

MASTER SHS - MENTION PSYCHOLOGIE SOCIALE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS (PSTO)

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

Responsable pédagogique : Xavier Caroff
Bureau : 5039 - e-mail : xavier.caroff@u-paris.fr

Directrice des études : Julie Collange
Bureau : 5037 - e-mail : julie.collange@u-paris.fr

Année universitaire 2025 - 2026

Centre Henri Piéron 71 - Avenue Édouard Vaillant
F-92774 Boulogne-Billancourt

Site : <https://www.psychologie.u-paris.fr/>

Table des matières

<i>Présentation générale du parcours</i>	3
<i>Admission en Master</i>	4
<i>Objectifs pédagogiques du parcours TOP</i>	5
<i>Organisation générale des enseignements</i>	8
<i>Organisation des enseignements de la première année de Master</i>	9
<i>Description des enseignements de la première année de Master</i>	10
<i>Organisation des enseignements de la seconde année de Master</i>	18
<i>Description des enseignements de la seconde année de Master</i>	19
<i>Planning annuel des enseignements du Master</i>	25
<i>Emploi du temps pour le M1 TOP</i>	26
<i>Emploi du temps pour le M2 TOP</i>	27
<i>Modalités de contrôle des connaissances et d'évaluation des compétences spécifiques pour le parcours TOP</i>	28
<i>Charte de bonne conduite</i>	30
<i>Liste des sujets de TER</i>	31
<i>Informations administratives</i>	44
<i>Environnement Numérique de Travail (ENT) & Moodle</i>	45
<i>L'association CogiTOP</i>	46
<i>Code de déontologie des psychologues</i>	47

Présentation générale du parcours

La mention « Psychologie sociale, du travail et des organisations » comporte deux parcours distincts : « Psychologie sociale : Changement Social, Intervention & Régulation » (CSIR) et « Psychologie du Travail, des Organisations et du Personnel » (TOP). Certains enseignements sont mutualisés entre les deux parcours. Ce document présente uniquement l'organisation des enseignements pour le parcours TOP.

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

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

- Dans le domaine des **Ressources Humaines** : activités de sélection et de recrutement, de gestion et évaluation des carrières, de formation et de développement professionnel, etc.
- Dans le domaine de l'**accompagnement des organisations** : contribuer à la mise en œuvre des politiques RH/RSE (par exemple, de diversité), à la prévention de santé et à la mise en place des politiques QVCT, au management du changement organisationnel, etc.
- Dans le domaine de la **formation** et de l'**insertion professionnelle** : contribuer au développement des compétences, à la mise en place et au suivi de formations diplômantes ou qualifiantes ; conduire des démarches de bilan de compétences et de bilan d'orientation, aider à la clarification de projets professionnels.

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

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

Le parcours TOP prépare également les étudiant-es qui le souhaitent à prolonger leur parcours initial en Master par une formation doctorale, cette décision d'orientation intervenant à l'entrée du M2. Le parcours TOP est adossé au Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LaPEA, UMR_T 7708) qui offre une formation d'excellence à la recherche en psychologie. Pour consulter le site du LaPEA : <https://lapea.u-paris.fr/>

Admission en Master

Public ciblé

L'accès au Master 1 est ouvert aux étudiant·es titulaires d'une Licence 3 de psychologie ou d'un diplôme reconnu équivalent.

Conditions d'admission

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

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

Pré-requis

Être titulaire d'une Licence 3 de psychologie et avoir suivi une formation complète dans l'ensemble des sous-disciplines de la psychologie, en accord avec le référentiel national de la Licence de psychologie.

Pour ce qui concerne les compétences académiques, sont attendus :

- Une bonne connaissance des principaux courants de la psychologie du travail et des organisations, de la psychologie différentielle, de la psychologie sociale et des statistiques
- Une bonne connaissance de la littérature internationale.
- Un bon niveau dans les UE de psychologie scientifique.
- Une volonté d'articuler la recherche en psychologie et les pratiques professionnelles.
- Un bon niveau de compréhension pour la lecture d'articles en anglais.

Une attention particulière sera portée aux stages ou expériences professionnelles en relation avec l'entreprise, au mémoire de recherche réalisé en L3 et au projet professionnel de l'étudiant·e.

Modalités de candidature

La candidature se fait par dépôt de dossier électronique via la plateforme « Mon Master ».

Pour plus d'information sur les modalités de candidature, veuillez prendre contact auprès des services de la scolarité des Masters de l'Institut de Psychologie.

Objectifs pédagogiques du parcours TOP

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

Le modèle qui sert de référence à la formation dans le parcours TOP est celui proposé par le **Répertoire National des Certifications Professionnelles** pour les Master de Psychologie sociale, du travail et des organisations ([Fiche national RNCP 38990](#)) qui, outre les compétences transversales, identifie six blocs de compétences spécifiques :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Adapter la communication aux destinataires et aux situations (résultats d'évaluation, pratiques mises en place, résultats observés)
- Justifier les choix professionnels, l'usage des outils choisis ou les pratiques mises en place
- Rédiger un pré-rapport, un compte rendu, ou une synthèse, adapté aux personnes et situations rencontrées, et approprié aux organisations et institutions concernées

- Transmettre un compte rendu oral et/ou écrit, adapté aux destinataires
- Formuler des préconisations, des recommandations et fournir une aide à la décision
- Favoriser l'appropriation des résultats de l'intervention

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

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

Organisation générale des enseignements

Parce que le modèle de compétences de référence du parcours TOP est celui du *praticien-chercheur*, la pédagogie adoptée s'appuie sur l'approche *Evidence-Based* en psychologie du travail et des organisations. Cette approche vise à fonder les pratiques professionnelles sur les meilleures données disponibles, en mobilisant une démarche rigoureuse qui articule quatre sources complémentaires : les résultats de la recherche scientifique, l'expérience et le jugement des praticiens, les données internes de l'organisation (indicateurs, enquêtes, performances), ainsi que les valeurs et préférences des parties prenantes. En rapprochant la recherche académique de l'intervention de terrain, cette démarche permet de dépasser les intuitions ou routines, afin de renforcer à la fois la pertinence et l'efficacité des pratiques professionnelles.

Par conséquent, la formation est structurée autour de 3 axes : (1) une formation théorique, (2) une formation à la méthodologie de la recherche, et (3) une mise en pratique à travers des stages et des travaux appliqués.

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

1. « Explicatives » en Master 1.

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

2. « Intervention » en Master 2.

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

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

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

Organisation des enseignements de la première année de Master

SEMESTRE 1	ECTS H CM H TD			Responsable
Bloc Méthodologique 1				
Méthodologie expérimentale (M)	3	10.5	7.5	Marie-Pierre Fayant
Psychométrie 1 (M)	3	18		Xavier Caroff
Analyse de Données (M)	3	24		Marie-Pierre Fayant
Bloc Théorique 1				
Diversité, équité et inclusion dans les organisations (M)	3	18		Julie Collange
Psychologie du training	3	18		Franck Zenasni
Psychologie de l'orientation professionnelle	3	18		Laurent Sovet
Le management par les faits	3	18		Xavier Caroff
Santé au travail	3	18		Xavier Borteyrou
Personnalité et intelligence au travail	3	18		Franck Zenasni
Bloc Recherche 1				
Travail Encadré de Recherche 1	3			

SEMESTRE 2	ECTS H CM H TD			Responsable
Bloc Méthodologique 2				
Méthodologie quasi-expérimentale (M)	3	18		Aurélien Graton
Psychométrie 2 (M)	3	18		Xavier Caroff
<i>Anglais pour communication scientifique en psycho. (M)</i>	3	4	14	Octavia Ionescu
Bloc Théorique 2				
Organisations soutenables	3	18		Julie Collange
<i>Cultural dimensions and workplace values (en anglais)</i>	3	18		Todd Lubart
Analyse du travail	3	18		Xavier Caroff
Psychologie des organisations	3	18		Julie Collange
Bloc Recherche 2				
Travail Encadré de Recherche 2	6			
Bloc Insertion Professionnelle 1				
Stage professionnel supervisé 1 (150 heures)	3			
Supervision et rapport de stage 1	3			

NB : Les enseignements indiqués (M) sont mutualisés entre les parcours TOP et CSIR.

Description des enseignements de la première année de Master

Semestre 1

Bloc Méthodologique 1 (3 UE obligatoires)

Méthodologie expérimentale (UE mutualisée ; Responsables : 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%)

Psychométrie 1 (UE mutualisée ; Responsable : Xavier Caroff)

L'approche psychométrique se définit comme une démarche scientifique visant à quantifier les caractéristiques psychologiques des individus (aptitudes cognitives, traits de personnalité, attitudes). Elle repose sur l'élaboration et l'utilisation d'outils de mesure standardisés, conçus selon des principes de fidélité et de validité de la mesure. Par le recours à des méthodes statistiques rigoureuses, cette approche cherche à objectiver l'étude des différences individuelles. La psychométrie occupe ainsi une place centrale tant dans le champ de la recherche, où elle permet d'étayer des modèles théoriques, que dans la pratique professionnelle des psychologues dans les organisations, notamment en sélection ou en orientation professionnelle.

Au premier semestre, l'enseignement présentera la théorie classique de la mesure en psychologie : 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) ; 5) Méthodes de validation empirique de la mesure.

Référence principale : Crocker, L., & Algina, J. (1986). *Introduction to classical and modern test theory*. Toronto: Holt, Rine Hart, and. Winston, Inc.

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un travail collectif (33%)

Analyse de Données (UE mutualisée ; Responsable : Marie-Pierre 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.

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%)

Bloc Théorique 1 (6 UE obligatoires)

Diversité, équité et inclusion dans les organisations (UE mutualisée ; Responsable : 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.

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un dossier collectif (33%)

Psychologie du training (Responsable : Franck Zenasni)

L'objectif de ce cours est de comprendre la place et les objectifs des formations demandées par/pour/dans/ les entreprises. Il s'agira de présenter différents dispositifs ou méthodes susceptibles de soutenir le développement des capacités et des compétences au travail. Pour cela nous commencerons à décrire et différencier les concepts d'apprentissage, de formation et de développement. Nous rappellerons ensuite l'ensemble des concepts scientifiques liés à celui de capacité. Ainsi nous ferons les distinctions nécessaires entre intelligence, aptitude, compétence, habileté. De cette manière, nous préciserons ce qui dans ces capacités et de l'ordre du fixe ou de l'ordre du développable. Nous prendrons le temps de discuter les théories et les données liées aux courbes d'apprentissage, permettant ainsi de distinguer les « effets moyens » des effets « individuels des formations. Nous présenterons ensuite un modèle d'évaluation de l'efficacité des formations permettant de distinguer les formations satisfaisantes des formations réellement impactantes. Nous terminerons

par poser la question des formations en entreprise en examinant la place des nouvelles technologies et de la réalité virtuelle.

