Université Paris Cité

INSTITUT DE PSYCHOLOGIE

Laboratoire de Psychologie Sociale

MASTER SHS – MENTION

PSYCHOLOGIE SOCIALE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS (PSTO)

Psychologie sociale : Changement Social, Intervention & Régulation (CSIR)

Laboratoire de Psychologie Sociale

LPS - UR 4471

RESPONSABLE PEDAGOGIQUE

Marie-Pierre Fayant

Bureau : 5019 Téléphone : 01 76 53 30 37

e-mail : marie-pierre.fayant@u-paris.fr

DIRECTRICE DES ETUDES

Catherine Verniers

Bureau : 5021 Téléphone : 01 76 53 29 79

e-mail : catherine.verniers@u-paris.fr

ANNÉE UNIVERSITAIRE

2025 - 2026

CENTRE HENRI PIÉRON

71 avenue Édouard Vaillant – F-92774 Boulogne-Billancourt

Site : https://psychologie.u-paris.fr/

MaJ 16.07.2025

Brochure non contractuelle - sous réserve de modifications

SOMMAIRE

Présentation générale du Master CSIR 2 **Compétences spécifiques développées**
3 **Organisation de la formation**
4 **Calendrier Universitaire 2025 – 2026**
5 **Agenda du Master**
6 **Contacts administratifs**
et horaires du centre Henri Piéron 7 **Environnement Numérique de Travail (ENT) & Moodle**
7 **Structure des enseignements et ECTS**
8 **Tableau des enseignements M1**
8 **Détails des enseignements M1**
8 **Tableau des enseignements M2**
14 **Détails des enseignements M2**
14 **Planning des enseignements réguliers – Horaires et salles**
18 **Évaluation et validation des enseignements**
20 **Charte de bonne conduite**
22 **Équipe de formation**
23 **Charte pédagogique des Stages**
24

Consignes de rédaction du TER et Stage 25 **Liste des thèmes de TER proposés par le parcours CSIR**
27 **Aide technique: intégrer le calendrier du Master dans votre agenda Google**
32 **Code de déontologie des psychologues**
33 **Textes de Loi et décrets**
47 **Liens officiels**
47

Présentation générale du Master CSIR

Le Master de Psychologie Sociale CSIR (Changement Sociale, Intervention & Régulation du Master) est l'un des deux parcours du Master mention *Psychologie Sociale, du Travail et des Organisation* d'Université Paris Cité (CSIR et TOP). L'objectif de ce parcours est de former des psychologues de l'intervention, acteurs et actrices du changement social et expert·e·s en ingénierie psychosociale. La formation prépare tant à l'insertion professionnelle qu'au doctorat.

Niveau de Formation : Master

Mention : Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations (PSTO)

Parcours : Psychologie Sociale : Changement Social, Intervention & Régulation (CSIR)

Finalité : Activité professionnelle ou recherche

Cette formation prépare les futur·e·s diplômé·e·s psychologues sociaux à être au cœur du changement. Il s'agit de répondre aux besoins actuels du monde professionnel et social, et d'anticiper et prévenir les risques sociétaux de demain.

Les psychologues sociaux assurent des missions de conseil, d'expertise, de formation et de gestion de projet. Ces activités prennent place dans des secteurs d'activités divers, tels que l'entreprise, les domaines de l'éducation, de l'action sociale et solidaire, et de manière plus générale, dans le monde associatif.

Métiers cibles :

Psychologue, consultant·e, formateur·trice, conseiller·ère, expert·e, chargé·e de mission ou de projet, praticien·ne-chercheur·euse, enseignant·e-chercheur·euse.

Lieu d'exercice :

Secteur public ou privé, monde associatif, ONG, grandes entreprises.

Mots-clés : ingénierie psychosociale, psychologue, changement social, intervention, expertise comportementale, consultance, conseil, enjeux sociaux et sociétaux, nudge, discrimination, insertion sociale.

Les diplômé·e·s développent dans le cadre de leur formation des compétences permettant de résoudre une variété de problèmes sociétaux et sociaux, par la création et la mise en œuvre des interventions visant à adapter l'individu ou son environnement.

Pour répondre à ces enjeux, les psychologues sociaux développent une expertise théorique et méthodologique de haut niveau à la pointe de la recherche scientifique. Ainsi, la formation proposée repose sur les avancées de la recherche fondamentale en psychologie sociale et une formation aux méthodologies expérimentale, de l'intervention et de l'évaluation, ainsi qu'une formation professionnelle par la formation pratique et des périodes de stage.

Les psychologues contribuent aux avancées sociales en inscrivant leurs actions dans la résolution des défis sociétaux majeurs, tels que la liberté/sécurité, l'insertion sociale, le vivre ensemble, le bien-être, l'égalité des chances ou encore les questions liées à l'environnement et au développement durable. De plus, les connaissances et l'expertise acquises au sein de la formation leur permettent d'éclairer les débats sur les enjeux de nos sociétés modernes et, en ce sens, de contribuer au développement des politiques sociales et sociétales.

Compétences spécifiques développées

- Concevoir et mettre en place des dispositifs d'intervention ou de formation adaptés aux personnes
- Mobiliser des méthodes, modèles et techniques appliqués aux besoins spécifiques des organisations
- Réaliser des audits psychosociaux, analyser des données et produire des rapports d'expertise
- Mener à bien des projets de recherche, réaliser des interventions du diagnostic à l'évaluation

Savoirs

- Théorie et pratique des interactions sociales
- Analyse des comportements
- Conduite du changement social
- Analyse des inégalités sociales
- Analyse des menaces sociales et sociétales
- Méthodes d'investigation et d'intervention
- Environnements et contextes d'intervention spécifiques
- Formation à la recherche

Savoir-faire

- Réaliser l'audit des besoins d'une organisation et répondre à la demande d'un commanditaire
- Élaborer et/ou choisir les outils, les méthodes, les protocoles de recueil des données adaptés au terrain, au public et à la demande (enquêtes, entretiens, observations, expérimentation, etc.)
- Concevoir et mettre en œuvre des dispositifs d'intervention ou de formation adaptés aux personnes et aux contextes
- Mobiliser des méthodes, modèles et techniques scientifiquement valides, et les appliquer aux besoins spécifiques des organisations
- Réaliser des audits psychosociaux, analyser des données et produire des rapports d'expertise

Organisation de la formation

Le Master CSIR accueille environ 20 personnes par promotion. La formation est répartie sur 2 années avec au minimum un cours par an dispensé en langue anglaise. Les enseignements sont articulés autour de 3 axes : la formation théorique, la formation méthodologique et la mise en pratique.

Adossement à la recherche

Le Master CSIR est adossé au **Laboratoire de Psychologie Sociale : Contextes & Régulation** (EA4471) et est rattaché à l'École doctorale « Cognition, Comportements, Conduites Humaines » (ED 261) d'Université Paris Cité (ex Paris Descartes). Les membres de ce laboratoire partagent une expertise en psychologie sociale avec des compétences de recherche en analyse des processus de régulation (cognitive, affective et comportementale) reconnues au plan national et international.

Adossement aux milieux socio-professionnels

Le Master CSIR offre aux étudiant·e·s la possibilité de se former par la recherche à la fois sur le plan théorique et méthodologique afin de pouvoir s'insérer dans différents secteurs d'activité. Nos partenaires professionnels interviennent dans la formation des étudiant·e·s et les accueillent en tant que stagiaires au sein de leur établissement. Leur participation sous la forme de cours-conférences ouvre à la pluridisciplinarité. Ces professionnel·le·s apportent leur expertise dans leur domaine d'exercice et facilitent l'insertion professionnelle des futur·e·s diplômé·e·s du Master CSIR sous la forme de stages de longue durée, voire d'une première embauche.

Public concerné

Cette formation s'adresse aux étudiant·e·s titulaires d'une Licence en psychologie ou équivalent pour l'accès en M1, et aux étudiant·e·s titulaires d'un Master 1 en psychologie sociale pour l'accès en M2.

Modalités d'accès

L'accès en M1 fait l'objet d'un contingentement par parcours et mention, ainsi que d'une procédure d'examen des dossiers, assortie éventuellement d'un entretien.
L'accès en M2 est de droit pour les étudiant·e·s ayant obtenu le M1 de ce parcours.
Les dossiers des candidat·e·s titulaires d'un diplôme étranger (Licence pour l'accès en M1) seront soumis à l'autorisation de la commission pédagogique du Master.

Calendrier Universitaire 2025 – 2026

Calendrier universitaire sur le site internet.

1er Semestre
Semaine de pré-rentrée : 8 septembre 2025
Début des cours : semaine du 15 septembre 2025
La semaine du 27 octobre 2025 est réservée aux travaux personnels des étudiant·e·s.
VACANCES de Noël : du vendredi 19 décembre 2025 au soir jusqu'au dimanche 4 janvier 2026.

2ème Semestre
Début des cours : semaine du 19 janvier 2026
La semaine du 2 mars 2026 est réservée aux travaux personnels des étudiant·e·s.
VACANCES de Printemps : du vendredi 17 avril 2026 au soir jusqu'au dimanche 3 mai 2026.

Attention : Ne prenez pas de congés à des dates différentes des dates de vacances mentionnées ci-dessus. Le Semestre 2 débute la semaine du 19 janvier et des enseignements et évaluations relatifs au Semestre 1 peuvent avoir lieu pendant la période de rattrapage la semaine du 15 décembre et d'examens du 5 au 16 janvier.

Dates importantes :
8 septembre : Pré-rentrée du Master et de PIP (M2)
9-10 septembre : Présentation des TERs
14 septembre à 17h : Date limite des vœux de TER
19 janvier à 15h : Rendu des TERM1 et TERM2
4 mai à 15h : Rendu de l'analyse de la demande du Stage M2
1er juin à 15h : Rendu des TERM1 et TERM2
8 juin à 19h : Dépôt des diapositives pour les soutenances M1 sur Moodle
9 juin : Soutenances TER M1
10 juin à 15h : Rendu Rapport de Stage M1 et M2
10 juin à 19h : Dépôt des diapositives pour les soutenances M2 sur Moodle
11 et 12 juin : Soutenances TER M2
17 juin à 19h : Dépôt des diapositives pour les soutenances M2 sur Moodle
18 et 19 juin : Soutenances Stages M2
25 juin : Soutenance PIP M2

Agenda du Master

Nota : l'agenda proposé est un outil destiné à faciliter votre gestion du temps et ne doit pas être considéré comme source d'information unique ou officielle.

