

**UNIVERSITE LUMIERE LYON 2
INSTITUT DE PSYCHOLOGIE**

MENTION DE MASTER

PSYCHOLOGIE SOCIALE, DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS

Guide des études

2016-2020

(Version : 05/03/2020)

**UNIVERSITÉ
LUMIÈRE
LYON 2**



**ÉCOLE
CENTRALE LYON**

SOMMAIRE

1. Introduction.....	3
2. Présentation générale du Master PSTO	4
3. Contacts utiles	7
4. Modalités d'accès au Master PSTO : prérequis, dossier et entretien	8
5. La première année du Master PSTO : structure des enseignements.....	10
6. La première année du Master PSTO : contenu des enseignements	10
7. Le parcours Promotion et Education pour la Santé (PES)	17
8. Le parcours Psychologie Sociale Appliquée (PSA)	21
9. Le parcours Psychologie du Travail et des Organisations (PTO)	25
10. Le parcours Psychologie des Activités et des Représentations Collectives (PARC).....	31
10.1. Vue d'ensemble.....	31
10.2. L'option de parcours Représentations et Transmissions Sociales (RTS)	34
10.3. L'option de parcours Travail Coopératif Travail en Réseau (TCTR)	40
ANNEXE 1 : Règlement général de scolarité MASTER - Université Lyon2.....	45
ANNEXE 2 : Code de Déontologie des Psychologues	50
ANNEXE 3 : Déontologie et Ethique de la Recherche en Psychologie.....	57

1. Introduction

Depuis l'année 2016, les études de Master proposées par l'Institut de Psychologie de l'Université Lumière Lyon 2 sont organisées par « mention de Master » selon la nomenclature proposée par le Décret n° 2016-672 du 25 mai 2016 relatif au diplôme national de master. Ces actuelles mentions se substituent aux anciennes « spécialités » insérées auparavant dans une seule mention de Psychologie. Les mentions ne distinguent plus les masters « recherche » et les masters « professionnels ». Il s'agit de masters « mixtes » qui permettent d'obtenir le titre de psychologue sous réserve de posséder une licence de psychologie¹, un M1 et un M2 de psychologie et d'avoir effectué un stage de 500 h pendant le master ou dans l'année qui suit l'obtention du diplôme de master selon les modalités décrites dans l'Arrêté du 19 mai 2006 relatif aux modalités d'organisation et de validation du stage professionnel prévu par le décret n° 90-255 du 22 mars 1990 modifié fixant la liste des diplômes permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue.

Les étudiant.e.s du master PSTO doivent respecter le code de déontologie des psychologues en vigueur (voir annexe 2 de ce guide) et sont évalué.e.s à ce propos.

Depuis la loi n° 2016-1828 du 23 décembre 2016 portant adaptation du deuxième cycle de l'enseignement supérieur au système LMD, l'accès à ces mentions de master s'effectue au niveau de l'entrée en 1^{re} année de master et non plus entre la première et la deuxième année, en particulier pour la mention PSTO qui est l'objet de ce guide.

Le tableau suivant permet de situer la mention PSTO parmi l'offre de master de l'université Lyon 2 en psychologie.

<i>Mention de master</i>	<i>Parcours proposés à l'intérieur de chaque mention</i>
Psychologie sociale, du travail et des organisations	<ul style="list-style-type: none">- Promotion et éducation pour la santé (PES)- Psychologie sociale appliquée (PSA)- Psychologie du travail et des organisations (PTO)- Psychologie des activités et des représentations collectives (PARC) :<ul style="list-style-type: none">o option Représentations et transmissions sociales (RTS)o option Travail coopératif travail en réseau (TCTR)
Psychologie de l'éducation et de la formation	<ul style="list-style-type: none">- Développement, éducation et handicap
Psychologie : Psychopathologie clinique psychanalytique	<ul style="list-style-type: none">- Approches cliniques et modélisations des psychopathologies- Psychologie et psychopathologie cliniques- Psychologie clinique de l'enfant et de l'adolescent
Psychologie	<ul style="list-style-type: none">- Psychologie cognitive des apprentissages- Neuropsychologie

¹ Licence effectuée en France ou reconnue équivalente.

2. Présentation générale du Master PSTO

La mention « Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations » a pour finalité de former des étudiant.e.s capables de maîtriser les concepts et techniques d'intervention dans les champs du travail et des enquêtes sur des problématiques relatives aux phénomènes sociaux (santé, précarité, communication sociale, usages des nouvelles technologies, comportements à risques, environnement, politiques publiques en matière sociale, bien-être et souffrance au travail, changements sociaux, etc.). Sur le plan scientifique, cette mention articule les avancées les plus récentes des recherches en psychologie sociale et en psychologie du travail dans les champs suivants :

- Compréhension et analyse de la pensée sociale en contextes (représentations et mémoires sociales, transmission, expériences) ;
- Articulation des problématiques de santé avec les conditions d'emploi (précarité) et les conditions de travail (intensification, flexibilité) ;
- Usages des technologies de l'information et de la communication et leurs incidences sur les activités professionnelles et sociodomestiques ;
- Analyse des comportements à risque et de leurs déterminants psychosociaux (santé, travail).

La mention est adossée au laboratoire GRePS (EA 4163) : « Groupe de Recherche en Psychologie Sociale » avec les deux axes de recherche qui l'animent : « Pensée sociale en contexte » et « Psychologie du travail ». Plus d'informations sur le site du GRePS : <http://greps.univ-lyon2.fr/>

Cette mention est co-accréditée entre l'université Lumière Lyon 2 et l'École Centrale de Lyon (<https://www.ec-lyon.fr/formation/master/masters-recherche-professionnel>).

La formation est organisée sur la base d'un tronc commun en M1 permettant de préparer les étudiants à accéder en M2 à des parcours de master offrant chacun une spécialisation de haut niveau sur différents domaines professionnels :

- Psychologie du travail et des organisations
- Recherches sur les représentations sociales et la mémoire sociale
- Impacts et usages sociaux des technologies de l'information et de la communication
- Changements sociaux, urbains, discriminations, précarité
- Interventions visant à modifier les comportements de santé

Les parcours sont néanmoins fortement mutualisés (30 %), entre eux et avec des masters d'autres UFR et d'autres établissements, pour les acquisitions de compétences transversales (méthodes, démarches de diagnostic et d'intervention, pratiques scientifiques, etc.)

Sur les deux années, le socle commun de compétences de la mention représente :

- 50 ECTS pour la première année de Master
- 20 ECTS pour la seconde année de Master

Après un tronc commun en psychologie sociale et psychologie du travail en M1, quatre parcours sont proposés dans la mention « Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations » :

- Psychologie du Travail et des Organisations (PTO)
- Psychologie Sociale Appliquée (PSA)
- Psychologie des Activités et des Représentations Collectives (PARC)
- Promotion et Éducation pour la Santé (PES)

Le parcours PARC accueille également des étudiants ingénieurs de 3e année de l'École Centrale de Lyon. Le parcours PES est proposé conjointement avec la Mention de Master « Sciences de l'éducation » de l'université Lyon 2 et la mention de Master « Santé publique » de l'université Lyon 1. Cependant, seuls les étudiants de la mention « Psychologie sociale, du travail et des organisations » peuvent prétendre au titre de psychologue après l'obtention du diplôme de Master.

Le parcours « Psychologie du Travail et des Organisations » forme des psychologues qui se destinent à la fonction « Personnel » au sens large (Service Ressources Humaines, Service Formation, Cabinet-conseil, Centre de bilan, Service « conditions de travail ») dans les secteurs public et privé, industriel et tertiaire. La formation a été créée en 1964 et a formé plus de 800 psychologues du travail.

Les psychologues du travail et des organisations interviennent dans les domaines suivants :

- La politique de l'emploi (actions d'insertion, orientation, bilan de carrière, études de poste, référentiels métiers).
- La gestion sociale du personnel (mobilité interne et externe, recrutement, outplacement, évaluation des compétences).
- La formation intra et inter-entreprise(s) (politique, conception, stratégie, animation, évaluation).
- La communication dans l'entreprise et dans le travail (démarche de diagnostic et d'audit, mise en place de plans de communication).
- L'organisation du travail (audit, conseil).
- Le conseil et l'accompagnement de projets de changement.
- Les conditions de travail : travail et sécurité, prévention du stress, psychopathologies au travail.

Le parcours « Psychologie Sociale Appliquée » a pour objectif de former des psychologues sociaux praticiens capables d'appliquer concrètement les connaissances en psychologie sociale dans le cadre de démarches d'analyse, de diagnostic, d'accompagnement et de conseil dans différents contextes sociaux et professionnels. Ce parcours forme à l'expertise, l'intervention, au conseil et aux questions du changement et de l'innovation sous ses aspects psychosociaux dans des milieux aussi divers que les institutions publiques, le monde associatif, les collectivités territoriales, les entreprises et organisations nationales et internationales. La formation de psychologie sociale appliquée s'articule autour d'apports théoriques, d'interventions de professionnels et d'expériences de stage. Les champs d'intervention sont larges et concernent les champs du social, de la santé, de l'environnement, de l'éducation, du travail, des politiques publiques. Les interventions s'élaborent autour de l'accompagnement au changement, le suivi, l'évaluation et la veille, le conseil et l'intervention, l'élaboration de préconisations prospectives du point de vue psychosocial. Les métiers visés sont ceux de psychologues, consultants, chargés de mission, chercheur-conseil en cabinet, coordinateur de projets de développement et d'innovation, chargés de projet.

Le parcours « Promotion et Éducation pour la Santé » propose une formation de concepteur et gestionnaire de programme dans le domaine de la promotion et de l'éducation pour la santé. Son objectif est de proposer les outils et les concepts nécessaires aux fonctions de chargé de mission ou de chef de projet, dans un service public, parapublic, ou un organisme privé (entreprise ou association) dans le champ de la promotion éducative en santé. Il permet aussi de répondre aux différentes demandes d'assistance, d'accompagnement de processus individuels et collectifs de conception de projet, aux fonctions de régulation, de contrôle et d'évaluation dont tout programme d'éducation pour la santé peut avoir besoin pour améliorer son fonctionnement et répondre aux critères posés par les financeurs. Ce diplôme forme des praticiens critiques qui peuvent intervenir dans la conception, la mise en place, l'organisation, l'évaluation et la valorisation d'actions de promotion et d'éducation pour la santé. Ce niveau de responsabilité dans ce secteur nécessite à la fois des compétences :

- en matière d'éducation et de santé publique pour concevoir, organiser, gérer et contrôler des stratégies, des plans, des actions de promotion et d'éducation pour la santé,
- des compétences de types managériales et d'expertises pour identifier les ressources humaines mobilisables, pour animer et diriger des équipes d'intervenants, et pour évaluer les programmes,
- des compétences de communication pour présenter, valoriser et diffuser le travail d'une équipe.

Le parcours « Psychologie des Activités et des Représentations Collectives » forme aux métiers d'enseignants-chercheurs, chercheurs en psychologie sociale et psychologie du travail destinés aussi

bien à l'enseignement supérieur en France ou à l'étranger, aux grands organismes publics de recherche, qu'à la recherche appliquée telle qu'elle peut se pratiquer dans le secteur public et privé.

- Langue (anglais) obligatoire (21 h) dans tous les parcours et années.

- Ouverture de la formation aux étudiants étrangers.

- Programmes Erasmus+, Monde : échanges réguliers dans le cadre des accords spécifiques de l'Institut de Psychologie et des accords-cadres l'établissement.

- Stages à l'étranger encouragés, particulièrement en M2.

- En 2e année de master, le cycle de visioconférences internationales sur les représentations sociales est un dispositif international de type e-learning qui a permis ces dernières années de faire intervenir 40 chercheurs et doctorants issus de 22 institutions et de 8 pays différents (États-Unis, Brésil, Canada, Suisse, Angleterre, Maroc, France, Italie).

- Intervention de professeurs étrangers invités de la mention.

Il existe plusieurs dispositifs spécifiques à la formation de Psychologie en master :

(1) Le régime général de la formation en psychologie pour les étudiant.e.s en formation initiale (FI).

En formation continue (étudiant.e.s ayant quitté l'université depuis au moins deux ans) :

(2) Le régime de formation à partir de la pratique (FPP) : Cette formation spécifique intègre des étudiants qui justifient d'une pratique sociale ou relationnelle de trois ans minimums tout en s'appuyant sur cette pratique pour se former. C'est à partir d'elle qu'ils abordent des études de psychologie. Les suivis s'organisent sous la forme de séminaires de travail avec un enseignant tuteur et de validation par champs d'acquisition de compétences et de domaines. Plus d'informations : <https://psycho.univ-lyon2.fr/navigation/formation/formation-continue/formation-a-partir-de-la-pratique-fpp-1>

(3) L'inscription dans le cursus classique sous le régime de la formation continue (FC) : le dossier de financement (Compte personnel de formation, Projet de transition professionnelle) est à constituer en parallèle de la demande d'inscription auprès du service FC de l'université. Plus d'informations : <https://www.univ-lyon2.fr/formation/formation-continue>

(4) Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) : une collaboration est mise en place avec la responsable de cellule VAE de l'Université pour gérer les nombreuses demandes de VAE portant sur les masters de psychologie. L'Institut de psychologie a depuis longtemps le souci d'accueillir le public adulte engagé dans une démarche de reprise d'études ou de validation des acquis. Des enseignants de différentes mentions de la psychologie sont sollicités pour accompagner le candidat dans l'élaboration de son dossier de VAE et participer aux jurys de validation. Plus d'informations : <https://www.univ-lyon2.fr/formation/formation-continue/obtenir-un-diplome-par-la-vae>

3. Contacts utiles

Campus principal :

Université Lumière Lyon 2
 Institut de Psychologie
 5 avenue Mendès France
 69676 BRON cedex

Contacts :

Fonction	NOM Prénom	Courriel	Téléphone	Bureau
Responsable de la mention PSTO	SARNIN Philippe	philippe.sarnin@univ-lyon2.fr	04 78 77 23 27	V 109
Secrétariat de scolarité du Master PSTO	REISDORFFER Éric	eric.reisdorffer@univ-lyon2.fr	04 78 77 43 67	H 013
Directrice du Département Psychologie Sociale et du Travail	MORIN MESSABEL Christine	christine.morin-messabel@univ-lyon2.fr	04 78 77 23 43	V 113
Secrétariat du département Psychologie Sociale et du Travail	GUICHERD Muryel	muryel.guicherd@univ-lyon2.fr	04 78 77 24 23	V 111
Secrétariat de la Formation à Partir de la Pratique (Campus des Berges du Rhône)	DUMAS Céline	contact-fpp@univ-lyon2.fr	04 78 69 70 23	G 117
Responsables du parcours PES	PRÉAU Marie	marie.preau@univ-lyon2.fr	04 78 77 31 63	V 112
	SIMEONE Arnaud (Sciences de l'Éducation)	arnaud.simeone@univ-lyon2.fr	04 78 69 72 08	G 312B
Responsable du parcours PSA	MORIN MESSABEL Christine	christine.morin-messabel@univ-lyon2.fr	04 78 77 23 43	V 113
Chargé des stages et relations entreprises pour les parcours PSA et PES	FUMEY Laurent	Laurent.fumey@univ-lyon2.fr	04 78 77 26 19	V 110
Responsables du parcours PARC	KALAMPALIKIS Nikos (option RTS)	nikos.kalampalikis@univ-lyon2.fr	04 78 77 31 63	V 112
	HAAS Valérie (option RTS)	valerie.haas@univ-lyon2.fr	04 78 77 31 53	V 116
	SARNIN Philippe (option TCTR ; Lyon 2)	philippe.sarnin@univ-lyon2.fr	04 78 77 23 27	V 109
	VACHERAND-REVEL Jacqueline (option TCTR ; École Centrale de Lyon)	jacqueline.vacherand-revel@ec-lyon.fr	04 72 18 62 12	Campus ECL
Responsable du parcours PTO	SARNIN Philippe	philippe.sarnin@univ-lyon2.fr	04 78 77 23 27	V 109
Chargée des stages et relations entreprises pour le parcours PTO	COHEN Noémie	N.Cohen@univ-lyon2.fr	04 78 77 23 27	V 109

4. Modalités d'accès au Master PSTO : prérequis, dossier et entretien

A) Prérequis : Licence de Psychologie ou autre licence pour certains parcours (PSA, PARC), avec 2 mois au minimum d'expériences salariées pour le parcours PTO.