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

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un travail collectif (33%)

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

Cet enseignement a pour objectif de sensibiliser les étudiant·e·s à la psychologie de l'orientation tout au long de la vie, sous l'angle d'un dialogue entre théorie et pratique. Dans une première partie, nous explorons comment les modèles théoriques, replacés dans leur cadre épistémologique, permettent de mieux comprendre la manière dont les individus construisent leur parcours d'orientation. La seconde partie sera consacrée à la conception et à l'évaluation de dispositifs d'aide à l'orientation, en mettant plus particulièrement l'accent sur ceux qui s'inscrivent dans une perspective d'éducation à l'orientation, à partir de l'analyse de cas concrets.

Compétences visées : 1. Connaître les principaux modèles théoriques utilisés dans le champ de l'orientation tout au long de la vie ; 2. Développer un regard scientifique sur les comportements observables dans la construction des parcours d'orientation et sur les pratiques d'accompagnement à l'orientation ; 3. Développer un esprit critique sur les liens entre recherche et pratique dans le champ de l'orientation tout au long de la vie.

Évaluation : deux contrôles sur table d'une durée de 45 minutes chacun, ainsi qu'une évaluation collective de 2 heures prenant la forme d'une mise en situation. Chaque épreuve contribue à hauteur de 33 % à la note finale.

Le management par les faits (Responsable : Xavier Caroff)

L'approche *Evidence-Based* en psychologie du travail et des organisations consiste à fonder les pratiques professionnelles sur les meilleures preuves disponibles. Elle s'appuie sur une démarche rigoureuse qui combine quatre sources d'informations principales : les résultats issus de la recherche scientifique, l'expérience et le jugement des praticiens, les données internes de l'organisation (indicateurs, enquêtes, performances) ainsi que les valeurs et préférences des parties prenantes. Cette approche vise à dépasser les simples intuitions ou habitudes de management et de gestion, afin de renforcer la pertinence et l'efficacité des interventions. En mobilisant des connaissances validées empiriquement, elle favorise également la prise de décision éclairée, en tenant compte du contexte spécifique de chaque organisation. Cet enseignement abordera l'origine de l'approche *Evidence Based Management*, les grands principes de la démarche et des exemples d'application dans le domaine de la sélection professionnelle.

Référence principale : Barends, E., & Rousseau, D.M. (2018). *Evidence-Based Management: How to use evidence to make better organizational decisions*. Kogan Page, London.

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un travail collectif (33%)

Santé au travail (Responsable : Xabi Borteyrou)

La psychologie de la santé au travail vise à comprendre comment les conditions professionnelles influencent le bien-être, la santé mentale et les comportements des individus. Ce cours propose une exploration des grands modèles théoriques – du modèle des demandes–contrôle de Karasek aux approches transactionnelles de Lazarus et Folkman, en passant par le déséquilibre efforts/récompenses de Siegrist et le modèle Job Demands–Resources – qui permettent d’analyser les sources de stress et leurs conséquences sur la santé au travail.

Ces modèles sont enrichis par l’étude de variables individuelles, telles que les évaluations fondamentales de soi, les traits de personnalité ou le capital psychologique, qui peuvent jouer un rôle protecteur ou, au contraire, amplifier la vulnérabilité face aux contraintes professionnelles. Les recherches menées auprès des soignants, notamment en oncologie ou en gériatrie, montrent combien certaines professions sont particulièrement exposées au burnout et à la souffrance au travail.

Dans ce cadre, l’intelligence artificielle ouvre des perspectives inédites : elle facilite l’identification de concepts, la modélisation de données complexes et la mise en relation de variables multiples. Toutefois, ses limites – biais algorithmiques, simplification excessive des phénomènes humains – rappellent qu’elle doit rester un outil complémentaire, au service de la réflexion critique et de l’expertise clinique.

Ce cours offre ainsi une approche intégrative : il combine apports théoriques, résultats empiriques et réflexion sur l’usage des technologies, pour donner aux étudiants des clés de compréhension et d’action face aux enjeux actuels de la santé au travail.

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un travail collectif (33%)

Personnalité au travail (Responsable : Franck Zenasni)

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

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

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

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un travail collectif (33%)

Bloc Recherche 1

Travail Encadré de Recherche 1

Présentation générale

Le Travail Encadré de Recherche (TER) constitue l'un des éléments centraux de la formation en Master TOP. Son objectif est de former les étudiant-es à la démarche scientifique en psychologie, en les accompagnant dans l'ensemble des étapes de la conduite d'une recherche : élaboration d'une problématique, formulation d'hypothèses, conception méthodologique, recueil et analyse des données, rédaction et soutenance d'un mémoire.

Tout au long du cursus, les étudiant-es bénéficient d'un encadrement par un enseignant-chercheur, membre du Laboratoire Psychologie et Ergonomies Appliquée (LaPEA), qui assure un suivi régulier de l'avancée du travail. Cette progression sur quatre semestres permet de développer progressivement les compétences attendues d'un praticien-chercheur : capacité à articuler théorie et pratique, rigueur méthodologique, esprit critique et qualité rédactionnelle.

Le TER s'organise en quatre étapes successives, correspondant aux quatre semestres du Master, et donne lieu à une évaluation spécifique à chaque phase.

Au premier semestre de M1

L'étudiant-e définit une problématique de recherche pertinente, à partir d'une revue de la littérature dans le champ de la psychologie du travail et des organisations. Il formule ensuite une question de recherche principale, qui constituera le fil directeur du travail sur l'ensemble du cursus.

Évaluation : L'évaluation du TER au premier semestre repose sur la rédaction d'un projet de recherche, présentant la problématique choisie, la question de recherche et un premier cadrage théorique. Ce document est évalué par l'enseignant-chercheur encadrant le TER. La note attribuée à cette UE n'est pas compensable ; l'étudiant-e doit donc obtenir une note supérieure ou égale à 10 sur 20.

Semestre 2

Bloc Méthodologique 2 (3 UE obligatoires)

Méthodologie quasi-expérimentale (UE mutualisée ; 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

Évaluation : deux évaluations individuelles sur table (50% chacune)

Psychométrie 2 (UE mutualisée ; Responsable : Xavier Caroff)

L'approche psychométrique se définit comme une démarche scientifique visant à quantifier les caractéristiques psychologiques des individus (aptitudes cognitives, traits de personnalité, attitudes). Elle repose sur l'élaboration et l'utilisation d'outils de mesure standardisés, conçus selon des principes de fidélité et de validité de la mesure. Par le recours à des méthodes statistiques rigoureuses, cette approche cherche à objectiver l'étude des différences individuelles. La psychométrie occupe ainsi une place centrale tant dans le champ de la recherche, où elle permet d'étayer des modèles théoriques, que dans la pratique professionnelle des psychologues dans les organisations, notamment en sélection ou en orientation professionnelle.

Au second semestre, l'enseignement présentera la contribution des approches multivariées à la psychométrie : 1) Les travaux de Spearman ; 2) Rappel sur l'analyse en composantes principales ; 3) L'analyse en facteurs communs et uniques ; 4) Les modèles structuraux et l'analyse factorielle confirmatoire.

Évaluation : Deux contrôles sur table (respectivement, 33%) et un travail collectif (33%)

Anglais pour communication scientifique en psychologie (UE mutualisée, enseignement en anglais ; Responsable : 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 étudiant-es 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.

Bloc Théorique 2 (4 UE obligatoires)

Organisations soutenables (Responsable : Julie Collange)

Ce cours prolonge et complète celui de Psychologie des organisations (cf. *infra*). L'objectif sera de réfléchir aux objectifs que les organisations peuvent se donner pour devenir soutenables. À partir des Objectifs de Développement Durable (ODD), il s'agira d'identifier ceux qui concernent directement les organisations, puis de les formuler comme des objectifs à poursuivre dans le fonctionnement et les pratiques organisationnelles. Pour cela, le cours s'appuiera sur certaines notions abordées dans d'autres cours (psychologie des organisations, DEI, santé au travail), tout en introduisant de nouveaux thèmes comme la justice organisationnelle, la socialisation professionnelle ou l'adéquation personne-environnement.

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un dossier collectif (e.g., exposé, podcast, proposition commerciale ; 33%).

Cultural dimensions and workplace values (Enseignement en anglais ; Responsable : Todd Lubart)

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

Évaluation : Deux contrôles sur table (respectivement, 33%) et un travail collectif (33%).

Analyse du travail et gestion des compétences (Resp. : Xavier Caroff)

Les méthodes d'analyse du travail constituent un outil central en psychologie du travail et en gestion des ressources humaines. Elles permettent de décrire de manière rigoureuse les tâches, les responsabilités et les contextes d'activité au sein des organisations. Le cours proposera une présentation des principales approches méthodologiques (observation, entretiens, questionnaires et analyses documentaires), en insistant sur leurs spécificités et leurs complémentarités. Une attention particulière sera portée à la manière dont ces outils rendent compte de l'activité réelle, en révélant non seulement les compétences techniques, sociales et cognitives mobilisées, mais également celles, plus implicites, qui échappent souvent aux descriptions formelles des postes. À partir de cette analyse, les étudiant-es apprendront à construire des référentiels de compétences, supports indispensables pour le recrutement, l'évaluation, la formation et la gestion prévisionnelle des emplois.

L'enseignement visera à articuler apports théoriques, études de cas et mises en situation pratiques, afin de doter les étudiant-es d'outils à la fois analytiques et opérationnels. L'objectif est de les préparer à intervenir dans des contextes organisationnels variés, en contribuant à une gestion des compétences à la fois stratégique, prospective et respectueuse de la réalité du travail.

Référence principale : Wilson, M., Bennett, W., Gibson, S., & Alliger, G. (2012). *The Handbook of Work Analysis: Methods, Systems, Applications and Science of Work Measurement in Organizations*. New York: Routledge/Psychology Press.

Évaluation : Deux contrôles sur table (respectivement, 33%) et un travail collectif (33%)

Psychologie des organisations (Responsable : Julie Collange)

La psychologie des organisations se donne pour objectif de comprendre le comportement des individus travaillant dans des organisations, en se focalisant notamment sur les processus sociaux. Dans ce cadre, seront présentés les grands modèles des thématiques classiques de cette discipline, telles que la satisfaction et les attitudes au travail, la motivation, le leadership, ou encore le travail en groupe. En complément, ces thématiques pourront également être abordées au regard d'une grille de lecture spécifique : les théories de l'approche socio-identitaire.

Référence principale : Jex, S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un dossier collectif (e.g., exposé, podcast, proposition commerciale ; 33%).

Bloc Recherche 2

Travail Encadré de Recherche 2

Au second semestre de M1, le travail de recherche se concentre sur la construction du protocole et le démarrage du recueil de données. À la fin du semestre, l'étudiant-e

remet un rapport de pré-enregistrement décrivant le protocole, les hypothèses et les modalités de recueil.

Évaluation : Le rapport de pré-enregistrement est évalué lors d'une soutenance. La note attribuée à cette UE n'est pas compensable ; l'étudiant-e doit donc obtenir une note supérieure ou égale à 10 sur 20.

L'étudiant-e fournit également une première version de l'introduction du mémoire, qui n'est pas évaluée mais fait l'objet d'une relecture critique et d'un retour de la part de l'enseignant responsable du TER.