Visualisation directe des dates dans un explorateur internet

Agenda M1 **Agenda M2**

Codes pour intégration dans votre agenda personnel

ID Google de l'Agenda M1 qmdkce45bbo9idsrabtog7gmcc@group.calendar.google.com
https://calendar.google.com/calendar/u/0?cid=cW1ka2NlNDViYm85aWRzcmFidG9nN2dtY2NAZ3JvdXAuY2FsZW5kYXIuZ29vZ2xlLmNvbQ
Adresse ICAL du Calendrier M1 https://calendar.google.com/calendar/ical/qmdkce45bbo9idsrabtog7gmcc%40group.calendar.google.com/public/basic.ics
Adresse HTML du Calendrier M1
https://calendar.google.com/calendar/embed?src=qmdkce45bbo9idsrabtog7gmcc%40group.calendar.google.com&ctz=Europe/Paris

ID Google de l'Agenda M2 q5065nmjgutbv0p4bfec6m815c@group.calendar.google.com
https://calendar.google.com/calendar/u/0?cid=cTUwNjVubWpndXRidjBwNGJmZWM2bTgxNWNAZ3JvdXAuY2FsZW5kYXIuZ29vZ2xlLmNvbQ

Adresse ICAL du Calendrier M2
https://calendar.google.com/calendar/ical/q5065nmjgutbv0p4bfec6m815c%40group.calendar.google.com/public/basic.ics
Adresse HTML du Calendrier M2
https://calendar.google.com/calendar/embed?src=q5065nmjgutbv0p4bfec6m815c%40group.calendar.google.com&ctz=Europe/Paris

Voir l'aide technique pour l'intégration sous google agenda ou thunderbird en fin du document

Contacts administratifs et horaires du centre Henri Piéron

Horaires et jours d'ouverture sur le site internet
https://psychologie.u-paris.fr/

SECRÉTARIAT PÉDAGOGIQUE
Scolarité Master, bureau 2054 (2ème étage)
Tél. : 01 76 53 30 56
Courriel : scol-master-sociale.psycho@u-paris.fr

BUREAU DES STAGES
Bureau 2048 (2ème étage)
Tél. : 01 76 53 29 55
Courriel : bureau-des-stages.psycho@u-paris.fr
Consulter le site : https://psychologie.u-paris.fr/formations-scolarite/contacts/ + https://u-paris.fr/faire-un-stage/

BIBLIOTHÈQUE
Entrée dans la Galerie des amphithéâtres - au sous-sol
Lundi au Vendredi : 9h – 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 : equipe.pieron.dbm@listes.u-paris.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

Université Paris Cité met à votre disposition 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/

IMPORTANT : Après avoir effectué votre 1ère inscription à Paris Cité, **vous devez impérativement activer votre compte mail étudiant** car toutes les informations vous seront adressées par ce moyen. Notez que vous pouvez recevoir des convocations officielles sur ce compte, il est donc de votre devoir de le **consulter quotidiennement.**

Les cours sont disponibles sur Moodle : https://moodle.u-paris.fr/

Structure des enseignements et ECTS

Tableau des enseignements M1

UE N°	ECTS	M1 SEMESTRE 1 (S1)	Responsable	Volume horaire	Type
S1 UE1	3	**Méthodologie expérimentale**	M.-P. Fayant	18	CM et TD
S1 UE2	3	**Psychométrie I**	X. Caroff	18	CM
S1 UE3	3	**Analyse de Données I**	M.-P. Fayant	48	CM
S1 UE4	3	**Diversité, équité et inclusion dans les organisations**	J. Collange	18	CM et TD
S1 UE5	3	**Régulation des menaces du soi individuel**	M.-P. Fayant	18	CM et TD
S1 UE6	3	**Adaptation aux cultures et construction du soi**	B. Sanitioso	18	CM et TD
S1 UE7	3	**Raisonnement et prise de décision au quotidien**	M. Mailliez	18	CM et TD
S1 UE8	3	**Dynamiques de pouvoir et fonctionnement individuel**	C. Aelenei	18	CM et TD
S1 UE9	3	**Régulation des menaces du soi social**	Y. Mahfud	18	CM et TD
S1 UE10	3	**Travail encadré de recherche I**	C. Verniers	12	TD

UE N°	ECTS	M1 SEMESTRE 2 (S2)	Responsable	Volume horaire	Type
S2 UE1	3	**Méthodologie quasi-expérimentale**	A. Graton	18	CM
S2 UE2	3	**Psychométrie II**	X. Caroff	18	CM
S2 UE3	3	**Anglais pour communication scientifique en psychologie**	O. Ionescu	48	CM et TD
S2 UE4	3	**Relations intergroupes**	V. Bonnot	18	CM et TD
S2 UE5	3	**Jugement social : cognition et émotion**	S. Krauth-Gruber	18	CM et TD
S2 UE6	3	**Changement de comportements et changement d'attitudes**	C. Blaison	18	CM et TD
S2 UE7	3	**Adaptation du soi et transitions de vie**	C. Verniers	18	CM et TD
S2 UE8	6	**Travail encadré de recherche II**	M.-P. Fayant		
S2 UE9	3	**Insertion professionnelle I**	C. Verniers	12	TD

- *Stage professionnel encadré et rapport de stage I*
- *Stage de recherche encadré et rapport de stage I*

Détails des enseignements M1

Chaque année, au moins un enseignement est réalisé en langue anglaise. Un niveau Licence est attendu (B1 ou supérieur). L'anglais est la langue de référence internationale pour la communication scientifique. Nous n'attendons pas de vous que vous ayez un accent parfait, ni une grammaire sans la moindre erreur. Toutefois, vous devez être en mesure de lire et de comprendre l'intégralité d'un texte rédigé dans un anglais scientifique. En plus de comprendre une conférence ou un cours, vous devez être en mesure de tenir une discussion professionnelle en anglais. Les étudiant·e·s ayant des difficultés de compréhension ou d'expression orale en langue anglaise doivent s'exercer en parallèle pour tâcher de se mettre à niveau. Le travail de recherche encadré (TER) peut être réalisé en anglais.

M1 1er semestre

S1 UE1 – Méthodologie expérimentale (Resp. Marie-Pierre Fayant et Christophe Blaison)

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. Cette UE est mutualisée entre les parcours TOP et CSIR.

Plan général du cours : (1) grands principes de la démarche scientifique ; (2) validités de la mesure ; (3) les validités et leurs menaces ; (4) erreurs de Type I, analyse de puissance et (5) un outil de bonne pratique : le pré-enregistrement

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

S1 UE2 – Psychométrie 1 (Resp. Xavier Caroff)

Ce cours 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.

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).

Évaluation : deux devoirs sur table et un travail collectif (rapport de synthèse).

S1 UE3 – Analyse de données (Resp. MP Fayant)

L'UE Analyse de données 1 présente 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 de 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. Vous êtes invité·e à travailler sur votre propre ordinateur si vous en possédez un.

Cette UE est mutualisée avec l'ensemble la mention de Master de psychologie.

Plan général 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 de plusieurs prédicteurs catégoriels ou continus : la régression multiple et les modèles de type ANCOVA, (4) tests d'interaction en inter-participants, (5) plans avec de l'intra : intra simple, plans mixtes (6) les contrastes, (7) la médiation, (8)condition d'applications et autres tests

Évaluation : devoir sur logiciel d'analyse de données (33%), devoir sur table (33%), devoir collectif (33%)

S1 UE4 – Diversité, équité et inclusion dans les organisations (Resp. Julie Collange)

Thématique située au croisement de la psychologie sociale et de la psychologie des organisations, la DEI (Diversité, Équité, Inclusion) désigne l'ensemble des pratiques visant à assurer la représentation, le traitement équitable et la pleine participation de toutes les personnes au sein des organisations, en particulier celles issues de groupes minoritaires ou minorisés. À partir des enjeux que soulève la DEI dans les contextes professionnels, cet enseignement vise à présenter les connaissances et travaux de recherche permettant de comprendre comment les appartenances sociales peuvent, dans

certains cas, constituer des obstacles aux différentes étapes de la vie organisationnelle (recrutement, promotion) et affecter le bien-être des individus. Afin de mieux comprendre les freins à la mise en œuvre de la DEI et d'envisager des pistes de solutions, nous adopterons successivement deux perspectives : celle de l'évaluateur·rice (e.g., recruteur·se, manager·euse) et des biais pouvant affecter son jugement, et celle des personnes appartenant à des groupes minoritaires/minorisés.
Evaluation : Contrôle continu 100%. Deux devoirs sur table et un dossier collectif.

S1 UE5 – Régulation des menaces du soi individuel (Resp. Marie-Pierre Fayant)
Ce cours vise à comprendre les conséquences de différentes menaces du soi, ainsi que les mécanismes de régulation de ces menaces. Nous aborderons entre autres les situations de comparaison ascendante et d'exclusion sociale.

S1 UE6 – Adaptation aux cultures et Construction du soi / *Culture Adjustment and Self-Construal*
(Resp. Bo Raysid Sanitioso)
Ce cours concerne l'influence de la culture (individualiste *vs.* collectiviste) sur la façon dont un individu se définit ou sa « construction de soi » et les conséquences (cognitives, motivationnelles, comportementales) qui en découlent. Nous aborderons par la suite la question de comment les individus s'adaptent aux exigences du contexte en fonction de leur construction de soi.

S1 UE7 – Raisonnement et prise de décision au quotidien (Resp. Melody Mailliez)
Ce cours est conçu pour vous fournir des perspectives sur la façon dont les individus prennent leurs décisions au quotidien, qu'elles soient simples, complexes ou assistées par des algorithmes. Par ailleurs, après avoir défini ce qu'est un biais cognitif, nous explorerons comment ils influencent nos choix. Ce cours est également conçu pour vous initier à la vulgarisation scientifique.

S1 UE8 – Dynamiques de pouvoir et fonctionnement individuel (Resp. Cristina Aelenei)
Ce cours aborde la thématique des dynamiques de pouvoir au sein de la société à plusieurs niveaux d'analyse : au niveau idéologique, avec notamment la théorie de la dominance sociale ; au niveau du positionnement des groupes, par exemple en lien avec la classe sociale ou le genre ; et au niveau intra-individuel, en examinant les effets de ces dynamiques sur le fonctionnement exécutif.
Evaluation : Contrôle continu 100%

S1 UE9 – Régulations des menaces du soi social (Y. Mahfud)
Après avoir défini la menace, nous aborderons les conditions dans lesquelles elle émerge, ses conséquences, dont la rupture de sens, afin de nous centrer sur les régulations sociales permettant de reconstruire le sens. Différents types de menaces serviront d'illustrations.

S1 UE10 – Recherche I / *Supervised Research Project I* (Resp. Marie-Pierre Fayant & Catherine Verniers)
Ce travail consiste à mettre l'étudiant·e en situation d'élaboration, étape par étape, d'une recherche en psychologie sociale. Ce travail se déroule sur deux ans (M1 et M2). En M1, l'étudiant·e se familiarise avec la littérature, élabore sa problématique et son raisonnement théorique, développe le dispositif de recherche, et le choix des analyses statistiques pertinentes. En M2, l'étudiant·e concrétise ce projet de recherche, analyse et interprète les résultats obtenus. Le suivi pédagogique

individualisé sera assuré par l'enseignant·e-chercheur·euse ayant accepté la direction du mémoire de recherche (voir Liste des thèmes de TER proposés dans le parcours CSIR).
Dans le cadre de cette UE, différents outils transversaux seront enseignés.
L'intégralité du TER (mémoire et soutenance) peut être réalisée en anglais.
En fin de premier semestre du M1 (S1), l'évaluation portera sur la problématique, la revue de la littérature et les hypothèses théoriques.

Travail de Recherche Individuel Encadré – encadrant·e TER/Stage (au choix **)**
TD TER I – Procédures et attendus TER et Stage, méthodes de travail.

M1 2nd semestre

S2 UE1 – Méthodologie quasi-expérimentale (Resp. Aurélien Graton)

Plan général du cours : (1) de l'inférence causale à la méthode quasi-expérimentale (2) mettre en place et évaluer des interventions sur le terrain (exemple : régression discontinue, time series designs, l'analyse de groupe contrôles non équivalents) ; (3) construire un questionnaire ; (4) analyses de données utiles : analyses factorielles des correspondances et analyses de trajets

Evaluation : deux évaluations individuelles sur table

S2 UE2 – 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.

Évaluation : deux devoirs sur table et un dossier collectif (exposé).

S2 UE3 – Anglais pour communication scientifique en psychologie (Resp. Octavia Ionescu)

Ce cours visera l'acquisition de connaissances et compétences relatives à la communication en langue anglaise (écrite et orale) de recherches en psychologie. Il sera principalement composé de TD interactifs, durant lesquels les étudiants devront réaliser des exercices et travailler à la présentation orale et affichée (par ex., création d'un poster) de leurs travaux de recherche en anglais.

