

**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](mailto:xavier.caroff@u-paris.fr)

**Directeur des études : Julie Collange**  
Bureau : 5037 e-mail : [julie.collange@u-paris.fr](mailto:julie.collange@u-paris.fr)

**Année universitaire 2024 – 2025**

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>5</u>
<u>OBJECTIFS PEDAGOGIQUES DU PARCOURS TOP</u>	<u>6</u>
<u>ORGANISATION GENERALE DES ENSEIGNEMENTS</u>	<u>9</u>
<u>ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS POUR LA PREMIERE ANNEE DE MASTER</u>	<u>10</u>
<u>DESCRIPTION DES ENSEIGNEMENTS DE MASTER 1</u>	<u>11</u>
SEMESTRE 1	12
SEMESTRE 2	13
<u>ORGANISATION DES ENSEIGNEMENTS POUR LA SECONDE ANNEE DE MASTER</u>	<u>16</u>
<u>DESCRIPTION DES ENSEIGNEMENTS DE MASTER 2</u>	<u>17</u>
SEMESTRE 1	16
SEMESTRE 2	20
<u>PLANNING ANNUEL DES ENSEIGNEMENTS</u>	<u>21</u>
<u>ÉVALUATION ET VALIDATION DES ENSEIGNEMENTS</u>	<u>22</u>
<u>CHARTRE DE BONNE CONDUITE</u>	<u>24</u>
<u>INFORMATIONS ADMINISTRATIVES</u>	<u>25</u>
<u>ENVIRONNEMENT NUMERIQUE DE TRAVAIL (ENT) &amp; MOODLE</u>	<u>26</u>
<u>PRESENTATION DE L'ASSOCIATION COGITOP</u>	<u>27</u>
<u>CODE DE DEONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES</u>	<u>28</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, etc.
- dans le domaine de l'**accompagnement des organisations**, les psychologies contribuent à la mise en œuvre des politiques RH/RSE (par exemple, de diversité), à la prévention de santé et à la mise en place des politiques QVCT, et au management du changement organisationnel, etc.
- dans le domaine de la **formation** et de l'**insertion professionnelle**, ils contribuent au développement des compétences, à la mise en place et au suivi de formations diplômantes ou qualifiantes ; ils conduisent des démarches de bilan de compétences et bilan d'orientation et aident à la clarification de projets professionnels.
- 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.

Concrètement, différents types d'emplois sont accessibles aux étudiants titulaires d'un Master en Psychologie du travail et des organisations :

- Psychologue du travail et des organisations
- Psychologue de l'orientation
- Responsable de formation, conseiller en formation ou formateur
- Responsable d'un service de ressources humaines
- Chargé d'études – Chargé de recherche
- Chef de projet – Chargé de mission (Diversité, RSE, RPS, Inclusion, etc.)
- Consultant RH et en organisation
- Conseiller à l'emploi et à la mobilité
- Conseiller en insertion professionnelle /recrutement
- Psychologue/Consultant en santé au travail
- Conseiller en bilan de compétences

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 étudiants ayant suivi le parcours « Psychologie sociale : Changement Social, Intervention & Régulation » 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 la plateforme « Mon Master ».

Pour plus d'information sur les modalités de candidature, veuillez prendre contact auprès des 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.

Le modèle qui sert de référence à la formation dans le parcours TOP est celui proposé par le Répertoire National des Certifications Professionnelles pour les Master de Psychologie sociale, du travail et des organisations (Fiche national RNCP 38990) (<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/38990/>) qui, outre les compétences transversales, identifie six blocs de compétences spécifiques :

## **Bloc 1 : Assurer une veille scientifique dans le domaine de la psychologie sociale, du travail et des organisations pour construire le raisonnement et faire le choix pertinent et actualisé des interventions**

- Se servir de la littérature scientifique et des modèles pertinents par rapport à son champ d'activité
- Référencer les connaissances théoriques en psychologie sociale, du travail et des organisations aux situations-problèmes rencontrées sur le terrain
- Rechercher dans les bases de données nationales et internationales les références de travaux en rapport avec les cas à traiter
- Identifier, sélectionner, synthétiser, et analyser avec esprit critique diverses ressources spécialisées pour documenter un sujet
- Se tenir à jour sur l'actualité des modalités et techniques d'intervention en psychologie sociale, du travail et des organisations, ainsi que sur le niveau de preuve de leur efficacité

## **Bloc 2 : Analyser la demande et établir un diagnostic en psychologie sociale, du travail et des organisations en respectant le code de déontologie des psychologues**

- Susciter une réflexion sur la(les) demande(s) d'intervention en psychologie sociale, du travail et des organisations
- Mobiliser une expertise sur les relations et interactions sociales selon le contexte professionnel
- Analyser les enjeux psycho-sociaux de la situation professionnelle
- Analyser le système social et les rapports de pouvoir
- Analyser la demande, en proposer une reformulation ou la co-construire avec les demandeurs en fonction des besoins mis à jour et des objectifs visés
- Analyser et reformuler la demande initiale en termes de problématique psycho-sociale
- Utiliser des méthodes et des outils d'investigation adaptés à la situation et au(x) public(s) : observations, entretiens, tests psychologiques, dispositifs d'enquête...
- Conduire un entretien (individuel ou en groupe), une anamnèse
- Chercher des informations complémentaires (par observation, enquête, expérimentation ou recherche action...)
- Analyser, synthétiser, mettre en lien et interpréter les informations recueillies en référence aux connaissances en psychologie sociale, du travail et des organisations et au contexte d'intervention
- Établir un diagnostic en psychologie sociale du travail et des organisations
- Établir un diagnostic permettant l'élaboration de propositions d'intervention en psychologie sociale, du travail et des organisations fondées théoriquement