Bloc Insertion Professionnelle 1

Stage professionnel, supervision et rapport de stage

Le stage professionnel de M1 doit avoir une durée minimale de 150 heures et se déroulera au second semestre. Il fera l'objet d'un suivi pédagogique assuré par un enseignant-chercheur du parcours TOP.

À l'issue du stage, pour valider son stage, l'étudiant-e devra fournir une attestation de fin de stage, rédigée par l'organisme d'accueil, précisant le nombre exact d'heures effectuées.

Évaluation : Elle repose sur la remise d'un rapport de stage présentant : le contexte et l'environnement du stage, les missions confiées à l'étudiant-e, l'expérience professionnelle acquise, ainsi que les compétences développées au cours de cette période. La note attribuée à cette UE n'est pas compensable ; l'étudiant-e doit donc obtenir une note supérieure ou égale à 10 sur 20.

Organisation des enseignements de la seconde année de Master

SEMESTRE 3	ECTS H CM		Responsable
Bloc Théorique 3			
<i>Organisational change</i> (en anglais)	3	18	Caroline Lafforet
Créativité et innovation dans les organisations	3	18	Xavier Caroff
Gestion stratégique des ressources humaines	3	18	Caroline Lafforet
<i>Competency management and development</i> (en anglais)	3	18	Caroline Lafforet
Assessment	3	18	Jessica Verres
Santé et QVCT	3	18	Julie Collange
Évaluation des personnes en PTO	3	18	Stéphanie Le Ferrand
RSE et Relations sociales (M)	3	18	Marie-Pierre Fayant
Bloc Recherche 3			
Travail Encadré de Recherche 3	3		
Bloc Complémentaire (1 UE au choix)			
Cadre juridique et légal des organisations (M)	3	18	Marie-Pierre Fayant
UE Transverse Sport	3		
UE Transverse Engagement étudiant	3		
UE Libre	3		

SEMESTRE 4	ECTS H CM		Responsable
Bloc Insertion Professionnelle 2			
Projet collectif supervisé	3	10	Xavier Caroff
Atelier – Mémoire Professionnel/Projet de recherche	9		
Stage Prof./Rech. supervisé 2 (500 heures) & Rapport	9		
Bloc Recherche 4			
Travail Encadré de Recherche 4	9		

NB : Les enseignements indiqués (M) sont mutualisés entre les parcours TOP et CSIR.

Description des enseignements de la seconde année de Master

Semestre 3

Bloc Théorique 3 (8 UE obligatoires)

Organisational change (Enseignement en anglais ; Resp. : Caroline Lafforet)

Ce cours, dispensé en anglais, vise à transmettre aux étudiants les bases en conduite du changement pour accompagner les transformations au sein d'organisations publiques et privées, en tant que chef de projet en interne ou consultant externe.

Plan général du cours : (1) The multiple facets of organisational and digital change and the importance of supporting it; (2) The different phases of change management and the need to work in project mode; (3) Current state analysis and estimation of the magnitude of the change to come; (4) Definition of change management plan and methods; (5) Deployment of change management activities; (6) Monitoring and evaluation of change management effectiveness.

Évaluation : Deux contrôles sur table (respectivement, 33%) et un travail collectif (33%)

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

Si la créativité a été longtemps considérée comme pouvant nuire au déroulement normal du travail, elle est actuellement recherchée pour faire face aux nouveaux défis que rencontrent les organisations. Selon le Forum économique mondial, la pensée créative figure parmi les compétences les plus recherchées par les entreprises à l'horizon de 2027. Elle est définie comme la capacité d'avoir de nouvelles idées, de créer de nouvelles techniques ou procédures susceptibles d'être utiles à son organisation. La capacité créative est à l'origine d'innovations offrant des avantages à la fois économiques et stratégiques pour les organisations (innovation en produit, en procédé, en organisation ou en marketing).

Le cours abordera différents thèmes : 1) les conceptions intégrées de la créativité et de l'innovation en entreprise ; 2) le potentiel créatif et la détection du potentiel ; 3) le processus créatif et l'approche *Creative problem solving* ; 4) le climat organisationnel pour la créativité et l'innovation ; 5) les effets du P-E Fit sur la créativité et l'innovation.

Référence générale : Roni Reiter-Palmon, R. & Hunter, S., (2023). Handbook of Organizational Creativity: Leadership, Interventions, and Macro Level Issues, New-York : Academic Press.

Évaluation : Deux contrôles sur table (respectivement, 33%) et un travail collectif (33%)

Gestion stratégique des ressources humaines (Resp. : Caroline Lafforet)

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

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

Évaluation : Deux contrôles sur table (respectivement, 33%) et un travail collectif (33%)

Competency management and development (Enseignement en anglais ; Responsable : Caroline Lafforet)

Ce cours, dispensé en anglais, porte sur l'évaluation, la gestion et le développement des compétences. Il apporte un cadre méthodologique et pratique pour concevoir des dispositifs de détection et de développement des compétences (ex : formation, coaching, mentorat) adaptés aux besoins des organisations.

Plan général du cours : (1) Concept of competency: what does it mean and what is it used for; (2) Competency evaluation methods; (3) Competency development methods (1/2): Pedagogical engineering and training development (including eLearning storyboard creation); (4) Competency development methods (2/2): Coaching, mentoring, tutoring and codevelopment; (5) Talent pools creation and management; (6) Career paths and succession planning

Évaluation : Deux contrôles sur table (respectivement, 33%) et un travail collectif (33%)

Assessment (Responsable : Jessica Verres)

Ce cours propose une immersion dans les Assessment Centers (AC), dispositifs d'évaluation utilisés pour le recrutement, la mobilité interne ou le développement des compétences. Il combine une approche théorique et pratique, permettant aux étudiants de comprendre les enjeux de l'évaluation en contexte professionnel. Les étudiants sont amenés à comprendre les principes théoriques qui sous-tendent les AC, à analyser les avantages et limites des différentes techniques d'évaluation (entretien structuré, tests de personnalité, observation), et à maîtriser les étapes de conception d'un AC. La seconde partie du cours est pratique et expérientielle : les étudiants observent et évaluent des mises en situation professionnelles et réalisent une analyse de questionnaire de personnalité. Ils apprennent à construire des outils d'évaluation, à identifier les compétences mobilisées, et à structurer un feedback. Le cours aborde également les enjeux éthiques et les cadres légaux. Il se conclut par un projet collectif : création d'un protocole d'Assessment Center pour une entreprise réelle, incluant la sélection des compétences, des outils et la stratégie de restitution.

Santé et QVCT (Responsable : Julie Collange)

Ce cours s'inscrit dans la continuité du cours de Master 1 sur la santé au travail. Il débute par un rappel des modèles théoriques de référence, en mettant l'accent sur

leur niveau d'analyse, leurs apports pour l'intervention et leurs limites. La suite du cours est consacrée aux différentes étapes d'un plan de prévention des RPS et/ou de promotion de la QVCT, depuis la demande du client jusqu'au déploiement d'une intervention intégrant les niveaux de prévention. L'ensemble vise à outiller les étudiant-es pour construire des interventions adaptées aux contextes organisationnels.

Évaluation : Deux contrôles sur table (33% chacun) et un dossier collectif (e.g., oral à partir d'une étude cas, proposition d'intervention ; 33%).

Évaluation des personnes en PTO (Responsable : Stéphanie Le Ferrand)

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

Dans le cadre du dossier collectif, il vous sera demandé de vous mettre en situation d'entretiens avec des cobayes (hors de la promo) de la manière la plus professionnelle possible. Dans ce contexte, vous devrez préparer le matériel nécessaire, mener les échanges, traiter les informations obtenues et émettre des évaluations argumentées selon un profil défini. Le dossier est le rapport précis du cheminement suivi, avant, pendant et après les entretiens. Chaque entretien devant être réalisé avec un candidat différent, vous aurez l'occasion d'occuper la posture d'interviewer et d'observateur. La prise de recul sur le déroulement est également une étape essentielle.

RSE et Relations sociales (UE mutualisée ; Responsable : 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. Cet enseignement comporte deux parties : Responsabilité sociale des entreprises et psychologue (Intervenant-e-s professionnel-le-s) et Relations sociales et médiation (Intervenant-e-s professionnel-le-s).

Bloc Recherche 3

Travail Encadré de Recherche 3

Au troisième semestre (M2, S1), le travail encadré poursuit un double objectif : poursuivre ou finaliser la collecte des données, et améliorer la qualité rédactionnelle du mémoire par l'achèvement de l'introduction et la rédaction de la partie méthodologie.

Évaluation : À l'issue du semestre, l'étudiant-e remet une nouvelle version du mémoire (introduction et méthodologie), qui est évaluée par le directeur ou la directrice du TER. La note attribuée à cette UE n'est pas compensable ; l'étudiant-e doit donc obtenir une note supérieure ou égale à 10 sur 20.

Bloc Complémentaire

Les étudiant·es ne choisissent qu'une seule unité d'enseignement (UE) parmi les quatre proposées ci-dessous :

UE Cadre juridique et légal des organisations (UE mutualisée ; Responsable : 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.

UE Transverse : Sport

Les étudiant·es ont la possibilité de choisir une UE sport. L'évaluation se fait toujours sur une partie pratique et une partie théorique par un professeur d'EPS. Pour plus d'information sur cette UE [consulter le site de l'Université](#).

Les inscriptions dans les UE de sport auront lieu du 1er septembre 2025 au 26 septembre 2025. Les cours débuteront la semaine du 15 septembre 2025. Vous pouvez consulter l'offre des [UE Sport 2025-2026 sur l'application](#).

UE Transverse : Engagement étudiant

Bien consciente que le phénomène de l'engagement étudiant·e est de plus en plus présent aujourd'hui, Université Paris Cité souhaite participer au développement de ces activités menées en parallèle des cursus académiques et auxquelles elle attache une grande importance. L'étudiant·e engagé peut, par les missions qui lui sont confiées, développer des savoir-faire, des savoir-être, et acquérir de réelles connaissances et compétences. Université Paris Cité souhaite accompagner et encourager ces étudiant·es engagés en reconnaissant ces activités par l'attribution de crédits ECTS et en mettant à leur disposition des outils de valorisation de leur engagement, afin de les aider à formaliser leurs acquis et à mettre en valeur leur expérience, notamment auprès de leurs futurs employeurs. Pour plus d'[information sur cette UE](#) [consulter le site de l'Université](#).

UE Libre

L'UE libre est une UE facultative de la maquette de formation dans le parcours TOP. Elle permet de prendre en compte une UE validée, le cas échéant, en dehors de l'université ou dans un cursus externe (ex : Circle U...).

Attention : La présence en cours étant obligatoire (cf. modalités de contrôle des connaissances), il revient à chaque étudiant·e de veiller à ce que sa participation aux enseignements des UE *Sport*, *Engagement* et *Libre* soit pleinement compatible avec l'emploi du temps des autres enseignements du parcours TOP.

