

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

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

**Année universitaire 2026 – 2027**

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>                                                                                                                           | <b>3</b>  |
| <i>Admission en Master .....</i>                                                                                                                                         | <b>4</b>  |
| <i>Objectifs pédagogiques du parcours TOP .....</i>                                                                                                                      | <b>5</b>  |
| <i>Organisation générale des enseignements.....</i>                                                                                                                      | <b>8</b>  |
| <i>Organisation des enseignements de la première année de Master.....</i>                                                                                                | <b>9</b>  |
| <i>Description des enseignements de la première année de Master.....</i>                                                                                                 | <b>10</b> |
| <i>Organisation des enseignements de la seconde année de Master .....</i>                                                                                                | <b>18</b> |
| <i>Description des enseignements de la seconde année de Master .....</i>                                                                                                 | <b>19</b> |
| <i>Planning annuel des enseignements du Master.....</i>                                                                                                                  | <b>25</b> |
| <i>Emploi du temps pour le M1 TOP .....</i>                                                                                                                              | <b>26</b> |
| <i>Emploi du temps pour le M2 TOP .....</i>                                                                                                                              | <b>27</b> |
| <i>Modalités de contrôle des connaissances et d'évaluation des compétences spécifiques pour les parcours de Master de Psychologie de l'Institut de Psychologie .....</i> | <b>28</b> |
| <i>Charte de bonne conduite .....</i>                                                                                                                                    | <b>31</b> |
| <i>Liste des sujets proposés pour le Travail Encadré de Recherche (TER) .....</i>                                                                                        | <b>32</b> |
| <i>Informations administratives .....</i>                                                                                                                                | <b>44</b> |
| <i>Environnement Numérique de Travail (ENT) &amp; Moodle .....</i>                                                                                                       | <b>45</b> |
| <i>Handicap, Santé et prévention .....</i>                                                                                                                               | <b>46</b> |
| <i>Les étudiantes et étudiants aidants.....</i>                                                                                                                          | <b>47</b> |
| <i>L'association CogiTOP .....</i>                                                                                                                                       | <b>48</b> |
| <i>Code de déontologie des psychologues .....</i>                                                                                                                        | <b>49</b> |

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

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

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

| <b>SEMESTRE 1</b>                                         | <b>ECTS</b> | <b>H</b> | <b>CM</b> | <b>H</b> | <b>TD</b> | <b>Responsable</b>  |
|-----------------------------------------------------------|-------------|----------|-----------|----------|-----------|---------------------|
| <b>Bloc Méthodologique 1</b>                              |             |          |           |          |           |                     |
| 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 |
| <b>Bloc Théorique 1</b>                                   |             |          |           |          |           |                     |
| 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      |
| <b>Bloc Recherche 1</b>                                   |             |          |           |          |           |                     |
| Travail Encadré de Recherche 1                            | 3           |          |           |          |           |                     |

| <b>SEMESTRE 2</b>                                             | <b>ECTS</b> | <b>H</b> | <b>CM</b> | <b>H</b> | <b>TD</b> | <b>Responsable</b> |
|---------------------------------------------------------------|-------------|----------|-----------|----------|-----------|--------------------|
| <b>Bloc Méthodologique 2</b>                                  |             |          |           |          |           |                    |
| 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    |
| <b>Bloc Théorique 2</b>                                       |             |          |           |          |           |                    |
| Organisations soutenables                                     | 3           |          | 18        |          |           | Julie Collange     |
| <i>Cultural dimensions and workplace values</i> (en anglais)  | 3           |          | 18        |          |           | Todd Lubart        |
| Analyse du travail                                            | 3           |          | 18        |          |           | Xavier Caroff      |
| Psychologie des organisations                                 | 3           |          | 18        |          |           | Julie Collange     |
| <b>Bloc Recherche 2</b>                                       |             |          |           |          |           |                    |
| Travail Encadré de Recherche 2                                | 6           |          |           |          |           |                    |
| <b>Bloc Insertion Professionnelle 1</b>                       |             |          |           |          |           |                    |
| 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)

L'objectif général de ce cours est d'aborder des méthodes « hors expérimentation », en particulier lorsque celle-ci n'est pas possible pour des raisons pratiques ou éthiques. Le principe de « causalité » sera notamment discuté, en évoquant des disciplines hors psychologie (épidémiologie, climatologie...) qui peuvent avoir recours à des inférences causales hors expérimentation. Le cours suivra le plan suivant : (1) Rappels sur la causalité, de la méthode expérimentale à la méthode quasi-expérimentale, (2) Mettre en place et évaluer des interventions sur le terrain lorsque l'expérimentation n'est pas possible (Régression discontinue, *Time series designs*; analyses de groupes non équivalents... (3) Construire un questionnaire : biais et

écueils, (4) et (5) Analyses de données utiles : Analyses factorielles des correspondances et Analyses de trajets. Les évaluations porteront sur des questions théoriques et des cas pratiques et méthodologiques.

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 multivariée 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.

Référence principale : Bollen, K.A. (1989) *Structural Equations with Latent Variables*. John Wiley and Sons, Inc., New York.

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          |
|-----------------------------------------------------------|------|----|----|----------------------|
| <b>Bloc Théorique 3</b>                                   |      |    |    |                      |
| <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  |
| <b>Bloc Recherche 3</b>                                   |      |    |    |                      |
| Travail Encadré de Recherche 3                            | 3    |    |    |                      |
| <b>Bloc Complémentaire</b> (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   |
|------------------------------------------------------|------|----|----|---------------|
| <b>Bloc Insertion Professionnelle 2</b>              |      |    |    |               |
| Projet collectif supervisé                           | 3    | 10 |    | Xavier Caroff |
| Atelier – Mémoire Professionnel/Projet de recherche  | 9    |    |    |               |
| Stage Prof./Rech. supervisé 2 (500 heures) & Rapport | 9    |    |    |               |
| <b>Bloc Recherche 4</b>                              |      |    |    |               |
| 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 2026-2027 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](#).

Qui sont mes interlocuteur·rices pour cette UE ?

