègues expérimentés.

Article 20 : Les documents émanant d'un psychologue sont datés, portent son nom, son numéro ADELI, l'identification de sa fonction, ses coordonnées professionnelles, l'objet de son écrit et sa signature. Seul le psychologue auteur de ces documents est habilité à les modifier, les signer ou les annuler. Il refuse que ses comptes rendus soient transmis sans son accord explicite et fait respecter la confidentialité de son courrier postal ou électronique.

Article 21 : Le psychologue doit pouvoir disposer sur le lieu de son exercice professionnel d'une installation convenable, de locaux adéquats pour préserver la confidentialité, de moyens techniques suffisants en rapport avec la nature de ses actes professionnels et des personnes qui le consultent.

Article 22 : Dans le cas où le psychologue est empêché ou prévoit d'interrompre son activité, il prend, avec l'accord des personnes concernées, les mesures appropriées pour que la continuité de son action professionnelle puisse être assurée.

CHAPITRE III

LES MODALITES TECHNIQUES DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL

Article 23 : La pratique du psychologue ne se réduit pas aux méthodes et aux techniques employées. Elle est indissociable d'une appréciation critique et d'une mise en perspective théorique de ces techniques.

Article 24 : Les techniques utilisées par le psychologue à des fins d'évaluation, de diagnostic, d'orientation ou de sélection, doivent avoir été scientifiquement validées et sont actualisées.

Article 25 : Le psychologue est averti du caractère relatif de ses évaluations et interprétations. Il prend en compte les processus évolutifs de la personne. Il ne tire pas de conclusions réductrices ou définitives concernant les ressources psychologiques et psychosociales des individus ou des groupes.

Article 26 : Le psychologue recueille, traite, classe, archive, conserve les informations et les données afférentes à son activité selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il en est de même pour les notes qu'il peut être amené à prendre au cours de sa pratique professionnelle. Lorsque ces données sont utilisées à des fins d'enseignement, de recherche, de publication ou de communication, elles sont impérativement traitées dans le respect absolu de l'anonymat.

Article 27 : Le psychologue privilégie la rencontre effective sur toute autre forme de communication à distance et ce quelle que soit la technologie de communication employée. Le psychologue utilisant différents moyens télématiques (téléphone, ordinateur, messagerie instantanée, cybercaméra) et du fait de la nature virtuelle de la communication, explique la nature et les conditions de ses interventions, sa spécificité de psychologue et ses limites.

Article 28 : Le psychologue exerçant en libéral fixe librement ses honoraires, informe ses clients de leur montant dès le premier entretien et s'assure de leur accord.

CHAPITRE IV

LES DEVOIRS DU PSYCHOLOGUE ENVERS SES PAIRS

Article 29 : Le psychologue soutient ses pairs dans l'exercice de leur profession et dans l'application et la défense du présent Code. Il répond favorablement à leurs demandes de conseil et d'aide dans les situations difficiles, notamment en contribuant à la résolution des problèmes déontologiques.

Article 30 : Le psychologue respecte les références théoriques et les pratiques de ses pairs pour autant qu'elles ne contreviennent pas aux principes généraux du présent Code. Ceci n'exclut pas la critique argumentée.

Article 31 : Lorsque plusieurs psychologues interviennent dans un même lieu professionnel ou auprès de la même personne, ils se concertent pour préciser le cadre et l'articulation de leurs interventions.

CHAPITRE V

LE PSYCHOLOGUE ET LA DIFFUSION DE LA PSYCHOLOGIE

Article 32 : Le psychologue a une responsabilité dans la diffusion de la psychologie et de l'image de la profession auprès du public et des médias. Il fait une présentation de la psychologie, de ses applications et de son exercice en accord avec les règles déontologiques de la profession. Il use de son droit de rectification pour contribuer au sérieux des informations communiquées au public.

Article 33 : Le psychologue fait preuve de discernement, dans sa présentation au public, des méthodes et techniques psychologiques qu'il utilise. Il informe le public des dangers potentiels de leur utilisation et instrumentalisation par des non psychologues. Il se montre vigilant quant aux conditions de sa participation à tout message diffusé publiquement.