S2 UE4 – Relations intergroupes (Resp. Virginie Bonnot)

Ce cours s'intéressera aux relations intergroupes au travers des thématiques suivantes : identité sociale et stigmatisation, émotions de groupe, acculturation, action collective, maintien des inégalités et conflits intergroupes. Les TD seront l'occasion de manier les concepts étudiés et de réfléchir à la façon dont les individus membres de groupes stigmatisés appréhendent leur place au sein de relations intergroupes inégalitaires et avec quelles conséquences.

S2 UE5 – Jugement social : cognition et émotion / Social judgment: cognition and emotion
(Resp. Silvia Krauth-Gruber)

Cette UE a pour objectif l'acquisition de compétences dans la compréhension des processus par lesquels les émotions influencent nos perceptions, jugements, décisions et comportements. Elle vise aussi à transmettre la rigueur de la démarche expérimentale dans différents champs d'application.

S2 UE6 – Changement de comportement et changement d'attitude (Resp. Christophe Blaison)

Nos attitudes influencent fortement le traitement de l'information (attention sélective, interprétation de stimuli, encodage et récupération de l'information en mémoire, etc.) ainsi que nos comportements (discrimination sociale, consommation, comportements de santé, choix politiques, etc.). C'est pourquoi les chercheurs et chercheuses en psychologie sociale s'appliquent à comprendre comment les modifier. Ce cours approfondira d'abord le savoir accumulé à propos de la fonction des attitudes, des processus qui les font naître et évoluer, des conditions dans lesquelles elles prédisent les comportements. Puis il abordera les facteurs cognitifs (nature de l'information persuasive, profondeur de traitement de l'information, etc.), affectifs (conditionnement évaluatif, humeur lors de la tentative de persuasion, inclination envers la source, etc.) et comportementaux (dissonance entre comportement et attitude, auto-perception de Soi, etc.) pouvant servir de leviers au changement d'attitude. Ce cours procure un savoir utile à tous projets d'ingénierie sociale.

S2 UE7 – Adaptation du soi et Transitions de vie (Resp. Catherine Verniers)

Les transitions de vie sont susceptibles de représenter une menace au bien-être psychologique. Il s'agira ici d'étudier les fondements théoriques et modèles explicatifs de la relation entre identités sociales et bien-être psychologique. Cet enseignement vise en outre à encourager une réflexion sur le positionnement idéologique du·de la psychologue social·e vis-à-vis des interventions visant le maintien et/ou l'amélioration du bien-être psychologue.

S2 UE8 – Recherche II / Research II (Resp. Marie-Pierre Fayant)

Ce travail consiste à mettre l'étudiant·e en situation d'élaboration, étape par étape, d'une recherche en psychologie sociale. Ce travail se déroule sur deux ans (M1 et M2). En M1, l'étudiant·e se familiarise avec la littérature, élabore sa problématique et son raisonnement théorique, développe le dispositif de recherche, et le choix des analyses statistiques pertinentes. En M2, l'étudiant·e concrétise ce projet de recherche, analyse et interprète les résultats obtenus. Le suivi pédagogique individualisé sera assuré par l'enseignant·e-chercheur·euse ayant accepté la direction du mémoire de recherche (voir Liste des thèmes de TER proposés dans le parcours CSIR).

Dans le cadre de cette UE, différents outils transversaux seront enseignés.

L'intégralité du TER (mémoire et soutenance) peut être réalisée en anglais.

A la fin de l'année de M1 (S2), l'étudiant·e doit rendre un mémoire avec une partie théorique et les choix méthodologiques et statistiques effectués (format pre-registered report). Ce travail sera soutenu devant un jury.

S2 UE9 – Insertion Professionnelle I (Resp. Catherine Verniers)

Cette UE a pour objectif de familiariser l'étudiant·e avec le cadre professionnel des psychologues sociaux à travers un enseignement théorique et pratique, ainsi que par la réalisation d'un stage. Pour cela, nous commencerons par expliquer le fonctionnement des organisations et les diverses facettes des missions des psychologues. Un travail sera réalisé pour structurer votre projet professionnel et penser votre réseau. Dans le cadre de cet enseignement, des intervenant·e·s psychologues sociaux présenteront leur parcours depuis le diplôme, leurs missions professionnelles et leur contexte d'exercice. L'étudiant·e devra en outre réaliser un stage de 140h minimum. Le suivi pédagogique du stage professionnel ou de recherche de M1 sera assuré par l'enseignant·e-chercheur·euse de la spécialité qui dirige le mémoire de TER de l'étudiant·e. A l'issue du stage, l'étudiant·e réalisera un rapport, qui servira de support pour l'évaluation de l'activité de stage et son articulation avec le projet professionnel (voir guide Stage). Il est conseillé de réaliser ce stage à partir du printemps.

Tableau des enseignements M2

UE N°	ECTS	M2 SEMESTRE 1 (S3)	Responsable	Volume horaire	Type
S3 UE1	3	**Analyse de données II**	M.-P. Fayant	36	CM et TD
S3 UE2	3	**Méthodologies qualitatives**	C. Verniers	18	CM et TD
S3 UE3	3	**Nouvelles méthodes de recherche et d'intervention**	T. Besson	18	CM et TD
S3 UE4	3	**RSE et Relations sociales**	M.-P. Fayant	18	CM
S3 UE5	3	**Approches avancées du changement d'attitude et de comportement**	M. Mauduy	18	CM et TD
S3 UE6	3	**Nouvelles menaces sociales et sociétales**	O. Ionescu	18	CM et TD
S3 UE7	6	**Travail encadré de recherche III**	M.-P. Fayant	12	TD
S3 UE8	3	**Pratiques d'intervention psychosociale I**	M. Mailliez	16	CM et TD
S3 UE9	3	**Cadre juridique et légal des organisations**	M.-P. Fayant	18	CM

UE N°	ECTS	M2 SEMESTRE 2 (S4)	Responsable	Volume horaire	Type
S1 UE1	12	**Travail encadré de recherche IV**	M.-P. Fayant		
S1 UE2	3	**Pratiques d'intervention psychosociale II**	M. Mailliez	20	TD
S1 UE3	15	**Insertion professionnelle II**	C. Verniers	30	CM et TD

- *Stage professionnel encadré et rapport de stage II*
- *Stage de recherche encadré et rapport de stage II*

Détails des enseignements M2

Chaque année, au moins un enseignement est réalisé en langue anglaise. Un niveau Licence est attendu (B1 ou supérieur). L'anglais est la langue de référence internationale pour la communication scientifique. Nous n'attendons pas de vous que vous ayez un accent parfait, ni une grammaire sans la moindre erreur. Toutefois, vous devez être en mesure de lire et de comprendre l'intégralité d'un texte rédigé dans un anglais scientifique. En plus de comprendre une conférence ou un cours, vous devez être en mesure de tenir une discussion professionnelle en anglais. Les étudiant·e·s ayant des difficultés de compréhension ou d'expression orale en langue anglaise doivent s'exercer en parallèle pour tâcher de se mettre à niveau. Le travail de recherche encadré (TER) peut être réalisé en anglais.

M2 1er semestre

S3 UE1 – Analyse de données II (Resp. Marie-Pierre Fayant)

Ce cours est mutualisé entre les parcours CSIR et PCFA. Dans ce cours, nous développerons de manière plus approfondie l'analyse de variance. Nous traiterons des plans inter, intra, mixte, des contrastes, et les modèles mixtes. Les travaux dirigés sont réalisés à l'aide du logiciel R. Les étudiant·e·s sont invité·e·s à travailler sur leur propre ordinateur si possible. Prérequis : Formation en ANOVA et régression.

Méthodes avancées du test d'hypothèses 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. (5) Modèles à effets mixtes, (6) introduction au statistiques bayesiennes

Évaluation : devoir sur logiciel d'analyse de données (33%), devoir sur table (33%), devoir collectif (33%)

Référence : L'analyse de données : Une approche par comparaison de modèles. Judd, McClelland, Ryan, Muller & Yzerbyt. 2015. DeBoek. *Disponible à la bibliothèque Henri Piéron.*

S3 UE2 – Méthodologies qualitatives (Resp. Catherine Verniers)

Le recueil et l'analyse de données qualitatives font partie des compétences attendues des psychologues sociaux de l'intervention, et sont valorisées dans la recherche. Cet enseignement à la fois théorique et pratique vise l'acquisition et/ou le perfectionnement des compétences suivantes :

- élaboration d'une problématique et d'une question de recherche
- création d'un guide d'entretien semi-directif
- conduite de l'entretien de recherche en psychologie sociale
- analyse de contenu
- pré-enregistrement d'une étude qualitative / mixte.

En 2025, les enseignements sont assurés par Yara Mahfud.

S3 UE3 – Nouvelles méthodes de recherche et d'intervention (Resp. Théo Besson)

Le développement des méthodes de recherche déclenchent souvent des avancées théoriques car elles permettent ou alors facilitent des tests d'hypothèses inédits jusqu'alors. Il en est de même en psychologie sociale. Ce cours présentera quatre types de méthodes de recherche avancées qui ont permis l'exploration de domaines de la psychologie sociale au-delà des limitations habituelles. Il s'agit des « mesures indirectes » (IAT, AMP) et de l'électromyographie faciale qui permettent par ex. d'étudier les attitudes dites « implicites » (non consciemment verbalisées) ; des réseaux de neurones artificiels à satisfaction de contraintes qui permettent d'étudier par ex. la genèse des attitudes et leur changement in silico; et de la réalité virtuelle qui permet l'étude des phénomènes sociaux dans des contextes parfaitement contrôlés.

S3 UE4 – RSE et Relations sociales (Resp. Marie-Pierre Fayant)

Cet enseignement traite des relations professionnelles entre les différents acteurs des organisations. Il y développe les rôles et activités des psychologues dans ces cadres. Ce cours est mutualisé CSIR/TOP.

Responsabilité sociale des entreprises et psychologue - Intervenant·e·s professionnel·le·s

Relations sociales et médiation - Intervenant·e·s professionnel·le·s

S3 UE5 – Approches avancées du changement d'attitude et de comportement (Maxime Mauduy)

L'UE Approches avancées du changement d'attitude et de comportements a pour objectif de mobiliser les connaissances concernant l'identification et l'utilisation de différents leviers permettant de modifier le comportement des individus acquis tout au long du cursus des étudiant-e-s. Plus particulièrement, les étudiant-e-s seront mis dans la peau de consultant-e-s en psychologie sociale devant répondre à une demande réelle émanant de Nudge France.

S3 UE6 – Nouvelles menaces sociales et sociétales (Resp. Octavia Ionescu)

L'objectif de ce cours est de réfléchir sur l'évolution des menaces existantes et d'analyser les stratégies de régulation mises en place face à l'émergence de nouvelles menaces collectives. Dans ce cadre, sera notamment abordée la question des réponses et de l'adaptation face à la crise sanitaire et à la crise climatique.

S3 UE7 - Recherche III / Research III (Resp. Marie-Pierre Fayant)

Au premier semestre, l'étudiant·e abordera le cadre théorique de sa problématique de recherche. Le suivi pédagogique individualisé sera assuré par l'enseignant·e-chercheur·euse ayant accepté la direction du mémoire de recherche (voir Liste des thèmes de TER proposés par le parcours CSIR). L'intégralité du TER peut être réalisée en anglais. Dans le cadre de cette UE, différents outils transversaux seront enseignés.

En fin de premier semestre du M2 (S3), l'évaluation portera sur la problématique, la revue de la littérature et les hypothèses théoriques.

TD TER 3 : Ethique de la recherche, Déontologie en Psychologie et autre outils pour les travaux réalisés pendant le Master 2.