Semestre 4

Bloc Insertion Professionnelle 2 (3 UE obligatoires)

Projet collectif supervisé (Responsable : Xavier Caroff)

Les étudiant-es devront réaliser collectivement un projet de leur choix dont l'objectif général est de contribuer au développement et à la promotion de la psychologie du travail et des organisations auprès des entreprises (par exemple : création d'un site Internet, organisation d'un cycle de conférences thématiques à destination des professionnels, etc.). Ce projet doit également permettre aux étudiant-es de développer les compétences des blocs 4 et 5 du référentiel.

L'évaluation reposera sur deux éléments : un rapport collectif présentant les différentes étapes du projet et un rapport individuel de participation, rédigé par chaque étudiant-e, permettant d'évaluer son implication personnelle.

Stage Professionnel/Recherche supervisé 2 & Rapport de stage

Le stage professionnel de M2 doit avoir une durée minimale de 500 heures. Il est réalisé à temps plein puisque le second semestre de M2 est libre d'enseignement. Ce stage fera l'objet d'un suivi pédagogique assuré par un enseignant-chercheur intervenant dans le parcours TOP.

Les étudiant-es qui souhaitent prolonger leur cursus de formation en thèse ont la possibilité de réaliser leur stage au sein du [Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées \(LaPEA\)](#) qui développe quatre axes de recherche : Compétence(s), Créativité(s), Risques et Soutenabilité(s), en lien avec la psychologie du travail et des organisations.

À l'issue du stage, pour valider son stage, l'étudiant-e devra fournir une attestation de fin de stage, rédigée par l'organisme d'accueil, précisant le nombre exact d'heures effectuées.

Évaluation : Elle repose sur la remise d'un rapport de stage présentant : le contexte du stage, les missions confiées, les objectifs atteints et, suivant le principe du portfolio, les différents éléments justifiant les compétences du référentiel qui ont été acquises durant le stage. La note attribuée à cette UE n'est pas compensable ; l'étudiant-e doit donc obtenir une note supérieure ou égale à 10 sur 20.

Atelier – Mémoire professionnel/Projet de recherche

L'étudiant-e participe à un groupe de travail supervisé par un enseignant intervenant dans le parcours TOP. L'objectif de cette UE, est, à partir de l'expérience acquise durant le stage professionnel, d'aider les étudiant-es à construire une problématique qui sera l'objet de son mémoire professionnel. Cette problématique consiste en l'analyse critique des pratiques professionnelles en s'appuyant sur les principes de l'approche *Evidence-Based Practice* en psychologie du travail et des organisations.

Les étudiant-es qui réalisent leur stage au LaPEA parce qu'ils souhaitent poursuivre leur formation en thèse, devront préparer leur projet de recherche pour la thèse sous la supervision d'un enseignant chercheur ou d'un chercheur du laboratoire.

Évaluation : Le Mémoire professionnel/Projet de recherche est évalué lors d'une soutenance. La note attribuée à cette UE n'est pas compensable ; l'étudiant-e doit donc obtenir une note supérieure à 10 sur 20.

Bloc Recherche 4

Travail Encadré de Recherche 4

Au dernier semestre, l'étudiant-e achève la collecte des données, réalise l'ensemble des analyses statistiques prévues afin de tester les hypothèses de recherche, et rédige la version finale du mémoire en respectant scrupuleusement les normes APA (rédaction, mise en page, figures et tableaux, citations et références, etc.).

Évaluation : La version finale du mémoire de recherche constitue l'aboutissement du travail de recherche conduit tout au long du parcours de Master. Elle est évaluée lors d'une soutenance. La note attribuée à cette UE n'est pas compensable ; l'étudiant-e doit donc obtenir une note supérieure ou égale à 10 sur 20.

Planning annuel des enseignements du Master

SEPTEMBRE		OCTOBRE		NOVEMBRE		DÉCEMBRE		JANVIER		FÉVRIER		MARS		AVRIL		MAI		JUIN	
1 L		1 Mc		1 S	Toussaint	1 L		1 J		1 D		1 D		1 Mc		1 V	Fête du travail	1 L	Souten. M2R
2 M		2 J	S3	2 D		2 M		2 V	Vacances de fin d'année	2 L		2 L		2 J	S10	2 S		2 M	Souten. M2R
3 Mc		3 V		3 L		3 Mc	S11 Rattrapages (11 nov.)	3 S		3 M		3 M	Vacances d'hiver	3 V		3 D		3 Mc	Souten. M2R
4 J		4 S		4 M		4 J		4 D		4 Mc	S3	4 Mc		4 S		4 L		4 J	
5 V		5 D		5 Mc	S7	5 V		5 L		5 J		5 J		5 D		5 M		5 V	
6 S		6 L		6 J		6 S		6 M		6 V		6 V		6 L	Pâques	6 Mc		6 S	
7 D		7 M		7 V		7 D		7 Mc		7 S		7 S		7 M	CC2	7 J		7 D	
8 L		8 Mc	S4	8 S		8 L	S12	8 J		8 D		8 D		8 Mc	CC2	8 V	Victoire 1945	8 L	Rendu M2P
9 M		9 J		9 D		9 M	CC2	9 V		9 L		9 L		9 J	CC2	9 S		9 M	
10 Mc		10 V		10 L		10 Mc	CC2	10 S		10 M		10 M		10 V	CC2	10 D		10 Mc	
11 J		11 S		11 M	Armistice	11 J	CC2	11 D		11 Mc	S4	11 Mc	S7	11 S		11 L	Pré-enreg M1	11 J	
12 V		12 D		12 Mc		12 V	CC2	12 L	Projet de TER	12 J		12 J		12 D		12 M		12 V	Rap. stage M2
13 S		13 L		13 J	S8	13 S		13 M		13 V		13 V		13 L	S12	13 Mc		13 S	
14 D		14 M		14 V		14 D		14 J		14 S		14 S		14 M	Rendu DC	14 V	Ascension	14 D	
15 L		15 Mc	S5	15 S		15 L		15 J		15 D		15 D		15 Mc	Rendu DC	15 V		15 L	Souten. M2P
16 M		16 J		16 D		16 M	Rendu DC	16 V		16 L		16 L		16 J	Rendu DC	16 S		16 M	Souten. M2P
17 Mc	S1 Rentrée	17 V		17 L		17 Mc	Rendu DC	17 S		17 M		17 M		17 V	Rendu DC	17 D		17 Mc	Souten. M2P
18 J		18 S		18 M		18 J	Rendu DC	18 D		18 Mc	S5	18 Mc	S8	18 S		18 L	Souten. M1	18 J	
19 V		19 D		19 Mc	S9	19 V	Rendu DC	19 L		19 J		19 J		19 D		19 M	Souten. M1	19 V	
20 S		20 L	S6	20 J		20 S		20 M		20 V		20 V		20 L		20 Mc	Souten. M1	20 S	
21 D		21 M	CC1	21 V		21 D		21 Mc	S1	21 S		21 S		21 M		21 J		21 D	
22 L		22 Mc	CC1	22 S		22 L		22 J		22 D		22 D		22 Mc	Vacances de printemps	22 V		22 L	
23 M		23 J	CC1	23 D		23 M		23 V		23 L	S6	23 L		23 J		23 S		23 M	
24 Mc	S2	24 V	CC1	24 L		24 Mc	Vacances de fin d'année	24 S		24 M	CC1	24 M		24 V		24 D		24 Mc	
25 J		25 S		25 M		25 J		25 D		25 Mc	CC1	25 Mc	S9	25 S		25 L	Pentecôte	25 J	
26 V		26 D		26 Mc	S10	26 V		26 L		26 J	CC1	26 J		26 D		26 M	Rendu M2R	26 V	
27 S		27 L		27 J		27 S		27 M		27 V	CC1	27 V		27 L		27 Mc		27 S	
28 D		28 M		28 V		28 D		28 Mc	S2	28 S		28 S		28 M		28 J		28 D	
29 L		29 J	Semaine de suspension	29 S		29 L		29 J		29 V		29 D		29 Mc	Vacances de printemps	29 V		29 L	
30 M	S3	30 J		30 D		30 M	Vacances de fin d'année	30 V		30 L		30 L		30 J		30 S		30 M	
		31 V				31 Mc		31 S				31 M	S10			31 D			

Emploi du temps pour le M1 TOP

Les enseignements mutualisés TOP/CSIR sont indiqués en italique

MARDI

Horaires	Enseignements	Salle
8H30 - 10H30	Psychologie du training (Franck Zenasni)	1039
<i>10H45 - 12H45</i>	<i>Psychométrie 1 (Xavier Caroff)</i>	<i>Lagache</i>
<i>13H30 - 15H00</i>	<i>Méthodologie expérimentale (Marie Pierre Fayant)</i>	<i>Anzieu</i>

MERCREDI

Horaires	Enseignements	Salle
8H30 - 10H30	Psychologie de l'orientation - S5 à S9 (Laurent Sovet)	3015
<i>10H45 - 12H45</i>	<i>Diversité, équité et inclusion (Julie Collange)</i>	<i>Halbwachs</i>
<i>13H30 - 15H00</i>	<i>Méthodologie expérimentale (TD)</i>	<i>2021 - 2022</i>
<i>15H15 - 17H15</i>	<i>Analyse des données (CM)</i>	<i>Lagache</i>

JEUDI

Horaires	Enseignements	Salle
8H30 - 10H30	Psychologie de l'orientation - S1 à S3 + S5 (Laurent Sovet)	3015
13H00- 15H00	Personnalité au travail (Franck Zenasni)	3015
<i>15H15 - 17H15</i>	<i>Analyse des données (TD - 2 groupes)</i>	<i>2021 - 2022</i>

VENDREDI

Horaires	Enseignements	Salle
10H00 - 12H00	Management par les faits (Xavier Caroff)	1039
13H00- 15H00	Santé au travail (Xabi Borteyrou)	1039

Emploi du temps pour le M2 TOP

Les enseignements spécifiques au parcours TOP ont lieu en salle 3015

Les enseignements mutualisés TOP/CSIR sont indiqués en italique

LUNDI	MARDI	MERCREDI	VENDREDI
<p><i>RSE et relations sociales -</i> Labbouz & Vasiljevic 09h30 - 12h30</p>	<p>Changements orga. / Détection et gestion du potentiel Caroline Lafforet 09h30 - 12h30</p>	<p>Créativité et innovation Xavier Caroff 10h45 - 12h45</p>	<p>Évaluation psychologique Stéphanie Le Ferrand 09h30 - 12h30</p>
	<p>GRH / Détection et gestion du potentiel Caroline Lafforet 14h00 - 17h00</p>	<p>Prévention des RPS Julie Collange 14h00 - 16h00</p>	<p><i>Cadre Juridique</i> De Tastes et Iboudraren 13h30 - 16h30</p>
		<p>Assessment Jessica Verres 17h00 - 19h00</p>	

Enseignements mutualisés TOP/CSIR

RSE et relations sociales – Lundi (amphi Anzieu)

- 15 septembre 9h30-12h30 Labbouz (à distance)
- 22 septembre, 9h30-12h30 Labbouz (à distance)
- 29 septembre 9h30-12h30 Moruzzi
- **24 novembre 9h00-17h00 Vasiljevic (NOTA BENE)**
- 1^{er} decembre 9h00-12h30 Vasiljevic

Lien ZOOM pour le cours de Delphine Labbouz :

<https://u->

paris.zoom.us/j/97615092377 ?pwd=OWRPVTNSTno0QXRISEF0Nkd0c01jUT09#success

Cadre Juridique – Vendredi (Salle 2029)

- 19 septembre 13h30-16h30 Iboudraren
- 10 octobre 13h30-16h30 Iboudraren
- 17 octobre 13h30-16h30 De Tastes
- 24 octobre 13h30-16h30 De Tastes
- 14 novembre 13h30-16h30 Iboudraren
- 28 novembre 13h30-16h30 De Tastes

Modalités de contrôle des connaissances et d'évaluation des compétences spécifiques pour le parcours TOP

Modalités du contrôle continu intégral (CCI)

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

Le CCI 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, projets réalisés par plusieurs étudiant-e-s). 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.