- Enseignante-référente pour le Parcours Sciences Psychologiques : Octavia Ionescu ([octavia.ionescu@u-pariscite.fr](mailto:octavia.ionescu@u-pariscite.fr))
- Département Engagement étudiant : [ue.engagement@u-pariscite.fr](mailto:ue.engagement@u-pariscite.fr)

Informations en bref & Ressources :

- Mission de 30 heures minimum | Formation en ligne de 2h | MCC : rendu d'un document écrit de 5 pages
- Page intranet : <https://intranet.u-paris.fr/mes-etudes/ue-transverses/ue-engagement-etudiant/>
- Livret étudiant, contenant toutes les informations nécessaires, de l'inscription au rendu du document écrit : <https://cloud.u-paris.fr/s/RfzDKzK6GyDTQL5?dir=/&editing=false&openfile=true>

- Page Moodle (en auto-inscription) : « UE Engagement Étudiant - Faculté Sociétés et Humanités »

#### Attention !

- L'inscription via Moodle est OBLIGATOIRE POUR ETRE INSCRIT·E A L'UE
- Période d'inscription pour la faculté SH : 1 au 29 septembre 2026 pour le S1 | 5 au 23 janvier 2027 pour le S2
- Il faut absolument anticiper et suivre les différentes étapes décrites sur la page Moodle de l'UE pour que l'inscription soit prise en compte.

## 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         | M  |             | 1       | J  |     | 1        | D  | Toussaint      | 1        | M  |                  | 1       | V  | Vacances de fin d'année | 1       | L  |                  | 1    | L  |        | 1     | J  |                       | 1   | S  | Fête du travail        | 1    | M  | SOUT TER4        |
| 2         | Mc |             | 2       | V  |     | 2        | L  |                | 2        | Mc | rattrapage 11/11 | 19      | S  |                         | 2       | M  |                  | 2    | M  |        | 2     | V  |                       | 2   | D  |                        | 2    | Mc | SOUT TER4        |
| 3         | J  |             | 3       | S  |     | 3        | M  |                | 3        | J  |                  | 20      | D  |                         | 3       | Mc |                  | 3    | Mc |        | 3     | S  |                       | 3   | L  |                        | 3    | J  | SOUT TER4        |
| 4         | V  |             | 4       | D  |     | 4        | Mc |                | 4        | V  |                  | 4       | L  |                         | 4       | J  |                  | 4    | J  |        | 4     | D  |                       | 4   | M  |                        | 4    | V  | SOUT TER4        |
| 5         | S  |             | 5       | L  |     | 5        | J  |                | 5        | S  |                  | 5       | M  |                         | 5       | V  |                  | 5    | V  |        | 5     | L  |                       | 5   | Mc |                        | 5    | S  |                  |
| 6         | D  |             | 6       | M  |     | 6        | V  |                | 6        | D  |                  | 6       | Mc | Exam AD1                | 6       | S  |                  | 6    | S  |        | 6     | M  |                       | 6   | J  | Ascension              | 6    | D  |                  |
| 7         | L  |             | 7       | Mc |     | 7        | S  |                | 7        | L  |                  | 7       | J  |                         | 7       | D  |                  | 7    | D  |        | 7     | Mc | Vacances de printemps | 7   | V  |                        | 7    | L  | SOUT MEM PRO     |
| 8         | M  |             | 8       | J  |     | 8        | D  |                | 8        | M  | CC2              | 8       | V  |                         | 8       | L  |                  | 8    | L  |        | 8     | J  |                       | 8   | S  | Victoire 1945          | 8    | M  | SOUT MEM PRO     |
| 9         | Mc |             | 9       | V  |     | 9        | L  |                | 9        | Mc | CC2              | 5       | S  |                         | 9       | M  |                  | 9    | M  |        | 9     | V  |                       | 9   | D  |                        | 9    | Mc | SOUT MEM PRO     |
| 10        | J  |             | 10      | S  |     | 10       | M  |                | 10       | J  | CC2              | 6       | D  |                         | 10      | Mc |                  | 10   | Mc |        | 10    | S  |                       | 10  | L  | Rendu TER 2            | 10   | J  | SOUT MEM PRO     |
| 11        | V  |             | 11      | D  |     | 11       | Mc | Armistice 1918 | 11       | V  | CC2              | 11      | L  | Rendu TER1 & TER3       | 11      | J  |                  | 11   | J  |        | 11    | D  |                       | 11  | M  |                        | 11   | V  | SOUT MEM PRO     |
| 12        | S  |             | 12      | L  |     | 12       | J  |                | 12       | S  |                  | 12      | M  |                         | 12      | V  |                  | 12   | V  |        | 12    | L  |                       | 12  | Mc |                        | 12   | S  |                  |
| 13        | D  |             | 13      | M  |     | 13       | V  |                | 13       | D  |                  | 13      | Mc |                         | 13      | S  |                  | 13   | S  |        | 13    | M  |                       | 13  | J  |                        | 13   | D  |                  |
| 14        | L  | Pré-rentree | 14      | Mc |     | 14       | S  |                | 14       | L  |                  | 14      | J  |                         | 14      | D  |                  | 14   | D  |        | 14    | Mc | Vacances de printemps | 14  | V  |                        | 14   | L  | Rap. stage M1/M2 |
| 15        | M  |             | 15      | J  |     | 15       | D  |                | 15       | M  | DC               | 15      | V  |                         | 15      | L  |                  | 15   | L  |        | 15    | J  |                       | 15  | S  |                        | 15   | M  |                  |
| 16        | Mc |             | 16      | V  |     | 16       | L  |                | 16       | Mc | DC               | 5       | S  |                         | 16      | M  |                  | 16   | M  |        | 16    | V  |                       | 16  | D  |                        | 16   | Mc |                  |
| 17        | J  |             | 17      | S  |     | 17       | M  |                | 17       | J  | DC               | 6       | D  |                         | 17      | Mc | Vacances d'hiver | 17   | Mc |        | 17    | S  |                       | 17  | L  |                        | 17   | J  |                  |
| 18        | V  |             | 18      | D  |     | 18       | Mc |                | 18       | V  | DC               | 18      | L  |                         | 18      | J  |                  | 18   | J  |        | 18    | D  |                       | 18  | M  | Rendu TER4 / Sout TER2 | 18   | V  |                  |
| 19        | S  |             | 19      | L  |     | 19       | J  |                | 19       | S  |                  | 19      | M  |                         | 19      | V  |                  | 19   | V  |        | 19    | L  |                       | 19  | Mc | SOUT TER2              | 19   | S  |                  |
| 20        | D  |             | 20      | M  | CC1 | 20       | V  |                | 20       | D  |                  | 20      | Mc | S1                      | 20      | S  |                  | 20   | S  |        | 20    | M  | CC2 & DC              | 20  | J  | SOUT TER2              | 20   | D  |                  |
| 21        | L  |             | 21      | Mc | CC1 | 21       | S  |                | 21       | L  |                  | 21      | J  |                         | 21      | D  |                  | 21   | D  |        | 21    | Mc | CC2 & DC              | 21  | V  |                        | 21   | L  |                  |
| 22        | M  |             | 22      | J  | CC1 | 22       | D  |                | 22       | M  |                  | 22      | V  |                         | 22      | L  |                  | 22   | L  |        | 22    | J  |                       | 22  | S  |                        | 22   | M  |                  |
| 23        | Mc |             | 23      | V  | CC1 | 23       | L  |                | 23       | Mc |                  | 5       | S  |                         | 23      | M  | CC1              | 23   | M  |        | 23    | V  |                       | 23  | D  |                        | 23   | Mc |                  |
| 24        | J  |             | 24      | S  |     | 24       | M  |                | 24       | J  |                  | 6       | D  |                         | 24      | Mc | CC1              | 24   | Mc |        | 24    | S  |                       | 24  | L  |                        | 24   | J  |                  |
| 25        | V  |             | 25      | D  |     | 25       | Mc |                | 25       | V  |                  | 25      | L  |                         | 25      | J  |                  | 25   | J  |        | 25    | D  |                       | 25  | M  |                        | 25   | V  |                  |
| 26        | S  |             | 26      | L  |     | 26       | J  | Devoir AD1     | 26       | S  |                  | 26      | M  |                         | 26      | V  |                  | 26   | V  |        | 26    | L  |                       | 26  | Mc |                        | 26   | S  |                  |
| 27        | D  |             | 27      | M  |     | 27       | V  |                | 27       | D  |                  | 27      | Mc | S2                      | 27      | S  |                  | 27   | S  |        | 27    | M  |                       | 27  | J  |                        | 27   | D  |                  |
| 28        | L  |             | 28      | Mc |     | 28       | S  |                | 28       | L  |                  | 28      | J  |                         | 28      | D  |                  | 28   | D  |        | 28    | Mc |                       | 28  | V  |                        | 28   | L  |                  |
| 29        | M  |             | 29      | J  |     | 29       | D  |                | 29       | M  |                  | 29      | V  |                         | 29      | L  |                  | 29   | L  | Pâques | 29    | J  |                       | 29  | S  |                        | 29   | M  |                  |
| 30        | Mc |             | 30      | V  |     | 30       | L  |                | 30       | Mc |                  | 5       | S  |                         | 30      | M  |                  | 30   | M  |        | 30    | V  |                       | 30  | D  |                        | 30   | Mc |                  |
|           |    |             | 31      | S  |     |          |    |                | 31       | J  |                  | 6       | D  |                         | 31      | Mc |                  | 31   | Mc | S9     |       |    |                       | 31  | L  | Rendu MEM PRO          |      |    |                  |