B) Admissibilité sur dossier de candidature comprenant :

- Fiche de renseignements civils et administratifs
- Lettre de motivation indiquant en particulier les vœux concernant les parcours proposés par la mention (classement) et le régime d'inscription (formation initiale/formation continue)
- Relevés de notes des différentes années d'études supérieures
- Curriculum Vitae comprenant l'ensemble du cursus universitaire (y compris les éventuelles formations autres qu'en psychologie), les expériences de terrain (stages obligatoires ou libres) et les expériences professionnelles
- Attestations de stage, justificatifs des expériences professionnelles et/ou des formations suivies, certifications professionnelles (si disponibles)
- Deux productions personnelles écrites :
 - 1) **Analyse d'une situation psychosociale et/ou de travail choisie par le/la candidat.e en trois pages (1500 mots) :** il s'agit de présenter et d'analyser une situation problématique rencontrée en stage ou dans le cadre d'une activité professionnelle. Après avoir rappelé le contexte de l'observation et les caractéristiques des acteurs concernés, la situation sera décrite ainsi que les éléments qui font problème (symptômes, plaintes, événements, etc.). L'analyse de cette situation dégagera les éléments bloquants, les marges de manœuvre possibles, les impacts sur les individus, sur le groupe, sur l'organisation et les éléments de confusion. L'effort de compréhension du problème s'appuiera sur les concepts et théories de la psychologie sociale et/ou du travail pour dégager des interprétations fondées et, éventuellement, des pistes de résolution du problème. Ce texte sera évalué sur la forme (plan, style, orthographe, normes APA, etc.) et sur le contenu (qualités d'observation et de description, argumentation des analyses et de la réflexion, pertinence des concepts, analyse du positionnement personnel, etc.)
 - 2) **Lettre de motivation comprenant une analyse du parcours antérieur, professionnel et de formation, et l'exposé du projet de formation et du projet professionnel :** il s'agit d'expliquer le parcours antérieur de formation (quel qu'il soit), les expériences professionnelles, personnelles et de stage qui conduisent à formuler ensuite un projet de formation et un projet professionnel qui donnent sens à la candidature en master PSTO. Le ou la candidat.e aura soin de définir son projet de formation en tant que futur professionnel selon le parcours envisagé au sein de la mention. Il lui sera demandé d'inscrire son projet de formation dans le cadre de l'orientation générale qu'il a donnée jusqu'alors à ses études de Psychologie (éventuellement à d'autres études) ; il précisera, dans ce contexte, les expériences pratiques réalisées dans différents domaines, notamment en Psychologie (intégrant par conséquent le ou les stages effectués), ainsi que les différents secteurs où il a assumé des responsabilités. Il s'agira donc non d'énumérer des expériences, mais d'en dire la nature et les qualités, de les analyser et de les articuler par rapport au projet de formation.

Les dossiers de candidature doivent être téléchargés en ligne au courant du mois de juin de chaque année sur l'application « ecandidat » à l'adresse suivante : <https://ecandidat.univ-lyon2.fr/>

Les dates limites de dépôt des dossiers de candidatures sont également affichées sur le même site.

C) Les candidat.e.s admissibles sont convoqué.e.s pour un entretien d'environ 15 mn avec deux enseignants-chercheurs de l'équipe pédagogique du master PSTO.

Les candidat.e.s admise.s à l'issue de l'entretien sont informé.e.s mi-juillet (Liste principale + liste complémentaire classée). L'application e-candidat permet de gérer au fil de l'eau les désistements et les appels sur la liste complémentaire même lors de la fermeture estivale de l'université.

5. La première année du Master PSTO : structure des enseignements

Premier semestre	Deuxième semestre
<p>UEA1 : Apports théoriques (Coeff. 12), 4 CM obligatoires : « Représentations et mémoires sociales », « Mutations du travail et gestion du facteur humain », « Approches théoriques en psychologie sociale et de la santé », « Organisations et conditions psychologiques de travail »</p> <p>UEB1 : Apports méthodologiques (Coeff. 8) : 2 TD « Méthodologie de la recherche » au choix et 1 TD « Séminaire de recherche »</p> <p>UEC1 : Ouverture pluridisciplinaire (Coeff. 10) : Ensemble thématique (1CM + 2TD) au choix</p>	<p>UEA2 (Coeff. 7) : 2 CM « Formation à la recherche » et « Déontologie »</p> <p>UEB2 (Coeff. 15) : 1 TD « Séminaire de recherche » (Mémoire de recherche), et un stage obligatoire de 200 h (Rapport de stage)</p> <p>UEC2 (Coeff. 8) : 1TD Langue, 1TD d’approfondissement méthodologique</p>

6. La première année du Master PSTO : contenu des enseignements

Présentation des cours de Master 1 de la mention PSTO

Premier semestre

UEA1 : 4 CM « Enseignements théoriques » obligatoires :

CM Représentations et mémoires sociales

Ce cours magistral offre une introduction à la pensée sociale, l’un des champs les plus fertiles actuellement pour la psychologie sociale européenne. Cette approche, incarnée par celle des représentations sociales, nous permet d’étudier les systèmes de significations qui nous aident à interpréter le cours des événements et des relations sociales ; le rapport que les individus et les groupes entretiennent avec le monde et les autres ; les cadres fournis pour coder, nommer et catégoriser ce qui peuple l’univers de vie. Plusieurs études empiriques illustreront la pertinence de cette approche (que cela soit dans le champ de l’identité, de la santé, de l’alimentation, du rapport science/sens commun, de la biotechnologie, etc.). Puis, nous définirons ce qui correspond à une mémoire sociale et/ou collective à partir de lectures théoriques et d’études empiriques. Nous verrons plus spécifiquement quels facteurs interviennent dans la transmission de ces histoires ou représentations du passé (singulières ou plurielles), mais aussi quels peuvent en être les obstacles. Le groupe se souvient, mais il cherche aussi parfois à oublier, car les enjeux identitaires ou idéologiques sont forts pour ses membres. Nous prendrons des exemples issus de différents types de transmissions collectives dans la sphère sociale et culturelle (commémorations, musées, manuels scolaires...), familiale (transmission intergénérationnelle) ou dans le champ de la psychologie de la santé, du travail et de l’éducation.

CM Organisations et conditions psychologiques de travail

Après avoir étudié les bases de la psychologie du travail et des organisations en licence 2e et 3e année, ce cours magistral a pour objectif d’approfondir les rapports qu’entretiennent les travailleurs avec les organisations dans

lesquelles ils exercent leurs activités. Les différentes formes d'organisation du travail sont étudiées en examinant leurs conséquences psychologiques pour la santé et le développement des compétences des salariés. Les différents modèles psychologiques relatifs au stress, à la souffrance et au bien-être au travail sont discutés. Le rôle du travail collectif et les trajectoires professionnelles et de vie sont également abordés en resituant les postures et les interventions possibles des psychologues du travail.

CM Mutations du travail et gestion du facteur humain

Dans un monde professionnel bouleversé par de nombreux changements (organisationnels, culturels...), l'introduction des technologies de l'information et de la communication (TIC) représente une évolution supplémentaire qui oblige à repenser la place, les formes et le sens du travail, et à replacer la gestion du facteur humain au cœur des préoccupations de l'entreprise. Ce cours a pour but de faire le point sur les mutations qui affectent le monde du travail contemporain et de réfléchir à ses incidences humaines et socio-organisationnelles. Il s'agira plus précisément :

- D'identifier quelles sont les nouvelles technologies (TIC) qui pénètrent les sphères de l'entreprise (technologies de communication, de collaboration, de formation, d'aide à la décision, de gestion...)
- De déterminer les modèles d'activité et les nouvelles formes d'organisation qui en découlent (transversalité, néotaylorisme, équipe de travail virtuelle, réseaux sociaux d'entreprise...)
- De comprendre comment ces nouveaux environnements de travail médiatisés peuvent affecter et transformer les pratiques professionnelles, le rapport au travail et aux autres.
- De s'interroger sur les conditions d'adoption, d'acceptation ou de rejet de ces nouveaux modèles de travail au travers du concept d'usage et des modèles de conduite de changement technologique.
- D'exposer enfin les approches qui cherchent à prendre en compte ces évolutions.

CM Approches théoriques en psychologie sociale et de la santé

Organisé en deux temps, cet enseignement vise tout d'abord à présenter les théories dites « dynamiques » en psychologie sociale. De manière schématique, il s'agira de présenter les éléments théoriques relatifs à l'intentionnalité jusqu'au processus de changement, en passant par la motivation selon le plan suivant : 1) Définition et fonctions des intentions avec la théorie du champ psychologique ; 2) le développement des buts et la psychologie dynamique ; et 3) changement et rapport au changement (2 séances : stades et processus de changement, stratégies face au changement, changement et quasi-changement). Une partie des exemples proposés s'appuie ici sur des comportements et des expériences en lien avec la santé.

La seconde partie de cet enseignement vise à approfondir un certain nombre d'approches théoriques en psychologie sociale de la santé présentée en licence 3. Fondée sur les enjeux relatifs au changement de comportement évoqué dans la première partie du CM, il s'agit alors de présenter les apports spécifiques autour de la santé, des modèles théoriques aux enjeux méthodologiques sur la base d'exemples issus des thématiques fondatrices dans le champ de la santé à savoir relatives à la prévention et à la prise en charge.

UEB1.1 : 2 TD « Enseignements méthodologiques » à choisir parmi :

TD Entretiens collectifs

Il s'agit d'une méthode qualitative ancrée en psychologie sociale et de plus en plus utilisée depuis quelques années aussi bien dans les sciences humaines et sociales que dans le domaine du marketing et des sciences politiques. Les entretiens collectifs (focus groups) sont des espaces de communication qui permettent d'observer des interactions, des souvenirs et des représentations dans la dynamique de leur production. Cet enseignement s'organise autour d'apports relatifs à l'histoire et l'actualité de la méthode et cela sur la base d'études empiriques et des textes de base. Un travail empirique de réalisation a minima d'un entretien collectif par étudiant.e est aussi réalisé pendant le TD.

TD Analyse de l'activité et des usages

Ce TD propose aux étudiants de se familiariser avec l'approche ergonomique des situations de travail. À ce titre, les concepts clés (Activité, Tâche, Régulations, Variabilités...), la méthodologie d'intervention et les outils associés seront présentés et mis en application.

Il sera demandé (aux choix) aux étudiants d'analyser en groupe :

- d'analyser une situation de travail en respectant les étapes d'une intervention en ergonomie (de l'analyse de l'activité à la restitution) ;
- d'analyser les usages d'une technologie en situation de travail.

TD Enquêtes et expérimentations

Ce TD propose d'accompagner les étudiant-e-s dans la construction de leur méthodologie quantitative, qu'il s'agisse de construire une enquête par questionnaire ou un protocole expérimental. Seront abordés très concrètement et au travers d'exemples et d'applications : la construction des outils quantitatifs (rédaction de questionnaires, de scénarios expérimentaux), l'utilisation d'outils existants, l'échantillonnage, les modalités de passation (enquêtes en ligne, etc.) et le dépouillement et la saisie des données. Le TD prendra appui à la fois sur un travail collectif et sur les projets de recherche de chacun. Un TD au second semestre abordera en continuité la question de l'analyse des données recueillies.

TD Atelier méthodologique : analyse du discours et des données

Ce TD propose des solutions concrètes d'analyse des données (entretiens, questionnaires, associations verbales, observations...) en se focalisant sur des logiciels d'analyse existant, notamment Alceste, Iramuteq (analyses lexicométriques), Sphinx (analyse de données issues de questionnaires), Captiv (analyse des données d'observation). La présentation de ces logiciels se base sur des exemples d'études réalisées en psychologie sociale et du travail et sur des corpus construits collectivement.

UEB1.2 : 1 TD « Mémoire de recherche » à choisir parmi :

TD Organisation, santé au travail et intervention (S. Rouat)

Thèmes abordés dans ce séminaire : les rapports entre les formes actuelles d'organisation du travail, les souffrances psychiques et les modes d'intervention. À partir de cadres théoriques pluriels (psychopathologie du travail, clinique de l'activité, psychodynamique du travail, théories du stress professionnel...), le séminaire de recherche se concentre sur la connaissance et l'analyse des processus d'intervention en matière de prévention des risques psychosociaux au travail et de la promotion de la santé et de la qualité de vie au travail. Il cherche à questionner les pratiques d'intervention : quels sont les freins et les conditions de réussite d'une intervention en santé au travail ? Comment évaluer les effets d'une intervention ? Etc.

TD Stéréotypes, préjugés et discriminations (C. Morin Messabel)

Les thématiques abordées dans cette note de recherche sont en lien avec les questions de stéréotypes, préjugés et discriminations. Les champs concernés sont vastes et peuvent être relatifs au contexte scolaire, au contexte professionnel ou d'autres contextes.

TD Pensée et représentations sociales (M. Doumergue)

Le séminaire est proposé aux étudiantes et étudiants qui s'intéressent à l'étude de la pensée sociale, notamment via l'approche des représentations sociales. Cette dernière permet d'analyser comment les sujets et les groupes sociaux se familiarisent avec l'incertain ou l'inconnu, lorsque celui-ci survient au sein de leur expérience quotidienne. Il s'agira ainsi d'élucider cette familiarisation avec la nouveauté, dans le cas concret de problématiques sociales, sensibles et controversées. Certaines problématiques actuelles peuvent être citées, telles celles impliquant des questions anthropologiques majeures (le don, la parenté, la santé/maladie, la sexualité...), mais d'autres sont bien sûr possibles : les différentes formes de familles ; les techniques et les pratiques émergentes dans le champ bioéthique ; les nouveaux dispositifs de solidarité et de participation sociales ; etc. L'enjeu du séminaire sera que les étudiantes et étudiants se saisissent de la pertinence de l'approche des représentations sociales pour investiguer de façon contextualisée, par exemple : les enjeux d'identité et de culture qui s'expriment dans les interactions et les pratiques sociales ; les changements sociaux (aux niveaux communautaire, institutionnel, politique, législatif...) ; les rencontres entre les savoirs scientifiques et les savoirs de sens commun et les rapports de pouvoir associés ; les dynamiques intra- et intergroupes de groupes en situation de minorité ou de vulnérabilité... Du point de vue des méthodes, ce séminaire invitera à l'éclectisme méthodologique, et/ou au recueil de données sur les terrains, en adéquation avec les questions de recherche.

TD Psychologie des représentations sociales (N. Kalampalikis)

L'étude des représentations sociales porte sur le sens commun, les savoirs populaires, sur les langages et les croyances qui font vivre et agir ensemble les êtres humains. C'est la dynamique de la connaissance sociale dans ses contextes de genèse, d'expression et d'organisation qui nous intéresse en se penchant sur cette théorie, véritable champ d'étude constitué depuis plus de quarante ans. Cette proposition théorique inscrit la pensée de sens commun dans un cadre culturel ayant une logique propre et une pluralité de modes de pensée. Cette approche nous permet d'étudier les systèmes de significations qui nous aident à interpréter le cours des événements et des relations sociales ; le rapport que les individus et les groupes entretiennent avec le monde et les autres ; les cadres qu'elles fournissent pour coder, nommer et catégoriser ce qui peuple l'univers de vie. Elle a été enrichie au fur et à mesure par les apports de la sociologie, de l'anthropologie sociale, de l'histoire et des autres branches de la psychologie. Plusieurs études empiriques illustreront la force de cette approche (que cela soit dans le champ de l'identité, de la santé, de l'alimentation, du rapport science/sens commun, de la biotechnologie, etc.), l'une des plus fertiles actuellement dans le champ de la psychologie sociale européenne.

TD Digitalisation du travail, espaces-temps de l'activité, santé et qualité de vie (E. Vayre)

Au-delà des propositions qui pourront être faites par les étudiants, les recherches portant sur les incidences des transformations récentes du travail associées à la digitalisation seront privilégiées. Pourront être étudiés :

Les effets de nouvelles formes de travail et de nouveaux environnements de travail (e.g., télétravail formel ou informel, travail en espaces de co-working, travail en flex-office, travail en open space, etc.) sur :

- l'activité et son organisation spatio-temporelle (e.g., planification, activités réalisées selon les espaces et temporalités du travail, charge temporelle de travail, etc.) ;
- les modalités de collaborations, d'échanges, d'interaction, de travail en équipe mais aussi de management (en situations médiatisées et distantes) ;
- les rapports au travail et à l'organisation (engagement au travail, implication organisationnelle, sentiment d'appartenance, etc.) ;
- l'efficacité et la performance (extra et intra-rôle) ;
- la santé (e.g., addiction aux technologies, workaholism, bien-être, stress, burn out, etc.)
- les équilibres de vie (articulation travail – « hors travail », relations à l'entourage familial et social).

Les antécédents des pratiques professionnelles actuelles et des usages des technologies digitales (pratiques et usages potentiellement salutogènes vs délétères), en termes :

- de culture organisationnelle et de politique d'accompagnement des transformations digitales et évolutions des espaces de travail ;
- d'exigences, d'attentes et de normes organisationnelles et/ou de métier quant aux modalités de travail et d'usage des technologies digitales à des fins professionnelles ;
- de politiques organisationnelles et managériales en matière d'usages et de régulation des usages professionnels des technologies ;
- de politiques organisationnelles de soutien (ou non) à la segmentation entre la vie professionnelle et la vie personnelle...