S3 UE8 – Pratiques d'intervention psychosociale I (Resp. Melody Mailliez)

L'UE Pratiques d'Intervention en Psychologie Sociale (Intervention I et Intervention II) a pour objectif de penser, construire et conduire une intervention de psychologie sociale en groupe et répondant à une demande réelle d'un·e professionnel·le. Au premier semestre (Intervention I), les étudiant·e·s sont formé·e·s à la méthodologie de conduite de projet et définissent la mission qu'ils ou elles réaliseront durant l'année. Les étudiant.e.s devront rédiger un cahier des charges à destination de leurs clients pour la fin du premier semestre (décembre/janvier).

S3 UE9 – Cadre juridique et légal des organisations (Resp. Marie-Pierre Fayant)

Cet enseignement sera réalisé par des juristes professionnel·le·s et traitera les fondamentaux en droit du travail nécessaires à l'activité des psychologues. Une base de compréhension du cadre juridique ainsi que le droit du travail seront développés : obligations légales de l'employeur, droit de la formation, relation employeur-employé, document unique, etc. Ce cours est mutualisé CSIR/TOP.

M2 2nd semestre

S4 UE1 – Recherche IV / Research IV (Resp. Marie-Pierre Fayant)

L'objectif du travail de recherche en M2 est de mettre l'étudiant en situation d'élaboration, étape par étape, d'une recherche ou d'une recherche-action en psychologie sociale. Le projet peut porter sur une thématique appliquée ou fondamentale. Le projet de recherche, réalisé au premier semestre, sera concrétisé au second semestre en mettant en œuvre le dispositif de recherche, le recueil de données, le choix et la réalisation des analyses statistiques pertinentes, la présentation et l'interprétation des résultats. Le mémoire de recherche sera soutenu au second semestre (S4) devant le jury constitué à cet effet. L'intégralité du TER (mémoire et soutenance) peut être réalisé en anglais.

S4 UE2 – Pratiques d'intervention psychosociale II (Resp. Melody Mailliez)

L'UE Pratiques d'Intervention en Psychologie Sociale (Intervention I et Intervention II) a pour objectif de penser, construire et conduire une intervention de psychologie sociale en groupe et répondant à une demande réelle d'un professionnel. Au premier semestre, les étudiant.e.s seront formés à la gestion de projets et devront rédiger un cahier des charges de leur intervention. Au second semestre et après validation du cahier des charges par les clients, les groupes réalisent la mission en équipe avec une semaine banalisée en pour la mise en œuvre de la mission (voir Agenda du Master). Un rendu sous forme de rapport de projet et une réunion de clôture de projet sont prévus vers la fin du semestre (vers mi-mai pour le rapport de projet et fin juin pour la réunion de clôture de projet).

S4 UE2 – Insertion professionnelle II (Resp. Catherine Verniers)

Le suivi pédagogique du stage de recherche/professionnel de M2 commencé au 1er semestre sera assuré par l'enseignant·e-chercheur·euse de la spécialité qui dirige le mémoire de TER de l'étudiant·e et aboutira à la rédaction d'un rapport de stage qui fera l'objet d'une soutenance (voir lien stage).

Pour compléter l'encadrement du stage, des ateliers de suivi sont organisés par demi-groupe et assurés par une psychologue sociale. Ces ateliers permettent d'aborder les questions méthodologiques et éthiques d'une part, et ils favorisent un transfert de compétences et l'acquisition d'une expérience par échange de pratiques d'autre part.

Enfin, des enseignements pratiques ont pour objectif de faciliter l'insertion professionnelle des futur·e·s diplômé·e·s. Il y sera question du projet professionnel à moyen terme, de l'usage des réseaux, des questions pratiques relatives au titre de psychologue (e.g., inscription RPPS). Il s'agira de répondre aux questions suivantes: Est-il préférable de commencer sa carrière comme salarié·e avant de se lancer en indépendant·e ? Quelles sont les modalités d'exercice d'un·e consultant·e indépendant·e ? Comment facturer et quels sont les tarifs du marché ? Comment présenter son activité à des prospects ? Lorsque les prospects deviennent client·e·s, quelles sont les obligations (convention de formation, contrats) ? Pour finir, des retours d'expérience sur les premières années professionnelles de jeunes diplômé·e·s seront présentés et des spécialistes présenteront d'un point de vue pratique le cadre juridique et fiscal avantageux pour les activités futures.

Stage professionnel encadré et rapport de stage II - encadrant·e TER/Stage

Echanges de pratiques professionnelles - intervenant·e psychologue

Entreprenariat et intégration professionnelle - intervenant·e·s professionnel·le·s

En complément, l'étudiant·e devra suivre un certain nombre de conférences. Des conférences obligatoires réalisées par des professionnel·le·s seront définies par avance et devront faire l'objet d'un court compte rendu. En complément, au moins six autres conférences dans l'année devront être suivies. L'étudiant·e est libre de décider des conférences les plus pertinentes pour ses thématiques ou attraits. Elles devront toutefois porter sur la psychologie sociale ou la psychologie scientifique. Ce choix pourra se faire au sein des séminaires du laboratoire, de l'Institut de Psychologie, ou même en dehors. Un document sera nécessaire pour justifier de ces participations.

Planning des enseignements réguliers – Horaires et salles

Soyez vigilant : en dehors de ces cours pour lesquels votre présence est obligatoire, un travail individuel et régulier est important pour mener à bien l'année. En outre, le TER requiert de mener un travail de recherche qu'il ne faut pas sous-estimer et pour lequel vous devez vous rendre disponible. Ce dernier représente au total la plus importante contribution avec 27 ECTS sur les deux ans et ne se compense pas avec les autres UEs.

1er semestre

Lundi

M2 S3 UE - RSE et relations sociales	9h30-12h30	salle 3018
Dates précises 2025 : 15 septembre 9h30-12h30, 22 septembre, 9h30-12h30, 29 septembre, 24 novembre 9h00-17h00, *1er décembre* 9h00-12h00		
M2 S3 UE - RSE et relations sociales	14h00-17h00	salle 3018
Date précise 2025 : 24 novembre		
Horaires réguliers des séminaires de laboratoire	14h00-15h30	salle 5028

Mardi

M1 S1 UE1 - Psychométrie	10h45-12h45	amphi Lagache
M1 S1 UE1 - Méthodologie expérimentale	13h30-15h00	amphi Anzieu
M1 S1 UE7 - Raisonnement et prise de décision	15h15-17h15	salle 3018
M2 S3 UE6 - Nouvelles menaces sociales et sociétales	10h00-12h00	salle 3018
M2 S3 UE5 - Changement de comportement et attitudes	13h00-15h00	salle 3018
M2 S3 UE3 - Analyse de données avancées CM	15h15-16h45	salle 1022

Mercredi

M1 S1 UE4 - Diversité, équité et inclusion	10h45-12h45	amphi Halbwachs
M1 S1 UE1 - Méthodologie expérimentale	13h30-15h00	salles 2021-2022
M1 S1 UE2 - Analyse de données CM	15h15-17h15	amphi Lagache
M2 S3 UE3 - Analyse de données avancées TD	10h00-11h30	salles 2021-2022
M2 S3 UE4 - Méthodologies qualitatives	12h30-15h30	salle 3018
M2 S3 UE2 - Pratique d'intervention I	15h45-17h45	salle 3018

Jeudi

M1 S1 UE9 - TD TER1	10h00-12h00	salle 3018
M1 S1 UE2 - Analyse de données TD	13h00-15h00	salle 2021
M1 S1 UE5 - Régulation Soi individuel	15h30-17h30	salle 3018
M2 S3 UE9 - TD TER3	10h00-12h00	salle 3018/Zoom
M2 S3 UE1 - Nouvelles méthodes	13h00-15h00	salle 3018

Vendredi

M1 S1 UE8 - Relation de pouvoir	10h00-12h00	salle 3018
M1 S1 UE3 - Régulation Soi social	13h00-15h00	salle 3018
M1 S1 UE6 - Adaptation et construction du soi	15h15-17h15	salle 3018
M2 S1 UEx - Cadre Juridique	13h30-16h30	salle 2029
Dates précises 2025 : 19 septembre, 10 octobre, 17 octobre, 24 octobre, 14 novembre, 28 novembre		

2nd semestre

Lundi

Horaires réguliers des séminaires de laboratoire	14h00-15h30	salle 5028

Mardi

M1 S2 UE4 - App. avancée du changement	8h30-10h30	salle 3018
M1 S2 UE1 - Psychométrie	10h45-12h45	salle ???
M1 S2 UE3 - Transition de vie	13h45-15h45	salle 3018
M1 S2 UE1 - Jugement social : cognition et émotion	16h00-18h00	salle 2029
M2 S4 UE2 - TD Stage	17h00-20h00	salle 3018

Mercredi

M1 S2 UE2 - Méthodologie quasi-expé	8h30-10h30	salle 3018
M1 S2 UE? Relations intergroupes	10h45-12h45	salle 3018
M1 S2 UE6 - Anglais	15h15-17h15	salle ???
M1 S2 UE7 - Milieux professionnels	17h30-19h30	salle 3018

Consulter l'agenda en ligne, créneaux variables :

M2 S4 UE2 - Entreprenariat et intégration professionnelle		salle 3018
M2 S4 UE2 Echange de pratiques	18h00-20h00	salle 3018
M2 S4 UE3 Pratique d'intervention	semaine du 23 mars **2026**	

Évaluation et validation des enseignements

Le diplôme de Master **doit être obtenu en DEUX ans.** Sauf dérogation (régime spécial d'étude, ex : étudiants salariés, congé maternité ou maladie, sportifs de haut niveau, cf. https://u-paris.fr/regime-special-detudes/), l'étudiant·e n'est autorisé·e qu'à trois inscriptions en Master.

- Une **dérogation** peut être accordée aux étudiant·e·s justifiant d'un régime spécial d'étude (https://u-paris.fr/regime-special-detudes/, sportif de haut niveau, congé parental, …). La demande et les justificatifs doivent être adressés lors de la semaine des inscriptions pédagogiques au plus tard.
- L'autorisation de **réinscription** est soumise à délibération du jury. La **réinscription** (tant M1 que M2) n'est pas automatique.
- 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.

CAPITALISATION

Au sein d'un parcours de formation, dès lors que l'étudiant·e a obtenu la moyenne à une UE, celle-ci est définitivement acquise et capitalisable. Dans le cas d'un semestre acquis par compensation (cf. règles de compensation et note seuil), l'ensemble des UEs sont définitivement acquises et capitalisables.
L'acquisition de l'UE emporte l'acquisition des crédits correspondants.

COMPENSATION

Au sein de chaque bloc, les notes des différentes UE peuvent se compenser à condition qu'elles soient supérieures ou égales à la note seuil de 7/20 (à l'exception des notes de Insertion Professionnelle I, Insertion professionnelle II, de Travail Encadré de Recherche II et Travail Encadré de Recherche IV pour lesquelles la note seuil a été fixée à 10/20).
La note obtenue par l'étudiant·e pour chaque bloc est la moyenne des notes des UEs composant le bloc, pondérée par leurs coefficients respectifs. Un bloc est validé si cette moyenne est égale ou supérieure à 10/20. Il n'y a pas de compensation entre les blocs. Il faut donc avoir validé l'ensemble des blocs pour valider un semestre d'enseignement et, par suite, une année du parcours de formation. Il n'y a pas de compensation entre les semestres.

ASSIDUITÉ ET ABSENCE

Toutes les UE du parcours sont soumises à une présence obligatoire. La présence en cours est obligatoire pour tous·tes les étudiant·es, sauf dérogation obtenue auprès des responsables du parcours. Toute absence doit être justifiée. A partir de trois absences, justifiées ou non, dans une même UE, le jury devra décider si l'étudiant·e est déclaré·e défaillant·e dans cette UE.