# Emploi du temps pour le M1 TOP

Les enseignements mutualisés TOP/CSIR sont indiqués en italique

## MARDI

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

## MERCREDI

| Horaires      | Enseignements                                          | Salle              |
|---------------|--------------------------------------------------------|--------------------|
| 8H30 – 10H30  | Psychologie de l'orientation (Laurent Sovet)           | 3015               |
| 10H45 – 12H45 | <i>Diversité, équité et inclusion (Julie Collange)</i> | <i>Halbwachs</i>   |
|               |                                                        |                    |
| 13H30 – 15H00 | <i>Méthodologie expérimentale (TD)</i>                 | <i>2021 – 2022</i> |
| 15H15 – 17H15 | <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  | Psychologie du training (Franck Zenasni)                    | 3015               |
| 15H15 – 17H15 | <i>Analyse des données (TD – 2 groupes)</i>                 | <i>2021 – 2022</i> |

## VENDREDI

| Horaires      | Enseignements                            | Salle |
|---------------|------------------------------------------|-------|
| 10H00 – 12H00 | Management par les faits (Xavier Caroff) | 1042  |
|               |                                          |       |
| 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                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <i>RSE et relations sociales</i> –<br>Moruzzi & Vasiljevic<br>09h00 – 12h00 | <b>Changements orga. /<br/>Détection et gestion<br/>du potentiel</b><br>Caroline Lafforet<br>09h30 – 12h30 | <b>Créativité et<br/>innovation</b><br>Xavier Caroff<br>10h45 – 12h45 | <b>Évaluation<br/>psychologique</b><br>Stéphanie Le Ferrand<br>09h30 – 12h30 |
|                                                                             |                                                                                                            |                                                                       |                                                                              |
|                                                                             | <b>GRH /<br/>Détection et gestion<br/>du potentiel</b><br>Caroline Lafforet<br>14h00 – 17h00               | <b>Prévention des RPS</b><br>Julie Collange<br>14h00 – 16h00          | <i>Cadre Juridique</i><br>De Tastes et Iboudraren<br>13h30 – 16h30           |
|                                                                             |                                                                                                            | <b>Assessment</b><br>Jessica Verres<br>16h15 – 18h15                  |                                                                              |

## Enseignements mutualisés TOP/CSIR

### RSE et Relations et médiation – Lundi (salle 3015)

- 14 septembre – 9h00-12h00 – RSE Charlotte Moruzzi
- **30 Novembre – 9h00-16h00 – Relations et Médiations, Dimitri Vasiljevic**
- 7 décembre – 9h00-12h00 – Relations et Médiations, Dimitri Vasiljevic
- 14 décembre – 9h00-12h00 – Relations et Médiations, Dimitri Vasiljevic