### **Bloc 3 : Proposer et mettre en place une intervention en psychologie sociale, du travail et des organisations en respectant le code de déontologie des psychologues**

- Elaborer / co-elaborer des propositions d'interventions en psychologie sociale, du travail et des organisations
- Elaborer/co-elaborer et concevoir une intervention ciblée et adaptée (objectifs, modalités...)
- Définir et négocier un cahier des charges
- Organiser et planifier l'intervention en psychologie sociale, du travail et des organisations
- Mettre en place si besoin un groupe de travail et/ou de pilotage pour accompagner la démarche
- Concevoir, piloter, animer et coordonner une équipe projet pluridisciplinaire en conseil, d'orientation, de prévention des risques professionnels et psycho-sociaux, de prévention des risques environnementaux, de promotion de la santé, du bien-être et de la qualité de vie au travail, d'amélioration des conditions de travail, de formation, d'évaluation, de diagnostic organisationnel, d'accompagnement d'un changement individuel, collectif ou organisationnel (selon les cas)
- Selon les cas, construire un projet de conseil, d'orientation, de prévention des risques professionnels et psycho-sociaux, de prévention des risques environnementaux, de promotion de la santé, du bien-être et de la qualité de vie au travail, d'amélioration des conditions de travail, de formation, d'évaluation, de diagnostic organisationnel, d'accompagnement d'un changement individuel, collectif ou organisationnel
- Analyser les données qualitatives et quantitatives avec les méthodes adaptées
- Ajuster l'intervention selon l'évolution de la situation
- Prendre en charge ou accompagner un changement individuel et/ou organisationnel
- Assurer des entretiens, individuels ou collectifs, de suivi, de soutien et/ou d'accompagnement adaptés aux personnes et situations rencontrées
- Accompagner les changements individuels et collectifs (exemple : mettre en œuvre une démarche d'accompagnement à l'orientation, et à la mobilité professionnelle, conduite du changement dans les organisations).
- Soutenir la mise en place de plans d'action appropriés
- Évaluer l'intervention
- Concevoir et mettre en œuvre un dispositif d'évaluation à des fins de conseil ou de sélection des personnes (exemple : recrutement, promotion)

### **Bloc 4 : Se positionner (par rapport à l'équipe, l'institution, le réseau de partenaires) et tenir compte du cadre en respectant le code de déontologie des psychologues**

- Se positionner professionnellement dans une équipe pluridisciplinaire et situer son rôle par rapport aux autres intervenants du secteur d'exercice (santé, social, éducation, travail, justice, ...).
- S'inscrire dans les réseaux et différents partenaires intervenant dans la prise en charge
- Inscrire son activité dans le respect des cadres institutionnels : contribuer au projet de service, au projet d'établissement, aux contrats d'objectifs et de performance (le cas échéant).
- Analyser les politiques sociales et leur répercussion sur les pratiques professionnelles
- Se saisir de l'environnement juridique qui règlemente le monde du travail

### **Bloc 5 : Mettre en place une activité de communication dans le cadre professionnel en respectant le code de déontologie des psychologues**

- Adapter la communication aux destinataires et aux situations (résultats d'évaluation, pratiques mises en place, résultats observés)
- Justifier les choix professionnels, l'usage des outils choisis ou les pratiques mises en place

- Rédiger un pré-rapport, un compte rendu, ou une synthèse, adapté aux personnes et situations rencontrées, et approprié aux organisations et institutions concernées
- Transmettre un compte rendu oral et/ou écrit, adapté aux destinataires
- Formuler des préconisations, des recommandations et fournir une aide à la décision
- Favoriser l'appropriation des résultats de l'intervention

### **Bloc 6 : Réaliser une activité de recherche et de production scientifique en psychologie en respectant le code de déontologie des psychologues**

- Élaborer, mettre en place et conduire une recherche scientifique en psychologie
- Réaliser une revue de la littérature scientifique
- Réaliser des analyses quantitatives et qualitatives des données
- Présenter les résultats d'une recherche (orale et écrit) selon les normes de la discipline (APA)
- Participer à la mise en œuvre de travaux de recherche
- Participer au rayonnement et à la diffusion des travaux de recherche (séminaires, conférences, publications)



# 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
<b>SEMESTRE 1 :</b>				
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	
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			
<b>SEMESTRE 2 :</b>				
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
<i>Cultural dimensions and workplace values (en anglais)</i>	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

#### 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).

### Analyse des données 1

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, personenvironment fit, workhaolisme, travail émotionnel.

## Situation de travail ()

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.

## 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.

## 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.

## 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.

## 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.

## Projet de recherche

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

# 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.

### 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.

## 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.).

### **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 préciserons ce qui dans ces capacités et 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.