Il doit assurer l'équité entre les étudiant-e-s, 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 d'UE doivent veiller à ce que les notations soient harmonisées.

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.

Assiduité, absence, aménagement

Règles concernant l'assiduité en cours

La présence en cours est obligatoire pour tous-tes les étudiant-e-s, 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 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 cas de force majeure dont-le bien-fondé est laissé à l'appréciation du Président du jury) 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 pour 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 Président du jury, ce dernier 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.

Obtention des crédits et capitalisation

Règles de progression

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.

Règles de 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. A l'exception des notes pour les UE liées aux stages (« Stage professionnel supervisé 1 », « Stage professionnel supervisé 2 » ; « Atelier – Mémoire Professionnel/Projet de recherche ») et des notes pour les UE « Travail Encadré de Recherche » pour lesquelles la note seuil est 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.

Charte de bonne conduite

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

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

Les étudiant-es qui ne respecteront pas ces règles ne seront plus acceptés-es en cours

Liste des sujets de TER

A lire attentivement

Le choix du thème du Travail d'Étude et de Recherche (TER) relève de la responsabilité de l'étudiant·e. Ce choix dépend du parcours dans lequel iel est inscrit·e. L'attribution d'un TER repose sur une prise de contact entre l'étudiant·e et l'enseignant·e porteur·se du sujet. Aucune inscription pédagogique au TER ne peut être validée sans l'accord explicite de l'enseignant·e concerné·e. L'année de Master étant particulièrement dense, il est fortement recommandé d'obtenir un accord pour un TER le plus tôt possible, afin de pouvoir débiter rapidement les premières recherches bibliographiques.

Le parcours TOP est adossé au Laboratoire de Psychologie et d'Ergonomie Appliquées (LaPEA), une Unité Mixte de Recherche réunissant des enseignant·e-s–chercheur·e-s de l'Université Paris Cité et des chercheur·e-s de l'Université Gustave Eiffel. Vous trouverez dans ce document les sujets de TER proposés par les membres du LaPEA. Ces sujets sont en lien avec les axes et thématiques de recherche du laboratoire. Certains thèmes peuvent s'éloigner du champ strict de la psychologie du travail et des organisations, sans que cela ne pose de difficultés. Les sujets peuvent ainsi relever de la psychologie du travail et des organisations, de la psychologie différentielle, de la psychologie sociale ou de la psychologie cognitive.

Après avoir identifié les thématiques qui l'intéressent, l'étudiant·e doit prendre contact avec les enseignant·e-s responsables des sujets. Cette prise de contact permet un échange sur la **thématique** proposée, les **modalités d'encadrement** et les **spécificités** du TER.

En cas de difficulté (par exemple, difficulté à trouver un sujet de TER), en début ou en cours d'année, il est recommandé de se rapprocher des responsables de la mention :

Xavier Caroff (responsable de la mention) – xavier.caroff@u-paris.fr

Julie Collange (responsable du parcours TOP) – julie.collange@u-paris.fr

Une présentation des attendus du TER sera faite lors de la première semaine de la rentrée.

L'empathie au travail

Xabi BORTEYROU

LaPEA, Université Paris Cité

xavier.borteyrou@u-paris.fr

Il s'agira ici de développer des modèles théoriques et empiriques permettant de mieux comprendre les liens entre empathie au travail et des conséquences professionnelles telles que la satisfaction professionnelle ou la performance au travail. L'empathie peut être considérée de deux manières. On peut l'envisager comme un trait de personnalité (stable dans le temps, qui différencie les individus) ou comme une compétence (la capacité à mobiliser de l'empathie dans une situation donnée, et donnant lieu à une certaine forme de performance). On peut donc mesurer l'empathie dans l'absolu, mais aussi développer des outils pour l'appréhender de manière plus contextualisée, en particulier dans les contextes professionnels. Les étudiant-es s'inscriront dans une recherche déjà en cours mais pourront y amener des questions de recherches ou des méthodologies innovantes. Ils ou elles seront encouragé-es, par exemple, à développer de nouveaux paradigmes d'évaluation de l'empathie au travail via la réalité virtuelle associée à des mesures psychométriques, voire physiologiques.

Alternatives cognitives au statu quo et changement comportemental

Lucia BOSONE

LaPEA, Université Gustave Eiffel

Lucia.bosone@univ-eiffel.fr

Imaginer l'avenir peut renforcer la motivation et le sentiment d'efficacité personnelle : les individus sont plus enclins à agir lorsqu'ils croient que leurs actions peuvent contribuer à construire un monde meilleur (Wenzel et al., 2024). Mais lorsqu'on demande aux gens de se projeter dans le futur, que voient-ils ? Une société plus juste, durable, ayant surmonté les crises actuelles — ou au contraire, un monde où ces crises se sont aggravées ? Pourquoi deux personnes peuvent-elles imaginer des futurs aussi différents ? Et comment ces visions influencent-elles leur intention d'agir pour construire ou éviter ces futurs, qu'ils soient utopiques ou dystopiques ?

De plus en plus de recherches montrent que la capacité à envisager un avenir positif — ce qu'on appelle la pensée future positive — peut orienter la prise de décision face à des menaces collectives comme le changement climatique, parfois de manière plus marquée que la seule perception des risques (e.g. Fernando et al., 2018, 2023 ; Chevrier et al., 2024). Plus une personne imagine un avenir souhaitable, plus elle est susceptible d'adopter des comportements individuels et collectifs favorables à la transformation écologique et sociale (e.g., Bosone et al., 2024 ; Lizzio-Wilson et al., 2025 ; Lutz et al., 2025). Développer cette capacité à se projeter dans un futur désirable pourrait ainsi devenir une stratégie puissante d'éducation, de communication et de changement comportemental — y compris dans le monde du travail.

Trois thèmes de recherche sont proposés sur ce sujet.

Thème 1 : Pensée future et comportements pro-environnementaux au travail

Dans le contexte professionnel, de nombreuses contraintes organisationnelles limitent l'engagement des salariés dans des actions pro-environnementales (Yuriev et al., 2018). Peut-on atténuer l'effet de ces barrières grâce à la capacité des individus à imaginer des alternatives positives (Wright et al., 2020), ou à leur tendance à envisager des futurs utopiques (Fernando et al., 2018) ? Dans le cadre de ce TER, il

sera possible de mener des études expérimentales pour analyser comment ces facteurs socio-cognitifs peuvent **modérer** l'impact des obstacles organisationnels sur **les comportements écoresponsables au travail**.

Thème 2 : Qu'est-ce qui rend une vision de l'avenir désirable et crédible pour le grand public ?

Les institutions publiques et scientifiques proposent régulièrement des scénarios de société future pour sensibiliser les citoyens aux enjeux climatiques (comme ceux – plutôt négatifs – proposés par le GIEC ou ceux – plutôt positifs – développés par l'ADEME dans le cadre du projet Transition2030). Mais ces scénarios sont-ils compris ? Sont-ils perçus comme souhaitables et réalistes ? Une étude préliminaire a montré que, bien que certains considèrent ces futurs écologiques comme utopiques, d'autres les rejettent, redoutant une perte de confort ou de liberté. Dans le cadre de ce TER, il s'agira d'**investiguer les visions d'un avenir durable** qui seraient perçues comme à la fois **désirables** et **plausibles** par le public (comment ces visions sont construites, à partir d'expérience passée ? D'imaginaires décrits dans la science-fiction ? Et si quelqu'un n'arrive pas à imaginer un futur positif plausible, pourquoi ?), en les comparant aux scénarios produits par les scientifiques (Fernando et al., 2023). Il serait aussi possible d'investiguer cela de manière cross-culturelle, grâce à des collaborations existantes avec l'Université de Leipzig (Allemagne), l'Université de Oslo (Norvège) et l'Université Simon Fraser (au Canada). Il sera d'ailleurs possible d'envisager la construction d'outils pour l'animation d'ateliers de co-construction de ces visions, en s'inspirant des outils existants type "Fresques" (Fresque du Climat, Fresque des nouveaux récits...). Ce travail pourrait nourrir la réflexion des organisations sur les manières de mobiliser leurs salarié-e-s autour de récits d'avenir communs, porteurs de sens et d'engagement, notamment dans le cadre des stratégies RSE ou de transition écologique.

Thème 3 : En quoi la pensée future positive réduit-elle les biais temporels dans les décisions collectives ?

La capacité à imaginer un avenir positif pourrait aider les individus à mieux saisir les bénéfices à long terme de certaines actions, notamment en matière de comportements pro-environnementaux, qui impliquent souvent des coûts immédiats pour des gains futurs et collectifs. Ce biais — connu sous le nom de **temporal discounting** (Frederick et al., 2002) — freine souvent l'engagement. Dans le cadre de ce TER, il sera possible de tester, via des études expérimentales (par exemple à l'aide de dilemmes sociaux comme les *public good games* ; Jones & Rachlin, 2009), si le fait d'envisager un futur désirable permet de réduire ce biais et d'encourager des décisions tournées vers le bien commun. Ce travail pourra éclairer la manière dont les salarié-e-s perçoivent et s'engagent dans des politiques de transition à long terme en entreprise, en lien avec des enjeux comme la transformation des métiers, la durabilité des pratiques ou la gouvernance participative.

Références bibliographiques :

- Fernando, J. W., Burden, N., Ferguson, A., O'Brien, L. V., Judge, M., & Kashima, Y. (2018). Functions of utopia : How utopian thinking motivates societal engagement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 44(5), 779–792.
- Fernando, J. W., Burden, N., Judge, M., O'Brien, L. V., Ashman, H., Paladino, A., & Kashima, Y. (2023). Profiles of an ideal society : The utopian visions of ordinary people. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 54(1), 43–60.
- Frederick, S., Loewenstein, G., & O'donoghue, T. (2002). Time discounting and time preference : A critical review. *Journal of economic literature*, 40(2), 351–401.
- Jones B., Rachlin H. (2009). Delay, probability, and social discounting in a public goods game. *J. Exp. Anal. Behav.* 91 61–73. 10.1901/jeab.2009.91–61

- Wright, J. D., Schmitt, M. T., Mackay, C. M., & Neufeld, S. D. (2020). Imagining a sustainable world : Measuring cognitive alternatives to the environmental status quo. *Journal of Environmental Psychology*, 72, 101523.
- Yuriev, A., Boiral, O., Francoeur, V., & Paillé, P. (2018). Overcoming the barriers to pro-environmental behaviors in the workplace : A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 182, 379–394.