TITRE II : LA FORMATION DES PSYCHOLOGUES

Article 34 : L'enseignement de la psychologie respecte les règles déontologiques du présent Code. En conséquence, les institutions de formation :

- ▶ diffusent le Code de Déontologie des Psychologues aux étudiants en psychologie dès le début de leurs études ;
- ▶ fournissent les références des textes législatifs et réglementaires en vigueur ;
- ▶ s'assurent que se développe la réflexion sur les questions éthiques et déontologiques liées aux différentes pratiques : enseignement, formation, pratique professionnelle, recherche.

Article 35 : Le psychologue enseignant la psychologie ne participe qu'à des formations offrant des garanties scientifiques sur leurs finalités et leurs moyens.

Article 36 : Les formateurs ne tiennent pas les étudiants pour des patients ou des clients. Ils ont pour seule mission de les former professionnellement, sans exercer sur eux une quelconque pression.

Article 37 : L'enseignement présente les différents champs d'étude de la psychologie, ainsi que la pluralité des cadres théoriques, des méthodes et des pratiques, dans un souci de mise en perspective et de confrontation critique. Il bannit nécessairement l'endoctrinement et le sectarisme.

Article 38 : L'enseignement de la psychologie fait une place aux disciplines qui contribuent à la connaissance de l'homme et au respect de ses droits, afin de préparer les étudiants à aborder les questions liées à leur futur exercice dans le respect des connaissances disponibles et des valeurs éthiques.

Article 39 : Il est enseigné aux étudiants que les procédures psychologiques concernant l'évaluation des personnes et des groupes requièrent la plus grande rigueur scientifique et éthique dans le choix des outils, leur maniement - prudence, vérification - et leur utilisation - secret professionnel et confidentialité -. Les présentations de cas se font dans le respect de la liberté de consentir ou de refuser, de la dignité et de l'intégrité des personnes présentées.

Article 40 : Les formateurs, tant universitaires que praticiens, veillent à ce que leurs pratiques, de même que les exigences universitaires - mémoires de recherche, stages, recrutement de participants, présentation de cas, jurys d'examens, etc. - soient conformes à la déontologie des psychologues. Les formateurs qui encadrent les stages, à l'Université et sur le terrain, veillent à ce que les stagiaires appliquent les dispositions du Code, notamment celles qui portent sur la confidentialité, le secret professionnel, le consentement éclairé. Les dispositions encadrant les stages et les modalités de la formation professionnelle (chartes, conventions) ne doivent pas contrevenir aux dispositions du présent Code.

Article 41 : Le psychologue enseignant la psychologie n'accepte aucune rémunération de la part d'une personne qui a droit à ses services au titre de sa fonction. Il n'exige pas des étudiants leur participation à d'autres activités, payantes ou non, lorsque celles-ci ne font pas explicitement partie du programme de formation dans lequel sont engagés les étudiants.

Article 42 : L'évaluation tient compte des règles de validation des connaissances acquises au cours de la formation initiale selon les modalités officielles. Elle porte sur les disciplines enseignées à

l'Université, sur les capacités critiques et d'autoévaluation des candidats, et elle requiert la référence aux exigences éthiques et aux règles déontologiques des psychologues.

Article 43 : Les enseignements de psychologie destinés à la formation de professionnels non psychologues observent les mêmes règles déontologiques que celles énoncées aux articles 40, 41 et 42 du présent Code.

TITRE III : LA RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE

Article 44 : La recherche en psychologie vise à acquérir des connaissances de portée générale et à contribuer si possible à l'amélioration de la condition humaine. Toutes les recherches ne sont pas possibles ni moralement acceptables. Le savoir psychologique n'est pas neutre. La recherche en psychologie implique le plus souvent la participation de sujets humains dont il faut respecter la liberté et l'autonomie, et éclairer le consentement. Le chercheur protège les données recueillies et n'oublie pas que ses conclusions comportent le risque d'être détournées de leur but.