*NB : il reste deux séances de 3 heures à placer pour le cours RSE*

### Cadre Juridique – Vendredi (Salle 3015)

- 25 SEPT. 2026, de 12h30 à 16h30
- 16 OCT. 2026, de 12h30 à 16h30
- 23 OCT. 2026, de 12h30 à 16h30
- 6 NOV. 2026, de 12h30 à 16h30
- 20 NOV. 2026, de 12h30 à 16h30
- 4 DÉC. 2026, de 12h30 à 16h30
- 11 DÉC. 2026, de 12h30 à 16h30 (Contrôle continu)

# Modalités de contrôle des connaissances et d'évaluation des compétences spécifiques pour les parcours de Master de Psychologie de l'Institut de Psychologie

## 1. Contrôle des connaissances et des compétences par Contrôle Continu Intégral (CCI)

### 1.1. Organisation du contrôle continu intégral

- 1.1.1. Le contrôle continu intégral (CCI) consiste en une évaluation progressive des aptitudes, des connaissances et des compétences, résultant d'une pluralité d'évaluations diversifiées réparties sur l'ensemble du semestre. Il ne comporte pas d'épreuve terminale organisée durant la période d'examens.
- 1.1.2. A l'exception des UE ou ECUE liées aux stages (stage, supervision, rapport de stage, mémoire professionnel, etc.), aux travaux de recherche (p.ex., Travail Encadré de Recherche) et à la pratique professionnelle, un minimum de deux évaluations par unité d'enseignement (UE) ou éléments constitutifs d'UE (ECUE) est requis. Aucune évaluation ne peut représenter plus de 50% de la note finale de l'UE ou de l'ECUE.
- 1.1.3. Les évaluations organisées pour le CCI peuvent prendre des formes variées : épreuves écrites ou orales, dossiers, exposés, rapports, mémoires, analyses de cas, productions individuelles ou collectives, etc. La dernière évaluation du semestre peut porter sur l'ensemble des contenus pédagogiques dispensés dans l'UE ou l'ECUE.
- 1.1.4. La fréquence et la nature des épreuves peuvent varier selon les UE ou ECUE concernées. Lorsque les conditions pédagogiques le permettent, les évaluations sont réparties sur l'ensemble du semestre. Une première évaluation intervient, dans la mesure du possible, suffisamment tôt afin de permettre aux étudiant·e-s d'apprécier leur progression. Les résultats sont communiqués dans des délais compatibles avec la poursuite des apprentissages.
- 1.1.5. Une épreuve de contrôle continu ne fait pas l'objet de convocation si elle a lieu pendant une heure d'enseignement de cours magistraux, de travaux dirigés ou de travaux pratiques. Les étudiants concernés seront convoqués si le contrôle continu doit avoir lieu en dehors de l'emploi du temps prévu.
- 1.1.6. Le CCI repose principalement sur une évaluation individuelle. Mais il peut également comporter une part d'évaluation collective (projets ou productions réalisés en groupe). Quelles que soient les modalités d'organisation du CCI, celles-ci doivent permettre d'apprécier les compétences individuelles des étudiant·e-s.
- 1.1.7. Le CCI garantit l'égalité de traitement entre les étudiant·e-s, sans impliquer une stricte identité des sujets ou modalité d'évaluation. Lorsque plusieurs groupes sont concernées, les épreuves peuvent différer d'un groupe à l'autre, mais

l'équipe pédagogique veille, dans la mesure du possible, à l'harmonisation des compétences évaluées et des notations.

## **1.2. Absences aux évaluations prévues pour le CCI**

- 1.2.1. Toute absence à une évaluation doit être justifiée auprès du secrétariat pédagogique dans un délai de huit jours ouvrés suivant la date de l'épreuve. Au-delà de ce délai (hors dimanche et jours fériés), l'absence est considérée comme injustifiée.
- 1.2.2. Lorsque l'absence est dûment justifiée, les responsables de la formation, en accord avec les responsables de l'enseignement concerné, organisent une épreuve de substitution. Cette épreuve de substitution peut prendre une forme différente de celle initialement prévue et elle peut porter sur l'ensemble des contenus pédagogiques dispensés.
- 1.2.3. En cas de situation empêchant l'organisation d'une épreuve de substitution, les responsables de la formation, en accord avec les responsables de l'enseignement concerné, peuvent exceptionnellement décider de neutraliser la note correspondant à l'épreuve manquée.
- 1.2.4. Lorsque les absences justifiées portent sur une part substantielle des évaluations (i.e.; la moitié ou plus des coefficients), le jury apprécie la possibilité d'évaluer les compétences acquises et peut, le cas échéant, prononcer une défaillance. La défaillance empêche la validation de l'UE ou ECUE, du bloc et du semestre par compensation.
- 1.2.5. Toute absence injustifiée (ABI) peut entraîner l'attribution de la note « 0 » pour l'épreuve concernée, sans préjudice de l'appréciation souveraine du jury. En cas d'absence injustifiée à l'ensemble des évaluations prévues dans une UE ou ECUE, le jury peut déclarer l'étudiant·e défaillant·e. La défaillance empêche la validation de l'UE ou ECUE, du bloc et du semestre par compensation.

## **1.3. Retards prévus pour la remise des devoirs**

- 1.3.1. En cas d'impossibilité de remettre un devoir à la date prévue dans le cadre des évaluations planifiées sur le semestre, un délai supplémentaire peut être accordé, sur présentation d'un justificatif jugé recevable. La demande de délai doit être effectuée auprès de l'enseignant responsable de l'UE ou ECUE, au plus tôt 15 jours avant la date de remise initialement prévue et, au plus tard, le jour même. A défaut, le travail peut être pénalisé, ou considéré comme non remis et peut être noté « 0 » sauf situation exceptionnelle appréciée par l'équipe pédagogique ou le jury.
- 1.3.2. En cas d'absence régulièrement justifiée d'une durée supérieure à deux semaines consécutives durant le semestre, un délai peut être accordé par les responsables de la formation en accord avec l'enseignant responsable de l'UE ou de l'ECUE concernée.