Au travail Créativité !

Marion BOTELLA

LaPEA, Université Paris Cité

marion.botella@u-paris.fr

Thème 1 : Former à la créativité

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

Thème 2 : Thème libre sur la créativité

Les étudiants peuvent proposer un thème de recherche sur la créativité dès lors qu’il s’inscrit dans les Cs suivant (Lubart, 2017) : Créer (le processus créatif), Curricula (la formation), Créateurs (les caractéristiques des individus créatifs), ou Contexte (l’environnement créatif).

La créativité des professionnels

Marion BOTELLA

LaPEA, Université Paris Cité

marion.botella@u-paris.fr

La créativité peut intervenir dans plusieurs domaines tels que l’art, la littérature, les sciences, la musique ou la vie quotidienne et la vie professionnelle. Baer (2010) affirme que les compétences nécessaires dans un domaine créatif peuvent ne pas être les mêmes que celles qui sont nécessaires dans un autre. Il parle de « spécificité de la tâche » (Baer, 1998). Le processus créatif ne se déroule pas exactement de la même manière selon le domaine créatif considéré (Glaveanu et al., 2013). Effectivement, des différences ont été observées entre des scientifiques, des designers et des artistes (Botella & Lubart, 2015). Mais qu’en est-il des autres domaines ?

Dans ce TERM, il s’agira d’explorer la créativité dans un ou plusieurs autres domaines, à choisir par l’étudiant. Pour ce faire, des entretiens semi-directifs seront menés avec ces professionnels afin de comprendre comment ils créent et quelle est la place selon eux de la créativité dans leur métier.

Entrepreneur écoresponsable

Marion BOTELLA

LaPEA, Université Paris Cité

marion.botella@u-paris.fr

Dans ce TER, il s'agira de définir les caractéristiques d'un entrepreneur écoresponsable. Des participants tout-venants seront interrogés pour expliquer ce qui leur vient en tête lorsqu'ils imaginent un entrepreneur écoresponsable. Cette représentation d'un entrepreneur écoresponsable dépend-elle de l'âge des participants, de l'environnement dans lequel ils vivent, de leur niveau d'écoanxiété, des actions écoresponsables qu'eux-mêmes mettent en place dans leur vie quotidienne. Dans cette recherche, il s'agira de définir l'entrepreneuriat écoresponsable.

Créativité et innovation dans les organisations

Xavier CAROFF

LaPEA, Université Paris Cité

xavier.caroff@u-paris.fr

Si la créativité a été longtemps considérée comme pouvant nuire au déroulement normal du travail (Muller et al., 2012), elle est actuellement recherchée pour faire face aux nouveaux défis que rencontrent les organisations (Amabile et al., 1988 ; Lubart et al., 2015). Selon le Forum économique mondial, la pensée créative figure parmi les compétences les plus recherchées par les entreprises à l'horizon de 2027, et son importance devrait continuer à croître dans les années à venir (World Economic Forum, 2023). En effet, la créativité est à l'origine d'innovations offrant des avantages à la fois économiques et stratégiques pour les organisations (Mnisri & Nagati, 2012). Quatre thèmes de recherche (au choix) sont proposés sur ce thème :

Thème 1 : Prise de risque et innovation organisationnelle.

Selon la définition consensuelle auprès des chercheurs, la créativité désigne la capacité à produire des idées à la fois nouvelles et adaptées au contexte dans lequel elle se manifeste (Amabile et al., 1988 ; Runco & Jaeger, 2012). Cependant, il est difficile de prévoir la façon dont ces idées originales vont être accueillies au sein des organisations. En effet, les conséquences de telles idées sont susceptibles d'être positives, ou bien négatives dans les cas où elles seront jugées trop originales. Cette incertitude impose alors à la personne engagée dans une démarche créative de prendre des risques (Crepaldi et al., 2024).

La question de savoir comment favoriser la créativité des salariés, suppose donc, entre autres choses, de comprendre dans quelles conditions ceux-ci sont prêts à prendre les risques nécessaires pour proposer des idées nouvelles et les implémenter au sein de leurs organisations. Nous faisons l'hypothèse générale que cette disposition dépend à la fois de facteurs individuels et contextuels. Concrètement, plusieurs questions de recherche peuvent être envisagées : identifier les variables individuelles qui influencent cette prise de risque ; étudier également l'influence des variables contextuelles (climat organisationnel, culture d'entreprise) ; comprendre comment les facteurs individuels et contextuels interagissent, notamment à travers l'adéquation entre la personne et son environnement.

Thème 2 : Le rôle des croyances dans l'expression des comportements créatifs au travail

Ce projet vise à explorer les déterminants psychologiques de l'expression des comportements créatifs en contexte professionnel, et plus spécifiquement le rôle que peuvent jouer les croyances dans la formation de l'intention de s'engager dans de tels comportements, ainsi que dans leur mise en œuvre effective.

Selon Fishbein et Ajzen (2010), une croyance correspond à une information qu'un individu considère comme vraie, portant sur la relation entre un objet (ou un comportement) et un attribut, un événement ou une conséquence. D'après leur modèle, l'intention de produire des idées nouvelles et pertinentes serait façonnée par trois types de croyances : les *croyances comportementales*, qui renvoient aux conséquences attendues du comportement créatif (par exemple : reconnaissance, valorisation, risque d'échec) ; les *croyances normatives*, qui reflètent la pression sociale perçue (ex. : attentes du supérieur hiérarchique, normes du groupe de travail) ; les *croyances de contrôle*, qui traduisent la perception qu'a l'individu de sa capacité à agir de façon créative, malgré les obstacles éventuels (manque de temps, d'autonomie ou de soutien).

L'objectif de cette recherche est donc d'analyser l'impact de ces croyances sur l'intention créative, ainsi que la relation entre cette intention et les comportements créatifs effectivement adoptés en milieu professionnel.

Thème 3 : L'(in)adéquation à l'environnement professionnel comme facteur de créativité et d'innovation

Les effets croisés des facteurs individuels et contextuels sur la créativité et l'innovation peuvent être analysés à l'aide du cadre théorique de l'adéquation personne-environnement (P-E fit). Cette approche, centrale en psychologie du travail, s'intéresse à la congruence entre les caractéristiques individuelles d'une personne et celles de son environnement professionnel (Edwards, 2008). Il est désormais bien établi que le P-E fit favorise non seulement l'engagement et la performance au travail, mais également l'expression de comportements créatifs au sein des organisations (par exemple, Choi, 2004 ; Livingstone & Nelson, 1994).

Parmi les différentes formes de P-E fit, deux dimensions sont particulièrement documentées dans la littérature (Kristof, 1996) : l'adéquation demandes-capacités (*Demands-Abilities fit*, D-A fit), qui reflète la correspondance entre les exigences professionnelles et les compétences ou aptitudes de l'individu ; l'adéquation besoins-ressources (*Needs-Supplies fit*, N-S fit), qui renvoie à la capacité de l'environnement de travail à répondre aux besoins psychologiques ou matériels des salariés. Dans cette perspective, une absence de congruence (ou *misfit*) est généralement considérée comme un facteur potentiellement délétère pour l'individu et pour l'organisation.

Toutefois, certaines recherches récentes (notamment Wang & Wang, 2018) suggèrent que, dans certains contextes, le misfit pourrait stimuler des dynamiques adaptatives, telles que des stratégies de régulation ou d'ajustement, conduisant à des effets bénéfiques, y compris sur la créativité. Ce projet de recherche vise ainsi à explorer les relations entre les différentes formes de P-E fit (et de misfit) et l'engagement dans des comportements créatifs et innovants en milieu organisationnel. L'objectif est d'apporter un éclairage nuancé sur les conditions dans lesquelles l'adéquation — ou son absence — peut favoriser ou freiner l'expression du potentiel créatif au travail.

Thème 4 : Climat organisationnel, créativité et innovation : interactions entre dimensions contextuelles et caractéristiques individuelles

Ce projet vise à explorer le rôle du climat organisationnel dans l'expression de la créativité et de l'innovation au travail, en tenant compte des caractéristiques individuelles des collaborateurs. Le climat organisationnel peut être défini comme l'ensemble des perceptions partagées par les membres d'une organisation à propos de ses pratiques, valeurs et modes de fonctionnement. Certaines dimensions, comme le soutien à l'innovation, la tolérance à l'erreur, l'autonomie ou encore la reconnaissance, ont été identifiées comme particulièrement propices à la créativité (Hunter et al., 2007 ; Anderson & West, 1998).

L'objectif de cette recherche est double : (1) identifier les dimensions du climat organisationnel les plus pertinentes pour soutenir les comportements créatifs et innovants, et (2) analyser comment ces dimensions interagissent entre elles, mais aussi avec des variables individuelles telles que la motivation intrinsèque, le niveau de prise de risque, certains traits de personnalité ou d'autres variables pertinentes.

Déviance au travail, exclusion sociale et dark triad

Julien Cestac & Haouria Basiyd-Fellahi

LaPEA, Université Gustave Eiffel

julien.cestac@univ-eiffel.fr

haouria.basiyd-fellahi@univ-eiffel.fr

La question du respect ou de la transgression des règles au travail, implique de nombreuses considérations tant sur le plan de l'organisation du travail, de la performance des collaborateurs, de leur bien-être ou encore sur celui de leur sécurité. La "déviance au travail", parfois nommée "comportements contre-productifs" a des conséquences économiques et humaines importantes. Robinson et Bennett (1995) ont défini la déviance au travail comme : "un comportement volontaire qui viole des normes organisationnelles importantes et qui, ce faisant, menace le bien-être d'une organisation, de ses membres ou des deux". De plus, ces auteurs ont proposé une typologie des comportements déviants selon deux dimensions orthogonales (déviance interpersonnelle/organisationnelle et déviance mineure/grave). Depuis la publication de l'article de Robinson et Bennett, la recherche sur cette thématique s'est considérablement développée (Mackey et al., 2021). Quelles sont les motivations et les freins à cette déviance au travail ? Pour mieux comprendre ces comportements, plusieurs concepts pourront être mobilisés : Le désengagement moral (Bandura, 2016), l'exclusion sociale (Hitlan & Noel, 2009) ou encore les dimensions de la dark triad (Paulhus & Williams, 2002). Plus spécifiquement, un intérêt sera porté sur les liens entre égoïsme et comportements contre-productifs au travail (Pletzer, Voelpel & Van Lange, 2018), avec un focus sur les situations d'ostracisme.