Les résultats des travaux de recherche qui s'inscriront dans ce séminaire pourront être mis en perspective avec les préoccupations actuelles des décisionnaires et acteurs en entreprise en termes de transformation digitale, de droit à la déconnexion et au repos, de gestion des compétences, d'égalité professionnelle, de santé et de qualité de vie au travail.

TD Changements organisationnels et analyse de l'activité (E. Laneyrie)

Dans le cadre de ce séminaire de recherche, il s'agit de porter une réflexion à la fois théorique, empirique et méthodologique sur les conséquences des changements technologiques, organisationnels, managériaux et institutionnels sur les individus, les collectifs et les organisations. A ce titre, les nouvelles formes de travail qui en découlent, le rapport au travail et à l'organisation des salariés seront interrogés.

Pour faire cela, il sera demandé aux étudiants de manipuler des outils clés de l'intervention en ergonomie tels que l'observation, les entretiens (individuels et/ou collectifs) ou la simulation organisationnelle afin de réaliser une analyse de l'activité.

Plusieurs sujets de mémoire pourront être proposés aux étudiants notamment au regard de populations peu étudiées dans la littérature. Par exemple, actuellement, une recherche nationale est lancée dans le secteur de la restauration : secteur en tension et en pleine mutation. Nous nous intéressons particulièrement aux conditions de travail et formes de management associées.

TD Relations interpersonnelles, régulations émotionnelles et santé (T. Leroy)

Ce séminaire propose une approche socio-émotionnelle des questions relatives à la santé (dans son acception positive proposée par l’OMS en 1945 : bien-être complet, physique, mental et social...), à la maladie ou au handicap. Plus concrètement, il s’agira de comprendre les liens réciproques qui peuvent exister entre l’état de santé et le vécu émotionnel des personnes, en soulignant l’importance des contextes sociaux dans lesquels les événements se déroulent. Il s’agira alors également de comprendre comment les processus d’autorégulation et de régulation sociale (des cognitions, des émotions, et des actions) s’articulent et s’alimentent mutuellement pour protéger la santé (physique, mentale et sociale) des personnes et de leurs proches, que ce soit dans leur vie quotidienne ou à l’occasion de difficultés avérées perturbant significativement le fonctionnement individuel et groupal. Une liste de références est fournie aux étudiants en début d’année pour leur permettre de s’approprier rapidement l’ensemble de ces concepts et leur articulation telle qu’elle est actuellement proposée au sein de la littérature.

Les travaux de recherche des étudiants porteront sur des problématiques en lien avec leurs intérêts personnels ou avec des questionnements émanant des terrains de stage envisagés. Ils pourront également s’inscrire dans le cadre des travaux de recherche actuels de l’enseignant concernant par exemple la régulation sociale des émotions et l’ajustement des croyances, des buts, et des rôles sociaux individuels au sein de groupes confrontés à une situation difficile (ex. divorce, maladie grave ou chronique, perte d’emploi...), le développement des compétences socio-émotionnelles et ses effets sur la santé (ex. qualité des relations conjugales ou familiales, durée des hospitalisations, observance thérapeutique...), les transmissions intragroupes d’informations émotionnelles et leurs effets sur la santé individuelle d’une part et sur la cohésion sociale d’autre part. Les travaux des étudiants pourront concerner aussi bien des populations saines que confrontées (personnellement ou indirectement) à la maladie ou au handicap (quels qu’ils soient) et pourront être liés au stage, mais pas nécessairement. Ils s’attacheront quoi qu’il en soit à comprendre les dynamiques socio-émotionnelles en contextes, que ce soit dans une démarche purement fondamentale, ou dans une perspective d’application à des problématiques de santé publique.

TD Travail et organisation (Ph. Sarnin)

La condition humaine dans les organisations. Les différents points de vue relatifs aux rapports individu/organisation. Rapports entre les formes actuelles d’organisation du travail et les souffrances psychiques individuelles. Introduction aux démarches d’analyse psychosociologiques des situations de travail. Historique, champs d’action, problématiques actuelles. Études de travaux de recherche et approfondissements théoriques sur les conditions de travail, les impacts des nouvelles formes d’organisation du travail, la psychodynamique du travail, la place du travail dans la construction identitaire, les émotions et communications au travail.

UEC1 : 1 « Ensemble thématique » comprenant 1 CM et 2 TD solidaires, à choisir parmi :

Ensemble thématique « Pratiques et interventions de terrains »

Cet ensemble constitué d’un CM et 2 TD, vise à former des étudiants à l’intervention de terrain. Ils devront par petits groupes, négocier une intervention, en se saisissant d’une demande qui sera co-construite, avec le commanditaire. Cette contractualisation sera inscrite dans un cahier des charges. Après avoir effectué leur intervention sur le terrain en utilisant différentes méthodologies et outils adéquats, l’intervention donnera lieu à la rédaction d’un rapport et fera l’objet d’une restitution sur le « terrain ». Thèmes abordés :

Lors du CM :

- Les différents cadres théoriques de l’intervention : en clinique de l’activité, en psychologie communautaire, en psychologie sociale appliquée ;
- Le principe de la recherche de terrain ses contraintes et ses atouts ;
- Les temporalités du terrain ;
- La place de l’intervenant et sa réflexivité ;

- L'intervention dans le cadre d'une recherche : son déploiement ;
- L'analyse d'implantation ;
- La question de la restitution.

Lors des TD :

- Les 2 TD orientés entretien et observation permettent aux étudiants de s'approprier :
- des méthodologies complémentaires pour intervenir sur le terrain,
- de porter un regard critique sur ces méthodologies (adaptées ou non en fonction des contraintes du terrain et de la problématique),
- de penser l'articulation entre ces deux méthodologies,
- d'évoquer en groupe les difficultés rencontrées dans l'accès au terrain ou sur le terrain,
- de développer l'analyse de chacun à partir des situations difficiles ou qui interpellent, amenées en cours.

Ensemble thématique « Psychologie des communications »

Cet ensemble thématique propose une initiation solide au phénomène pluridisciplinaire de la communication dans différents contextes (organisationnels, sociétaux). Il présente un panorama des principales théories (anthropologiques, psychosociales, sociologiques) qui étudient et analysent la communication au travers du concept d'interaction. Des fondements linguistiques aux axiomes de la communication, de la situation d'échange intersubjectif à la vulgarisation et aux communications de masse, ce CM fait l'historique de ce champ pluridisciplinaire en montrant ce qu'il apporte aux pratiques psychologiques. Comment communiquons-nous ? Quelles relations le langage entretient-il avec la communication ? Quels sont les effets de la communication verbale et non verbale sur les interlocuteurs, sur la situation de parole ? Quelles sont les conséquences de la communication sur la prise de position et le comportement ? Par quels processus la communication influence-t-elle les personnes ? Différents contextes spécifiques à la psychologie seront explorés : les entretiens de face à face, les interactions de travail, les situations de santé, la communication en groupe, le processus d'information, les rumeurs, les communications de masse. Les cadres théoriques mobilisés seront issus de la tradition interactionniste ainsi que de travaux de psychologie sociale.

Les 2 TD sont obligatoires.

Pour les autres « ensembles thématiques » proposés, voir les mentions correspondantes :

Mention « Psychologie : psychopathologie clinique psychanalytique » :

- **Psychopathologie périnatale**
- **Méthodologie projective**
- **Psychopathologie générale**

Mention « Psychologie de l'éducation et de la formation » :

- **Intervention et médiation auprès de l'enfant**

Deuxième semestre

UEA2 : 2 CM « Apports théoriques » obligatoires :

CM Formation à la recherche

Différents axes seront développés pour permettre aux étudiant-e-s de construire leur mémoire de recherche et plus largement de se former à la recherche. Les éléments suivants sont abordés : construire une note de recherche ; la recherche bibliographique et les normes APA ; l'épistémologie qualitative ; l'épistémologie quantitative ; les dispositifs quantitatifs de traitement des données ; les dispositifs qualitatifs de traitement des données ; la recherche-action ; les « erreurs et horreurs de l'écriture » de la note de recherche ; soutenir sa note de recherche : et après ?

Les cours se dérouleront sur les deux semestres, et constituent pour les étudiant-e-s de M1 un fond commun de connaissances avant tout méthodologiques indispensables pour mener à bien leur mémoire de recherche.

CM Éthique et déontologie (cours transversal aux différentes mentions de master en psychologie)

Lors de ce CM, il s'agit de développer une réflexion sur les enjeux des choix professionnels, le respect des conditions de la pratique (cadre et limites) pour celui du patient ou du client, et la responsabilité qui en découle. Au moment où ils commencent à être confrontés à la complexité de la pratique sur leurs lieux de stage, les étudiants sont invités à interroger leurs références en rapport avec le code de déontologie des psychologues, et plus largement avec la réflexion éthique contemporaine.

UEB2 : 1 TD « Mémoire de recherche » (suite du premier semestre) et stage de 200 h

UEC2.1 : 1 TD « Ouverture pluridisciplinaire » à choisir parmi :

TD1 : Psychométrie et psychologie de l'accompagnement professionnel (B. Cu villier)

Sensibiliser les étudiants aux différentes approches du conseil en orientation, à l'accompagnement au développement professionnel, ainsi qu'à l'évaluation des personnes dans le cadre du code de déontologie des psychologues.

L'évolution des conceptions du conseil en orientation. Le courant éducatif de l'orientation. Une approche clinique du conseil. Le counseling de carrière. L'évaluation des personnes. Présentation de dispositifs : VAE, bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle.

Les tests psychologiques sont utilisés dans différents champs (situation clinique, milieu scolaire, évaluation professionnelle...). Cet enseignement sera orienté sur les outils psychotechniques utilisés dans le champ de la psychologie du travail autour des pratiques d'évaluation professionnelle, de recrutement, de conseil en carrière. Après une brève introduction aux pratiques générales d'évaluation (entretien professionnel d'appréciation, entretien de recrutement...), nous proposerons une approche des outils psychotechniques utilisés autour des problématiques liées au travail. Des outils d'évaluation des aptitudes, des intérêts et de la personnalité seront présentés. Les étudiants passeront certains tests pour mieux les maîtriser.

TD2 : Analyse des données quantitatives en psychologie sociale (E. Vayre)

Nous aborderons dans ce TD les principes généraux et les modalités concrètes de l'analyse quantitative de données numériques. Après avoir conçu et mis en œuvre une enquête par questionnaires ou une expérimentation, il est nécessaire de se former aux techniques et outils d'analyse des données recueillies, qu'il s'agisse d'analyses décrivant de manière synthétique les données, ou d'analyses visant à vérifier des hypothèses ou à tester un modèle théorique. L'objectif général étant d'accompagner les étudiant-e-s dans l'exploitation de leurs résultats, et de les former à des analyses pertinentes dans une optique psychosociale.

UEC2.2 : 1 TD obligatoire Langues (CLES ou anglais ou espagnol de spécialité)

7. Le parcours Promotion et Education pour la Santé (PES)

Responsable : Marie PREAU

Responsable des stages et relations avec les entreprises : Laurent FUMEY

Secrétariat de scolarité : Éric REISDORFFER

OBJECTIFS DU PARCOURS

Le parcours Promotion et Éducation pour la Santé vise à former des psychologues praticiens en psychologie sociale de la santé susceptibles d'intervenir dans la conception, la mise en place, la gestion, l'évaluation et la valorisation de projets d'actions ou de programmes d'éducation ou de promotion de la santé. L'atteinte de ces objectifs est rendue possible par une collaboration étroite entre des professionnels issus d'organismes reconnus et des enseignants chercheurs intégrés dans des équipes de recherche labélisées notamment en psychologie. De fait, ce parcours est le fruit d'un partenariat avec les mentions « Sciences de l'Éducation » de l'Université Lyon 2 et « Santé Publique » de l'Université Lyon 1. Une large partie des cours de ce parcours de master est mutualisée avec des parcours de master de ces deux mentions, et les étudiants seront donc amenés à suivre des enseignements d'enseignants-chercheurs et de chercheurs des deux universités impliquées et à partager ces enseignements avec des étudiants intégrés dans des parcours des mentions « Santé Publique » et « Sciences de l'Éducation ».

Ce parcours de master est soutenu par les laboratoires « Groupe de Recherche en Psychologie Sociale » (GRéPS – EA 4163) et « Health Services and Performance Research » (HeSPER – LYON 1).

Ce parcours accueille des étudiants titulaires d'un master 1 en psychologie sociale. Le parcours accueille aussi bien des étudiants en formation initiale qu'en formation continue. Les candidatures pourront provenir de toute la France et de l'étranger.

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

Le tronc commun de la mention (M1) permet à l'étudiant d'acquérir les connaissances suivantes :

- Mettre en place un mémoire de recherche : élaboration d'une problématique, d'une méthodologie appropriée, recueil de données, analyse des données et confrontation à la littérature scientifique existante sur le sujet.
- Développer un regard psychosocial sur la mission et le terrain de stage.
- Développer des capacités à positionner, présenter et contextualiser les différents apports théoriques sur les thèmes suivants : Approches théoriques en psychologie sociale et de la santé, Représentations et mémoires sociales, Organisation et conditions psychologiques du travail, Mutation du travail et gestion du facteur humain.
- Intégrer une réflexion éthique et déontologique sur la pratique du psychologue.
- Se repérer dans la recherche bibliographique, problématiser, analyser la position de chercheur, savoir sélectionner, relever et analyser les données qui s'avèrent pertinentes, structurer un rapport de recherche, soutenir son mémoire de recherche.

En master 2, pour le parcours Promotion et éducation pour la santé :

- Modèles, théories, approches en psychologie sociale de la santé.
- Modèles explicatifs des comportements de santé en sciences humaines et sociales.
- Modèles, théories, approches en santé publique et politique de santé.
- Modèles et théories en gestion de projet.

- Méthodes de base en épidémiologie.
- Méthodologie de réponse aux appels d'offres.
- Logiciels de traitements de données (lexicales, statistiques), méthodologies mixtes en santé.
- Contexte juridique.

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

Le tronc commun de la mention (M1) permet à l'étudiant d'acquérir les compétences suivantes :

- Pratiquer les méthodes d'observation ethnographiques de l'activité, observation participante et traitement des données recueillies.
- Pratiquer les méthodes d'analyse qualitatives (entretiens, auto-confrontations) et quantitatives (enquêtes, sondages d'opinion...).
- Conduire des recherches-actions participatives, des recherches de terrain.
- Acquérir des capacités relationnelles et en animation : animation de groupe, réunion, négociation, gestion d'équipes de travail et de recherche.
- Manager des projets, de recherche ou d'intervention, dans les organisations du travail ou les associations.
- Acquérir des capacités de diffusion de la recherche, en pédagogie et dans les publications scientifiques, mais aussi de vulgarisation.

En master 2, pour le parcours Promotion et éducation pour la santé :

- Compétences théoriques dans le champ de la psychologie sociale de la santé.
- Compétences théoriques dans le champ des sciences humaines et sociales de la santé.
- Compétences relatives aux modèles explicatifs et éducatifs des comportements de santé.
- Compétences en élaboration de projets sur les plans théorique et méthodologique, dans le cadre d'interventions psychosociales de santé et pluridisciplinaires.
- Compétences en recherche de terrain, recherches communautaires et utilisation d'approches mixtes.
- Compétences en gestion de projet, financement et vulgarisation des études.
- Compétences relatives au droit à la comptabilité des associations.
- Compétences en politique de santé.
- Pratiquer les méthodes d'analyse qualitatives et quantitatives.
- Capacités relationnelles et en animation : animation de groupe, réunion, négociation.
- Compétences de base en épidémiologie.

STRUCTURE DES ENSEIGNEMENTS

SEMESTRE 3	SEMESTRE 4
<p>UEA3 (10 ECTS) : Apports théoriques spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psychologie sociale de la santé (21 h) - Modèles prédictifs et éducatifs des changements de comportements de santé (21 h) - Représentations sociales et comportements de santé (21 h) <p>UEB3 (10 ECTS) : Méthodes et pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conception et planification de projet de santé (21 h) - Outils et gestion de planification de projet (21 h) 	<p>UE4 (30 ECTS) : Mémoire et stage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dynamique de groupe (6 h) - Mémoire (80 h) - Stage pratique (500 h) - Professionnalisation du psychologue (18 h)

<ul style="list-style-type: none"> - Anglais spécifique (21 h) - Méthodes en statistiques (21 h) - Approches qualitatives (21 h) <p>UEC3 (10 ECTS) : Contextes et enjeux professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politiques de santé (50 h) - Comptabilité et droit des associations (21 h) - Méthodologie de la réponse aux AAP (21 h) - Action de santé communautaire (10 h) 	
--	--

CONTENU DES ENSEIGNEMENTS

UEA3 : Apports théoriques spécifiques

Les 3 cours dispensés dans cette UE visent à couvrir les principaux modèles théoriques utilisés en psychologie sociale de la santé à la fois dans une visée de compréhension, de prédiction et de changement des comportements de santé. L'ensemble des modèles prédictifs des comportements sera abordé et exemplifié sur des problématiques de santé publique. L'aspect compréhensif des comportements et croyances en santé sera abordé via les champs théoriques des représentations sociales en interaction avec les approches communautaires et participatives. Enfin, l'ensemble du volet émotionnel relatif aux attitudes et comportements de santé sera travaillé via les approches relatives à la régulation des émotions.