Règles de gestion des UE en contrôle continu intégral

Un minimum de deux notes est exigé par UE (à l'exception des UE liées aux stages et aux travaux de recherche et aux travaux de projets collectifs des blocs "Insertion Professionelle"), aucune note ne pouvant contribuer pour plus de 50% de la moyenne de l'UE.

Modalités pour le contrôle continu intégral (CCI) :

a) peut comporter des épreuves ou productions variées (par exemple : interrogations écrites, comptes-rendus, mémoires, interrogations orales, exposés, rapports, etc.) ; il repose principalement sur une évaluation individuelle, mais il peut comporter une part d'évaluation collective (par exemple, CR ou projets réalisés par plusieurs étudiant·es). La dernière épreuve de contrôle continu intégral peut être un contrôle évaluant la maîtrise par l'étudiant·e de l'ensemble des contenus pédagogiques de l'UE.

b) doit assurer l'équité entre les étudiant·es, ce qui n'implique pas une stricte similitude des évaluations : les sujets d'épreuves peuvent par exemple être différents d'un groupe à l'autre, mais l'équipe pédagogique et le jury doivent veiller à ce que les notations soient harmonisées ; peut contenir une épreuve de synthèse en fin de semestre,

c) La fréquence et la nature des épreuves sont variables selon les UE impliquées. Toutefois, lorsque les conditions de l'enseignement le permettent, il est souhaitable que l'évaluation soit répartie sur l'ensemble du semestre et qu'une première évaluation puisse intervenir assez rapidement.

Règles pour les absences aux contrôles dans les UE en CCI

A) Absence sans justificatif : Pour les contrôles continus toute absence injustifiée donnera lieu à l'attribution de la note « 0 ». En cas d'absence injustifiée à tous les contrôles continus, l'étudiant·e sera déclaré défaillant·e.

B) Absence avec justificatif : Les justificatifs d'absence (certificat médical ou tout autre justificatif jugé recevable par la scolarité) doivent être transmis au secrétariat pédagogique du parcours à l'attention des responsables du parcours dans un délai maximum de huit jours après la date de l'épreuve à laquelle l'étudiant·e aura été absent·e. Les justificatifs fournis hors de ce délai ne seront pas pris en compte, sauf cas de force majeure ayant empêché leur remise dans les délais (longue maladie, hospitalisation).
Dans le cas où le motif d'absence a été jugé recevable par le·la Président·e du jury, il·elle peut décider, en accord avec le responsable de l'UE concernée et si les conditions d'enseignement le permettent, de proposer un contrôle de substitution. Si les modalités prévues pour le contrôle continu initial ne permettent pas d'organiser un contrôle de substitution, toute absence justifiée à moins de la moitié des contrôles en termes de coefficients entraînera la neutralisation des notes correspondantes. En cas d'absence correspondant à la moitié ou plus des contrôles continus en termes de coefficients, la note « 0 » pourra être attribuée à ces contrôles ; cette décision sera à l'appréciation du Président du jury en accord avec le responsable de l'UE concernée.

Évaluation de substitution
L'accès à une épreuve de substitution sera conditionné à la présentation d'un justificatif d'absence reconnu comme étant valable, quel que soit le nombre de CC manqués. La note à cette épreuve complète les notes obtenues.

Charte de bonne conduite

Pour que les cours puissent se dérouler dans de bonnes conditions, nous vous demandons de respecter quelques règles élémentaires de savoir-vivre :

- La présence et l'assiduité en cours sont obligatoires. Tout manquement à cette règle peut entraîner la non validation de l'UE.
- 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 proscrite durant les cours.
- Par respect, l'usage des téléphones portables (même en simple messagerie silencieuse) est interdit durant les cours.
- Il est de votre responsabilité et dans votre pouvoir de maintenir la salle dans un état satisfaisant. L'Institut n'autorise pas à manger ou boire dans les salles de cours.

Les étudiant·es qui ne respectent pas ces règles pourront être refusé·es dans les salles de cours.

Équipe de formation

Responsable pédagogique : M.-P. Fayant marie-pierre.fayant@u-paris.fr

Directrice des études : C. Verniers catherine.verniers@u-paris.fr

L'équipe pédagogique est composée de 13 enseignant·e·s-chercheur·euse·s titulaires, ainsi que de plusieurs professionnel·le·s intervenant sur des thématiques appliquées.

Coordonnées de l'équipe pédagogique

NOM	RESPONSABILITES	BUREAU	EMAIL
AELENEI (MCF-HDR)		3042	maria-cristina.aelenei@u-paris.fr
BESSON (MCF)		3040	theo.besson@u-paris.fr
BLAISON (MCF-HDR)		5023	christophe.blaison@u-paris.fr
BONNOT (PR)	Dir. Laboratoire LPS	5022	virginie.bonnot@u-paris.fr
FAYANT (PR)	Dir. Master CSIR	5019	marie-pierre.fayant@u-paris.fr
GRATON (MCF)		5020	aurelien.graton@u-paris.fr
IONESCU (MCF)		3045	octavia.ionescu@u-paris.fr
KRAUTH-GRUBER (MCF)	Resp. service enseignement psychologie sociale	5018	silvia.krauth-gruber@u-paris.fr
MAHFUD (MCF)		3041	yara.mahfud@u-paris.fr
MAILLIEZ (MCF)		5024	melody.mailliez@u-paris.fr
MAUDUY (MCF)		3041	maxime.mauduy@u-paris.fr
SANITIOSO (PR)		3051	rasyid.sanitioso@u-paris.fr
VERNIERS (MCF)	Dir. des études Master CSIR	5021	catherine.verniers@u-paris.fr

CHARTE PEDAGOGIQUE DES STAGES

Master Psychologie Sociale du Travail et des Organisations
Parcours Changement Social, Intervention, Régulation
Responsables : M.-P. Fayant & C. Verniers

Présentation

Les stages occupent une place essentielle dans la formation en psychologie sociale. Dans ce cadre, les professionnel·les sont des partenaires indispensables dans le cursus de formation des psychologues, aux côtés du corps professoral. Cette charte a pour objectif de préciser le projet pédagogique des stages, ainsi que les engagements de chacune des parties dans cette activité. Pour valider le Master, l'étudiant·e doit notamment avoir réalisé au moins deux stages pour une durée totale minimum de 500h sur l'ensemble du cursus. Il est attendu d'effectuer 140h de stage en M1 et 360 heures en M2.

Projet pédagogique du stage

Le stage a pour objectif principal d'articuler les enseignements universitaires à la pratique de la psychologie sociale de terrain et de confirmer le projet professionnel de l'étudiant·e.

Six objectifs fondamentaux sont visés :

1) Connaissances générales : l'étudiant·e doit pouvoir prendre connaissance du cadre organisationnel y compris dans ses aspects pratiques (historique de l'institution, organisation du travail et de l'équipe, fonctionnement général et administratif, etc.).

2) Participation à l'organisation et intégration à l'équipe : l'étudiant·e doit pouvoir participer pleinement à la vie de l'organisation (réunions, synthèses, échanges, présentation de cas ou discussions d'équipe).

3) Pratique de terrain : une participation active est demandée du ou de la stagiaire. Au fur et à mesure de l'année, l'étudiant·e doit pouvoir assister son tuteur ou sa tutrice de stage (et éventuellement d'autres personnes au sein de l'organisme d'accueil). L'étudiant·e doit pouvoir intervenir directement dans une ou plusieurs des missions assumées et relevant de la psychologie sociale. L'étudiant·e participe ainsi activement et prend une certaine autonomie, sous la supervision du tuteur ou de la tutrice de stage. Ces activités peuvent consister en :
   - Analyse psycho-sociale et veille scientifique ;
   - Diagnostique ;
   - Proposition d'intervention et mise en place d'intervention ;
   - Création de questionnaires et entretiens ;
   - Analyse de données ;
   - Co-animation d'atelier de formation ;
   - Création de supports et rédactions de compte-rendus.

Compte tenu des objectifs visés, les activités confiées à l'étudiant·e sont laissées à l'appréciation du tuteur ou de la tutrice de stage.

4) Inscription progressive dans la profession et le métier de psychologue : par la pratique de terrain, l'étudiant·e acquiert des compétences, identifie les fonctions des psychologues sociaux au sein des équipes afin de confirmer son rôle professionnel à venir. L'ensemble des activités confiées se déroule sous la supervision du tuteur ou de la tutrice de stage. Cette supervision peut prendre des formes différentes. Il est indispensable que des temps de rencontre soient régulièrement réservés pour échanger sur l'expérience et les éventuelles difficultés rencontrées par chacune des parties.

5) Rédaction d'un rapport de stage : ce rapport constitue une réflexion approfondie sur l'expérience de l'étudiant·e au sein de l'organisation, incluant l'identification de la place et du rôle des psychologues ainsi

qu'une auto-évaluation de la part de l'étudiant·e. Les responsables pédagogiques encouragent les tuteurs et tutrices de stage de Master 2 à assister à la soutenance orale finale du rapport de stage.

6) Rédaction d'un mémoire de recherche : l'étudiant·e doit dans le cadre de son Master effectuer un travail de recherche qui peut être effectué sur le terrain de stage (si l'organisation est d'accord) ou sur un autre terrain. Comme toutes les activités réalisées par l'étudiant·e, le travail de recherche de Master doit se faire dans le strict respect du Code de déontologie des psychologues et des principes éthiques s'appliquant à la recherche, et des éventuels codes de déontologie spécifiques au terrain de stage. Le travail de recherche donne lieu à un mémoire indépendant du rapport de stage.

Engagements mutuels

Pour soutenir cette démarche pédagogique, le Master inclut plusieurs enseignements au sein des UE Insertion Professionnelle. En effet, l'investissement du stage est à la hauteur de ce qu'il représente pour chaque étudiant·e : la préfiguration du métier de psychologue. L'université soutient cette démarche à trois niveaux : (a) favoriser la réflexion sur la place, la fonction et les missions des psychologues sur le terrain ; (b) faire des liens avec les connaissances acquises ou en cours d'acquisition ; (c) réfléchir sur les situations rencontrées. Ces enseignements se déroulent au second semestre de l'année de Master 1 et de Master 2 et permettent aux étudiant·es de découvrir les milieux professionnels, de partager leurs expériences, et d'échanger leurs pratiques.

De plus, l'étudiant·e a un tuteur ou une tutrice pédagogique (i.e., enseignant·e-référent·e en psychologie sociale) pour l'encadrement et le suivi de stage. Durant l'année universitaire, l'étudiant·e peut contacter cette personne en cas de difficultés sur son terrain de stage. Dans le cadre de ce stage, l'Université, le tuteur ou la tutrice de stage et l'étudiant·e s'engagent au strict respect du code de déontologie des psychologues. Les responsables pédagogiques ainsi que l'étudiant·e s'engagent à respecter les règles et principes de fonctionnement de l'organisation qui accueille les stagiaires. Il est rappelé que la finalité du stage ne peut s'inscrire que dans un projet pédagogique et n'a de sens que par rapport à ce projet. Dès lors, les activités pédagogiques proposées par l'Université demeurent prioritaires sur le stage. L'organisme d'accueil s'engage par conséquent à autoriser l'étudiant·e à revenir dans son établissement pendant la durée du stage, pour y suivre les cours demandés par le programme de formation, ou pour participer à des réunions. Le tuteur ou la tutrice de stage s'engage à encadrer l'étudiant·e dans ses activités, à superviser sa pratique et à favoriser son intégration dans l'organisation. Il ou elle donne un retour d'information constructif et critique sur les activités réalisées par l'étudiant·e.