Références bibliographiques :

- Bandura, A. (2016). *Moral disengagement : How people do harm and live with themselves*. Worth Publishers.
- Hitlan, Robert T. and Noel, Jennifer(2009)'The influence of workplace exclusion and personality on counterproductive work behaviours : An interactionist perspective',*European Journal of Work and Organizational Psychology*,18 :4,477-502. <https://doi.org/10.1080/13594320903025028>
- Mackey, J. D., McAllister, C. P., Ellen, B. P., & Carson, J. E. (2021). A Meta-Analysis of Interpersonal and Organizational Workplace Deviance Research. *Journal of Management*, 47(3), 597-622. <https://doi.org/10.1177/0149206319862612>
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality : Narcissism, Machiavellianism and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00505-6](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00505-6)
- Pletzer, J. L., Voelpel, S. C., & Van Lange, P. (2018). Selfishness facilitates deviance : the link between social value orientation and deviant behavior. *Proceedings of the Academy of Management*, 2018, 12354. <https://doi.org/10.5465/AMBPP.2018.12354abstract>
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors : A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://doi.org/10.2307/256693>

« Merci... mais à quel prix ? » : Recevoir de l'aide, entre reconnaissance et inconfort émotionnel

Julie COLLANGE

LaPEA, Université Paris Cité

julie.collange@u-paris.fr

Recevoir de l'aide, du soutien ou toute autre forme de bienfait est généralement considéré comme une expérience « positive », dans la mesure où elle suscite des émotions agréables – notamment la gratitude –, favorise le bien-être et encourage des comportements de réciprocité (e.g., McCullough et al., 2002, 2008). Toutefois, ces situations peuvent également engendrer des effets inverses (e.g., Uchino, 2009), en suscitant des émotions négatives telles qu'un sentiment d'endettement, voire un stress accru (e.g., Schaumberg & Flynn, 2009). Ce phénomène pourrait expliquer pourquoi certain·es sont moins enclin·es que d'autres à solliciter ou accepter les dispositifs d'aide disponibles (par exemple, le service de santé au travail). Dans cette perspective, en nous centrant sur les conséquences émotionnelles – gratitude et endettement –, cette thématique vise à comprendre ce qui distingue les situations générant l'une ou l'autre de ces émotions, en examinant leurs déterminants ou leurs conséquences.

Déterminants des émotions de gratitude et d'endettement

Nous chercherons à identifier les facteurs qui influencent la prédominance de la gratitude ou du sentiment d'endettement. Plusieurs dimensions seront explorées :

- Les caractéristiques individuelles du bénéficiaire (par exemple, l'estime de soi),
- Les caractéristiques de la situation : type d'aide reçue (favorisant l'autonomie ou au contraire renforçant la dépendance), nature de la relation entre bienfaiteur·rice et bénéficiaire (p. ex., relation hiérarchique vs relation entre collègues),
- La manière dont l'aide est perçue : comme une menace ou un soutien pour l'image de soi, ainsi que pour les besoins psychologiques fondamentaux (autonomie, compétence, relations sociales).

Conséquences de ces émotions

Nous nous intéresserons notamment à l'impact de l'émotion anticipée (gratitude ou endettement) sur la propension à recourir à une aide. Par ailleurs, bien que la littérature montre que ces deux émotions tendent à favoriser la réciprocité, nous nous interrogerons sur la nature de cette réciprocité : repose-t-elle sur les mêmes motivations ? Vise-t-elle les mêmes cibles (le bienfaiteur·rice, une personne tierce, ou une entité plus large comme la société ou la nature) ?

Discrimination au travail : rôle des dimensions du jugement

Julie COLLANGE

LaPEA, Université Paris Cité

julie.collange@u-paris.fr

Les personnes issues de groupes minoritaires (e.g., femmes, minorités ethniques) ont plus de difficultés à trouver un emploi que celles appartenant à un groupe majoritaire, et lorsqu'elles sont insérées dans une entreprise, elles se confrontent à un plafond de verre dans leur progression professionnelle. Dans ce TER, nous nous intéresserons à la perception des personnes, dans le domaine professionnel, sur les dimensions verticales (e.g., compétence, assurance) et horizontales (e.g., sociabilité, moralité) du jugement social, comme source de potentielles discriminations à leur égard. Dans ce cadre, nous pouvons investiguer le rôle du statut professionnel du poste (actuel versus désiré) et le statut du groupe d'appartenance.

Relations intergroupes et identités en conflit sur la route

Julie COLLANGE et Aurélie DOMMES

LaPEA, Université Paris Cité & Université Gustave Eiffel

julie.collange@u-paris.fr

aurelie.dommès@univ-eiffel.fr

Dans un contexte global marqué par l'usage croissant de la marche à pied et du vélo, mais toujours fortement dominé par les voitures, ce projet de TER a pour objectif d'examiner les interactions entre les cyclistes, les piétons et les automobilistes. En adoptant une perspective de psychologie des relations intergroupes (Tajfel & Turner, 1986), l'objectif est de mieux comprendre comment ces différents groupes d'usagers de la route se perçoivent mutuellement et comment ils se comportent les uns envers les autres. Des recherches antérieures ont effet montré que le moyen de transport (e.g., automobiliste, cycliste) sert de repère important pour la formation de l'identité et de l'appartenance à un groupe social (ex. Hoekstra et al., 20181). Par exemple, les automobilistes ont tendance à davantage s'identifier aux autres conducteurs automobilistes qu'aux cyclistes, et vice versa (Hoekstra et al., 2018). Cette identification s'étend aux attentes de comportement d'autrui dans les situations conflictuelles : les automobilistes anticipent une plus grande bienveillance de la part des autres conducteurs automobilistes que de la part de cyclistes, et vice versa. Autre exemple, il semble exister un stéréotype parmi les automobilistes selon lequel les cyclistes seraient des contrevenants récidivistes, ayant une mauvaise compréhension du code de la route et adoptant fréquemment des comportements à risque (Aldred, 2013 ; Basford et al., 2002). Ainsi, l'espace routier semble être un lieu où les identités sociales et les jugements sociaux influencent les attentes concernant les comportements des autres. Des travaux antérieurs menés au laboratoire ont récemment toutefois montré que les cyclistes et les piétons favorisent fortement leur propre groupe à travers des stéréotypes et émotions positifs, au contraire des automobilistes qui ont perçu leur propre groupe de manière plus négative que les autres, tant en ce qui concerne le contenu des stéréotypes, les émotions ressenties que les intentions comportementales. Les recherches menées viseront à approfondir ces travaux. Il s'agira par exemple d'examiner comment les stéréotypes associés à chaque groupe influencent les comportements intergroupes, mais aussi de s'intéresser aux formes spécifiques d'identification à ces groupes, telles que le narcissisme collectif ou le sentiment de supériorité morale de son groupe d'appartenance.

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

Todd LUBART

LaPEA, Université Paris Cité

todd.lubart@u-paris.fr (01.55.20.59.89)

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

simultanée de plusieurs épreuves de créativité dites « parallèles » sur un échantillon d'adultes. Examens des corrélations et profils de performances inter-épreuves.

Mesurer et expliquer les différences individuelles dans l'empreinte écologique ou l'empreinte carbone

Christophe Mouchiroud

LaPEA, Université Paris Cité

christophe.mouchiroud@u-paris.fr

La psychologie différentielle porte aujourd'hui un intérêt croissant pour l'écologie et la transition vers des modes de vie soutenables. En effet, la somme des pratiques individuelles de consommation est à la base des désordres environnementaux actuels, désordres qui menacent la survie de la collectivité humaine. Parmi les réponses créatives apportées par la communauté scientifique pour tenter de solutionner ce problème sociétal (Mouchiroud & Zenasni, 2013), l'invention de la notion d'empreinte écologique (ou d'empreinte carbone) (Rees, 1992 ; Wackernagel & Rees, 1997) permet à chaque personne de connaître de façon assez exhaustive le degré de soutenabilité de son mode de vie (logement, transport, nourriture, consommations diverses), et, partant, de s'orienter vers des comportements plus durables.

Dans cette recherche, nous tenterons d'identifier les variables socio-démographiques et psychologiques qui expliquent le mieux ces différences dans chacune des dimensions de l'empreinte. Un intérêt particulier sera porté aux différences de ressources (capital économique, social et culturel), fortement associées avec l'empreinte dans les travaux existants (Moser & Kleinhüchelkotten, 2018). Parmi les variables psychologiques associées, on envisagera des médiations possibles entre ressources et empreintes, notamment au travers du sentiment de privilège (*sense of entitlement*) ou du degré de narcissisme de l'individu (Piff, 2014).

Références bibliographiques :

- Moser, S., & Kleinhüchelkotten, S. (2018). Good intents, but low impacts: diverging importance of motivational and socioeconomic determinants explaining pro-environmental behavior, energy use, and carbon footprint. *Environment and behavior*, 50(6), 626–656.
- Mouchiroud, C., & Zenasni, F. (2013). Individual differences in the development of social creativity. In M. Taylor (Ed.), *The Oxford handbook of the development of imagination* (pp. 387–402). Oxford University Press.
- Piff, P. K. (2014). Wealth and the Inflated Self: Class, Entitlement, and Narcissism. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(1), 34–4.
- Rees, W. E. (1992). Ecological footprints and appropriated carrying capacity: what urban economics leaves out. *Environment and Urbanization*, 4(2), 121–130.
- Wackernagel, M., & Rees, W. E. (1997). Perceptual and structural barriers to investing in natural capital: Economics from an ecological footprint perspective. *Ecological Economics*, 20(1), 3–24.

Compétences à s'orienter et parcours de formation

Laurent SOVET

LaPEA, Université Paris Cité

laurent.sovet@u-paris.fr | Bureau 5038

Les compétences à s'orienter se définissent comme « l'ensemble des compétences qui fournissent aux individus et aux groupes des méthodes structurées pour

recueillir, analyser, synthétiser et à organiser les informations sur soi, les formations et les métiers mais aussi les compétences pour définir et gérer des décisions et des transitions » (Sultana, 2012, p. 229). Elles deviennent un enjeu majeur dans les politiques éducatives pour permettre à chaque individu de construire son parcours de façon autonome, active et éclairée tout au long de sa vie (Canzittu & Carosin, 2019 ; European Lifelong Guidance Policy Network, 2015 ; Sultana, 2012). Plusieurs modèles théoriques ont été développés pour appréhender les compétences à s'orienter sans parvenir à un consensus scientifique sur ce qu'elles recouvrent (Sovet et al., 2021). Dans le cadre de ce TER, il est possible de conduire une étude en lien avec (1) la modélisation et l'évaluation des compétences à s'orienter, (2) l'impact des dispositifs d'accompagnement en orientation dans le développement des compétences à s'orienter et (3) les liens entre les expériences vécues dans son parcours de formation (ex : réorientation, séjour à l'étranger, stage, ...) et le développement des compétences à s'orienter. Il sera attendu de choisir la population et la méthode les plus adaptées au regard des objectifs poursuivis. D'autres possibilités de TER en lien avec ce thème sont possibles.