### **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.

### **Mémoire de recherche**

L'objectif du travail de recherche dans la Master est de faire parcourir à l'étudiant toutes les étapes d'une recherche en psychologie. A la suite du travail, réalisé au premier semestre, l'étudiant.e devra planifier une méthodologie adaptée aux objectifs de la recherche. Le cas échéant, il.elle pourra mettre en œuvre le dispositif de recherche, voire entamer la collecte des données. La qualité de la recherche en cours sera évaluée 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
<b>SEMESTRE 3</b>				
<i>Organizational change (en anglais)</i>	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	Jessica Verres
RSE et Relations Sociales Entreprise	3			
<i>Activité 1 : Responsabilité sociale des entreprises et psychologues</i>		9	OUI	Ch. Moruzzi et D. Labbouz
<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	Julie Collange
Cadre juridique et légal des organisations	3	18	OUI	M. De Tastes & H. Iboudraren
Outils en psychologie du travail, des organisations et du personnel	3	18	NON	Stéphanie Le Ferrand
<b>SEMESTRE 4</b>				
Projet collectif supervisé	3	10	NON	Xavier Caroff
Stage professionnel et rapport de stage	15			X. Caroff, X. Borteyrou, J. Collange et L. Sovet
<b>OU</b> Stage de recherche et rapport de stage (Recherche)	15			
Atelier - Mémoire de recherche (Recherche)	9			
Pratiques d'intervention en entreprise (mémoire professionnel)	3	18	NON	X. Caroff, X. Borteyrou, J. Collange et L. Sovet



# 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

### 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.

### 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

### 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.

### 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.

### Assessment Centre (Resp. Jessica Verres)

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 réfèrera à la fois à des travaux académiques et à des exemples pratiques.

### RSE et Relations Sociales Entreprise

**Responsabilité sociale des entreprises et psychologues** (Resp. Charlotte Moruzzi et Delphine Labbouz) **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.

### 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.

**Prévention des risques psychosociaux** (Resp. Julie Collange)

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.).

### **Cadre juridique et légal des organisations** (Resp. Manon De Tastes & 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.

### **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.

### **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.

### **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.

## **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 de recherche**

A la suite du travail réalisé en M1, l'objectif est de compléter 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.

### **Pratiques d'intervention en entreprise** (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. 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. Cette problématique consiste en l'analyse critique des pratiques professionnelles à partir de connaissances scientifiques pertinentes.

# Planning annuel des enseignements du Master

SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DECEMBRE		JANVIER		FEVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN	
2 L		1 M		1 V Suspension	S10 1 D	1 D		1 Mc		S2 1 S		S5 1 S		1 M		1 J		1 D	
3 M		2 Mc		2 S		2 L		2 J		2 D		2 D		2 Me		2 V		2 L	Soutenance M2R
4 Mc		3 J		3 D		3 M x		3 V		3 L		3 L		3 J		3 S		3 M	Soutenance M2R
5 J		S3 4 V		4 L		4 Mc		4 S		4 M		4 M		4 V		4 D		4 Mc	Soutenance M2R
6 V		5 S		5 M		S11 5 J		5 D		5 Mc		5 Mc		5 S		5 L		5 J	
7 S		6 D		6 Mc		6 V		6 L		6 J		6 J		6 D		6 M		6 V	
8 D		7 L		S7 7 J		7 S		7 M		7 V		7 V		7 L		7 Mc		7 S	
9 L		8 M		8 V		8 D		8 Mc		8 S		8 S		8 M		8 J		8 D	
10 M		S4 9 Mc		9 S		9 L		9 J		9 D		9 D		9 Mc		9 V		9 L	Rendu M2P
11 Jc		10 J		10 D		10 M		10 V		10 L		10 L		10 J		10 S		10 M	
12 M		11 V		11 L		11 Mc		11 S		11 M		11 M		11 Mc		11 V		11 Mc	
13 V	éunion rentrée	12 S		12 M		S12 12 J		12 D		12 Mc		12 Mc		12 S		12 L		12 J	
14 S		13 D		13 Mc		13 V		13 L		13 J		13 J		13 D		13 M		13 V	Rapport stage M2
15 D		14 L		14 J		14 S		14 M		14 V		14 V		14 L		14 Mc		14 S	
16 L	Rentrée S1	15 M		15 V		15 D		15 Mc		15 S		15 S		15 M		15 J		15 D	
17 M		16 Mc		16 S		16 L		16 J		16 D		16 D		16 Mc		16 V		16 L	Soutenance M2P
18 Mc		S5 17 J		17 D		17 M		17 V		17 L		17 L		17 J		17 S		17 M	Soutenance M2P
19 J		18 V		18 L		S13 18 Mc		18 S		18 M		18 M		18 V		18 D		18 Mc	Soutenance M2P
20 V		19 S		19 M		19 J		19 D		19 Mc		19 Mc		19 S		19 L		19 J	
21 S		20 D		20 Mc		20 V		20 L		20 J		20 J		20 D		20 M		20 V	
22 D		21 L		S9 21 J		21 S		21 M		21 V		21 V		21 L		21 Mc		21 S	
23 L		22 M		22 V		22 D		22 Mc		22 S		22 S		22 M		22 J		22 D	
24 M		23 Mc		23 S		23 L		23 J		23 D		23 D		23 Mc		23 V		23 L	
25 Mc		S6 24 J		24 D		24 M		24 V		24 L		24 L		24 J		24 S		24 M	
26 J		25 V		25 L		25 Mc		25 S		25 M		25 M		25 V		25 D		25 Mc	
27 V		26 S		26 M		26 J		26 D		26 Mc		26 Mc		26 S		26 L		26 J	
28 S		27 D		27 Mc		27 V		27 L		27 J		27 J		27 D		27 M		27 V	
29 D		28 L		S10 28 J		28 S		28 M		28 V		28 V		28 L		28 Mc		28 S	
S3 30 L		29 M		29 V		29 D		29 Mc				29 S		29 M		29 J		29 D	
		30 Mc		30 S		30 L		30 J				30 D		30 Mc		30 V		30 L	
		31 J		Suspension		31 M		31 V				S10 31 L		31 S		31 S			