Consignes de rédaction du TER et Stage

Les consignes sont disponibles sur moodle : https://moodle.u-paris.fr/login/index.php

Liste des thèmes de TER proposés par le parcours CSIR

PSYCHOLOGIE SOCIALE : CHANGEMENT SOCIAL, INTERVENTION, REGULATION

Cristina AELENEI (maria-cristina.aelenei@u.paris.fr)

Inégalités de genre en milieu professionnel

Cette thématique de recherche porte sur les inégalités de genre dans le milieu professionnel. Plusieurs projets sont proposés :

1. Investigation de l'effet de "backlash" (Rudman, 1998), qui décrit le phénomène selon lequel les femmes sont susceptibles de subir des sanctions sociales lorsqu'elles adoptent des comportements ou expriment des émotions contre-stéréotypiques (par exemple, l'assertivité ou la colère, Brescoll & Uhlmann, 2008).
2. Étude des dynamiques de genre dans les environnements de communication virtuelle tels que les visioconférences.

Brescoll, V. L., & Uhlmann, E. L. (2008). Can an angry woman get ahead? Status conferral, gender, and expression of emotion in the workplace: *Psychological Science, 19*(3), 268–275. https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2008.02079.x

Rudman, L. A. (1998). Self-Promotion as a risk factor for women: The costs and benefits of counter-stereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*(3), 629–645.

Théo Besson (theo.besson@u-paris.fr)

Différences interindividuelles dans l'apprentissage des attitudes

Ce TER porte sur la psychologie de l'apprentissage, et se situe dans la lignée des travaux sur le conditionnement pavlovien et skinnerien. Notre objectif général est de comprendre comment les individus apprennent de leurs environnements et modifient leurs comportements en conséquence.

Ici, nous nous intéresserons principalement au conditionnement évaluatif qui est le changement dans l'évaluation (i.e., positive/ négative) d'un stimulus neutre suite à son appariement avec un stimulus positif ou négatif. Concrètement, c'est sur ce type d'apprentissage que reposent les publicités impliquant par exemple des célébrités (i.e., stimuli positifs) qui ventent les mérites de produits ou de services (i.e., stimuli neutres).

Plus spécifiquement, nous examinerons comment les émotions peuvent influencer ces apprentissages. En effet, elles ont des effets sur l'attention, la mémorisation et d'autres aspects cognitifs liés à l'apprentissage. À cette fin, nous conduirons plusieurs types d'études. Certaines d'entre elles seront expérimentales, manipulant directement les émotions pour observer leurs effets. D'autres utiliseront des approches corrélationnelles consistant en la mesure de variables existantes chez les individus (e.g., régulation émotionnelle, traits de personnalité) afin d'étudier leurs relations avec le conditionnement.

Si vous souhaitez en savoir plus sur ce TER, n'hésitez pas à me contacter par mail.

Bibliographie indicative :

- De Houwer, J., & Hughes, S. (2020). The psychology of learning: An introduction from a functional-cognitive perspective. *The MIT Press.* www.psychologyoflearning.be
- Moran, T., Nudler, Y., & Bar-Anan, Y. (2023). Evaluative Conditioning: The past, present, and future. *Annual Review of Psychology, 74, 245-269.* https://doi.org/10.1146/annurev-psych-032420-031815
- Vogel, T., Hütter, M., & Gebauer, J. E. (2019). Is Evaluative Conditioning Moderated by Big Five Personality Traits? *Social Psychological and Personality Science*, *10*(1), 94–102. https://doi.org/10.1177/1948550617740193
- Besson, T., Richetin, J., Zerhouni, O. (2023). Effect of emotion dysregulation and emotion regulation strategies on evaluative conditioning. Learning and Motivation, 82. https://doi.org/10.1016/j.lmot.2023.101890

Christophe Blaison (christophe.blaison@u-paris.fr)

THÈME 1 : Réaction affective, connotations affectives et approche/évitement de stimuli sociaux *Mots-clés : Distance physique, affect-émotions,, identités/catégories sociales, culture*

Depuis quelques années, nous étudions la manière dont les gens se représentent affectivement un espace en fonction des éléments qui le composent (pour une revue de littérature, voir Blaison, 2022). Comprendre cette représentation affective de l'espace permet de prédire les conduites des individus en fonction de leurs caractéristiques et de celles de l'environnement. Par exemple, lorsque vous cherchez une place sur un quai de métro, vous devez certes percevoir la localisation des autres usager.es sur le quai, mais aussi juger les zones plaisantes et déplaisantes qui émergent autours de ces usagers (l'espace autour d'un individu louche est évalué négativement et incite à l'évitement de cette zone). Anticiper ces zones permet de prévoir les déplacements des individus les uns par rapport aux autres et prévenir–en les comprenant mieux–les dynamiques sociales néfastes comme le phénomène de ségrégation sociale. Récemment, nous avons prolongé ce thème en étudiant comment les connotations affectives culturellement partagées (en France et en Allemagne) à propos d'une grande variété de catégories sociales (ex., une fonctionnaire, une immigrée, un homosexuel, un facteur, etc.) pouvaient prédire la façon dont d'autres membres de la culture s'attendent à ce que ces catégories sociales s'auto-organisent dans l'espace physique selon leurs affinités supposées. En France, nous avons trouvé que plus la distance entre les catégories sociales sur la dimension d'évaluation (mauvais-bon) et de puissance (faible-fort) est jugée grande culturellement, plus les distances physiques attendues entre catégories sociales sont grandes aussi. Connaître les connotations affectives *a priori* permet donc de prédire ce que les membres d'une culture trouvent normatif (i.e., "normal") en termes de distances physiques entre les membres d'une société. Les mémoires proposés se situeront dans le prolongement de ces travaux.

Blaison, C., (2022). Affective judgment in spatial context : Orienting within physical spaces containing people and things. *Social and Personality Psychology Compass*, e12653.

THÈME 2 : Réplication du paradigme des groupes minimaux

Pour ce projet, vous participerez à une réplication impliquant des laboratoires du monde entier à propos du paradigme des groupes minimaux (Tajfel et al., 1971). Pour rappel, le paradigme des groupes minimaux consiste à assigner, aléatoirement et arbitrairement, des individus à un groupe. Il a été montré que cette catégorisation des plus basiques pouvait donner lieu à des effets pro-endogroupes. L'objectif de ce projet sera donc de s'assurer du caractère réplicable de ce paradigme fondamental pour les recherches portant sur les relations intergroupes.

Virginie Bonnot (virginie.bonnot@u-paris.fr)

Processus de justification et de maintien du statu quo

Ce TER s'intéresse aux processus de justification et de maintien des inégalités de genre. Parmi les thèmes proposés : les freins à l'action collective féministe, le rôle de l'idéologie néolibérale dans le maintien des inégalités, idéologie hétéronormative et préjugés à l'encontre des LGBT+.

Marie-Pierre Fayant (marie-pierre.fayant@u-paris.fr)

Régulations des interactions sociales

Dans ce TER, nous étudierons les régulations cognitives, affectives et comportementales qui sont émises au sein de l'interaction sociale. Ces régulations sont mises en place pour rétablir un équilibre qui a été fragilisé par l'interaction. Ainsi, plusieurs sujets pourront être étudiés :

- Exclusion sociale, ostracisme
- Comparaison sociale, Assimilation et contraste
- Fake News

Aurélien Graton (aurelien.graton@u-paris.fr)

Emotions et changement climatique :

Des recherches récentes se sont penchées sur les émotions et états affectifs susceptibles d'être provoqués par le changement climatique ("éco-anxiété", solastalgie etc.). Ce TER cherchera à investiguer certains modérateurs et/ou médiateurs potentiels de ces effets, dans l'objectif de mieux comprendre ces émotions d'une part et d'autre part d'un point de vue appliqué de pouvoir les prendre en charge ou concevoir des messages de sensibilisation plus adaptés.
Plusieurs sous-thèmes pourront être investigués :

- -Le rôle de la distance psychologique et de la projection mentale dans le passé ou le futur. Un objet (ou concept) peut être perçu comme plus ou moins lointain selon plusieurs dimensions : spatiale, temporelle, hypothétique et sociale (Trope & Liberman, 2010). Plus l'objet sera perçu comme proche, plus il sera également perçu comme concret, ce qui est censé faciliter l'adoption de comportements prosociaux. Dans le domaine du changement climatique, ces effets sont toutefois ambigus.
- -Les processus attentionnels et la « motivation perçue ». Il a été montré que l'état motivationnel pouvait influencer le traitement de stimuli visuels (e.g., Balcetis & Dunning, 2006) et plus largement la perception. L'objectif sera ici d'investiguer si différentes sensibilités émotionnelles peuvent modifier notre perception visuelle, par exemple en affectant la manière de percevoir la distance ou l'apparence d'objets et stimuli reliés aux thématiques du changement climatique.
- -Les dilemmes moraux dans le domaine climatique. Les expériences de dilemmes moraux (voir par exemple le dilemme du tramway) sont "à la mode" en raison de leur aspect spectaculaire et parfois contre-intuitif. Certaines de ces études souffrent pourtant de biais méthodologiques importants (e.g., irréalisme, désirabilité sociale ou demande expérimentale). L'applicabilité et l'utilité des dilemmes moraux dans le domaine climatique feront l'objet de cette ligne de recherche.

Mots clés : changement climatique, émotions, distance psychologique, attention, moralité

Octavia Ionescu (octavia.ionescu@u-paris.fr)

Menace collective perçue et comportements sociopolitiques dans une approche temporelle des groupes sociaux

Les travaux menés dans le cadre de ce TER viseront à examiner comment certaines attitudes et comportements sociopolitiques (e.g., préférence pour des leaders politiques autoritaires, attitudes discriminatoires, participation à des actions collectives) peuvent être un moyen de faire face à la perception d'une menace collective (e.g., menace du statut du groupe d'appartenance, menace existentielle collective, perception de désintégration et de dérégulation de la société présente).
Dans ce cadre, nous pourrons adopter une approche temporelle des groupes sociaux, c'est-à-dire, considérer la reconstruction du passé et la projection du futur du groupe qu'une telle perception de menace peut engendrer, ainsi que les émotions collectives parfois aversives qui en découlent (e.g., angoisse existentielle collective).
La méthodologie expérimentale sera privilégiée, mais l'utilisation d'autres méthodologies (e.g., méthodologie corrélationnelle, méthodologie qualitative) pourra aussi être considérée. Les réplications (directes et conceptuelles) sont également les bienvenues.

Yara Mahfud (yara.mahfud@u-paris.fr)

Relations et conflits interculturels : intégration, menaces sociales et violence politique.

Pourquoi certains se radicalisent, d'autres se replient, et d'autres encore résistent ? Ce TER analyse les effets des politiques d'intégration, du déni de reconnaissance et des traumatismes collectifs sur les dynamiques de radicalisation et d'identification nationale des groupes minoritaires, à travers plusieurs thématiques :

1. *Radicalisation dans les mouvements sociaux : de la perception de menace à la violence et à l'engagement dans des luttes armées.* Cette thématique se focalise sur la relation entre frustration de différents besoins psychologiques fondamentaux (appartenance, estime, sens, contrôle) et l'engagement dans des actions collectives au sein de différents mouvements masculinistes (Incel, Redpill, MGTOW, Nemesis, Tradwife). Elle vise à comprendre comment certaines perceptions de menace peuvent mener à la radicalisation ou à des formes de violence politique.
2. *Modèles d'intégration, distance culturelle et rejet des groupes minoritaires.* Comment les préférences du groupe majoritaire en matière d'intégration influencent la perception des groupes minoritaires et quelles en sont les

conséquences (discrimination, violence symbolique ou physique, communautarisme) ? Ce thème examine les préférences du groupe majoritaire pour l'intégration des minorités, les politiques d'intégration mises en place par celui-ci ainsi que la manière dont la responsabilité de la (non)intégration est souvent transférée aux minorités, à travers les concepts comme le communautarisme, le séparatisme ou l'entrisme.