UEB3 : Méthodes et pratiques

Les deux enseignements relatifs à la **conception et planification de projet de santé** puis aux outils et à la gestion de planification de projet visent à outiller les étudiants quant à la conduite de projet en santé. Fondé théoriquement et méthodologiquement, cet enseignement est au cœur de la formation et se construit sur la base d'un exemple précis travaillé tout au long de l'année.

L'enseignement **d'anglais spécifique** au champ de la santé et de la psychologie permet aux étudiants d'approfondir leur maîtrise de l'anglais écrit et oral dans ces champs thématiques.

Les **enseignements méthodologiques** s'organisent autour des méthodes en **statistiques**, proposées par Lyon 1 et des **approches qualitatives** proposées par Lyon 2. Il s'agit de maîtriser les outils statistiques classiquement utilisés notamment en épidémiologie. Pour les approches qualitatives, cet enseignement vise à introduire les principales méthodes de recueils de données qualitatives. Les méthodologies de mise en place des recueils par entretien de recherche et par focus groups seront présentées et mises en pratique pour les étudiants. La suite de l'enseignement porte sur les différentes techniques d'analyse de données qualitatives, à l'aide de logiciels ou manuels et selon les objectifs de l'analyse (analyse thématique, analyse lexicométrique, analyse phénoménologique interprétative...).

UEC3 : Contextes et enjeux professionnels

Les enseignements de **politiques de santé** étant mutualisés et proposés par les enseignants chercheurs du laboratoire HeSPER de l'Univ Lyon 1, il s'agit d'un enseignement visant à présenter les principales approches, méthodologies et enjeux de santé publique. Qu'il s'agisse des approches méthodologiques relatives par exemple à la recherche interventionnelle ou encore les méthodes d'évaluation des actions en santé.

L'enseignement de **comptabilité et droit des associations** vise à présenter les principaux enjeux juridiques relatifs au droit des associations, permettant à de futurs chargés de projet de disposer des bases juridiques essentielles dans ces contextes d'activité.

L'enseignement intitulé « **méthodologie de la réponse aux appels d'offres** » vise à travailler l'ensemble de la démarche de réponse à un appel d'offres. Il s'agit de travailler la démarche globale

de réponse, le choix d'un financeur et l'adéquation financeur-demandeur. Dans un second temps, l'ensemble des attendus d'un appel d'offres sera travaillé, du contenu scientifique, au budget ainsi que sur l'ensemble des critères contextuels et plus ou moins spécifiques selon les appels d'offres. Sur la base de plusieurs appels d'offres récents, la mise en place d'un projet sera travaillée sur l'ensemble des critères attendus.

L'enseignement d'« **Action de santé communautaire** » présente les principaux ancrages et enjeux de l'approche en santé communautaire dans laquelle se déroule un stage de terrain très court illustrant cette approche.

UE4 Mémoire et stage

Cette unité d'enseignement vise à organiser à la fois les acquis liés à l'expérience de terrain via le stage tout en inscrivant cette démarche dans une réflexion éthique et déontologique telle qu'elle est développée par les psychologues sociaux et dans une démarche d'acquisition de compétences en dynamique de groupe et de professionnalisation du psychologue.

Stage et mémoire de recherche

Le second semestre est consacré à la réalisation d'un stage pratique (500 h) d'immersion et d'intervention, dont le suivi est assuré par un professionnel référent, un enseignant-chercheur, et un psychologue praticien. Le stage, qui peut se faire à l'étranger, est proposé par la formation ou par l'étudiant et fait l'objet d'une fiche de mission négociée où apparaissent clairement les différentes demandes et des modalités de réalisation du stage sur le terrain professionnel. Les responsables de la formation rencontrent chaque terrain de stage pour s'assurer de l'adéquation de la demande aux attendus pédagogiques, et en particulier de la possibilité pour les étudiant-e-s de développer une démarche spécifique et innovante et de proposer des préconisations utiles aux terrains.

Le stage doit permettre de mettre en lien les concepts et les méthodes en psychologie sociale de la santé, mais aussi l'ensemble des connaissances théoriques acquises quant aux problématiques de prévention et promotion de la santé avec des problématiques spécifiques issues d'un terrain. Il s'agit par ailleurs de développer ses capacités d'analyse des situations et des différents acteurs en présence tout en construisant une posture de psychologue social ainsi que la réflexion éthique qui y est associée.

Le suivi régulier se fait par l'accompagnement du tuteur professionnel, les rencontres avec le tuteur universitaire, des rencontres collectives et la participation aux journées inter-masters (3 journées). Le stage donne lieu à deux documents. Un mémoire de recherche élaboré et construit sur la base de ce terrain de stage et un rapport de stage qui va permettre d'exposer la mission réalisée, justifiant ses choix théoriques et méthodologiques et proposant une analyse réflexive de l'expérience professionnelle. Ce rapport de stage peut être complété par un rapport de mission à destination du terrain de stage, qui constitue une communication plus synthétique. Ces deux documents sont présentés lors d'une soutenance orale devant un jury composé de deux enseignants-chercheurs, d'un psychologue ainsi que du tuteur de stage professionnel.

UEB4 Professionnalisation du psychologue

Journées inter-mentions en psychologie (collectif)

Les étudiant.e.s doivent participer aux 3 journées inter-mentions de psychologie traitant du métier de psychologue, de ses enjeux éthiques et de son cadre d'exercice professionnel.

8. Le parcours Psychologie Sociale Appliquée (PSA)

Responsable : Christine MORIN MESSABEL

Responsable des stages et relations avec les entreprises : Laurent FUMEY

Secrétariat de scolarité : Éric REISDORFFER

OBJECTIFS DU PARCOURS

Le parcours « Psychologie Sociale Appliquée » a pour objectif de former des psychologues sociaux praticiens capables d'appliquer concrètement les connaissances en psychologie sociale dans le cadre de démarches d'analyse, de diagnostic, d'accompagnement et de conseil dans différents contextes sociaux et professionnels. Ce parcours forme à l'expertise, l'intervention, au conseil et aux questions du changement et de l'innovation sous ses aspects psychosociaux dans des milieux aussi divers que les institutions publiques, le monde associatif, les collectivités territoriales, les entreprises et organisations nationales et internationales. La formation de psychologie sociale appliquée s'articule autour d'apports théoriques, d'interventions de professionnels et d'expériences de stage. Les champs d'intervention sont larges et concernent les champs du social, de la santé, de l'environnement, de l'éducation, du travail, des politiques publiques. Les interventions s'élaborent autour de l'accompagnement au changement, le suivi, l'évaluation et la veille, le conseil et l'intervention, l'élaboration de préconisations prospectives du point de vue psychosocial. Les métiers visés sont ceux de psychologues, consultants, chargés de mission, chercheur-conseil en cabinet, coordinateur de projets de développement et d'innovation, chargés de projet.

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

Le tronc commun de la mention permet à l'étudiant d'acquérir les connaissances suivantes :

- Mettre en place un mémoire de recherche : élaboration d'une problématique, d'une méthodologie appropriée, recueil de données, analyse des données et confrontation à la littérature scientifique existante sur le sujet.
- Développer un regard psychosocial sur la mission et le terrain de stage.
- Développer des capacités à positionner, présenter et contextualiser les différents apports théoriques sur les thèmes suivants : Représentations et mémoires sociales, Organisation et conditions psychologiques du travail, Mutation du travail et gestion du facteur humain, Approches théoriques en psychologie sociale et de la santé.
- Intégrer une réflexion éthique et déontologique sur la pratique du psychologue.
- Se repérer dans la recherche bibliographique, problématiser, analyser la position de chercheur, savoir sélectionner, relever et analyser les données qui s'avèrent pertinentes, structurer un rapport de recherche, soutenir son mémoire de recherche.

Connaissances spécifiques au parcours Psychologie Sociale Appliquée :

- Mettre en lien les concepts et les méthodes de la psychologie sociale avec des problématiques spécifiques issues d'un terrain ; articuler théorie et pratique ; interroger et négocier une demande émanant d'un terrain ; développer ses capacités d'analyse des situations ; élaborer des préconisations ; travailler sa place de psychologue social dans un collectif ; développer une éthique de psychologue.
- Théories en psychologie sociale et leurs applications en contexte.
- Formes et processus des demandes d'intervention ; Principes d'analyse des organisations ; Pratiques d'intervention et d'application psychosociales, Réalisation d'enquêtes qualitatives et quantitatives, méthodes et outils d'analyse des données, stratégies de communication et de restitution des interventions, Principes et pratiques de l'animation de groupes et gestion de projets ; usage des nouvelles technologies, recherche de financements.

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

Le tronc commun de la mention permet à l'étudiant d'acquérir les compétences suivantes :

- Pratiquer les méthodes d'observation ethnographiques de l'activité, observation participante et traitement des données recueillies.
- Pratiquer les méthodes d'analyse qualitative (entretiens, auto-confrontations) et quantitative (enquêtes, sondages d'opinion...).
- Conduire des recherches-actions participatives, des recherches de terrain.
- Capacités relationnelles et en animation : animation de groupe, réunion, négociation, gestion d'équipes de travail et de recherche.
- Manager des projets, de recherche ou d'intervention, dans les organisations du travail ou les associations.
- Avoir des capacités de diffusion de la recherche, en pédagogie et dans les publications scientifiques, mais aussi de vulgarisation.

Compétences spécifiques au parcours Psychologie Sociale Appliquée :

- Apporter un regard de psychologue sur les situations collectives.
- Repérer les enjeux psychosociaux posés par le changement et l'innovation.
- Maîtriser les méthodologies utilisées en psychologie sociale.
- Superviser des études appliquées et construire des dispositifs d'interventions psychosociaux.
- Élaborer des préconisations concrètes et adaptées au contexte d'intervention.
- Animation et gestion de groupe.
- Mettre en place des indicateurs et des modalités d'évaluation et des outils de veille et de suivi.
- Mener des projets d'ingénierie d'accompagnement psychosocial appliqué aux milieux socioprofessionnels.
- Élaborer des projets en réponse aux appels d'offre, concertations et marchés publics.
- Mettre en place des actions de formation liées aux problématiques psychosociales.

DÉBOUCHÉS

Postes de psychologues, consultants, chargés de mission, chercheur-conseil en cabinet, coordinateur de projets de développement et d'innovation. Psychologues sociaux exerçant en cabinet, en organisation ou en institution ; métiers de l'accompagnement du changement et de l'innovation ; métiers de la conception, de l'expérimentation et de l'évaluation de projets d'innovations sociales, culturelles et éducatives et des politiques publiques ; d'aide à la décision en situation de risque ou de changement, de la modélisation et de l'analyse des informations et données qualitatives et quantitatives. Dans les champs des politiques publiques, du social, de la santé, de l'environnement, de l'éducation, du droit, de la communication.

STRUCTURE DES ENSEIGNEMENTS

SEMESTRE 3	SEMESTRE 4
<p>UE 3A (10 ECTS) : Psychologie sociale appliquée au changement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enjeux psychologiques du changement (24 h) - Identités et groupes sociaux (10 h) - Communication appliquée au changement (8 h) - Participation et action collective (16 h) <p>UE 3B (10 ECTS) : Méthodes d'expertise et d'intervention</p>	<p>UE 4 (30 ECTS) : Mémoire et stage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stage long (560 h) en France ou à l'étranger - Suivi de stage, analyse de la pratique, regroupements (15 h + distance) - Professionnalisation du psychologue (18 h)

<ul style="list-style-type: none"> - Analyse de la demande et élaboration de projets (15 h) - Méthodes d'enquêtes et analyse de données (27 h) - Applications et interventions (35 h) <p>UE 3C (10 ECTS) : Publics, environnements et enjeux professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratiques professionnelles (18 h) - Champs d'interventions (16 h) - Enjeux professionnels et projets collectifs (10 h) - Anglais (21 h) 	
--	--

CONTENU DES ENSEIGNEMENTS

UE3A Compétences théoriques et conceptuelles appliquées : psychologie sociale appliquée au changement

Objectifs : Il s'agit d'approfondir les connaissances théoriques et de former les étudiants à l'application concrète et opérationnelle des théories et concepts psychosociaux dans l'intervention en contexte. Ces apports reposent sur les théories et travaux actuels en psychologie sociale, et sur les besoins identifiés sur les terrains professionnels.

Connaissances à acquérir : Les théories fondamentales de psychologie sociale et celles travaillées au sein du laboratoire GRePS.

Capacités et compétences à acquérir : Connaissances des concepts et applications des connaissances théoriques sous forme d'interventions concrètes.

UE3B Savoir-faire méthodologiques et outils professionnels, méthodes d'expertise et d'intervention

Objectifs : Le but de ces interventions est de 1) renforcer l'aisance et la rigueur dans l'utilisation d'outils d'application et la mobilisation de méthodes d'enquête, d'analyse de données, et de restitution ; 2) de développer les capacités d'analyse de la demande, de conception des interventions et d'élaboration de conseils et de préconisations.

Connaissances à acquérir : les formes et processus des demandes d'intervention, les principes d'analyse des organisations, les formes d'intervention et d'application psychosociales, les enjeux pratiques des enquêtes qualitatives et quantitatives, les stratégies et outils d'analyse des données, les stratégies de communication et de restitution des interventions, les principes et pratique de la dynamique de groupe

Capacités et compétences à acquérir : Savoir analyser et reformuler une demande professionnelle, identifier et analyser les enjeux du contexte d'intervention, concevoir et réaliser des dispositifs d'intervention (études, conseil, formation), élaborer une proposition professionnelle (appel d'offres, consultation, proposition commerciale...), recueillir et analyser des données d'enquêtes, animer et faciliter des réunions et sessions de groupes, synthétiser et transmettre des résultats, préconisations et conseils de manière adaptée au contexte, gérer et coordonner un projet d'intervention, présenter et valoriser ses champs de compétences et ses actions.

UE3C : Présentation de pratiques professionnelles et projets d'application « public, environnement et projets professionnels »

Objectifs : Ce module vise à concrétiser les différentes expertises et professions dans le champ de la psychologie sociale appliquée au travers des interventions de professionnel-le-s axées sur leur expérience professionnelle, leurs outils d'intervention, les demandes émergentes qu'ils identifient, et les projets développés au premier semestre par les étudiants. Les interventions portent sur des champs et des postures d'activité variées, et sont assurées par des professionnels en activité et porteurs d'un intérêt particulier pour les compétences développées dans le Master. Les intervenants sont issus d'entreprises nationales et internationales, d'institutions et de collectivités territoriales ou d'associations.

Connaissances à acquérir : Connaître La diversité et les spécificités des postures professionnelles, les champs d'intervention actuels et potentiels en psychologie sociale appliquée, les évolutions actuelles des métiers et terrains professionnels, les formes professionnelles d'interventions, les modalités d'activité.

Capacités et compétences à acquérir : Identifier des demandes émergentes, repérer des besoins, mobiliser des expertises, construire sa posture professionnelle, préciser et préparer son projet professionnel, constituer un réseau et nouer des contacts professionnels

UE4 STAGE

Le second semestre est consacré à la réalisation d'un stage pratique (560 h) d'immersion et d'intervention, dont le suivi est assuré par un professionnel référent, un enseignant-chercheur, et un psychologue praticien. Le stage, qui peut se faire à l'étranger, est proposé par la formation ou par l'étudiant et fait l'objet d'une fiche de mission négociée où apparaissent clairement les différentes demandes et des modalités de réalisation du stage sur le terrain professionnel. Les responsables de la formation rencontrent chaque terrain de stage pour s'assurer de l'adéquation de la demande aux attendus pédagogiques, et en particulier de la possibilité pour les étudiant-e-s de développer une démarche spécifique et innovante et de proposer des préconisations utiles aux terrains.

Ce stage permet de découvrir un secteur d'intervention et une posture spécifique du métier de psychologue social.e, connaître un champ d'application de la psychologie sociale.

Il doit permettre de mettre en lien les concepts et les méthodes de la psychologie sociale avec des problématiques spécifiques issues d'un terrain ; d'articuler théorie et pratique ; d'interroger et négocier une demande émanant d'un terrain ; de développer ses capacités d'analyse des situations et de critique ; d'élaborer des préconisations ; de travailler sa place de psychologue social dans un collectif et de développer une éthique de psychologue.

Le suivi régulier se fait par l'accompagnement du tuteur professionnel, les rencontres avec le tuteur universitaire, des rencontres collectives (6 journées sur le second semestre) et la participation aux journées inter-masters (3 journées). Le stage donne lieu à un rapport de stage développant la mission réalisée, justifiant ses choix théoriques et méthodologiques et proposant une analyse réflexive de l'expérience professionnelle. Ce rapport est complété par un rapport de mission à destination du terrain de stage, qui constitue une communication professionnelle synthétique et ergonomique. Ces deux documents sont présentés lors d'une soutenance orale devant un jury composé de deux enseignants-chercheurs et de deux professionnels.