# 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.

## 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,...).

## 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 Naëlle Rodrigues  
Scolarité Master (2ème étage - Bureau 2054)  
Tél. : 01 76 53 30 56  
Courriel : [sahra.khobzi@u-paris.fr](mailto:sahra.khobzi@u-paris.fr)

Horaires d'ouverture :

- Lundi - mercredi de 9h30 à 12h30 (*en télétravail le lundi*)
- Mardi de 9h30 à 12h et de 13h30 à 16h30
- Jeudi de 13h30 à 16h30
- Fermé le vendredi

## Bureau des stages

Mme Nassima Sinane  
Bureau 2048 (2ème étage)  
Tél. : 01 76 53 29 55  
Courriel : [bureau-des-stages.psycho@u-paris.fr](mailto:bureau-des-stages.psycho@u-paris.fr)  
Consulter le site : <https://psychologie.u-paris.fr/bureau-des-stages/>

Ouverture du bureau des stages :

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

Une boîte aux lettres est à votre disposition pour déposer des documents.

## 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](mailto: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>

# L'association CogiTOP

**CogiTOP**, l'association corporative du Master PSTO - parcours TOP, vous ouvre ses portes !

**Fondée en 2023, CogiTOP a pour ambition de créer une synergie entre 3 univers complémentaires : les étudiant(e)s issu(e)s du Master TOP, futurs psychologues, les alumni ou actuels psychologues du travail, et les entreprises souhaitant booster leurs performances.**

Avec cette vision, l'association s'engage sur plusieurs fronts pour maximiser le développement professionnel et personnel de ses adhérents :

- **Professionnalisation des étudiant(e)s** : Rejoindre CogiTOP c'est mettre en pratique ses connaissances, en acquérir de nouvelles pour se professionnaliser. Vous serez responsabilisé(e) et sensibilisé(e) à la réalité organisationnelle en développant et gérant des projets en équipe mais aussi en réalisant des actions concrètes pour et avec des professionnels.
- **Collaboration étudiant(e)s-alumni** : Rejoignez une association qui favorise la cohésion, le partage d'expérience et le travail d'équipe. Développez des compétences collaboratives et créez des relations durables et bénéfiques avec les alumni.
- **Promotion de la psychologie du travail** : CogiTOP vulgarise et fait connaître cette discipline à travers divers canaux de communication et activités.
- **Partenariats Entreprises** » : Un projet qui se développe pour créer de solides partenariats avec les entreprises et ainsi faciliter votre insertion professionnelle, tout comme celle des futurs vous !
- **Promotion du Master TOP** : Faites connaître l'expertise de et la plus-value de votre formation aux entreprises, étudiant(e)s, et autres intéressé(e)s.
- **Animation du réseau Alumni** : Participez à la création et à l'organisation d'activités enrichissantes avec les membres du réseau de diplômés. Développez votre réseau professionnel lors d'afterworks et autres rencontres.

**Rejoignez-nous et intégrez une communauté dynamique qui valorise l'échange, le développement professionnel et la réussite collective ! Faites de votre parcours académique un véritable tremplin vers une carrière épanouissante !**

Pour plus d'informations, référez-vous à notre brochure ou contactez-nous à :  
**[cogitop.association@gmail.com](mailto:cogitop.association@gmail.com)**

# CODE DE DÉONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES

Version consolidée au 9 septembre 2021

Le présent Code est la version actualisée du Code 1996 (actualisé en mars 2012). Il a été signé le 5 juin 2021 par 21 organisations, réunies dans le CERéDéPsy (Construire ensemble la réglementation de la déontologie des psychologues) : AEPu, AFPEN, AFPTO, ANPEC, ANPsyCT, APsyEN, Collectif des psychologues UFMICT-CGT Santé Action Sociale, Collectif des PsyEN du SE UNSA, Collectif des PSYEN du SNES-FSU, Collectif des psychologues du SNUIPP FSU, CNCDP, CPCN, FENEPSY, FFPP, OFPN, PELT, PSYCLIHOS, Reliance et travail, SFP, SNP, SPPN.

**Le respect de la personne dans sa dimension psychique est un droit inaliénable.**  
**Sa reconnaissance fonde l'action de la du psychologue.**

## PRÉAMBULE

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 s'applique aux personnes titulaires du titre de psychologue, quels que soient le mode et le cadre d'exercice, y compris celui de la recherche et de l'enseignement.

Il engage aussi l'ensemble des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs en psychologie de la 16ème section du Conseil National des Universités, qui contribuent à la formation initiale et professionnelle des psychologues.