3. *Guerres, conflits historiques et identité sociale : comment les traumatismes intergénérationnels déterminent les stratégies d'acculturation et l'identification nationale.* Pour ce thème, il s'agira de s'intéresser aux groupes minoritaires ayant subi des conflits, des traumatismes historiques ou post-coloniaux et d'explorer comment la frustration des besoins de sens, de contrôle et d'appartenance influence leur identité nationale et leurs stratégies d'acculturation. L'accent sera mis sur le rôle des syndromes post-traumatiques et la reconnaissance (ou non) de ces traumatismes dans la perception et le sentiment d'anomie pour ensuite déterminer leur impact sur l'identification nationale et les stratégies d'acculturation des minorités en France.
4. *Reconnaissance et déni : l'impact de l'antisémitisme sur la construction identitaire, l'identification nationale et l'action collective des Juif.ves français.es.* Ce projet de recherche propose d'examiner comment l'antisémitisme en France influence la construction identitaire, l'identification nationale et l'action collective des Juif.ves français.es. Nous examinerons comment un double discours politique (reconnaissant certains événements antisémites historiques tout en niant ou minimisant d'autres attaques contemporaines) engendre un déni de reconnaissance des juif.ves français.es ce qui conduit à une confusion identitaire. Cette confusion frustre des besoins psychologiques fondamentaux, tels que l'appartenance et l'estime du groupe, affectant ainsi le sentiment d'appartenance à l'identité française, l'identification nationale et les motivations à l'action collective.

Mots clés: Intégration, Assimilation, Multiculturalisme, Identification, Action Collective, Conflits, Minorités, Besoins Psychologiques, Anomie, Menace, Violence, Radicalisation.

Melody Mailliez (melody.mailliez@u-paris.fr)

Prise de décision, processus cognitifs, émotions, incertitude, intelligence artificielle

Ce TER explore comment nos décisions, qu'elles soient simples, complexes, ou assistées par des algorithmes, sont influencées par les émotions, l'incertitude, et/ou le sentiment de contrôle. Plusieurs auteurs suggèrent que les émotions et l'incertitude sont de puissants facteurs capable de moduler les décisions complexes (e.g., Bollon & Bagneux, 2013) ou assistées par des algorithmes (e.g., Mahmud et al., 2023), les comportements (e.g. Fung et al., 2018), et les processus cognitifs (e.g., Walker et al., 2019). Ainsi, en fonction de vos intérêts de recherche, il sera possible d'étudier l'impact de ces facteurs sur des comportements concrets (santé, environnement, usage des technologies) ou sur des processus cognitifs sous-jacents (attention, traitement de l'information, mémoire). Une attention particulière pourra être portée aux biais cognitifs dont l'aversion aux algorithmes, ce phénomène qui pousse les individus à rejeter les recommandations de systèmes automatisés pourtant démontrés comme efficaces. Les projets pourront être menés dans une perspective fondamentale et/ou appliquée. Les réplications sont les bienvenues.

Maxime Mauduy (maxime.mauduy@u-paris.fr)

Etude des processus psychologiques sous-jacents à l'effet d'hypocrisie induite et aux comportements d'aide aux victimes de harcèlement scolaire

Mes travaux de recherche visent à mieux *comprendre* les processus psychologiques (*e.g.* concept de soi, dissonance cognitive, processus normatifs) qui sous-tendent les attitudes et comportements dans le champ de l'éducation et de la santé (*e.g.* discrimination, harcèlement scolaire, consommation de substances psychoactives) et l'efficacité des stratégies d'accompagnement au changement (*e.g.* paradigme de l'hypocrisie induite, influence normative), pour ensuite, *prévenir* et/ou *promouvoir* plus efficacement les comportements au travers d'interventions (*e.g.* favoriser l'aide aux victimes de harcèlement scolaire, réduire les consommations de substances, lutter contre le changement climatique). Dans ce cadre, je vous propose trois thématiques de recherche.

- Dans une première thématique nous pourrions chercher à approfondir les processus psychologiques qui conduisent les personnes à adopter un comportement conforme à la norme à la suite de la procédure d'hypocrisie induite (*i.e.* procédure en deux phases - promotion d'une norme sociale puis rappel des transgressions passées). De récents résultats (Mauduy et al., 2024) invitent en effet à questionner l'explication principale de l'effet d'hypocrisie en termes de dissonance cognitive, en envisageant une explication alternative en termes de régulation de la déviance à la norme (Blanton & Christie, 2003).
- Dans une deuxième thématique, nous pourrions tenter de mieux comprendre pourquoi les élèves témoins de harcèlement scolaire viennent (ou non) en aide aux victimes (Mauduy et al., 2021). Par exemple, nous pourrions investiguer la perception des victimes par les témoins (*e.g.* jugements sociaux en termes de chaleur, de compétence, de déshumanisation, Cuddy et al., 2007), l'éveil (et sa régulation) d'un état de dissonance cognitive face à l'observation de ces situations, ou encore, s'appuyer sur le Bystander Intervention Model (Nickerson et al., 2014) et ses 5 étapes qui doivent être suivies pour qu'un témoin vienne en aide à une victime.
- Dans une troisième thématique, nous pourrions tenter de mieux comprendre (et/ou prévenir) les conséquences négatives du harcèlement scolaire (victime, auteur et aussi témoin) en termes de bien-être et de consommation de substances psychoactives (alcool et tabac notamment) (Pichel et al., 2022). Dans ce cadre, par exemple, nous pourrions nous intéresser au développement des compétences psychosociales (Hoareau et al., 2017).

Mots-clés : hypocrisie induite, (témoins de) harcèlement scolaire, dissonance cognitive, normes, jugements sociaux, consommation de substances psychoactives

Blanton, H., & Christie, C. (2003). Deviance Regulation: A Theory of Action and Identity. *Review of General Psychology*, *7*(2), 115–149. https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.2.115

Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS Map: Behaviors From Intergroup Affect and Stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, *92*(4), 631–648. https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631

Hoareau, N., Bagès, C., & Guerrien, A. (2017). Développer les compétences psychosociales des élèves pour lutter contre le harcèlement scolaire: Une revue de la littérature. *Canadian Psychology/psychologie canadienne*, *58*(4), 379. https://doi.org/10.1037/cap0000083

Mauduy, M., Bagneux, V., & Sénémeaud, C. (2021). Unmasking School Bullying Witnesses : Five Different Psychological Profiles Related to Intention to Defend Victims Unmasking School Bullying Witnesses : Five Different Psychological Profiles. *School Psychology Review*, 1–19. https://doi.org/10.1080/2372966X.2021.1978272

Mauduy, M., Priolo, D., Margas, N., & Sénémeaud, C. (2024). Does the First Step of the Induced-Hypocrisy Paradigm Really Matter? An Initial Investigation using a Meta-Analytic Approach. *Social Psychological and Personality Science*. https://doi.org/10.1177/19485506231188164

Nickerson, A. B., Aloe, A. M., Livingston, J. A., & Feeley, T. H. (2014). Measurement of the bystander intervention model for bullying and sexual harassment. *Journal of Adolescence*, *37*(4), 391–400. https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2014.03.003

Pichel, R., Feijóo, S., Isorna, M., Varela, J., & Rial, A. (2022). Analysis of the relationship between school bullying, cyberbullying, and substance use. *Children and youth services review*, *134*, 106369. https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2022.106369

Bo Sanitioso (rasyid.sanitioso@u-paris.fr)

Soi, motivation et culture

Ce TER porte principalement sur le soi ou la perception qu'a l'individu de lui-même. Ce soi peut concerner le soi actuel, le soi passé (impliquant les souvenirs autobiographiques) ou le soi futur (« sois possibles » ou ce qu'on pense être dans le futur proche ou lointain). Il peut impliquer aussi bien le soi personnel (en tant qu'individu unique) que le soi social (en tant que membre d'un groupe e.g. Français, personnes âgées, etc.). Nous étudions des facteurs qui peuvent influencer cette perception de soi (e.g. la motivation, la culture) et ses conséquences (e.g. estime de soi, émotions ressenties, traitement de l'information et performance/comportements).

Exemples des projets :

- Quels facteurs augmentent l'impact d'un soi possible positif sur la performance actuelle ? On étudie des facteurs tels que la clarté du soi possible imaginé, la perspective visuelle utilisée lors de sa visualisation ou la distance psychologique subjective entre le soi actuel et ce soi futur.
- Impact de la menace du stéréotype sur la performance d'un individu en fonction de l'importance du groupe dans sa définition du soi (dite 'construction de soi' qui varie en fonction de la culture, du genre ou de la classe sociale).

- Etudes transculturelles sur l'impact du soi dans la façon dont on traite de l'information sociale (mémorisation, inférences, assimilation ou contraste dans la comparaison sociale etc.) et sur l'autorégulation (avec Cristina Aelenei).

References :

Maitner, A., T., Mackie, D., M., Pauketat J., V., T., Smith, E., R. (2017). The impact of culture and identity on emotional reactions to insult. Journal of Cross-Cultural Psychology, 48(6), 892-913

Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. Psychological Review, 98(2), 224–253.

Oyserman, D., Destin, M. & Novin, S. (2015). The context sensitive future self: Possible selves motivate in context, not otherwise. Self and identity, 14, 173-188.

Sanitioso, R.B. (2007). Motivated self and recall: visual perspectives in remembering past behaviors. European Journal of Social Psychology, 38 (3), 566-575.

Catherine Verniers (catherine.verniers@u-paris.fr). N.B. pas d'encadrement de TER pour l'année 2025-2026

Perspective idéologique sur le maintien des inégalités de genre

La recherche développée dans ce TER sera résolument ancrée dans la problématique sociétale de la persistance des hiérarchies de genre. Il s'agira d'étudier les processus psychosociaux à l'œuvre dans la justification et le maintien des inégalités fondées sur le genre, dans la sphère publique autant que privée. A titre d'exemple, la recherche pourra s'intéresser à la sous-représentation féminine dans les filières et les positions académiques les plus rentables (en termes de prestige, de pouvoir, de rémunération), aux discriminations professionnelles fondées sur le genre, à la répartition genrée du travail domestique et parental, etc. Les processus étudiés impliqueront une prise en compte des niveaux intergroupe et idéologique. Une approche multi-méthode avec analyse de données qualitatives et quantitatives (corrélationnelles et expérimentales) pourra être proposée.

Mots-clés: gender studies, idéologies, justification du système, parentalité, role model

Aide technique: intégrer le calendrier du Master dans votre agenda Google

Prérequis :

1. **Disposer d'un compte google**
2. **Ajouter l'adresse précitée dans vos agendas**
   Pour une consigne suivez les aides disponibles https://support.google.com/calendar/answer/37095?hl=fr
3. Utiliser l'adresse Google transmise précédemment. Vous pourrez visualiser l'agenda mais il ne vous sera pas possible d'ajouter des évènements

Visualiser les calendriers du Master dans votre agenda Thunderbird

Prérequis :

1. **Avoir activé l'agenda dans Thunderbird (module *Lightning*)**
   Autrement, l'activer en suivant les consignes https://www.mozilla.org/en-US/projects/calendar/
2. **Avoir activé la gestion des Google Agenda dans Thunderbird** (module *Fournisseur pour Google Agenda*)
   Autrement, suivez les consignes https://addons.mozilla.org/fr/thunderbird/addon/provider-for-google-calendar/

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.