## **2. Assiduité en cours**

- 2.1.** Certaines UE ou ECUE peuvent comporter une obligation de présence, justifiée par leurs objectifs pédagogiques. Conformément aux articles 1 et 2 de l'arrêté du 30 juillet 2019, les conditions d'assiduité sont portées à la connaissance des étudiants qui sont tenus de les respecter.
- 2.2.** Toute absence à un enseignement soumis à obligation de présence doit être justifiée. En cas d'absences répétées, mêmes justifiées, compromettant le suivi pédagogique ou l'évaluation des compétences, le jury peut apprécier la situation de l'étudiant-e et décider, le cas échéant, d'une défaillance dans l'UE ou l'ECUE concernée. La défaillance empêche la validation de l'UE ou ECUE, du bloc et du semestre par compensation.

### **3. Modalités de compensation**

- 3.1.** Les masters sont organisés en semestres, en blocs de connaissances et de compétences et en unités d'enseignement (UE), elles-mêmes éventuellement composées d'ECUE.
- 3.2.** Au sein de chaque bloc, les notes des différentes UE ou ECUE peuvent se compenser, sous réserve qu'elles soient supérieures ou égales à la note seuil de 7/20. Par exception, pour les UE ou ECUE liées aux stages (stage, supervision, rapport de stage, mémoire professionnel, etc.), au travail de recherche (p.ex., Travail Encadré de Recherche), ou à la pratique professionnelle, la note minimale requise peut être fixée à 10/20.
- 3.3.** La note obtenue par l'étudiant-e pour chaque bloc correspond à la moyenne des notes des UE qui le composent, pondérée par leurs coefficients respectifs. Un bloc est validé lorsque cette moyenne est égale ou supérieure à 10/20. Il n'y a pas de compensation entre les blocs lorsqu'ils sont composés de plusieurs UE. L'ensemble des blocs doit donc être validé pour valider un semestre d'enseignement et, par conséquent, une année du parcours de formation.

### **4. Redoublement**

- 4.1.** Le redoublement en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année de master n'est pas de droit ; il est soumis à l'autorisation du jury.
- 4.2.** Compte tenu du caractère professionnalisant du diplôme et de son articulation avec l'accès au titre de psychologue, le jury apprécie la capacité de l'étudiant-e à satisfaire aux exigences professionnelles, scientifiques et déontologiques de la formation.
- 4.3.** Lors de ses délibérations, le jury apprécie notamment : les résultats obtenus, la progression pédagogique, l'investissement et l'assiduité, les aptitudes professionnelles et la situation personnelle de l'étudiant-e si des éléments ont été portés à la connaissance du jury avant la date de tenue du jury.
- 4.4.** La durée maximale d'inscription dans le diplôme est fixée à 3 ans. Toute dérogation relève de la compétence du jury.

# 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 proposés pour le Travail Encadré de Recherche (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.

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

Julie Collange (responsable du parcours TOP) – [julie.collange@u-pariscite.fr](mailto:julie.collange@u-pariscite.fr)

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

## **L'empathie au travail**

Xabi BORTEYROU et Xavier CAROFF

LaPEA, Université Paris Cité

[xavier.borteyrou@u-pariscite.fr](mailto:xavier.borteyrou@u-pariscite.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 encouragés, 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](mailto: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-pariscite.fr](mailto:marion.botella@u-pariscite.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-pariscite.fr](mailto:marion.botella@u-pariscite.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.

# Créativité et innovation dans les organisations

Xavier CAROFF

LaPEA, Université Paris Cité

[xavier.caroff@u-pariscite.fr](mailto:xavier.caroff@u-pariscite.fr)

La créativité est aujourd'hui considérée comme l'une des compétences les plus importantes pour faire face aux transformations du monde du travail. Les organisations recherchent des collaborateurs capables de proposer des idées nouvelles, de résoudre des problèmes complexes et de contribuer à l'innovation. Pourtant, les facteurs qui favorisent – ou freinent – l'expression de la créativité au travail demeurent encore imparfaitement compris.

Les projets proposés dans ce domaine visent à mieux comprendre les mécanismes psychologiques et organisationnels qui soutiennent la créativité et l'innovation au sein des entreprises et des administrations. Quatre thèmes de recherche (au choix) sont proposés :

## **Thème 1 – Oser proposer des idées nouvelles : pourquoi certains salariés prennent-ils plus de risques que d'autres ?**

Proposer une idée originale au travail n'est jamais totalement sans risque. Une suggestion innovante peut être valorisée et conduire à une amélioration des pratiques, mais elle peut aussi être ignorée, critiquée ou perçue comme une remise en question des habitudes établies. Dès lors, pourquoi certains salariés osent-ils prendre ce risque alors que d'autres préfèrent s'abstenir ?

Ce projet vise à identifier les facteurs qui favorisent la prise de risque créative au travail. Une attention particulière sera portée aux caractéristiques individuelles (personnalité, confiance en soi, motivation, tolérance à l'incertitude, etc.) ainsi qu'aux caractéristiques du contexte professionnel (climat organisationnel, culture d'entreprise, soutien du management, etc.). L'objectif est également de comprendre comment ces différents facteurs interagissent pour favoriser l'émergence et la mise en œuvre d'idées innovantes.

## **Thème 2 – Les croyances peuvent-elles stimuler ou freiner la créativité au travail ?**

Pourquoi certaines personnes ont-elles l'intention de proposer des idées nouvelles alors que d'autres s'en abstiennent ? Les salariés qui pensent que leurs idées seront valorisées sont-ils plus créatifs ? Les normes du groupe ou les attentes du manager influencent-elles l'expression de la créativité ?

Ce projet s'appuie sur la théorie du comportement planifié afin d'étudier le rôle des croyances dans l'apparition des comportements créatifs. Il s'intéresse notamment aux croyances relatives aux conséquences attendues de la créativité, à la pression sociale perçue et au sentiment de pouvoir agir de manière créative malgré les contraintes rencontrées. L'objectif est de comprendre comment ces croyances influencent l'intention d'être créatif et, au-delà, les comportements effectivement observés dans le contexte professionnel.