Références bibliographiques :

- Canzittu, D., & Corasin, E. (2019). Comment penser l'orientation scolaire et professionnelle dans les écoles du 21e siècle ? Vers une approche orientante de l'école. In D. Canzittu (Éd.), *Penser et agir l'orientation du 21e siècle : De l'élève au citoyen engagé* (pp. 103-114). Éditions Qui Plus Est.
- European Lifelong Guidance Policy Network (2015). *European lifelong guidance policies: Summative report 2007-2015*. Finnish Institute for Educational Research.
- Sovet, L., Zenasni, F., & Guegan, J. (2021). Approche intégrative des compétences à s'orienter. In V. Cohen-Scali (Éd.), *Psychologie de l'orientation tout au long de la vie : Défis contemporains et nouvelles perspectives* (pp. 101-116). Dunod.
- Sultana, R. G. (2012). Learning career management skills in Europe: A critical review. *Journal of Education and Work*, 25(2), 225-248. <https://doi.org/10.1080/13639080.2010.547846>

Sens et bien-être au travail

Laurent SOVET

LaPEA, Université Paris Cité

laurent.sovet@u-paris.fr | Bureau 5038

Dans la littérature scientifique, le sens au travail est généralement appréhendé à travers deux concepts majeurs : le sens du travail (*meaning of work*) et le travail signifiant (*meaningful work*). Ce dernier se définit comme « l'expérience subjective d'un sens existentiel résultant de la correspondance entre l'individu et le travail » (Both-Nwabuwe et al., 2017, p. 12). Il s'agit d'un concept multidimensionnel qui englobe plusieurs dimensions comprenant notamment l'importance, la compréhension, la direction et la finalité du travail (Arnoux-Nicolas et al., 2017). Une récente méta-analyse montre des liens forts entre le travail signifiant et de nombreux indicateurs de bien-être et de performance au travail et notamment sur la satisfaction professionnelle (Allan et al., 2019). Dans le cadre de ce TER, il sera attendu de d'explorer les liens entre le travail signifiant et le bien-être au travail en intégrant d'éventuelles variables modératrices ou médiatrices et de choisir la méthode la plus adaptée au regard des aspects examinés. La réalisation d'études longitudinales est fortement encouragée. D'autres possibilités de TER en lien avec ce thème sont possibles.

Références bibliographiques :

Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56, 500-528. <https://doi.org/10.1111/joms.12406>

Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., Lhotellier, L., & Bernaud, J.-L. (2017). Development and validation of the meaning of work inventory among French workers. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 17, 165-185. <https://doi.org/10.1007/s10775-016-9323-0>

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

Déclinaison de flow

Camille TORDET

LaPEA, Université Paris Cité

camille.tordet@u-paris.fr

Le flow est défini comme un état de concentration et d'absorption intense dans une activité où le niveau de défi est en équilibre avec le niveau de compétence de l'individu (Csikszentmihalyi, 1990 ; Norsworthy et al., 2021). Cet état est associé à des effets positifs, comme sur la motivation, l'apprentissage, le bien-être et la performance.

Thème 1. En lien avec la régulation émotionnelle,

Des travaux récents indiquent que l'état de flow pourrait atténuer les émotions déplaisantes, notamment l'anxiété (Rankin et al., 2018), en favorisant l'immersion dans l'activité et un sentiment de contrôle. Ce TER consisterait à mieux comprendre les liens entre flow et régulation émotionnelle, ainsi que les mécanismes sous-jacents. Sur le plan appliqué, ces travaux pourraient guider la conception d'interventions visant à améliorer la gestion des émotions. Il serait également pertinent d'examiner les différences individuelles dans la propension au flow, comme disposition stable liée à certains traits de personnalité (Kranjčev & Vukasović Hlupić, 2021 ; Marty-Dugas & Smilek, 2019).

Thème 2. Dans des contextes d'apprentissage,

L'objectif de ce TER est d'explorer le rôle de l'expérience de flow dans les contextes d'apprentissage, en analysant son impact sur des variables affectivo-motivationnelles (engagement, intérêt) et la performance. Il vise aussi à étudier certains facteurs situationnels (e.g., niveau de défi, structure de la tâche) et dispositionnels favorisant le flow. Dans une perspective appliquée, l'objectif est de déterminer comment adapter les contenus et les modalités de formation pour favoriser les apprentissages.

Mesures, impacts et développement de la tolérance à l'ambiguïté

Franck ZENASNI

LaPEA, Université Paris Cité

Franck.zenasni@u-paris.fr

On définit comme ambiguës toutes les situations, tâches, problèmes, idées, stimuli flou(e)s, incomplet(e)s, ambivalent(e)s, ou peu clair(e)s. Mac Donald (1970) parle de « situations (...) avec des déficiences d'indice ». On conçoit la tolérance à l'ambiguïté sur un axe bipolaire opposant le pôle de la tolérance à l'ambiguïté - les personnes tolérantes à l'ambiguïté acceptent et/ou désirent les idées, les stimuli, les situations ambiguës - au pôle de l'intolérance à l'ambiguïté - les personnes intolérantes à l'ambiguïté ont des réactions de stress, réagissent prématurément et évitent les situations ambiguës. Pour Frenkel-Brunswick (1949) la tolérance à l'ambiguïté est à «

généraliser à l'ensemble du fonctionnement émotionnel et cognitif (...) et caractérise à la fois un style cognitif, le système des croyances et des attitudes, le fonctionnement interpersonnel et social de chacun ainsi que tous les comportements de résolution de problème. ». L'objectif de ce TER est d'examiner l'impact de la tolérance l'ambiguïté dans différentes activités ainsi que d'identifier les facteurs favorables à son développement (Jach & Smillie, 2019). Des liens avec la personnalité "dark side", l'altruisme, l'anthropocentrisme, ou la tolérance pour la nouveauté pourront être étudiés (Pedovci et al, 2022)

Références bibliographiques :

- Frenkel-Brunswick, E. (1949). Tolerance toward ambiguity as a personality variable. *American Psychologist*, 3, 268.
- Jach, H. K., & Smillie, L. D. (2019). To fear or fly to the unknown: Tolerance for ambiguity and Big Five personality traits. *Journal of Research in Personality*, 79, 67-78.
- Pedović, I., Ćirović, N., & Stošić, M. (2022). Towards a new operationalization of ambiguity intolerance: Short ambiguity intolerance scale (SAIS-7). *Current Psychology*, 1-17.

Informations administratives

Horaires et jours d'ouverture de l'Institut

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

Secrétariat pédagogique

Mme Edith BARET

Scolarité Master (2ème étage – Bureau 2054)

Tél. : 01 76 53 30 56

Courriel : edith.baret@u-paris.fr

Horaires d'ouverture :

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

Bureau des stages

M. Xavier DIDIN

Bureau 2048 (2ème étage)

Tél. : 01 76 53 29 55

Courriel : bureau-des-stages.psych@u-paris.fr

[Consulter le site](#) pour : télécharger votre projet de stage, créer votre convention de stage, prendre connaissance de la procédure des stages

Horaires d'ouverture au public

- Lundi, Mercredi : 09h30 – 12h30
- Mardi : 9h30–12h00 / 13h30 à 16h30
- Jeudi : 13h30 à 16h30
- Vendredi : fermé au public

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

Bibliothèque

Entrée dans la Galerie des Amphithéâtres – au sous-sol

Lundi au Vendredi : 09h – 19h30 (ou 18h00 selon les périodes)

Samedi : 10h00 – 17h00 (ou fermé selon les périodes, se référer au calendrier du Centre Piéron)

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

Environnement Numérique de Travail (ENT) & Moodle

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

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

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

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

Les cours sont tous disponibles sur Moodle :

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

L'association CogiTOP

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

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

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

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

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

Pour plus d'informations, référez-vous à notre brochure ou contactez-nous à :
cogitop.association@gmail.com

Code de déontologie des psychologues

Version consolidée au 9 septembre 2021

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

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

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

Principe 1 : Respect des droits fondamentaux de la personne

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

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

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

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

Principe 3 : Intégrité et probité

En toutes circonstances, la-le psychologue respecte les principes éthiques, les valeurs d'intégrité et de probité inhérents à l'exercice de sa profession. Elle-il a pour obligation de ne pas exploiter une relation professionnelle à des fins personnelles, religieuses, sectaires, politiques, ou en vue de tout autre intérêt idéologique. Elle-il prend en considération les utilisations qui pourraient être faites de ses interventions et de ses écrits par des tiers.

Principe 4 : Compétence

La-le psychologue tient sa compétence :

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

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

Principe 5 : Responsabilité et autonomie professionnelle

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

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

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

Principe 6 : Rigueur et respect du cadre d'intervention

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

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

TITRE I - EXERCICE PROFESSIONNEL

CHAPITRE I

DÉFINITION DE LA PROFESSION

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

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

Article 3 : Ses champs d'intervention, en situation individuelle, groupale ou institutionnelle, relèvent d'une diversité de missions telles que : la prévention, l'évaluation, le diagnostic, l'expertise, le soin, la psychothérapie, l'accompagnement psychologique, le conseil,

l'orientation, l'analyse du travail, le travail institutionnel, la recherche, l'enseignement de la psychologie, la formation.

CHAPITRE II CONDITIONS D'EXERCICE

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 12 : La·le psychologue recevant un·e mineur·e, un·e majeur·e protégé·e, une personne vulnérable ou dont le discernement est altéré ou aboli, tient compte de sa situation, de son statut et des dispositions légales ou réglementaires en vigueur. Lorsque la personne n'est pas en capacité d'exprimer son consentement, la·le psychologue s'efforce de réunir les conditions d'une relation respectueuse.

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

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

Article 15 : La·le psychologue présente ses conclusions de façon claire et adaptée à la personne concernée. Celles-ci répondent avec prudence et discernement à la demande ou à la question posée. Lorsque ces conclusions sont transmises à un tiers, elles ne comportent les éléments

d'ordre psychologique qui les fondent que si nécessaire. L'assentiment de la personne concernée ou son information préalable est requis.

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

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

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

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

CHAPITRE III

MODALITÉS TECHNIQUES D'EXERCICE

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV

RELATIONS DU PSYCHOLOGUE AVEC SES PAIRS

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

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

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

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

CHAPITRE V

DIFFUSION DE LA PSYCHOLOGIE

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

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

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

TITRE II - FORMATION DU PSYCHOLOGUE

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

Article 34 : L'enseignement de la psychologie fait une place aux disciplines qui contribuent à la connaissance de l'homme et au respect de ses droits, afin de préparer les étudiant·e·s à aborder les questions liées à leur futur exercice dans le respect des connaissances disponibles, de leurs fondements épistémologiques, scientifiques et des valeurs éthiques.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 44 : L'évaluation relative aux travaux des étudiant·e·s tient compte des règles de validation des connaissances acquises au cours de la formation initiale selon les modalités officielles. Elle porte sur les disciplines enseignées à l'université, sur les capacités critiques et d'autoévaluation des candidat·e·s. Elle requiert la référence aux exigences éthiques et aux règles déontologiques des psychologues.

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

TITRE III - LA RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE

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

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

Article 48 : La·le chercheuse·eur évalue préalablement les risques et les inconvénients prévisibles pour les participant·e·s. Celles·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-ur 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-ur 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-ur 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-ur 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-ur 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.