UEB4 – Professionnalisation du psychologue

Journées inter-mentions en psychologie (collectif)

Les étudiant.e.s doivent participer aux 3 journées inter-mentions de psychologie traitant du métier de psychologue, de ses enjeux éthiques et de son cadre d'exercice professionnel.

9. Le parcours Psychologie du Travail et des Organisations (PTO)

Responsable : Philippe SARNIN

Responsable des stages et relations avec les entreprises : Noémie COHEN

Secrétariat de scolarité : Éric REISDORFFER

OBJECTIFS DU PARCOURS

Ce parcours forme des psychologues qui se destinent à la fonction « Personnel » au sens large (Service Ressources Humaines, Service Formation, Cabinet-conseil, Centre de bilan, Service « conditions de travail ») dans les secteurs public et privé, industriel et tertiaire.

Métiers visés : Psychologue du travail, responsable ressources humaines, responsable recrutement, responsable formation, conseiller bilans de compétences, conseiller emploi, consultant en ressources humaines, consultant en recrutement, consultant en organisation, consultant en risques psychosociaux, etc.

Ce parcours accueille des étudiants titulaires d'un master 1 en psychologie sociale ou en psychologie du travail et qui ont une expérience salariée d'au moins trois mois. Le parcours accueille aussi bien des étudiants en formation initiale (une quinzaine) qu'en formation continue (5 places environ). Les candidatures peuvent provenir de toute la France et de l'étranger. Il vise à former au métier de psychologue du travail et des organisations. Chaque année, 2 à 3 étudiants obtiennent également ce diplôme en VAE.

Masters étrangers équivalents, permettant des échanges d'étudiants : *Work & Organizational Psychology, Industrial/Organizational Psychology, Arbeits- und Organisationspsychologie, Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, Psicologia Social e Organizativa*, etc.

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

Le tronc commun de la mention permet à l'étudiant d'acquérir les connaissances suivantes :

- Mettre en place un mémoire de recherche : élaboration d'une problématique, d'une méthodologie appropriée, recueil de données, analyse des données et confrontation à la littérature scientifique existante sur le sujet.
- Développer un regard psychosocial sur la mission et le terrain de stage.
- Développer des capacités à positionner, présenter et contextualiser les différents apports théoriques sur les thèmes suivants : Représentations et mémoires sociales, Organisation et conditions psychologiques du travail, Mutation du travail et gestion du facteur humain, Approches théoriques en psychologie sociale et de la santé.
- Intégrer une réflexion éthique et déontologique sur la pratique du psychologue.
- Se repérer dans la recherche bibliographique, problématiser, analyser la position de chercheur, savoir sélectionner, relever et analyser les données qui s'avèrent pertinentes, structurer un rapport de recherche, soutenir son mémoire de recherche.

Connaissances spécifiques au parcours Psychologie du Travail et des Organisations :

- Recrutement et bilans de compétences.
- GRH et formation.

- Analyses du travail et des communications.
- Psychosociologie et management des organisations.
- Psychopathologies du travail.
- Négociation et relations sociales.
- Rémunérations et classifications.
- Contexte juridique.
- Contexte économique.
- Anglais professionnel.

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

Le tronc commun de la mention permet à l'étudiant d'acquérir les compétences suivantes :

- Pratiquer les méthodes d'observation ethnographique de l'activité, observation participante et traitement des données recueillies.
- Pratiquer les méthodes d'analyse qualitative (entretiens, auto - confrontations) et quantitative (enquêtes, sondages d'opinion...).
- Conduire des recherches-actions participatives, des recherches de terrain.
- Capacités relationnelles et en animation : animation de groupe, réunion, négociation, gestion d'équipes de travail et de recherche.
- Manager des projets, de recherche ou d'intervention, dans les organisations du travail ou les associations.
- Avoir des capacités de diffusion de la recherche, en pédagogie et dans les publications scientifiques, mais aussi de vulgarisation.

Compétences spécifiques au parcours Psychologie du Travail et des Organisations :

- Évaluer les potentiels et les compétences des personnes.
- Savoir gérer des ressources humaines (recrutement, évaluation, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, classification, formation, conditions de travail).
- Pratiquer le management du changement et le management de projet.
- Capacités relationnelles et en animation : animation de groupe, réunion, négociation.
- Être capable d'analyser l'activité réelle de travail.

DÉBOUCHÉS

Les psychologues du travail et des organisations interviennent dans les domaines suivants :

- La politique de l'emploi (actions d'insertion, d'orientation, bilan de carrière, études de poste, référentiels métiers).
- La gestion sociale du personnel (mobilité interne et externe, recrutement, outplacement, évaluation des compétences).
- La formation intra et inter-entreprise(s) (politique, conception, stratégie, animation, évaluation).
- La communication dans l'entreprise et dans le travail (démarche de diagnostic et d'audit, mise en place de plans de communication).
- L'organisation du travail (audit, conseil).
- Le conseil et l'accompagnement de projets de changement.
- Les conditions de travail : travail et sécurité, prévention du stress, psychopathologies au travail.

Les anciens étudiants travaillent à 95 % dans la spécialité en tant que psychologues du travail, conseillers bilans, responsables ressources humaines, consultants en formation, recrutement,

prévention des risques psychosociaux, etc. L'insertion professionnelle se fait en moyenne en moins de 3 mois après l'obtention du diplôme.

STRUCTURE DES ENSEIGNEMENTS

SEMESTRE 3	SEMESTRE 4
<p>UEA3 (10 ECTS) : Psychologie du personnel et évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Recrutement et bilans (10 h) - GRH et formation (12 h) - Analyses du travail et des communications (20 h) - Techniques professionnelles (15 h) <p>UEB3 (10 ECTS) : Méthodes et pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psychosociologie et management des organisations (20 h) - Psychopathologies du travail (20 h) - Négociations et relations sociales (24 h) - Rémunérations et classifications (21 h) <p>UEC3 (10 ECTS) : Contextes et enjeux professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droit du travail (33 h) - Économie et stratégie d'entreprise (30 h) - Anglais professionnel (20 h) 	<p>UE4 (30 ECTS) : Mémoires et stages</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stage 1 d'examen psychologique (210 h) - Analyse de la pratique stage 1 (8 h) - Stage 2 de fin d'études (560 h) - Analyse de la pratique stage 2 (20 h) - Professionnalisation du psychologue (18 h)

NB : les volumes horaires indiqués sont susceptibles d'être nettement supérieurs selon les autres sources de financement possibles de la formation.

CONTENU DES ENSEIGNEMENTS

UEA3 (10 ECTS) : Psychologie du personnel et évaluation

- **Recrutement et bilans**
Psychométrie (+ SOSIE, PFPI, IRMR3...)
VAE
Travailleurs en situation de handicap
Bilan de compétences
Processus de recrutement
- **GRH et formation**
Management stratégique des RH
Management de la formation
GRH dans la fonction publique
Définitions de fonction et GPEC
Référentiel de compétences
- **Analyses du travail et des communications**
Analyse de l'activité

Travail et T.I.C.
Histoire de la psychologie du travail
Clinique du travail
Simulations d'entretiens

- **Techniques professionnelles**

Animation de réunion
Gestion de groupes projet
Photolangage
Techniques de recherche d'emploi, projet professionnel
Analyse des expériences salariées
Ecrits professionnels
Pratique du coaching

UEB3 (10 ECTS) : Méthodes et pratiques

- **Psychosociologie et management des organisations**

Objectifs : resituer les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines dans une perspective psychosociologique en montrant les articulations de cette fonction avec les problématiques économiques, sociologiques et gestionnaires des organisations. L'accent est mis sur les concepts fondamentaux de la psychosociologie du travail et des organisations (pouvoir, culture organisationnelle, sociologie des conventions et de l'innovation) et sur les problématiques de changement à travers l'étude de cas d'entreprises.

Tiers et recherche-action. Méthodologie de l'intervention en organisation

- **Psychopathologies du travail**

Les modèles du stress professionnel. Les interventions primaires, secondaires et tertiaires. La prise en charge du traumatisme. L'intervention sur des collectifs en crise.

Les services de santé au travail. L'action de la CARSAT. La prévention des risques psychosociaux.

- **Négociations et relations sociales**

Historique des relations professionnelles. L'organisation des syndicats en France. Le développement du dialogue social. L'inspection du travail. Les rôles des services de santé au travail et de la CARSAT

Relations sociales

Négociations sociales

L'inspection du travail

- **Rémunérations et classifications**

Classifications des emplois, composition des rémunérations, gestion de la masse salariale.

UEC3 (10 ECTS) : Contextes et enjeux professionnels

- **Droit du travail**

Le droit du travail est constitué de règles d'origine internationale, européenne, constitutionnelle, légale et réglementaire, conventionnelle, jurisprudentielle et coutumière qui régissent les conditions du travail et de l'emploi des travailleurs dépendants, appartenant au secteur privé, dans les relations individuelles et collectives organisées avec leur employeur et les organisations professionnelles qui les représentent. C'est un droit au cœur de la vie sociale et économique qui traite aussi de l'emploi.

- **Économie et stratégie d'entreprise**

Partie 1 : Présentation des états financiers

Partie 2 : Opérations d'inventaire

Partie 3 : Notions de fiscalité

Notions et modèles de stratégie d'entreprise

- **Anglais professionnel**

Mises en situation (recrutement, entretiens, présentations collectives...)

UE4 (30 ECTS) : Mémoires et stages

- **Stage 1 d'examen psychologique** (210 h) et Analyse de la pratique stage 1 (12 h)

Objectifs : Il s'agit de permettre aux étudiants de faire un stage auprès d'un psychologue exerçant dans le cadre de la psychologie du travail afin de se familiariser avec les modes d'approche, les outils et les méthodes, des professionnels. Dans ce stage, l'étudiant n'a pas en principe à réaliser de mission particulière : il travaille aux côtés du psychologue responsable de stage et participe dans la mesure du possible à ses activités. L'entreprise peut toutefois demander un travail spécifique au stagiaire pour la durée de son stage, dans la mesure où ce travail lui permettra l'appropriation des outils et une réflexion sur leur usage. Au cours de ce stage l'étudiant doit : 1) faire des acquisitions en matière de pratique psychologique appliquée à différents secteurs de l'évaluation et du bilan des personnes (tests, entretiens, animation de groupe) et 2) mener une réflexion sur ces pratiques et sur le métier de psychologue du travail :

- mode d'exercice du métier : cabinet-conseil, centre de bilan, AFPA, centre de formation, centre psychotechnique, cabinet libéral... ;
- déontologie professionnelle ;
- spécificité du métier de psychologue du travail dans ces différents contextes.

Domaines de stage possibles : recrutement, insertion, centres de bilan, outplacement, centre de formation.

- **Stage 2 de fin d'études** (560 h) et Analyse de la pratique stage 2 (24 h)

Objectifs :

- Permettre à l'étudiant de mener de façon autonome une étude sur une problématique de l'entreprise sur les thèmes notifiés ci-dessous et de faire des préconisations adaptées à la situation.
- En fonction de l'importance de l'étude et de la nature des propositions, l'étudiant pourra être conduit à accompagner pour partie ou en totalité les actions de changement prévues.
- Mettre en œuvre sur le terrain et dans une problématique négociée avec l'entreprise une méthodologie d'étude, appuyée sur des concepts et des théories acquises au cours de son cursus universitaire.

Un cahier des charges négocié avec l'entreprise est signé par les différentes parties avant la fin du premier mois de stage. Il précise la demande de l'entreprise, le nom du responsable de stage, celui du responsable de la mission et le dispositif d'accompagnement (groupe projet, groupe de pilotage s'il y a lieu), les méthodes utilisées, les moyens mis à disposition, et les phases de réalisation de l'étude.

Domaines et thèmes de stages possibles :

Diagnostiques, audits, projets de changement dans les domaines suivants :

- Gestion des Ressources humaines : mise en place de procédures en matière d'évaluation des compétences, de recrutement, qualification/rémunération, projet de changement, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, reclassement, accompagnement de la mobilité interne, plans de formation, accompagnement des démarches qualité, analyse des besoins en formation, mise en place des plans de formation, etc.
- Communication, analyse du climat social, diagnostic de communication interne, analyse des flux et des relations interservices, communication dans le travail, nouvelles technologies et apprentissage, nouvelles technologies et ressources humaines.

- Analyse des conditions de travail, sécurité et prévention, stress et travail, impact des nouvelles technologies sur les conditions de travail, mise en place d'actions de prévention pour la santé physique et psychique au travail.

- **Professionnalisation du psychologue (18 h)**

Journées inter-mentions en psychologie (collectif) : les étudiant.e.s doivent participer aux 3 journées inter-mentions de psychologie traitant du métier de psychologue, de ses enjeux éthiques et de son cadre d'exercice professionnel.

10. Le parcours Psychologie des Activités et des Représentations Collectives (PARC)

Responsables : Nikos KALAMPALIKIS (Lyon 2, option RTS), Valérie HAAS (Lyon 2, option RTS), Philippe SARNIN (Lyon 2, option TCTR), Jacqueline VACHERAND-REVEL (École Centrale de Lyon, option TCTR)
Secrétariat de scolarité : Éric REISDORFFER

10.1. Vue d'ensemble

OBJECTIFS DU PARCOURS

L'ambition du Parcours PARC (Psychologie des Activités et des Représentations Collectives) est de former aux approches conceptuelles et méthodologiques dans le domaine de la psychologie sociale, de la psychologie du travail et de la psychologie ergonomique pour permettre l'analyse des processus sociaux, professionnels et des activités médiatisées en contexte réel. Il vise à fournir les connaissances et les compétences scientifiques nécessaires pour mener à bien des études de terrain socialement et culturellement situées, à visée compréhensive ou transformatrice.

Le parcours se décline en deux options complémentaires : TCTR (Travail Coopératif & Travail en Réseau) et RTS (Représentations et transmissions sociales).

- L'objectif spécifique de l'option TCTR est de former aux approches et méthodes les plus récentes sur l'analyse de l'activité afin d'intervenir dans la compréhension, la conception et la diffusion des nouvelles formes de travail qui accompagnent les évolutions des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et qui interrogent également les conditions d'usage et d'acceptation de technologies émergentes dans les sphères professionnelles et sociodomestiques. Une attention particulière est portée à la professionnalisation des étudiants dans le champ de la recherche-action dans les organisations et au développement de leur capacité à piloter des projets innovants de conduite de changements sociotechniques. Ils pourront aussi contribuer à la conception et à l'intégration des TIC dans différents secteurs d'activité (industriel, entrepreneurial, de service, de santé, de formation).
- L'objectif spécifique de l'option RTS est de former aux dernières avancées théoriques (pensée et mémoire sociales, santé et qualité de vie, stéréotypes et discriminations, etc.) et méthodologiques (triangulation, approches mixtes, recherche communautaire, etc.), en psychologie sociale ; offrir des expériences professionnalisantes de formation à la recherche par la recherche via leur participation dans des contrats de recherche de psychologie sociale à vocation sociétale qui offrent des lieux de stage pertinents et variés ; impliquer les étudiants aux pratiques de recherche (séminaires du laboratoire, organisation d'une journée de réflexion annuelle, fabrication d'un numéro de revue en ligne de l'unité) ; internationaliser leur formation via leur participation au cycle de visioconférences internationales sur les représentations sociales, un dispositif de type e-learning.

Ce parcours accueille des étudiants titulaires d'un cycle de master 1 en sciences humaines et sociales, en formation initiale ou continue, réalisé en France ou à l'étranger.

Dans le cadre de la co-accréditation de la mention PSTO avec l'École Centrale de Lyon, l'option TCTR accueille aussi des élèves ingénieurs en dernière année d'étude.

Au total, 16 étudiants composent la promotion. Ce parcours vise à former aux métiers de chercheur, d'enseignant-chercheur, de chargé d'étude (psychologue social, psychologue du travail et psychologue-ergonome dans les secteurs privés et publics).

CONNAISSANCES À ACQUÉRIR

Le tronc commun de la mention (Master 1) permet à l'étudiant d'acquérir les connaissances suivantes :

- Mettre en place un mémoire de recherche : élaboration d'une problématique, d'une méthodologie appropriée, recueil de données, analyse des données et confrontation à la littérature scientifique existante sur le sujet.
- Développer un regard psychosocial sur la mission et le terrain de stage.
- Acquérir des capacités à positionner, présenter et contextualiser les différents apports théoriques présentés en séminaires.
- Intégrer une réflexion éthique et déontologique sur la pratique du psychologue.
- Se repérer dans la recherche bibliographique, problématiser, analyser la position de chercheur, savoir sélectionner, relever et analyser les données qui s'avèrent pertinentes, structurer un rapport de recherche, soutenir son mémoire de recherche.