## **Thème 3 – Faut-il vraiment être en adéquation avec son environnement de travail pour être créatif ?**

La psychologie du travail montre généralement que les salariés sont plus performants et plus satisfaits lorsque leurs compétences, leurs attentes et leurs besoins correspondent aux caractéristiques de leur environnement professionnel. Mais cette adéquation est-elle toujours favorable à la créativité ?

Certaines recherches récentes suggèrent qu'un certain décalage entre la personne et son environnement pourrait parfois constituer une source de remise en question,

d'adaptation et d'innovation. Ce projet vise à explorer les liens entre l'adéquation personne-environnement (P-E fit), ses différentes formes, et l'expression de comportements créatifs et innovants. Il permettra notamment de déterminer si les situations d'adéquation ou, au contraire, de désajustement constituent les conditions les plus favorables à la créativité.

#### **Thème 4 – Quels types d'organisations favorisent réellement la créativité ?**

Toutes les organisations affirment encourager l'innovation. Pourtant, certains environnements de travail semblent beaucoup plus propices à l'émergence d'idées nouvelles que d'autres.

Ce projet vise à identifier les caractéristiques des environnements professionnels qui soutiennent le mieux la créativité et l'innovation. Il s'intéresse notamment à des dimensions telles que l'autonomie, le soutien à l'innovation, la reconnaissance, la coopération entre collègues ou encore la tolérance à l'erreur. L'objectif est également d'étudier la manière dont ces caractéristiques interagissent avec les différences individuelles entre salariés afin de mieux comprendre pourquoi certaines personnes expriment davantage leur potentiel créatif que d'autres dans un même contexte organisationnel.

## **Identité sociale et hiérarchie des groupes dans les interactions entre les usagers de la route**

Nadine CHAURAND

LaPEA, Université Gustave Eiffel

[nadine.chaurand@univ-eiffel.fr](mailto:nadine.chaurand@univ-eiffel.fr)

Depuis quelques décennies, dans les pays industrialisés, la part des modes de transport actifs (marche, vélo, trottinettes électriques...) augmente en ville. Cette nouvelle répartition peut entraîner des conflits intergroupes entre les différents usagers qui partagent l'espace routier. En effet, selon l'approche de l'identité sociale (Tajfel & Turner, 1986 ; Tajfel et al., 1979), chaque usager peut être défini comme un membre du groupe social des "usagers de son mode de déplacement", ce qui peut influencer son comportement et celui des usagers d'autres groupes lors d'interactions sur la route. Ces groupes d'usagers diffèrent selon leurs taille, statut et pouvoir sur les autres, conduisant à une hiérarchie perçue entre les modes de transport, laquelle peut conduire à des situations conflictuelles entre les usagers de différents groupes, à l'adoption de comportements à risque ou hostiles, voire à des agressions.

L'objectif de ce TER sera d'étudier le rôle de l'identité sociale « usager d'un mode de transport particulier » et de la hiérarchie entre ces groupes d'usagers dans les perceptions des différents groupes et les comportements de mobilité problématiques (à risque ou agressifs), en particulier entre usagers de voitures et usagers de modes actifs dits vulnérables. Cet objectif pourra se traduire par deux questions :

a) quels facteurs, personnels et situationnels, expliquent l'activation de l'identité sociale liée à un mode de transport : quels usagers se définissent systématiquement par leur mode de transport, quelles situations d'interaction sur la route favorisent l'activation de l'identité sociale ?

b) quelles sont les conséquences de l'activation de cette identité sociale sur la perception des autres usagers et l'interprétation des situations d'interaction, sur l'adoption de comportements à risque ou hostiles, sur l'acceptabilité des politiques publiques, ... ; et y a-t-il des différences selon le mode de transport activé ?

*Références :*

- Andrieu, C.F.A., Dommes, A., Collange, J. (2026). Road users' stereotypes, emotions and behavioral intentions: Comparisons between motorists, cyclists and pedestrians, *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour* (116), 103419, <https://doi.org/10.1016/j.trf.2025.103419>.
- Chaurand, N., Delhomme, P. (2013). Cyclists and drivers in road interactions: A comparison of perceived crash risk, *Accident Analysis & Prevention* (50), 1176-1184. <https://doi.org/10.1016/j.aap.2012.09.005>.
- Hoekstra, A.T.G., Twisk, D.A.M., Hagenzieker, M.P. (2018). Do road user roles serve as social identities? Differences between self-described cyclists and car drivers, *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour* (59), 365-377, <https://doi.org/10.1016/j.trf.2018.09.006>.
- Prati, G., Marín Puchades, V., & Pietrantonio, L. (2017). Cyclists as a minority group? *Transportation Research Part F: Traffic Psychology and Behaviour*, 47, 34-41. <https://doi.org/10.1016/j.trf.2017.04.008>.
- Tajfel, H., Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behaviour. In S. Worchel; W. G. Austin (eds.). *Psychology of Intergroup Relations*. Chicago, IL: Nelson-Hall. pp. 7-24.
- Tajfel, H., Turner, J. C., Austin, W. G., & Worchel, S. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *Organizational identity: A reader*, 56-65.

## **Le travail, miroir de notre valeur ? Menaces à l'estime de soi santé au travail**

**Julie COLLANGE & Xabi BORTEYROU**

LaPEA, Université Paris Cité

[julie.collange@u-pariscite.fr](mailto:julie.collange@u-pariscite.fr)

[xavier.borteyrou@u-pariscite.fr](mailto:xavier.borteyrou@u-pariscite.fr)

Les modèles classiques du stress au travail expliquent généralement les atteintes à la santé psychologique par l'existence d'exigences professionnelles élevées ou d'un manque de ressources. Cependant, d'autres approches soulignent que le stress ne dépend pas uniquement des caractéristiques objectives du travail, mais également de la manière dont celles-ci sont interprétées par les individus. Dans la continuité du modèle transactionnel de Lazarus et Folkman (1984), le modèle Stress as Offense to Self (SOS ; Semmer et al., 2019) considère que certaines situations professionnelles sont stressantes car elles peuvent être vécues comme des menaces pour l'identité et l'estime de soi.