Il engage également les étudiant-e-s en psychologie, notamment dans le cadre des stages en formation initiale ou professionnelle.

Le respect de ces règles vise à protéger le public des mésusages de la psychologie.

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

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

### Principe 1 : Respect des droits fondamentaux de la personne

La-le psychologue réfère son exercice aux libertés et droits fondamentaux garantis par la loi et la Constitution, par les principes généraux du Droit communautaire et par les conventions et traités internationaux. Elle-il exerce dans le respect de la personne, de sa dignité et de sa liberté.

La-le psychologue s'attache à respecter l'autonomie de la personne et en particulier son droit à l'information, sa liberté de jugement et de décision. Toute personne doit être informée de la possibilité de consulter directement la-le psychologue de son choix.

### Principe 2 : Respect de la vie privée, du secret professionnel, de la confidentialité

La-le psychologue est soumis-e à une obligation de discrétion. Elle-il s'astreint au secret professionnel et à la confidentialité qui doivent être garantis dans ses conditions d'exercice. En toutes circonstances, elle-il en informe les personnes concernées et recherche leur consentement éclairé. Elle-il respecte le principe fondamental que nul ne peut être contraint de révéler quoi que ce soit sur lui-même.

### **Principe 3 : Intégrité et probité**

En toutes circonstances, la-le psychologue respecte les principes éthiques, les valeurs d'intégrité et de probité inhérents à l'exercice de sa profession. Elle-il 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. Elle-il prend en considération les utilisations qui pourraient être faites de ses interventions et de ses écrits par des tiers.

### **Principe 4 : Compétence**

La-le psychologue tient sa compétence :

- de connaissances théoriques et méthodologiques acquises dans les conditions définies par l'article 44 de la loi du 25 juillet 1985 modifiée, relative à l'usage professionnel du titre de psychologue ;
- de l'actualisation régulière de ses connaissances ;
- de sa formation à discerner son implication personnelle dans l'approche et la compréhension d'autrui.

Chaque psychologue est garant de ses qualifications particulières. Elle-il définit ses limites propres compte tenu de sa formation et de son expérience. Il est de sa responsabilité déontologique de refuser toute intervention lorsqu'elle-il sait ne pas avoir les compétences requises. Quels que soient le contexte de son intervention et les éventuelles pressions subies, elle-il agit avec prudence, mesure, discernement et impartialité.

### **Principe 5 : Responsabilité et autonomie professionnelle**

Dans le cadre de sa compétence professionnelle et de la nature de ses fonctions, la-le psychologue est responsable, en toute autonomie, du choix et de l'application de ses modes d'intervention, des méthodes ou techniques qu'elle-il conçoit et met en œuvre, ainsi que des avis qu'elle-il formule.

Elle-il défend la nécessité de cette autonomie professionnelle inhérente à l'exercice de sa profession notamment auprès des usagers, employeurs ou donneurs d'ordre. Au préalable et jusqu'au terme de la réalisation de ses missions, elle-il est attentif-ve à l'adéquation entre celles-ci et ses compétences professionnelles.

Elle-il peut exercer différentes missions et fonctions. Il est de sa responsabilité de les distinguer et de faire distinguer leur cadre respectif.

### **Principe 6 : Rigueur et respect du cadre d'intervention**

Les dispositifs méthodologiques mis en place par la-le psychologue répondent aux objectifs de ses interventions, et à eux seulement.

Les modes d'intervention choisis et construits par la-le psychologue doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée et adaptée à son interlocuteur, ou d'une argumentation contradictoire avec ses pairs de leurs fondements théoriques et méthodologiques.

## **TITRE I - EXERCICE PROFESSIONNEL**

### **CHAPITRE I DÉFINITION DE LA PROFESSION**

Article 1 : La·le psychologue fait état de son titre de psychologue dès lors qu'elle·il exerce du fait de sa profession à titre libéral, en tant qu'agent·e du secteur public, salarié·e du secteur privé, associatif ou à titre bénévole.

Article 2 : La mission fondamentale de la·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 champs d'intervention, en situation individuelle, groupale ou institutionnelle, relèvent d'une diversité de missions telles que : la prévention, l'évaluation, le diagnostic, l'expertise, le soin, la psychothérapie, l'accompagnement psychologique, le conseil, l'orientation, l'analyse du travail, le travail institutionnel, la recherche, l'enseignement de la psychologie, la formation.

## CHAPITRE II CONDITIONS D'EXERCICE

Article 4 : Qu'elle·il exerce seul·e ou en équipe pluriprofessionnelle, la·le psychologue fait respecter sa spécificité professionnelle. Elle·il respecte celle des autres.

Article 5 : En toutes circonstances, la·le psychologue fait preuve de mesure, de discernement et d'impartialité. La·le psychologue accepte les missions qu'elle·il estime compatibles avec ses fonctions et ses compétences dans le respect du présent Code. Si elle·il l'estime utile, elle·il peut orienter les personnes ou faire appel à d'autres professionnels.

Article 6 : L'exercice professionnel de la·du psychologue nécessite une installation appropriée dans des locaux adéquats et qui garantissent la confidentialité. La·le psychologue dispose de moyens suffisants et adaptés à ses actes professionnels et aux publics auprès desquels elle·il intervient. Elle·il protège contre toute indiscrétion l'ensemble des données concernant ses interventions, quels qu'en soient le contenu et le support.