Connaissances communes aux options du parcours « PARC »

- Anglais scientifique
- Pratiques scientifiques (écriture, évaluation, publication)
- Méthodologie de réponse aux appels d'offres
- Logiciels de traitements de données (lexicales, statistiques)

Connaissances spécifiques à l'option TCTR du parcours « PARC » :

- Modèles, théories et méthodologies d'analyse des activités et des usages des TIC
- Écriture et conduite de projet de recherche-action
- Management des hommes et des projets technologiques dans l'organisation et les réseaux
- Démarche d'intervention en clinique du travail

Connaissances spécifiques à l'option RTS du parcours « PARC » :

- Modèles, théories, approches en psychologie sociale de la connaissance
- Méthodologies mixtes, triangulation des méthodes
- Séminaires scientifiques et visioconférences internationales

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

Le tronc commun de la mention (Master 1) permet à l'étudiant d'acquérir les compétences suivantes :

- Pratiquer les méthodes d'observation ethnographique de l'activité, observation participante et traitement des données recueillies.
- Pratiquer les méthodes d'analyse qualitative (entretiens, auto-confrontations, focus groups) et quantitative (enquêtes, sondages d'opinion...).
- Conduire des recherches-actions participatives, des recherches de terrain.
- Acquérir des capacités relationnelles et en animation : animation de groupe, réunion, négociation, gestion d'équipes de travail et de recherche.
- Manager des projets, de recherche ou d'intervention, dans les organisations du travail ou les associations.
- Acquérir des capacités de diffusion de la recherche, en pédagogie et dans les publications scientifiques, mais aussi de vulgarisation.

Compétences spécifiques à l'option TCTR du parcours PARC :

- Participer et conduire des projets de recherche et de recherche-action concernant la conception, le déploiement et l'implémentation des nouvelles technologies dans les domaines professionnels, de la santé et sociodomestique.
- Anticiper et accompagner les changements socioprofessionnels et psychosociaux liés au déploiement de ces nouveaux dispositifs technologiques.
- Faire du conseil dans le domaine de l'innovation technologique en menant différentes études de terrain, auprès des utilisateurs finaux : étude de l'utilisabilité et de l'acceptabilité des technologies, des mutations du travail, enquêtes d'usage, analyse sociotechnique et ethnographique de l'activité.
- Diriger, animer et participer à des projets innovants de recherche pluridisciplinaire.

Compétences spécifiques à l'option RTS du parcours PARC :

- Compétences en recherche fondamentale en psychologie sociale, du point de vue théorique et conceptuel.
- Compétences en élaboration de projets sur les plans théorique et méthodologique, dans le cadre d'interventions psychosociales ou de pilotages scientifiques pluridisciplinaires.
- Compétences en recherche de terrain, recherche communautaire et utilisation d'approches mixtes.
- Compétences en écriture scientifique, critères d'évaluation, de financement et de diffusion de la recherche.

DÉBOUCHÉS

Le parcours PARC permet de viser les métiers de la fiche métier du pôle emploi (fiche ROME K2401) :

- Chargé.e d'étude, de recherche en sciences humaines et sociales
- Enseignant-chercheur.e en psychologie et en sciences humaines et sociales
- Psychologue chercheur.e
- Chercheur.e en psychologie du travail et psychologie ergonomique
- Psychologue du travail, Psychologue Ergonome, Psychologue social

L'option TCTR permet également d'accéder aux métiers de :

- Consultant.e en change-management, en conditions de travail
- Spécialiste facteur humain

Pour les étudiants diplômés des deux options du parcours, le bilan de la dernière évaluation fait état d'un taux d'insertion professionnelle moyenne de l'ordre de 90 %.

10.2. L'option de parcours Représentations et Transmissions Sociales (RTS)

STRUCTURE DES ENSEIGNEMENTS

SEMESTRE 3	SEMESTRE 4
<p>UEA3 (10 ECTS) : Apports théoriques spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none">- Séminaires théoriques (30 h)- Visioconférences internationales (20 h)- Séminaires du laboratoire (10 h) <p>UEB3 (10 ECTS) : Méthodes et pratiques scientifiques</p> <ul style="list-style-type: none">- Anglais scientifique (20 h)- Pratiques scientifiques (règles d'évaluation, article scientifique) (9 h)- Méthodologie de réponse aux appels d'offres (15 h)- Posters (6 h) <p>UEC3 (10 ECTS) : Contextes professionnels et d'intervention</p> <ul style="list-style-type: none">- Initiation à l'organisation de manifestations scientifiques (15 h)- Analyse des données d'enquête (12 h)	<p>UE4 (30 ECTS) : Mémoire et stage</p> <ul style="list-style-type: none">- Suivi du mémoire (30 h)- Suivi du stage (10 h)- Mémoire de recherche (60 h)- Stage de recherche dans un laboratoire d'accueil, dans une autre université ou sur un terrain de recherche (350 h)- Professionnalisation du psychologue (18 h)

CONTENU DES ENSEIGNEMENTS

UEA3 - Apports théoriques spécifiques

Cette UE comprend des séminaires courts, aussi bien théoriques qu'analytiques, ainsi que le module des visioconférences internationales sur les représentations sociales et les séminaires du laboratoire.

1. LES SEMINAIRES DU LABORATOIRE GRePS (EA 4163)

Ces séminaires visent à rendre visibles les travaux réalisés au sein du laboratoire et de profiter de la présence de chercheurs confirmés qui y sont régulièrement invités. Ces rencontres se déroulent en présence des enseignants-chercheurs du laboratoire, des doctorants et des étudiants du parcours Master 2 PARC. Les séminaires sont des espaces de communication, de valorisation scientifique et d'échange.

Programme : <http://greps.univ-lyon2.fr>

Public : Enseignants-chercheurs laboratoire, doctorant.e.s, M2 PARC

2. VISIOCONFERENCES INTERNATIONALES SUR LES REPRESENTATIONS SOCIALES (20 h)

Les étudiant-e-s assisteront à la présentation de travaux récents en psychologie sociale par des chercheurs invités, à raison d'une dizaine de séances dans l'année et participeront à un cycle de visioconférences en collaboration avec les universités de Toulouse Jean-Jaurès, Paris 8, Paris-Descartes, Bourgogne, et l'Université de Québec à Montréal. Les visioconférences débutent à partir du second semestre, les jeudis de 15 h à 17 h dans une salle équipée de la maison des sciences de l'homme (MSH Lyon Saint-Etienne), les titres des interventions seront transmis en automne.

Programme : <http://greps.univ-lyon2.fr>

Public : Enseignants-chercheurs laboratoire, doctorant.e.s, M2 PARC, pôles connectés

Lieu : Maison des sciences de l'homme

3. SEMINAIRES RTS : APPORTS THEORIQUES

L'objectif de cette série de séminaires sera d'approfondir l'étude de la pensée sociale et plus généralement de la psychologie sociale par une réactualisation des contributions de chercheurs en psychologie sociale et l'échange avec les étudiant.e.s, autour de travaux pionniers, mais aussi contemporains internationaux.

- Voies actuelles dans le champ des représentations sociales (N. KALAMPALIKIS) (6 h)

Après un retour vers le passé de manière à identifier la parenté épistémologique de l'approche des représentations sociales dans le champ des sciences humaines et sociales, nous allons nous pencher spécifiquement sur les développements récents de la théorie. L'accent sera mis sur des notions clés qui mobilisent actuellement de nombreuses initiatives de recherche européenne, comme l'ancrage et l'objectivation, la polyphasie cognitive, la place du contexte et de l'altérité ou encore la dialogicité.

Public : M2 PARC/RTS, M2 MPSI UL1 (STAPS)

Références

- DEAUX K. & G. PHILOGENE (Eds.) (2001). *Representations of the social*. Oxford, Blackwell.
FLICK, U. (Ed.) (1998). *The Psychology of the Social*. Cambridge, Cambridge University Press.
JODELET, D. (2015). *Représentations sociales et mondes de vie*. Paris, Éditions des Archives contemporaines.
JOVCHELOVITCH, S. (2007). *Knowledge in context*. London, Routledge.
HAAS, V. (Ed.) (2006). *Les savoirs du quotidien*. Rennes, PUR.
MOSCOVICI, S. (2013). *Le scandale de la pensée sociale*. Paris, Éditions de l'Ehess.
MOSCOVICI, S. (2012). *Raison et cultures*. Paris, Éditions de l'Ehess.
MOSCOVICI, S. (2000). *Social Representations*. Cambridge, Polity Press.
WAGNER, W. & HAYES N. (2005). *Everyday Discourse and Common Sense*. Hampshire, Palgrave.

- Mémoires et transmissions (V. HAAS) (6 h) (enseignement suspendu pour l'année 2018-19)

À partir de réflexions issues de travaux pionniers des sciences sociales consacrés à la mémoire et l'oubli collectifs, nous envisagerons les différents vecteurs permettant la transmission des souvenirs (autobiographique, collectif, institutionnel, médiatique). Puis, nous verrons quels sont les enjeux actuels liés au « devoir » ou au « travail » de mémoire (mise en concurrence des génocides et des victimes, lois mémorielles, conflits identitaires...) et les travaux scientifiques qui en sont issus.

RÉFÉRENCES

- BARTLETT, F.C. (1932). *Remembering. A study in experimental and social psychology*. Cambridge, Cambridge University Press.
CONNERTON, P. (1989). *How societies remember?* Cambridge, Cambridge University Press.
GERGEN, K.J. & GERGEN, M.M. (1984). *Historical social psychology*. London, Laurence Erlbaum Associates, Inc.
HAAS, V. & JODELET, D. (2007). Pensée et mémoire sociales. In J.P. Pétard (Ed.), *Manuel de psychologie sociale*. Paris, Bréal, p. 111-160.
HALBWACHS, M. (1925/1994). *Les cadres sociaux de la mémoire*. Paris, Albin Michel.
HALBWACHS, M. (1941/2008). *La topographie légendaire des évangiles en terre sainte*. Paris, PUF.
HALBWACHS, M. (1950/1997). *La mémoire collective*. Paris, Albin Michel.
HOBSBAWM, E. & RANGER, T. (1984/2012). *L'invention de la tradition*. Nouvelle édition augmentée. Paris, Amsterdam.
JODELET, D. (2015). *Représentations sociales et mondes de vie*. Paris, Éditions des Archives contemporaines.
MIDDLETON, D. & EDWARDS, D. (1990/1997). *Collective remembering*. London, Sage.
NAMER, G. (1987). *Mémoire et Société*. Paris, Méridiens Klincksieck.
STRAUSS, A. L. (1992). *Miroirs et masques*. Paris, Métailié.
TODOROV, T. (1993). La mémoire et ses abus. *Esprit*, 34-44.
YATES, F. (1966). *L'art de la mémoire*. Paris, Gallimard.

- Stéréotypes et contexte (C. MORIN-MESSABEL) (6 h)

La psychologie sociale apporte des contributions importantes dans l'étude des inégalités sociales. En nous appuyant sur l'exemple de l'égalité hommes/femmes dans le champ éducatif, professionnel, nous développerons plus précisément les éléments théoriques suivants :

L'importance de développer des recherches sur les stéréotypes en contexte scolaire et en contexte professionnel ;

L'approfondissement de recherches et de pistes de recherches concernant la problématique du changement des rapports sociaux de sexe et/ou de leur recomposition. Ce qui amène notamment à approfondir des éléments théoriques comme la menace du stéréotype, l'utilisation de contre-stéréotypes, les discriminations et de poser la question de la lutte possible contre les inégalités de sexe.

REFERENCES

- BAGES, C., MARTINOT, D., TOCZEK, M.C. (2008). Le rôle modérateur de l'explication donnée à la réussite d'un modèle féminin sur les performances des filles en mathématiques : une étude exploratoire. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 80, 3-11.
- BOURGUIGNON, D., DESMETTE, D., YZERBYT, V., HERMAN, G. (2007). Activation du stéréotype, performances intellectuelles et intention d'action : le cas des personnes sans emploi. *Revue Internationale de psychologie sociale*, 20(4), 123-153.
- DESERT, M. (2004). Les effets de la menace du stéréotype et du statut minoritaire dans un groupe. *Diversité Ville École Intégration*, 138, 31-37.
- DESERT, M., CROIZET, J.C., LEYENS, J.P. (2002). La menace du stéréotype : une interaction entre situation et identité. *L'Année Psychologique*, 102, 555-576.
- HEYMAN, G.D., GILES, J.W. (2006). Gender and psychological essentialism. *Enfance*, 3, 293-310.
- HUGUET, P., REGNER, I. (2009). Counter-stereotypic beliefs in math do not protect school girls from stereotype threat. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45, 1024-1027.
- LEYENS, J.P., YZERBYT, V.Y., SCHADRON, G. (1996). *Stéréotypes et cognition sociale*. Bruxelles, Mardaga.
- MATTLIN, M.W. (2007). *Psychologie des Femmes*. Bruxelles, De Boeck.
- SELIMBEGOVIC, L., CHATARD, A., MUGNY, G. (2007). Can we encourage girls' mobility towards science-related careers? Disconfirming stereotype belief through expert influence. *European Journal of Psychology of Education*, XXII, 275-290.
- SUQUET, M., MOLINER, P. (2009). Exercer un métier du sexe opposé : quelles différences entre les hommes et les femmes. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 81, 25-39.

- Émotions : régulations individuelles et sociales (T. Leroy) (6 h)

Sur la base d'approches complémentaires (développementale, cognitive, et clinique), de nombreux chercheurs ont tenté de comprendre comment les processus de régulation émotionnelle font l'interface entre la perception d'un changement et les réponses qu'y apporte l'individu. Après avoir passé en revue les modèles les plus influents relatifs à ces processus d'autorégulation émotionnelle, nous focaliserons notre propos sur les apports spécifiques de la psychologie sociale sur cette problématique. Il s'agira alors de souligner l'importance des processus de régulation sociale des émotions ainsi que les enjeux adaptatifs de ces processus pour l'ajustement de l'individu et de ses proches aux situations de crise personnelle ou collective. Nous aborderons enfin la question de la mesure des émotions et de ses régulations (individuelles et sociales) au sein des protocoles de recherche ainsi que les difficultés que cela soulève.

RÉFÉRENCES

- CARVER, C. S. (2015). Control Processes, Priority Management, and Affective Dynamics. *Emotion Review*, 7(4), 301-307.
- FRIJDA, N. (2008). The psychologists' point of view. In M. Lewis, J. Haviland-Jones, & L. Barrett (Éd.), *Handbook of emotions* (Vol. 3rd, p. 68-87). New York: Guilford Press.
- GROSS, J. J., & THOMPSON, R. A. (2007). Emotion Regulation: Conceptual Foundations. In J. J. Gross (Éd.), *Handbook of emotion regulation* (p. 3-24). New York: Guilford Press.
- KAPPAS, A. (2011). Emotion and Regulation are One! *Emotion Review*, 3(1), 17-25.
- KELTNER, D., & HAIDT, J. (1999). Social Functions of Emotions at Four Levels of Analysis. *Cognition and Emotion*, 13(5), 505-521.
- KOOLE, S. L. (2009). The psychology of emotion regulation: An integrative review. *Cognition and Emotion*, 23(1), 4-41.
- RECK, C., AMES, D. R., & OCHSNER, K. N. (2016). The Social Regulation of Emotion: An Integrative, Cross-Disciplinary Model. *Trends in Cognitive Sciences*, 20(1), 47-63.
- RIMÉ, B. (2007). Interpersonal Emotion Regulation. In *Handbook of emotion regulation* (p. 466-485). New York: Guilford Press.
- RIMÉ, B. (2009). Emotion Elicits the Social Sharing of Emotion: Theory and Empirical Review. *Emotion Review*, 1(1), 60-85.
- SCHERER, K. R. (2005). What are emotions? And how can they be measured? *Social Science Information*, 44(4), 695-729.
- ZAKI, J., & WILLIAMS, W. C. (2013). Interpersonal emotion regulation. *Emotion* (Washington, D.C.), 13(5), 803-810.

- La recherche communautaire dans le champ de la santé : enjeux et méthodes (M. Préau) (6 h)

Cet enseignement vise à présenter les principes épistémologiques fondamentaux de la recherche communautaire ainsi que ses principaux challenges méthodologiques. Sur la base d'exemple, il s'agira de mettre en évidence les savoirs-être et les savoir-faire nécessaires à la mise en œuvre de ce type de recherche. Les enjeux de temporalités, de financement et d'ancrage social seront aussi travaillés.

REFERENCES

- DEMANGE E., HENRY E., PREAU M. (2012). *De la recherche en collaboration à la recherche communautaire. Un guide méthodologique*. Paris, ANRS/Coalition Plus.

- ISRAEL, B. A., SCHULZ, A. J., PARKER, E. A., & BECKER, A. B. (1998). Review of community-based research: assessing partnership approaches to improve public health. *Annu Rev Public Health*, 19, 173-202.
- MORIN, M., TERRADE, F., & PREAU, M. (2012). Psychologie communautaire et psychologie de la santé : l'implication de la recherche psychosociale dans la promotion de la santé. *Psychologie Française*, 57, 111-118.
- OTIS, J., BERNIER, M., JOSY LEVY, J., (2016). *La recherche communautaire VIH/Sida, des savoirs engagés*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- RAPPAPORT, J., & SEIDMAN, E. (2000). *Handbook of community psychology*. New York: Plenum/Kluwer.