Le modèle SOS distingue deux formes de menaces à l'estime de soi. La première renvoie au sentiment d'insuffisance, qui apparaît lorsque les individus ont le sentiment de ne pas être à la hauteur des exigences de leur activité. La seconde correspond au sentiment de dévalorisation sociale, qui résulte d'un manque de reconnaissance, de respect ou de soutien de la part de l'entourage professionnel, et du sentiment de ne pas être apprécié à sa juste valeur.

Deux pistes de recherche pourront être envisagées. D'une part, l'objectif pourra être d'identifier les caractéristiques du travail susceptibles de favoriser ces deux formes de menace de l'image de soi et d'examiner leurs conséquences spécifiques sur les émotions ressenties, la santé psychologique et les attitudes au travail (e.g., engagement organisationnel). D'autre part, le mémoire pourra également s'intéresser à des configurations plus spécifiques, dans lesquelles les individus se sentent compétents mais insuffisamment reconnus, ou, au contraire, bénéficient d'une reconnaissance sociale tout en doutant de leurs propres capacités. Il pourra notamment examiner si certaines catégories d'individus, définies par exemple par leur genre ou leur position sociale, sont plus susceptibles de présenter ces configurations « ambivalentes » et si celles-ci sont associées à des conséquences psychologiques et professionnelles spécifiques.

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

Julie COLLANGE

LaPEA, Université Paris Cité

[julie.collange@u-pariscite.fr](mailto:julie.collange@u-pariscite.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).

Cette thématique vise à comprendre pourquoi certaines personnes ont davantage tendance à éprouver de la gratitude lorsqu'elles reçoivent de l'aide, tandis que d'autres ressentent plus facilement un sentiment d'endettement ou d'inconfort émotionnel. Plus généralement, cette thématique s'intéresse à la manière dont les différences dans **la disposition à la gratitude** – qu'il s'agisse de la tendance à apprécier les aspects positifs de la vie ou à reconnaître les bienfaits reçus d'autrui – façonnent la façon dont les individus interprètent, ressentent et répondent aux bienfaits dont ils sont bénéficiaires.

Le mémoire pourra notamment examiner les liens entre la disposition à la gratitude, ses différentes dimensions, la manière dont les individus perçoivent les situations d'aide – notamment en termes de soutien ou, au contraire, de menace pour leurs besoins psychologiques fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'appartenance –, les émotions qu'ils ressentent, ainsi que les comportements qui en découlent (e.g., rendre la pareille, accepter l'aide proposée).

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

Todd LUBART

LaPEA, Université Paris Cité

[todd.lubart@u-pariscite.fr](mailto:todd.lubart@u-pariscite.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 carbone

Christophe Mouchiroud

LaPEA, Université Paris Cité

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 & Kleinhückelkotten, 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., & Kleinhückelkotten, 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-pariscite.fr](mailto:laurent.sovet@u-pariscite.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 21<sup>e</sup> siècle ? Vers une approche orientante de l'école. In D. Canzittu (Éd.), *Penser et agir l'orientation du 21<sup>e</sup> 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-pariscite.fr](mailto:laurent.sovet@u-pariscite.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 (Allan et al., 2019). Dans le cadre de ce TER, il sera attendu de d'explorer les liens entre le travail signifiant et d'autres construits faisant résonance avec la psychologie du 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-pariscite.fr](mailto:camille.tordet@u-pariscite.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 ; Norworthy 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.

## Tendances, connaissances ou compétences intrapersonnelles, et les comportements liés au travail, à la santé ou à l'éco-citoyenneté

Franck ZENASNI

LaPEA, Université Paris Cité

[Franck.zenasni@u-pariscite.fr](mailto:Franck.zenasni@u-pariscite.fr)

Dans le champ de l'étude des différences individuelles, un ensemble de variables — appelées « construits » — décrit les tendances et/ou les capacités des individus à se centrer sur eux-mêmes. Ces qualités intrapersonnelles sont définies comme des facteurs ou des processus propres à l'individu, tels que les attitudes, la prise de décision, le concept de soi, l'estime de soi ou l'autorégulation.

Par exemple, Litman et ses collègues (2016) ont introduit le concept de **curiosité intrapersonnelle (InC)**, qui implique une introspection curieuse visant à mieux comprendre son propre monde intérieur. Bien que les tendances intrapersonnelles ne soient pas intrinsèquement liées aux traits ou aux compétences interpersonnelles, on suppose que le développement des compétences intrapersonnelles peut influencer les comportements interpersonnels.

En s'appuyant sur cette idée, Bénabou et Tirole (2003) ont proposé le concept de **connaissance de soi imparfaite**, suggérant que les individus manquent souvent d'une conscience totale de leurs propres capacités ou préférences. Ce manque de

conscience de soi peut orienter leurs comportements et introduire des biais dans la prise de décision économique.

Bien qu'il s'agisse d'un concept ancien, on assiste également à un renouveau du concept de **dépassement de soi (self-transcendence)**. L'Association Américaine de Psychologie (*American Psychological Association*) le définit comme un état dans lequel un individu est capable de regarder au-delà de sa propre personne et d'adopter une perspective plus large, incluant l'aide apportée aux autres.

Enfin, l'ensemble de ces dimensions pourrait être lié au concept de **sagesse (wisdom)**, définie comme : « L'intégration de qualités cognitives, métacognitives et non cognitives pour produire des actions qui sont non seulement intelligentes et créatives, mais aussi éthiques, et qui bénéficient non seulement à l'individu, mais favorisent également le bien commun » (Glück & Brienza, 2025, p3).

L'objectif de ce mémoire de Master sera d'examiner empiriquement les relations potentielles entre ces tendances, connaissances ou compétences intrapersonnelles, avec les comportements humains liés **au travail, à la santé ou à l'éco-citoyenneté (comportements pro-environnementaux)**.

#### *Références bibliographiques :*

- Bénabou, R., & Tirole, J. (2003). *Self-knowledge and self-regulation: An economic approach*. The psychology of economic decisions, 1, 137-167.
- Glück, J., & Brienza, J. P. (2025). *Wisdom in action: A call to bridge fields in psychology (and beyond) to solve complex world problems*. American Psychologist.
- Litman, J. A., Robinson, O. C., & Demetre, J. D. (2016). *Intrapersonal curiosity: Inquisitiveness about the inner self*. Self and Identity, 16(2), 231-250.