Article 45 : Le chercheur ne réalise une recherche qu'après avoir acquis une connaissance approfondie de la littérature scientifique existant à son sujet, formulé des hypothèses explicites et choisi une méthodologie permettant de les éprouver. Cette méthodologie doit être communicable et reproductible.

Article 46 : Préalablement à toute recherche, le chercheur étudie, évalue les risques et les inconvénients prévisibles pour les personnes impliquées dans ou par la recherche. Les personnes doivent également savoir qu'elles gardent leur liberté de participer ou non et peuvent en faire usage à tout moment sans que cela puisse avoir sur elles quelque conséquence que ce soit. Les participants doivent exprimer leur accord explicite, autant que possible sous forme écrite.

Article 47 : Préalablement à leur participation à la recherche, les personnes sollicitées doivent exprimer leur consentement libre et éclairé. L'information doit être faite de façon intelligible et porter sur les objectifs et la procédure de la recherche et sur tous les aspects susceptibles d'influencer leur consentement.

Article 48 : Si, pour des motifs de validité scientifique et de stricte nécessité méthodologique, la personne ne peut être entièrement informée des objectifs de la recherche, il est admis que son information préalable soit incomplète ou comporte des éléments volontairement erronés. Cette exception à la règle du consentement éclairé doit être strictement réservée aux situations dans lesquelles une information complète risquerait de fausser les résultats et de ce fait de remettre en cause la recherche. Les informations cachées ou erronées ne doivent jamais porter sur des aspects qui seraient susceptibles d'influencer l'acceptation à participer. Au terme de la recherche, une information complète devra être fournie à la personne qui pourra alors décider de se retirer de la recherche et exiger que les données la concernant soient détruites.

Article 49 : Lorsque les personnes ne sont pas en mesure d'exprimer un consentement libre et éclairé (mineurs, majeurs protégés ou personnes vulnérables), le chercheur doit obtenir l'autorisation écrite d'une personne légalement autorisée à la donner. Y compris dans ces situations, le chercheur doit consulter la personne qui se prête à la recherche et rechercher son adhésion en lui fournissant des explications appropriées de manière à recueillir son assentiment dans des conditions optimales.

Article 50 : Avant toute participation, le chercheur s'engage vis-à-vis du sujet à assurer la confidentialité des données recueillies. Celles-ci sont strictement en rapport avec l'objectif poursuivi. Toutefois, le chercheur peut être amené à livrer à un professionnel compétent toute information qu'il jugerait utile à la protection de la personne concernée.

Article 51 : Le sujet participant à une recherche a le droit d'être informé des résultats de cette recherche. Cette information lui est proposée par le chercheur.

Article 52 : Le chercheur a le devoir d'informer le public des connaissances acquises sans omettre de rester prudent dans ses conclusions. Il veille à ce que ses comptes rendus ne soient pas travestis ou utilisés dans des développements contraires aux principes éthiques.

Article 53 : Le chercheur veille à analyser les effets de ses interventions sur les personnes qui s'y sont prêtées. Il s'enquiert de la façon dont la recherche a été vécue. Il s'efforce de remédier aux inconvénients ou aux effets éventuellement néfastes qu'aurait pu entraîner sa recherche.

Article 54 : Lorsque des chercheurs et/ou des étudiants engagés dans une formation qui a cet objectif participent à une recherche, les bases de leur collaboration doivent être préalablement explicitées ainsi que les modalités de leur participation aux éventuelles publications à hauteur de leur contribution au travail collectif.

Article 55 : Lorsqu'il agit en tant qu'expert (rapports pour publication scientifique, autorisation à soutenir thèse ou mémoire, évaluation à la demande d'organisme de recherche...) le chercheur est tenu de garder secrets les projets et les idées dont il a pris connaissance dans l'exercice de sa fonction d'expertise. Il ne peut en aucun cas en tirer profit pour lui-même.

Les associations signataires renoncent à tous droits de propriété et autorisent la reproduction du Code sous réserve que soient mentionnés leurs noms et la date du présent document : 22 mars 1996 et actualisé en février 2012).