4. SEMINAIRES RTS : Apports analytiques

- Focus groups : penser et organiser l'analyse des données (S. Caillaud) (12 h)

Cet enseignement doit permettre aux étudiants de planifier et de développer des stratégies d'analyse adaptées aux données issues de focus groups. Nous commencerons par rappeler les principes d'élaboration du guide d'entretien et de l'organisation d'un focus group. Nous rappellerons également comment les focus groups peuvent être utilisés dans un plan de recherche. Puis, nous utiliserons divers exemples pour illustrer comment mettre en place des stratégies d'analyse adaptées aux focus groups et sur le plan de la recherche (type d'analyse, combinaison des données issues de différentes méthodes, etc.). Les étudiants devront réaliser un focus group et en proposer une analyse.

REFERENCES

- BARBOUR, R. (2007). *Doing focus groups*. London: Sage.
- CAILLAUD, S. & KALAMPALIKIS, N. (2013). Focus Groups and ecological practices: a psychosocial approach. *Qualitative Research in Psychology*, 10(4), 382-401.
- GREEN, J., & HART, L. (1999). The impact of context on data. In R. Barbour, & J. Kitzinger (Eds.), *Developing focus groups research. Politics, theory and practice* (pp. 21-35). London: Sage.
- KIDD, P., & PARSHALL, M. (2000). Getting the focus and the group: enhancing analytical rigor in focus groups research. *Qualitative Health Research*, 10 (3), 293-308.
- KITZINGER, J. (1994). The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participants. *Sociology of Health and Illness*, 16(1), 103-121.
- PAILLE, P. & MUCCHIELLI, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Collin.
- STRAUSS, A. (1987). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.

- Statistiques appliquées à la psychologie sociale (12 h) (A. Dima)

UEB3 : Méthodes et pratiques scientifiques

1. Pratiques scientifiques (9 h) (N. KALAMPALIKIS)

Ce module a comme objectif de fournir des éléments nécessaires sur les critères adoptés par la communauté scientifique pour la transmission, validation et diffusion des connaissances (bibliométrie, revues, évaluations, CNU...). Il tentera de répondre aux questions suivantes en donnant des pistes concrètes aux étudiants : Comment écrire un article scientifique ? Quels sont les supports valables pour sa publication ? À partir de quels critères juge-t-on de la qualité et de la pertinence d'une revue scientifique ? Comment préparer un projet de recherche pour participer à un appel d'offres ? Comment valoriser le travail scientifique ? Comment construire un poster scientifique ?

REFERENCES

- BECKER, H. (2005). *Écrire les sciences sociales*. Paris, Economica.
- GINGRAS, Y. (2014). *Les dérives de l'évaluation de la recherche : du bon usage de la bibliométrie*. Paris, Raisons d'Agir.
- LAMONT, M. (2009). *How Professors Think*. Cambridge-Mass., Harvard Univ. Press.
- SANTIAGO-DELEFOSSE, M. (2004). Publier ou périr ? Quelle place pour la discipline psychologique ? *Pratiques psychologiques* 10, 187-189.

2. Méthodologie de la réponse aux appels d'offres (M. Préau) (15 h)

Cet enseignement vise à travailler l'ensemble de la démarche de réponse à un appel d'offres. Il s'agit de travailler la démarche globale de réponse, le choix d'un financeur et l'adéquation financeur-demandeur. Dans un second temps, l'ensemble des attendus d'un appel d'offres sera travaillé, du contenu scientifique, au budget ainsi que sur l'ensemble des critères contextuels et plus ou moins spécifiques selon les appels d'offres. Sur la base de plusieurs appels d'offres récents, la mise en place d'un projet sera travaillée sur l'ensemble des critères attendus.

3. Anglais scientifique (E. Dumont) (20 h)

Objectif du cours : préparer l'étudiant à fonctionner en anglais dans son domaine scientifique

CONTENU DU COURS :

Comment faire une présentation orale lors d'un colloque (organisation et structure, utiliser le style approprié, introduction au sujet, utilisation de supports visuels, le maniement des données, conclure la présentation, faire face aux questions du public, mener un débat/discussion) ;

Discussion et débats sur des sujets liés à la psychologie

Rédaction d'abstracts

ÉVALUATION :

Présentation orale sur support informatique de sa propre recherche scientifique qui sera suivie par des questions du public et une discussion.

Rédaction d'un abstract de 250 mots lié à son domaine de recherche scientifique.

RÉFÉRENCE

ANDERSON, K., MACLEAN, J. & LYNCH, T. (2004). *Study Speaking*. Cambridge, Cambridge University Press.

4. Posters scientifiques (M. Pannard) (6 h)

Les étudiant-e-s apprennent à concevoir un poster scientifique (contenu et mise en forme) pour une présentation de leurs travaux en fin d'année universitaire et dans divers colloques ou congrès.

5. Organisation de manifestations scientifiques (15 h)

Les étudiants, sous la responsabilité d'un.e enseignant.e-chercheur.e, mettront en place une manifestation scientifique qui se déroulera au second semestre devant un public varié (chercheurs, doctorants, étudiants). Cette expérience les amène à concevoir, planifier, gérer une journée de réflexion en lien avec leur spécialité et à intervenir aux différents temps de son organisation jusqu'à sa réalisation concrète.

UEC3 - Contextes professionnels et d'intervention

Analyse de données d'enquête (L. Fumey) (12 h)

L'objectif de ces trois ½ journées est d'appréhender les mécanismes d'apprentissage ainsi que la manière dont on peut élaborer, animer et évaluer des actions de formation. Cet enseignement correspond à 4 séances de 3 h

Limesurvey - Open Source - Collecte de données en ligne et tri à plat

Tableaux croisés - MS Excel

R - Open Source - Langage et environnement pour les calculs statistiques et graphiques

Iramuteq - Open Source - Traitement de données qualitatives

UEA4 – Suivi du mémoire et stage

1. Séminaire de direction des recherches (collectif)

Ce séminaire prend la suite du séminaire du laboratoire GRePS du 1^{er} semestre, mais au cours du 2^e semestre, les étudiant-e-s sont invités à faire le point sur l'avancée de leurs travaux et à confronter leurs difficultés. Par ailleurs, les étudiant-e-s sont suivis individuellement par leur référent pour la direction de leur mémoire de recherche, mais aussi au cours de séances collectives qui seront fixées suivant les besoins, au fur et à mesure de l'année.

2. Le mémoire de recherche

Le mémoire de recherche peut avoir deux finalités qui se traduisent néanmoins sous la même forme. Il concerne soit les étudiant-e-s qui veulent faire un Master recherche sans faire de Doctorat, soit ceux pour qui il est amorce de réflexion au Doctorat. Dans ces deux cas, le mémoire correspond à un travail finalisé de recherche (d'environ 50 pages) avec une phase empirique, il comporte une analyse de la littérature spécifique et doit formuler une problématique claire de recherche. Cette recherche est dirigée par un membre de l'équipe et/ou du laboratoire et donne lieu à un travail écrit noté ainsi qu'à une soutenance orale devant un jury d'universitaires, dont au moins deux membres de l'équipe pédagogique.

3. Stage de recherche

Le stage de recherche est une mise à l'épreuve de l'étudiant dans toutes les pratiques de la recherche en psychologie sociale. Cela peut concerner l'élaboration d'un dispositif d'enquête, la passation, le codage ou l'analyse des résultats. Il peut aussi être invité à participer à l'élaboration d'un colloque ou plus simplement d'une communication orale ou écrite pour un colloque. Les possibilités sont multiples dans le laboratoire d'accueil en France ou à l'international. L'étudiant-e doit simplement faire un travail de chercheur avec un ou plusieurs universitaires autres que celui ou celle qui dirige sa note de recherche. Ce stage donne lieu à la rédaction d'un rapport d'activité en fin d'année universitaire d'une dizaine de pages environ. Il est attendu (avant la soutenance) un avis du tuteur de stage de la structure accueillante sur le travail effectué par l'étudiant.

UEB4 – Professionnalisation du psychologue

Journées inter-mentions en psychologie (collectif)

Les étudiant.e.s doivent participer aux 3 journées inter-mentions de psychologie traitant du métier de psychologue, de ses enjeux éthiques et de son cadre d'exercice professionnel.

10.3. L'option de parcours Travail Coopératif Travail en Réseau (TCTR)

STRUCTURE DES ENSEIGNEMENTS

SEMESTRE 3	SEMESTRE 4
<p>UEA3 (10 ECTS) : Apports théoriques spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Activités, langage, cognition et coopération au travail (34 h) - TIC et travail (14 h) - Séminaire et conférences de recherche (12 h) <p>UEB3 (10 ECTS) : Méthodes et pratiques scientifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Méthodes d'analyse de l'activité (20 h) - Anglais scientifique (20 h) - Pratiques scientifiques (15 h) - Méthodologie de réponse aux appels d'offres (8 h) <p>UEC3 (10 ECTS) : Contextes professionnels et d'intervention</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratiques et usages des TIC (24 h) - Management des hommes et des projets technologiques (20 h) - Méthodes d'intervention et clinique de l'activité (15 h) - Groupe et créativité (4 h) 	<p>UE4 (30 ECTS) : Mémoire et stage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivi collectif du mémoire (30 h) - Suivi du stage - Mémoire de recherche (80 h) - Stage de recherche-action (500 h) - Professionnalisation du psychologue (18 h)

CONTENU DES ENSEIGNEMENTS

UEA3 : Apports théoriques spécifiques

1. Activités, langage, cognition et coopération au travail (34 h) (J. Vacherand Revel)

Ce cours a pour objectif d'étudier des approches théoriques et leurs implications méthodologiques pour penser et comprendre les activités au travail, médiatisées par les technologies numériques. Après avoir présenté les champs de recherche et les enjeux dans lesquels s'inscrivent les orientations de recherche proposées, le cours s'articule en deux parties. Une première partie propose une réflexion sur les fondements et sur l'évolution des cadres théoriques pour penser le travail et sa médiatisation. Nous discutons d'abord des fondements et des limites du paradigme cognitiviste en sciences cognitives puis de l'évolution des idées à travers les débats, les ruptures épistémologiques et les influences théoriques significatives. Nous considérons ensuite les directions du changement qui ont permis de repenser les cadres théoriques préexistants du travail médiatisé et les voies empruntées pour construire des paradigmes alternatifs au cognitivisme. Une seconde partie étudie les approches théoriques qui seront mobilisables dans les travaux de recherche des étudiants. Nous présentons d'abord les orientations saillantes des paradigmes « situationniste » et « interactionniste » en regroupant les approches situées de l'action et de la cognition puis les prolongements interactionnistes autour du langage et travail. Ensuite, nous étudions les Théories de l'Activité, des racines du courant

historico-culturel aux développements actuels. Enfin, sont examinées les approches « écologiques cognitives ».

Références

- Engeström, Y., Miettinen, R. et Punamäki, R.L. (1999/2004). Perspectives on Activity Theory. Cambridge: Cambridge University Press.
- Garfinkel, H. (1967/2007). Recherches en ethnométhodologie (2007 Trad. fcse). Paris : Presses Universitaires de France.
- Goffman, E. (1991). Les cadres de l'expérience. (Éd. org., 1974). Paris : Éditions de Minuit.
- Grosjean, M. et Lacoste, M. (1999). Communication et intelligence collective. Le travail à l'hôpital. Paris : Presses Universitaires de France, Le Travail Humain.
- Hutchins, E.L. (1995). Cognition in the Wild. Massachusetts: The MIT Press.
- Lave, J. (1988). Cognition in practice. New-York: Cambridge University Press.
- Léontiev, A.N. (1975/1984). Activité, conscience, personnalité. Moscou : Éditions du Progrès.
- Norman, D.A. (1993a). Things that make us Smart: defending human attributes in the age of the machine. California: Addison-Wesley Publishing Compagny.
- Suchman, L. (2007). Human-Machine reconfigurations. Plans and situated actions, 2ème edition. Cambridge : Cambridge University Press.
- Vygotski, L. (1997/1934). Pensée et langage. (Trad.fcse 3ème éd. Orig. parue en 1934). Paris : La Dispute.

2. TIC et travail (14 h) (J. Vacherand Revel)

Ce cours a pour objet de comprendre le travail à l'ère du numérique « tel qu'il se fait » en situation, « tel qu'il se vit, s'éprouve et se développe » dans la réalité de l'activité. Il examine quels sont ses enjeux humains et collectifs, ses ressources et ses risques pour l'activité coopérative, notamment, celle des cadres dans des situations de travail médiatisé à distance. Il s'intéresse au cas du télétravail salarié pendulaire, délocalisé hors de murs de l'entreprise, et au cas du travail coopératif d'équipes distribuées portant des projets d'ingénierie et virtuellement multi-localisées sur plusieurs sites géographiquement distants. Ce cours se nourrit des questions concrètes qui émergent de nos investigations sur divers terrains d'entreprises globalisées. Ce cours vise la transformation des pratiques afin de permettre aux étudiants de construire ou d'accompagner le changement dans les entreprises.

Références

- Vacherand-Revel, J. (2015). Travailler en interaction avec et via les technologies numériques ou pour en concevoir d'autres : vers une ethnographie psychologique des activités médiatisées (Mémoire d'Habilitation à Diriger de Recherches) Université Lyon 2 – Laboratoire ICAR.
- Vacherand-Revel, J. (2017, à paraître). Le travail coopératif d'équipes de projet d'ingénierie à l'épreuve de l'activité en réunion médiatisée et multi-localisée. Psychologie du travail et des Organisations. Elsevier Edition.
- Vacherand-Revel, J., Ianeva, M., Guibourdenche, J. et Carlotti, J.F. (2016). Les pratiques du télétravail pendulaire de cadres : reconfiguration des écosystèmes relationnels et d'activités. Psychologie du travail et des Organisations. Elsevier Édition, Vol. 22 (1), 54-73
- Bobillier Chaumon, M.E., Cuvillier, B., Sarnin P. et Vacherand-Revel, J. (2013). Le développement de l'expérience professionnelle des cadres dans un environnement médiatisé. Éducation Permanente, n° 197 (4), 61-70
- Vacherand-Revel, J. (2007). Enjeux de la médiatisation du travail coopératif distribué dans les équipes de projet de conception. Pistes : Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, vol 9, n° 2, 1-20. Disponible en ligne sur : <http://pistes.revues.org/2982>

3. Séminaire et conférences de recherche

Ces séminaires visent à rendre visibles les travaux réalisés au sein du laboratoire et de profiter de la présence de chercheurs confirmés qui y sont régulièrement invités. Ces rencontres se déroulent en présence des enseignants-chercheurs du laboratoire, des doctorants et des étudiants du parcours Master 2 PARC. Les séminaires sont des espaces de communication, de valorisation scientifique et d'échange.

Programme : <http://greps.univ-lyon2.fr>

Public : Enseignants-chercheurs laboratoire, doctorant.e.s, M2 PARC

UEB3 : Méthodes et pratiques scientifiques

1. Méthodes d'analyse de l'activité (J. Eyme) (24 h)

Ce module ambitionne d'opérationnaliser méthodologiquement les différents courants scientifiques en analyse de l'activité humaine (les théories de l'activité, théorie de l'action et les approches interactionnistes).

Construit sous forme d'ateliers méthodologiques et d'études de cas, ce module accompagne les étudiants dans :

- la réalisation d'un recueil de données audio-vidéo prenant comme objet une activité professionnelle, domestique, de loisir ou sportive ;
- l'expérimentation des techniques d'entretien d'autoconfrontation aux traces audio-vidéo de l'activité rendant compte de l'expérience vécue, ou du rapport dialogique d'un acteur avec son activité ;
- une réflexion éthique, épistémologique et méthodologique à propos des protocoles d'analyse de l'activité humaine en situation naturelle ;
- la production (25 pages) d'une analyse de l'activité en préparation du mémoire de recherche.

Références :

- CLOT, Y., FAITA, D., FERNANDEZ, G., SCHELLER, L. (2000). Entretiens en autoconfrontation croisée : une méthode en clinique de l'activité. *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, 2000 (2-1).
- GROSJEAN, M., LACOSTE, M. (1999). *Communication et intelligence collective. Le travail à l'hôpital*. Paris, PUF.
- THEUREAU, J. (2012) Les entretiens d'autoconfrontation et de remise en situation par les traces matérielles et le programme de recherche « cours d'action ». *Revue d'anthropologie des connaissances* 2010/2, p. 287-322

2. Anglais scientifique (E. Dumont) (20 h) Cf. ci-dessus (option RTS)

3. Pratiques scientifiques (N. Kalampalakis) (9 h) Cf. ci-dessus (option RTS)

4. Posters scientifiques (M. Pannard) (6 h) Cf. ci-dessus (option RTS)

5. Méthodologie de réponse aux appels d'offres (8 h)

Cet enseignement vise à former à la procédure de réponse à des appels d'offres scientifiques issus de différents organismes de financement : ANR, Région, FUI, partenaires industriels, Thèses CIFRE... Basé sur des exemples concrets de contrats de recherche, ce module expose les différentes étapes ainsi que les critères déterminants du montage des dossiers de candidature : analyse de la demande, argumentation théorique et problématisation, protocole d'intervention et de recherche, programmation du planning de recherche et coordination de l'équipe, montage du budget de recherche et de la convention juridique. Les étudiants auront à travailler collectivement sur des études de cas.