# Informations administratives

## Horaires et jours d'ouverture de l'Institut

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

## Secrétariat pédagogique

Mme Edith BARET

Scolarité Master (2ème étage - Bureau 2054)

Tél. : 01 76 53 30 56

Courriel : [edith.baret@u-pariscite.fr](mailto:edith.baret@u-pariscite.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.psycho@u-pariscite.fr](mailto:bureau-des-stages.psycho@u-pariscite.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 :

- Mardi: 9h30 - 12h00 / 13h30 - 16h30
- Mercredi: 09h30 - 12h30
- Jeudi : 13h30 - 16h30
- Lundi et 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](mailto: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-pariscite.fr/bienvenue/>

**Attention :** Nous vous rappelons que les informations officielles vous seront envoyées sur votre adresse étudiant-e @etu.u-pariscite.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://moodle2026.u-pariscite.fr/login/index.php>

# Handicap, Santé et prévention

## Pôle Handicap Étudiant Université Paris Cité :

Le pôle handicap est « chargé d'accompagner les étudiants en situation de handicap et de mettre en place les aménagements pédagogiques, techniques et humains nécessaires au bon déroulement du cursus et d'apporter un suivi personnalisé » à travers un PAEH (Plan Accompagnement Étudiant en situation de Handicap)

**Date limite d'inscription au relais handicap est le 30 octobre 2026 ! Vous devez rapidement prendre rendez-vous en envoyant un mail à l'adresse suivante :**

relais-odeon@u-pariscite.fr

**Un rendez-vous vous sera proposé rapidement pour constituer votre dossier**

**Personnes référentes à l'Institut de Psychologie :**

Référente pédagogique : Nathalie Angeard ; bureau 5059 (nathalie.angeard@u-pariscite.fr)

Référente scolarité Master : Sahra Khobzi (sahra.khobzi@u-pariscite.fr)

## Service de Santé Étudiant U Paris Cité :

Le Service de la Santé Universitaire (SSE) est un service de santé proposant des consultations sans avance de frais dédiées aux étudiants.

Des consultations de médecine générale avec un médecin généraliste sont ouvertes sur rendez-vous via Doctolib.

Des consultations spécifiques (gynécologie, médecine du sport et dispositif « Bouge ta santé », dentiste, nutritionniste, sexologue, psychiatre, tabacologie, sage-femme) sont possibles sur les antennes du SSE. Tous les rendez-vous se prennent sur Doctolib en sélectionnant le site et le praticien de son choix.

Pour chaque consultation, l'étudiant doit apporter sa carte d'étudiant, carte vitale et mutuelle, ou attestation d'assurance maladie ou une attestation d'assurance maladie le cas échéant, aucune avance de frais n'est à prévoir.

Les étudiants peuvent également trouver une aide pour l'ouverture de leurs droits à la sécurité sociale ou pour la demande d'une complémentaire santé.

**Bon à savoir :** Vous pouvez déclarer un des médecins du SSE comme **médecin traitant**.

## Dispositifs d'aide psychologique du Service de Santé des Étudiants

Plusieurs psychologues sont à votre écoute dans nos différents sites pour des consultations d'aide, d'écoute et de suivi psychologique.

**Ces professionnels vous recevront :**

- À tout moment de l'année universitaire ;
- Pour une seule consultation, sur une courte période ou régulièrement ;
- Quelle que soit votre année d'étude ;
- En toute confidentialité.

Des médecins psychiatres sont également à votre écoute au sein de notre centre de santé.

**Pour les étudiants de l'Institut de psychologie, contacter le Centre Saint-Charles**

47 Rue des Bergers, Paris 15<sup>e</sup>

01 89 68 41 98

saint-charles.sse@u-pariscite.fr

# Les étudiantes et étudiants aidants

L'Université Paris Cité accompagne et soutient les étudiantes et étudiants qui s'occupent au quotidien d'un proche en perte d'autonomie pour des raisons liées à l'âge, à un handicap, à une maladie chronique ou invalidante.

Les étudiantes et étudiants aidants apportent des soins ou un soutien régulier à un membre de leur famille ou à un proche ayant besoin d'aide en raison d'un problème de santé physique, mentale ou d'un handicap.

## Au sein de l'Université Paris Cité :

1. Accompagnement tout au long de l'année
  - ➔ Pôle vie étudiante avec 2 référentes pour les étudiants aidants
  - Demande de rendez-vous via HELP
2. Aménagement d'études et d'exams
  - ➔ Rôle de la scolarité
3. Valorisation des compétences liées à l'aidance
  - ➔ UE Engagement étudiant
4. Consultations médicales et psychologiques
  - ➔ Service de santé des étudiants
5. Groupes de soutien pour les étudiants aidants
  - ➔ 1 fois par mois tout au long de l'année

**Semaine de sensibilisation** : 28 septembre au 2 octobre 2026

Sur les sites/campus de l'université :

- Stands d'information
- Présentations « flash » en cours
- Vidéos pour les RS

**Et des aides à l'extérieur de l'UPC** : [etudiant.gouv.fr/fr/etre-etudiant-aidant-3135](https://etudiant.gouv.fr/fr/etre-etudiant-aidant-3135)

# 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 :

- **Professionnalisation 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](mailto:cogitop.association@gmail.com)**

# Code de déontologie des psychologues

Version consolidée au 9 septembre 2021

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

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

## PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

## PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

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

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

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

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

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

### Principe 3 : Intégrité et probité

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

#### **Principe 4 : Compétence**

La·le psychologue tient sa compétence :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **TITRE I - EXERCICE PROFESSIONNEL**

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

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

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

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

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

## CHAPITRE II CONDITIONS D'EXERCICE

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

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

Article 6 : L'exercice professionnel de la-du psychologue nécessite une installation appropriée dans des locaux adéquats et qui garantissent la confidentialité. La-le psychologue dispose de moyens suffisants et adaptés à ses actes professionnels et aux publics auprès desquels elle-il intervient. Elle-il protège contre toute 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 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 cette dernier·e, qui peut alors décider de retirer son consentement et exiger que les données la·le concernant soient détruites.

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

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

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

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

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

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

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