Article 7 : La·le psychologue est tenu au secret professionnel dans les conditions et les limites des dispositions du code pénal (articles 226-13 et 226-14). Le secret professionnel couvre tout ce dont la·le psychologue a connaissance dans l'exercice de sa profession : ce qui lui est confié comme ce qu'elle·il voit, entend ou comprend.

Article 8 : Dans tout échange entre professionnels ayant pour objet l'examen de personnes ou de situations, la·le psychologue partage uniquement les informations strictement nécessaires à la finalité professionnelle, conformément aux dispositions légales en vigueur. En tenant compte du contexte, elle·il s'efforce d'informer au préalable les personnes concernées de sa participation à ces échanges.

Article 9 : La·le psychologue recherche systématiquement le consentement libre et éclairé de ceux qui la·le consultent ou qui participent à une évaluation ou une expertise. Elle·il les informe de façon claire et intelligible des objectifs, des modalités, du coût éventuel et des limites de son intervention. Le cas échéant, elle·il leur indique la possibilité de consulter un·e autre praticien·ne.

Article 10 : Lorsque l'intervention se déroule dans un cadre d'expertise judiciaire ou de contrainte légale, la·le psychologue s'efforce de réunir les conditions d'une relation respectueuse de la dimension psychique de la personne. Les destinataires de ses conclusions sont clairement indiqués à cette dernière.

Article 11 : Dans le cadre d'une pratique auprès d'un·e mineur·e, la·le psychologue s'assure autant que possible de son consentement. Elle·il recherche l'autorisation des représentants légaux dans le respect des règles relatives à l'autorité parentale.

Article 12 : La·le psychologue recevant un·e mineur·e, un·e majeur·e protégé·e, une personne vulnérable ou dont le discernement est altéré ou aboli, tient compte de sa situation, de son

statut et des dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Lorsque la personne n'est pas en capacité d'exprimer son consentement, la·le psychologue s'efforce de réunir les conditions d'une relation respectueuse.

Article 13 : L'évaluation relative aux personnes ne peut se réaliser que si la·le psychologue les a elle·lui-même rencontrées. La·le psychologue peut s'autoriser à donner un avis prudent et circonstancié dans certaines situations, sans que celui-ci ait valeur d'évaluation.

Article 14 : La·le psychologue n'utilise pas de sa position à des fins personnelles, de prosélytisme ou d'aliénation économique, affective ou sexuelle des personnes qu'elle·il rencontre.

Article 15 : La·le psychologue présente ses conclusions de façon claire et adaptée à la personne concernée. Celles-ci répondent avec prudence et discernement à la demande ou à la question posée. Lorsque ces conclusions sont transmises à un tiers, elles ne comportent les éléments d'ordre psychologique qui les fondent que si nécessaire. L'assentiment de la personne concernée ou son information préalable est requis.

Article 16 : La·le psychologue n'engage pas d'interventions impliquant des personnes auxquelles elle·il est personnellement lié·e. Face à un risque de conflits d'intérêts, la·le psychologue est amené·e à se récuser.

Article 17 : Dans le cas de situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique de la personne qui la·le consulte ou à celle d'un tiers, la·le psychologue évalue avec discernement la conduite à tenir. Elle·il le fait dans le respect du secret professionnel et des dispositions légales relatives aux obligations de signalement. La·le psychologue peut éclairer sa décision en prenant conseil, notamment auprès de confrères ou consœurs expérimenté·e·s.

Article 18 : Les documents émanant d'un·e psychologue sont datés, portent son identité, son titre, son numéro d'inscription sur les registres légaux en vigueur, ses coordonnées professionnelles, sa signature ainsi que la·le destinataire et l'objet de son écrit. Seul la·le psychologue auteur·e de ces documents est habilité·e à les signer, les modifier, ou les annuler. Elle·il fait respecter la confidentialité de son courrier postal ou électronique.

Article 19 : Dans le cas où la·le psychologue prévoit d'interrompre son activité ou y est contraint·e pour quelque motif que ce soit, elle·il s'efforce d'assurer la continuité de son action. Les documents afférents à son activité peuvent être transmis ou détruits, en respectant les procédures offrant toutes garanties de préservation de la confidentialité.

### CHAPITRE III MODALITÉS TECHNIQUES D'EXERCICE

Article 20 : La pratique de la·du psychologue est indissociable d'une réflexion critique portant sur ses choix d'intervention. Elle ne se réduit pas aux méthodes ou techniques employées. Elle nécessite une mise en perspective théorique et éthique de celles-ci.

Article 21 : Un des outils principaux de la·du psychologue est l'entretien. Quand, à des fins d'évaluation, de diagnostic, d'orientation ou de sélection, la·le psychologue a recours aux tests, ceux-ci doivent avoir été scientifiquement validés. Dans l'administration, la correction et l'analyse des résultats de tests, la·le psychologue respecte les principes scientifiques et professionnels acquis pendant sa formation spécifique et en référence aux recommandations de la commission internationale des tests.

Article 22 : La·le psychologue est averti·e du caractère relatif de ses évaluations et interprétations et elle·il prend en compte les processus évolutifs de la personne. Elle·il émet des conclusions contextualisées et non réductrices concernant les ressources psychologiques et psychosociales des individus ou des groupes.