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'use 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.

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'auto- évaluation 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.

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·es. Celles·ceux-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.

The European Code of Conduct for Research Integrity

The European Code of Conduct for Research Intregrity
Revised Edition

Published in Berlin by
ALLEA - All European Academies

c/o Berlin-Brandenburg Academy of Sciences and Humanities
Jaegerstr. 22/23
10117 Berlin Germany

secretariat@allea.org
www.allea.org

©ALLEA - All European Academies, Berlin 2017

All rights reserved. Redistribution, including in the form of extracts, is permitted for educational, scientific and private purposes if the source is quoted (unless otherwise explicitly indicated by the article in question). Permission must be sought from ALLEA for commercial use.

ISBN 978-3-00-055767-5

Preamble

Research is the quest for knowledge obtained through systematic study and thinking, observation and experimentation. While different disciplines may use different approaches, they share the motivation to increase our understanding of ourselves and the world in which we live. Therefore, "The European Code of Conduct for Research Integrity" applies to research in all scientific and scholarly fields.

Research is a common enterprise, carried out in academic, industry and other settings. Research involves collaboration, direct or indirect, which often transcends social, political and cultural boundaries. It is underpinned by freedom to define research questions and develop theories, gather empirical material and employ appropriate methods. Therefore, research draws on the work of the community of researchers and ideally develops independently of pressure from commissioning parties and from ideological, economic or political interests.

A basic responsibility of the research community is to formulate the principles of research, to define the criteria for proper research behaviour, to maximise the quality and robustness of research, and to respond adequately to threats to, or violations of, research integrity. The primary purpose of this Code of Conduct is to help realise this responsibility and to serve the research community as a framework for self-regulation. It describes professional, legal and ethical responsibilities, and acknowledges the importance of the institutional settings in which research is organised. Therefore, this Code of Conduct is relevant and applicable to publicly funded and private research, whilst acknowledging legitimate constraints in its implementation.

The interpretation of the values and principles that regulate research may be affected by social, political or technological developments and by changes in the research environment. An effective code of conduct for the research community is, therefore, a living document that is updated regularly and that allows for local or national differences in its implementation. Researchers, academies, learned societies, funding agencies, public and private research performing organisations, publishers and other relevant bodies each have specific responsibilities to observe and promote these practices and the principles that underpin them.

1. Principles

Good research practices are based on fundamental principles of research integrity. They guide researchers in their work as well as in their engagement with the practical, ethical and intellectual challenges inherent in research.

These principles are:

- ***Reliability*** in ensuring the quality of research, reflected in the design, the methodology, the analysis and the use of resources.

- ***Honesty*** in developing, undertaking, reviewing, reporting and communicating research in a transparent, fair, full and unbiased way.

- ***Respect*** for colleagues, research participants, society, ecosystems, cultural heritage and the environment.

- ***Accountability*** for the research from idea to publication, for its management and organisation, for training, supervision and mentoring, and for its wider impacts.

2. Good Research Practices

We describe good research practices in the following contexts:

- Research Environment
- Training, Supervision and Mentoring
- Research Procedures
- Safeguards
- Data Practices and Management
- Collaborative Working
- Publication and Dissemination
- Reviewing, Evaluating and Editing

2.1 Research Environment

- Research institutions and organisations promote awareness and ensure a prevailing culture of research integrity.

- Research institutions and organisations demonstrate leadership in providing clear policies and procedures on good research practice and the transparent and proper handling of violations.

- Research institutions and organisations support proper infrastructure for the management and protection of data and research materials in all their forms (encompassing qualitative and quantitative data, protocols, processes, other research artefacts and associated metadata) that are necessary for reproducibility, traceability and accountability.

- Research institutions and organisations reward open and reproducible practices in hiring and promotion of researchers.

2.2 Training, Supervision and Mentoring

- Research institutions and organisations ensure that researchers receive rigorous training in research design, methodology and analysis.

- Research institutions and organisations develop appropriate and adequate training in ethics and research integrity and ensure that all concerned are made aware of the relevant codes and regulations.

- Researchers across the entire career path, from junior to the most senior level, undertake training in ethics and research integrity.

- Senior researchers, research leaders and supervisors mentor their team members and offer specific guidance and training to properly develop, design and structure their research activity and to foster a culture of research integrity.

2.3 Research Procedures

- Researchers take into account the state-of-the-art in developing research ideas.

- Researchers design, carry out, analyse and document research in a careful and well-considered manner.

- Researchers make proper and conscientious use of research funds.

- Researchers publish results and interpretations of research in an open, honest, transparent and accurate manner, and respect confidentiality of data or findings when legitimately required to do so.

- Researchers report their results in a way that is compatible with the standards of the discipline and, where applicable, can be verified and reproduced.

2.4 Safeguards

- Researchers comply with codes and regulations relevant to their discipline.

- Researchers handle research subjects, be they human, animal, cultural, biological, environmental or physical, with respect and care, and in accordance with legal and ethical provisions.

- Researchers have due regard for the health, safety and welfare of the community, of collaborators and others connected with their research.

- Research protocols take account of, and are sensitive to, relevant differences in age, gender, culture, religion, ethnic origin and social class.

- Researchers recognise and manage potential harms and risks relating to their research.

2.5 Data Practices and Management

- Researchers, research institutions and organisations ensure appropriate stewardship and curation of all data and research materials, including unpublished ones, with secure preservation for a reasonable period.

- Researchers, research institutions and organisations ensure access to data is as open as possible, as closed as necessary, and where appropriate in line with the FAIR Principles (Findable, Accessible, Interoperable and Re-usable) for data management.

- Researchers, research institutions and organisations provide transparency about how to access or make use of their data and research materials.

- Researchers, research institutions and organisations acknowledge data as legitimate and citable products of research.

- Researchers, research institutions and organisations ensure that any contracts or agreements relating to research outputs include equitable and fair provision for the management of their use, ownership, and/or their protection under intellectual property rights.

2.6 Collaborative Working

- All partners in research collaborations take responsibility for the integrity of the research.

- All partners in research collaborations agree at the outset on the goals of the research and on the process for communicating their research as transparently and openly as possible.

- All partners formally agree at the start of their collaboration on expectations and

standards concerning research integrity, on the laws and regulations that will apply, on protection of the intellectual property of collaborators, and on procedures for handling conflicts and possible cases of misconduct.

- All partners in research collaborations are properly informed and consulted about submissions for publication of the research results.

2.7 Publication and Dissemination

- All authors are fully responsible for the content of a publication, unless otherwise specified.

- All authors agree on the sequence of authorship, acknowledging that authorship itself is based on a significant contribution to the design of the research, relevant data collection, or the analysis or interpretation of the results.

- Authors ensure that their work is made available to colleagues in a timely, open, transparent, and accurate manner, unless otherwise agreed, and are honest in their communication to the general public and in traditional and social media.

- Authors acknowledge important work and intellectual contributions of others, including collaborators, assistants, and funders, who have influenced the reported research in appropriate form, and cite related work correctly.

- All authors disclose any conflicts of interest and financial or other types of support for the research or for the publication of its results.

- Authors and publishers issue corrections or retract work if necessary, the processes for which are clear, the reasons are stated, and authors are given credit for issuing prompt corrections post publication.

- Authors and publishers consider negative results to be as valid as positive findings for publication and dissemination.

- Researchers adhere to the same criteria as those detailed above whether they publish in a subscription journal, an open access journal or in any other alternative publication form.

2.8 Reviewing, Evaluating and Editing

- Researchers take seriously their commitment to the research community by participating in refereeing, reviewing and evaluation.

- Researchers review and evaluate submissions for publication, funding, appointment, promotion or reward in a transparent and justifiable manner.

- Reviewers or editors with a conflict of interest withdraw from involvement in decisions on publication, funding, appointment, promotion or reward.

- Reviewers maintain confidentiality unless there is prior approval for disclosure.

- Reviewers and editors respect the rights of authors and applicants, and seek permission to make use of the ideas, data or interpretations presented.

3. Violations of Research Integrity

It is of crucial importance that researchers master the knowledge, methodologies and ethical practices associated with their field. Failing to follow good research practices violates professional responsibilities. It damages the research processes, degrades relationships among researchers, undermines trust in and the credibility of research, wastes resources and may expose research subjects, users, society or the environment to unnecessary harm.

3.1 Research Misconduct and other Unacceptable Practices

Research misconduct is traditionally defined as fabrication, falsification, or plagiarism (the so-called FFP categorisation) in proposing, performing, or reviewing research, or in reporting research results:

- ***Fabrication*** is making up results and recording them as if they were real.
- ***Falsification*** is manipulating research materials, equipment or processes or changing, omitting or suppressing data or results without justification.
- ***Plagiarism*** is using other people's work and ideas without giving proper credit to the original source, thus violating the rights of the original author(s) to their intellectual outputs.

These three forms of violation are considered particularly serious since they distort the research record. There are further violations of good research practice that damage the integrity of the research process or of researchers. In addition to direct violations of the good research practices set out in this Code of Conduct, examples of other unacceptable practices include, but are not confined to:

- Manipulating authorship or denigrating the role of other researchers in publications.
- Re-publishing substantive parts of one's own earlier publications, including translations, without duly acknowledging or citing the original ('self-plagiarism').
- Citing selectively to enhance own findings or to please editors, reviewers or colleagues.
- Withholding research results.
- Allowing funders/sponsors to jeopardise independence in the research process or reporting of results so as to introduce or promulgate bias.
- Expanding unnecessarily the bibliography of a study.
- Accusing a researcher of misconduct or other violations in a malicious way.
- Misrepresenting research achievements.
- Exaggerating the importance and practical applicability of findings.

- Delaying or inappropriately hampering the work of other researchers.

- Misusing seniority to encourage violations of research integrity.

- Ignoring putative violations of research integrity by others or covering up inappropriate responses to misconduct or other violations by institutions.

- Establishing or supporting journals that undermine the quality control of research ('predatory journals').

In their most serious forms, unacceptable practices are sanctionable, but at the very least every effort must be made to prevent, discourage and stop them through training, supervision and mentoring and through the development of a positive and supportive research environment.

3.2 Dealing with Violations and Allegations of Misconduct

National or institutional guidelines differ as to how violations of good research practice or allegations of misconduct are handled in different countries. However, it always is in the interest of society and the research community that violations are handled in a consistent and transparent fashion. The following principles need to be incorporated into any investigation process.

Integrity

- Investigations are fair, comprehensive and conducted expediently, without compromising accuracy, objectivity or thoroughness.

- The parties involved in the procedure declare any conflict of interest that may arise during the investigation.

- Measures are taken to ensure that investigations are carried through to a conclusion.

- Procedures are conducted confidentially in order to protect those involved in the investigation.

- Institutions protect the rights of 'whistle-blowers' during investigations and ensure that their career prospects are not endangered.

- General procedures for dealing with violations of good research practice are publicly available and accessible to ensure their transparency and uniformity.

Fairness

- Investigations are carried out with due process and in fairness to all parties.

- Persons accused of research misconduct are given full details of the allegation(s) and allowed a fair process for responding to allegations and presenting evidence.

- Action is taken against persons for whom an allegation of misconduct is upheld, which is proportionate to the severity of the violation.

- Appropriate restorative action is taken when researchers are exonerated of an allegation of misconduct.

- Anyone accused of research misconduct is presumed innocent until proven otherwise.

Textes de Loi et décrets

Critères de stage permettant de faire usage du titre de psychologue
https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000457904&dateTexte=20180611

Liens officiels

Institut de Psychologie
https://psychologie.u-paris.fr/

Université Paris Cité https://u-paris.fr/

LinkedIn officiel

Page FB officielle