Article 23 : La·le psychologue recueille, traite, classe et archive ses notes personnelles et les données afférentes à son activité de manière à préserver la vie privée des personnes en garantissant le respect du secret professionnel. Lorsque ces données sont utilisées à des fins de publication ou de communication, elles sont impérativement traitées dans le respect absolu de l'anonymat.

Article 24 : La·le psychologue privilégie la rencontre effective à toute forme de communication à distance. Cependant, lorsqu'elle·il a recours à cette dernière, elle·il doit rester personnellement identifiable et veiller à sécuriser les échanges. Elle·il utilise les outils et les techniques de téléconsultation en tenant compte des spécificités et des limites de la cyberpsychologie. Elle·il reste attentif à l'évolution des réglementations en vigueur et aux recommandations des organisations internationales de psychologie.

Article 25 : La·le psychologue qui exerce en libéral détermine librement ses honoraires avec tact et mesure. Elle·il en informe préalablement les personnes qu'elle·il reçoit et/ou les organisations dans lesquelles elle·il intervient. Elle·il s'assure de leur accord.

#### **CHAPITRE IV**

##### **RELATIONS DU PSYCHOLOGUE AVEC SES PAIRS**

Article 26 : La·le psychologue veille au respect de sa profession. Elle·il soutient ses pairs dans leur exercice professionnel, en référence au présent Code dont elle·il veille à l'application et à la défense. Elle·il s'efforce de répondre à leur demande de conseil et d'aide en contribuant notamment à la résolution de problèmes déontologiques.

Article 27 : La·le psychologue respecte la pluralité des références théoriques et les pratiques de ses pairs, pour autant qu'elles ne contreviennent pas aux principes généraux du présent Code. Cela n'exclut pas l'éventualité d'une critique argumentée.

Article 28 : Lorsque plusieurs psychologues ont connaissance d'intervenir conjointement dans le cadre d'une même situation ou dans un même lieu professionnel, elles·ils se concertent pour préciser la nature et l'articulation de leurs interventions.

Article 29 : La·le psychologue agit en toute loyauté vis-à-vis de ses pairs. Elle·il s'interdit tout détournement ou tentative de détournement de clientèle ou de patientèle.

#### **CHAPITRE V**

##### **DIFFUSION DE LA PSYCHOLOGIE**

Article 30 : La·le psychologue a une responsabilité dans ce qu'elle·il diffuse de la psychologie et de l'image de la profession auprès du public et des médias. Elle·il se montre vigilant·e quant au respect du présent Code dans les conditions de sa participation à tout message diffusé publiquement.

Article 31 : La·le psychologue fait preuve de rigueur et circonspection dans sa présentation au public, des méthodes, techniques et outils psychologiques qui lui sont propres. Elle·il veille à rappeler, le cas échéant, que leur utilisation, instrumentalisation ou détournement par des non psychologues est illégitime, et peut être source de danger pour le public.

Article 32 : La·le psychologue diffuse au public une information sur son activité professionnelle avec mesure et en référence à son titre, y compris lorsqu'elle·il a recours à la publicité pour son exercice libéral.

#### **TITRE II - FORMATION DU PSYCHOLOGUE**

Article 33 : L'enseignement de la psychologie et la formation de la·du psychologue respectent les principes déontologiques du présent Code. En sont exclus tout endoctrinement ou sectarisme.



Article 34 : 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 étudiant-e-s à aborder les questions liées à leur futur exercice dans le respect des connaissances disponibles, de leurs fondements épistémologiques, scientifiques et des valeurs éthiques.

Article 35 : La formation initiale de la·du psychologue intègre les différents champs d'étude de la psychologie, et la pluralité des cadres théoriques, méthodologiques et pratiques, dans une volonté d'ouverture, de mise en perspective et de confrontation critique.

Article 36 : Les institutions de formation présentent et explicitent tout au long de leur cursus le contenu du présent code aux étudiant-e-s en psychologie. Elles impulsent la réflexion sur les questions éthiques et déontologiques liées aux différentes pratiques : enseignement, formation, exercice professionnel, recherche. Elles fournissent les références des textes législatifs et réglementaires en lien avec la profession.

Article 37 : La·le psychologue peut intervenir dans des formations qui font l'objet d'une explicitation compréhensible et d'une argumentation critique de leurs fondements théoriques et de leur construction.

Article 38 : Il est enseigné aux étudiant-e-s que les modes d'intervention concernant l'évaluation relative aux personnes et aux groupes requièrent une réflexion épistémologique, la plus grande prudence et la plus grande rigueur scientifique et éthique. Les présentations de cas veillent au respect de la dignité et de l'intégrité des personnes concernées.

Article 39 : La·le praticien·ne, la·le forma·trice·teur ou l'enseignant·e·chercheur·e veillent à ce que les exigences concernant les mémoires de recherche, stages, recrutement de participant·e-s à une recherche, présentation de cas, jurys d'examens ou de concours soient conformes au présent Code.

Article 40 : La·le psychologue contribue à la formation des futur·e-s psychologues notamment en les accueillant en stage. Les dispositifs encadrant les stages et les modalités de la formation professionnelle, dont les chartes et conventions ne doivent pas contrevenir aux dispositions du présent Code.

Article 41 : La·le praticien·ne, la·le forma·trice·teur ou l'enseignant·e·chercheur·e qui encadrent ou supervisent les pratiques professionnelles et les stages veillent à ce que soit respecté l'ensemble des dispositions du présent Code, et plus particulièrement celles qui portent sur la confidentialité, le secret professionnel et le consentement éclairé des personnes.

Article 42 : La·le praticien·ne, la·le forma·trice·teur ou l'enseignant·e·chercheuse·eur ne tiennent pas les étudiant·e-s ou stagiaires pour des patient·e-s ou des client·e-s et ont pour unique mission de les former professionnellement, sans exercer sur eux une quelconque pression.

Article 43 : La·le psychologue enseignant la psychologie n'accepte aucune rémunération de la part d'une personne bénéficiant de ses services au titre de sa fonction. Elle·il n'exige pas des étudiant·e-s leur participation à d'autres activités, payantes ou non, lorsque celles-ci ne font pas explicitement partie du programme de formation dans lequel elles·ils sont engagé·e-s.

Article 44 : L'évaluation relative aux travaux des étudiant·e-s 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 candidat·e-s. Elle requiert la référence aux exigences éthiques et aux règles déontologiques des psychologues.

Article 45 : Par extension, la·le psychologue qui participe à la formation de professionnel·le-s ou futur·e-s professionnel·le-s autres que psychologues observe les mêmes règles déontologiques que celles énoncées dans le présent titre.

### TITRE III - LA RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE

Article 46 : La recherche en psychologie vise à acquérir des connaissances de portée générale et à contribuer à l'amélioration de la condition humaine, à la reconnaissance et au respect de la dimension psychique. Elle respecte la réglementation en vigueur en matière d'éthique de la recherche et de protection des personnes et des données. La·le chercheuse·eur respecte la liberté, et l'autonomie des participant·e·s et recueille leur consentement éclairé, explicite et écrit.

Article 47 : La recherche en psychologie s'appuie sur une connaissance approfondie de la littérature scientifique, notamment dans le champ des sciences humaines qui reste la référence prépondérante. La·le chercheuse·eur choisit une méthodologie permettant de construire des connaissances valides. Cette méthodologie doit se référer à la charte nationale de déontologie de la recherche.

Article 48 : La·le chercheuse·eur évalue préalablement les risques et les inconvénients prévisibles pour les participant·e·s. Celles·eux·ci ont droit à une information intelligible portant sur les objectifs, la procédure de la recherche et sur tous les aspects pouvant influencer leur consentement. Elle·ils doivent également savoir qu'elles·ils gardent à tout moment leur liberté de participer ou non, sans que cela puisse avoir sur eux quelque conséquence que ce soit.

Article 49 : Si, pour des motifs de validité scientifique et de stricte nécessité méthodologique, la·le participant·e ne peut être entièrement informé·e 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 rendrait la recherche impossible. Les informations masquées ou erronées ne portent jamais sur des aspects susceptibles d'influencer l'acceptation de la·du participant·e. Au terme de la recherche, une information complète est fournie à ce·tte dernièr·e, qui peut alors décider de retirer son consentement et exiger que les données la·le concernant soient détruites.

Article 50 : Lorsqu'une personne n'est pas en mesure d'exprimer un consentement libre et éclairé, la·le chercheuse·eur l'inclut dans son étude à la condition d'obtenir l'autorisation écrite d'une personne légalement fondée à la donner. Elle·il recherche néanmoins l'adhésion de la·du participant·e en lui fournissant des explications appropriées.

Article 51 : La·le chercheuse·eur s'engage à assurer la confidentialité des données recueillies, qui restent exclusivement en rapport avec l'objectif poursuivi.

Article 52 : La·le participant·e à une recherche est informé·e de son droit d'accès aux résultats de celle-ci dans le respect des réglementations en vigueur.

Article 53 : La·le chercheuse·eur a le devoir d'informer le public des connaissances acquises en restant prudent·e dans ses conclusions. Elle·il veille à ce que ses comptes rendus ne soient pas modifiés ou utilisés dans des développements contraires aux principes éthiques et déontologiques. Elle·il reste vigilant·e quant au risque de détournement des résultats de ses recherches.

Article 54 : La·le chercheuse·eur analyse les effets de ses interventions sur les participant·e·s à la recherche. Elle·il s'enquiert de la façon dont elles·ils ont vécu leur participation. Elle·il s'efforce de remédier aux inconvénients ou aux effets éventuellement néfastes qu'aurait pu entraîner sa recherche.

Article 55 : La nature et les modalités de la collaboration au sein d'une équipe de recherche, incluant éventuellement les étudiant·e·s, doivent être explicitées en amont et tout au long de la recherche. Les publications qui en sont issues doivent faire apparaître la contribution de chacun·e au travail collectif.

Article 56 : Lorsqu'elle-il agit en tant qu'expert-e dans le cadre de rapports pour publication scientifique, d'autorisation à soutenir une thèse ou mémoire, d'évaluation à la demande d'organismes de recherche, la-le chercheuse-eur est tenu-e de respecter la confidentialité des projets et idées dont elle-il a pris connaissance dans cette fonction. Elle-il ne peut en aucun cas en tirer profit pour elle-même ou lui-même et se récuse en cas de conflit d'intérêts.