UEC3 (10 ECTS) : Contextes professionnels et d'intervention

1. Pratiques et usages des TIC (Laneyrie E. et Champauzac B.) (20 h)

Ce module a pour ambition de comprendre et d'étudier l'activité médiatisée par les technologies en prenant appui sur différentes approches théoriques et méthodologiques complémentaires. On

interroge ainsi la notion d'artefact technique, de sa mobilisation à sa transformation dans l'activité et à ses incidences sur les différentes dimensions de l'activité (tant professionnelles que sociodomestiques). On s'intéresse aussi à la question de l'usage des technologies, notamment au travers de ses propriétés intrinsèques et des différents processus d'appropriation et d'acceptation en jeu. Basé sur une pédagogie active (à base d'études de cas et d'exposés/synthèses d'articles scientifiques), cet enseignement vise aussi à équiper les étudiants des techniques d'analyse des usages (études d'usage & tests utilisateurs).

- Benedetto-Meyer M. & Chevallet R. (Eds) (2008) *Analyser les usages des systèmes d'information et des TIC : quelles démarches, quelles méthodes ?* Edition ANACT.
- Bobillier Chaumon ME. (2012). TIC & Travail. In M.E. Bobillier Chaumon & P. Sarnin (Eds), *Manuel de Psychologie du travail et des organisations*. Bruxelles : Édition De Boeck, pp. 281-310.
- Brangier, E. & Barcenilla, J. (2003). *Concevoir un produit facile à utiliser. Adapter les technologies à l'homme*. Paris : Édition d'organisation
- Kessous E., Metzger J.L. (Eds) (2006) *Le travail avec les technologies de l'information*. Hermès Lavoisier
- Lallemand C., Gronier G. (2016). *Méthode de Design UX*. Edition Eyrolles
- Rabardel P. (1995). *Les hommes et les technologies*. Paris : A. Colin

2. Management des hommes et des projets technologiques (P. Sarnin) (20 h)

Ce séminaire a pour objectif de resituer les politiques et les pratiques de gestion des ressources humaines dans une perspective psychosociologique en montrant les articulations de cette fonction avec les problématiques économiques, sociologiques et gestionnaires des organisations. L'accent est mis sur les concepts fondamentaux de la psychosociologie du travail et des organisations (pouvoir, culture organisationnelle, sociologie des conventions et de l'innovation) et sur les problématiques de changement à travers l'étude de cas d'entreprises.

- Crozier, M. & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Seuil.
- Akrich, M., Callon, M. & Latour, B. (2006). *Sociologie de la traduction : Textes fondateurs*. Paris : Presses de l'École des Mines.

3. Méthodes d'intervention et clinique de l'activité (S. Rouat) (15 h)

Ce module traite dans un premier temps des théories de références, des concepts et des méthodes en clinique de l'activité (instruction au sosie, autoconfrontation). Dans un second temps, il présente le champ d'intervention en matière de prévention des risques psychosociaux au travail. Quelques modèles du stress professionnel sont présentés ainsi que les principales stratégies de prévention (primaire, secondaire et tertiaires). Plus largement, l'enseignement met à l'étude les pratiques d'intervention dans le champ plus vaste de la santé au travail et souligne les zones de complémentarité des approches ainsi que les zones plus conflictuelles. Enfin, les étudiants sont amenés à travailler à partir de l'objet technique autour de la problématique du processus d'intervention en santé au travail. Cet exercice facilite la construction d'un modèle d'intervention

4. Créativité & Innovation (4 h)

Objectif du cours : présenter le cycle de conception au sein d'une démarche centrée utilisateur et les méthodes associées

Contenu du cours :

Présenter les trois phases du cycle de conception (phase d'analyse, phase de conception, phase d'évaluation)

Présenter des méthodes associées à chaque phase (tri par cartes, magicien d'Oz, focus group, prototypage participatif, oculométrie...)

Mise en situation des étudiants lors d'une séance de conception participative

Mise en place d'un protocole par les étudiants

Références

- Dominique L. Scapin, J.M. Christian Bastien. Inspection d'interfaces et critères ergonomiques. [Rapport de recherche] RR-2901, INRIA. 1996
- Normes ISO 9241-11 et ISO 9241-210

- Dave Gray, Sunni Brown, James Macanufo, Gamestorming : Jouer pour innover : pour les innovateurs, les visionnaires et les pionniers, Diateino, 2014

UEA4 Suivi du mémoire et stage

1. Séminaire de direction des recherches (Regroupement collectif)

Ces séminaires collectifs visent d'une part à accompagner les travaux et réflexions scientifiques des étudiants et d'autre part à discuter de leurs difficultés et questionnements quant aux différentes phases d'élaboration de leur travail de recherche de terrain. Par ailleurs, les étudiant-e-s sont également suivis individuellement par leur référent pour la direction de leur mémoire de recherche.

2. Le mémoire de recherche

Le mémoire de recherche devra porter sur le stage du 2e semestre et sera orienté dans une perspective de recherche-action/intervention. Deux cas sont possibles : soit la demande du terrain sera explicitement formulée en ce sens, soit il sera nécessaire que la recherche réalisée débouche sur des perspectives d'action ou de transformation de l'activité étudiée. Ce stage de 500 h minimum pourra donner lieu à l'obtention du titre de psychologue de travail sous certaines conditions.

Le mémoire final de recherche correspond à un travail finalisé (d'environ 50 pages) avec une phase empirique sur un terrain réel et situé, où une analyse de l'activité est menée. Il comporte une revue de la littérature spécifique et doit formuler une problématique claire de recherche. Cette recherche est dirigée par un membre de l'équipe pédagogique et/ou du laboratoire et donne lieu à un travail écrit noté ainsi qu'à une soutenance orale devant un jury d'universitaires, dont au moins deux membres de l'équipe pédagogique. Ce travail s'inscrit dans une problématique de compréhension et de transformation des activités médiatisées par les technologies et mobilise les modèles théoriques (principalement issus des modèles de l'activité et des approches sur les usages) et des méthodologies d'intervention (d'analyse de l'activité/des usages) abordés dans les cours.

UEB4 Professionnalisation du psychologue

Journées inter-mentions en psychologie (collectif)

Les étudiant.e.s doivent participer aux 3 journées inter-mentions de psychologie traitant du métier de psychologue, de ses enjeux éthiques et de son cadre d'exercice professionnel.

Règlement général de Scolarité Master 2016-2020

Adopté à la CFVU du 18 mars 2016

Modifié à la CFVU du 16 décembre 2016

(Applicable à partir du 23 janvier 2017)

I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Chacune des dispositions du présent règlement de scolarité s'applique à défaut de dispositions dérogatoires proposées par le conseil de la composante adoptées par la Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU).

À défaut de règlement spécifique au diplôme co-accrédité, le règlement qui s'applique est celui de l'établissement d'inscription de l'étudiant.

Les études conduisant au grade de Master sont organisées en 4 semestres de 30 crédits européens chacun et coordonnées en unités d'enseignements (UE) capitalisables qui constituent un regroupement cohérent d'enseignements ou d'activités nommés Eléments Pédagogiques (EP). Des crédits européens (ECTS) sont affectés aux différents UE et EP.

Le diplôme de master sanctionne un niveau correspondant à l'obtention de 120 crédits européens au-delà du grade de licence.

Article 1er : organisation générale des parcours de Master

L'inscription administrative est considérée régulière suite à l'édition du certificat de scolarité (qui intervient après paiement des frais d'inscription et production des pièces justificatives).

Au-delà de deux inscriptions administratives en M1, une 3^e inscription est possible sur dérogation accordée par le Président de l'Université après un entretien obligatoire avec le responsable pédagogique et sur proposition du directeur de l'UFR, notamment pour les étudiants bénéficiant du régime spécial d'études (RSE).

Le redoublement au niveau M2 doit être autorisé conjointement par la commission d'admission et par le jury.

Le nombre d'autorisations d'inscription est ramené aux possibilités initiales après un délai de carence de 3 ans.

Article 2 : validation du parcours de formation

Une unité d'enseignement (UE) est définitivement acquise et capitalisable sous forme de crédits européens dès lors que l'étudiant y a obtenu la moyenne de 10/20.

Un élément pédagogique (EP) constituant de l'UE est définitivement acquis dès lors que la note obtenue par l'étudiant est supérieure ou égale à 10/20. Aucun crédit n'est affecté aux EP. Dans l'hypothèse où cela est demandé, des ECTS peuvent être attribués par le Président du Jury.

Le semestre est définitivement validé :

Par capitalisation, lorsque chacune des UE le constituant a été validée par compensation entre UE, lorsque la moyenne générale entre les moyennes obtenues pour chacune des unités d'enseignement affectée de son coefficient respectif a été atteinte. Quand une ou plusieurs UE ont été validées antérieurement (capitalisation, validation d'acquis), la moyenne est calculée sur l'ensemble des UE, celles antérieurement acquises et celles nouvellement acquises pour le semestre considéré. Une UE réputée acquise par équivalence n'entre pas dans le système de compensation.

Il n'y a pas de compensation entre les semestres sauf sur demande de dérogation pour la formation approuvée par la CFVU.

Un semestre validé vaut 30 crédits européens.

Dans le cas où un semestre n'est pas validé, l'enregistrement des crédits européens correspondants est néanmoins effectué pour chaque UE capitalisée.

Modalité de contrôle des connaissances (MCC) :

Les aptitudes et l'acquisition des connaissances sont évaluées, soit par un contrôle continu et régulier, soit par un examen terminal, soit par les deux modes de contrôle combinés.

Les modalités de contrôle des connaissances doivent être communiquées aux étudiants dans le mois qui suit le début des cours.

Les stages, mémoires et soutenances font partie des modalités possibles et sont donc indiqués dans les modalités de contrôle des connaissances.

Enseignements diffusés en ligne : règles à respecter

Certains enseignements sont diffusés sur les sites et services en ligne de l'Université Lumière Lyon2 hébergés sur le domaine univ-lyon2. Les droits d'utilisation des enseignements en ligne sont régis par les termes de la licence creative commons « Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Pas de Modification (CC BY-NC-ND) ». Cette licence permet aux étudiants de partager, reproduire, distribuer et communiquer les contenus à condition de ne pas les modifier, de ne pas les utiliser à des fins commerciales et de citer leurs auteurs.

Article 3 : absences, assiduité (article modifié par la CFVU du 16/12/2016)

L'assiduité est obligatoire, y compris pour les enseignements dispensés en ligne.

La présence en TD doit être vérifiée et formalisée par l'enseignant.e. Toute absence devra faire l'objet d'un document, indiquant son motif légitime*, communiqué à l'enseignant.e et/ou au secrétariat.

Tout.e étudiant.e non dispensé.e d'assiduité à cet enseignement, est déclaré.e **ABI** à la première session d'examen, dès la 2e absence constatée et injustifiée dans un TD. L'étudiant.e pourra se présenter à l'examen de 2^e session.

En cas d'absence aux épreuves de contrôle continu ou d'examen terminal :

1/ Si l'EP est validé par un examen terminal** :

L'absence se traduit par la saisie d'une absence dans l'application de gestion. L'indication saisie au résultat varie selon que l'absence a été justifiée et formalisée par un document administratif communiqué au secrétariat dans un délai de 8 jours à partir du 1^{er} jour d'absence. Un **ABJ** sera alors saisi pour une absence justifiée et un **ABI** pour une absence injustifiée.

2/ Si l'EP est validé par un contrôle continu** :

Dans le cadre du contrôle continu, toute absence injustifiée à une des épreuves de contrôle continu entraîne l'absence de note (ABI) pour cette épreuve.

En revanche, en cas d'absence justifiée, il appartient au responsable de l'élément pédagogique de déterminer la manière dont cette absence est prise en compte.

Si les absences concernent l'ensemble des épreuves de CC, les mêmes indications que pour un examen terminal (ABJ ou ABI) seront portées au résultat de cet enseignement.

Rappel : l'étudiant.e ne peut être exclu.e d'un TD en raison de ses absences.

Néanmoins, en cas de défaillance constatée à un EP (élément pédagogique ou enseignement) en fin de session, le jury aura la possibilité de permettre le calcul de la compensation à l'UE en mettant zéro à l'EP concerné.

*Les motifs réputés légitimes sont : l'absence pour maladie, l'absence pour participation à une compétition sportive universitaire, l'absence en raison d'un évènement exceptionnel et non prévisible, ou d'un empêchement résultant de la difficulté accidentelle des communications, les autres motifs seront appréciés par l'enseignant.e et l'autorité administrative.

** **Contrôle continu ou CC** : il se déroule pendant les séances d'enseignement, doit comporter plusieurs épreuves ou évaluations, et peut être combiné avec une épreuve d'examen terminal. Les étudiant.es dispensé.es d'assiduité, les étudiant.es qui ont eu plus de deux absences en TD, sur décision de l'enseignant.e, ne peuvent plus être évalué.es de cette façon.

Examen Terminal ou ET : il se déroule pendant la session d'examen prévue au calendrier universitaire, il peut concerner les étudiant.es dispensé.es d'assiduité, tou.tes les étudiant.es de cet enseignement dès lors qu'il s'agit d'un seul examen, ou d'une combinaison avec le CC.

Article 4 : Conseil de perfectionnement

Des conseils de perfectionnement réunissant des représentants des enseignants-chercheurs, des enseignants, des personnels BIATSS, des étudiants et des représentants du monde professionnel sont installés. Ils sont chargés de mettre en place un ou des dispositifs d'évaluation (voir cadre national des formations, arrêté du 22 janvier 2014, article 5).

Article 5 : la césure

La circulaire n° 2015-122 du 22 juillet 2015 instaure une possibilité de césure au cours du cursus de l'étudiant à l'université.

Le dispositif et la procédure réglementant la demande de césure sont décrits en annexe 3 et ont été validés par la CFVU du 12 février 2016.

II – LES EXAMENS ET LES JURYS

Une charte des examens est jointe en annexe 1 au présent règlement général de scolarité.

Article 1^{er} : sessions d'examen

Deux sessions de contrôle des connaissances sont organisées pour chaque semestre en Master 1.

Pour les Masters 2, une session unique est prévue. Deux sessions peuvent être organisées sur dérogation validée par la CFVU.

En M1, les épreuves terminales se déroulent sous forme d'épreuves écrites et/ou orales, pendant la session d'examen prévue au calendrier universitaire, et conformément aux Modalités de Contrôle des Connaissances votées en début de chaque année universitaire.

La seconde session se déroule sous forme d'épreuves écrites ou orales. L'accès à la seconde session ne peut être refusé en cas d'absence à la première session.

En cas d'échec à la première session et de non-validation d'une UE, l'étudiant ne peut repasser à la seconde session du même semestre que les éléments pédagogiques pour lesquels il n'a pas obtenu la moyenne. Les notes supérieures ou égales à la moyenne sont conservées pour la deuxième session.

Pour les UE non validées à la première session, les étudiants ont le choix de se présenter ou non à la deuxième session pour les éléments pédagogiques pour lesquels ils n'ont pas obtenu la moyenne.

En cas de non-présentation à la deuxième session, la note de l'élément pédagogique obtenue en première session est automatiquement prise en compte. En cas de présentation à la deuxième session, la meilleure des deux notes est retenue pour la délibération de jury.

Article 2 : le jury

Le Président du jury, son suppléant et les membres du jury sont nommés par arrêté du Président de l'université. L'arrêté fait l'objet d'un affichage avant le commencement des épreuves.

Le jury de semestre est composé de son Président, du suppléant, d'au moins deux autres enseignants-chercheurs, enseignants ou chercheurs participant à la formation et d'une personnalité qualifiée issue du monde socioprofessionnel.

Le jury de second semestre est présidé par le Président ou son suppléant, délibère sur le second semestre et proclame le résultat de l'année.

Il se réunit une ou plusieurs fois dans le cadre de la session d'examen inscrite au calendrier universitaire.

En Master 2, le jury statue sur les deux semestres en fin d'année universitaire et se réunit annuellement. Dans ce cas, les résultats ne sont publiés qu'après ce jury de fin d'année.

Toutefois après avis de la DFVE, et stipulé dans les MCC, le jury peut être semestriel. Dans ce cas les résultats sont publiés à la fin de chaque semestre.

Article 3 : validation du parcours

À l'issue d'une session d'examens et pour chaque mention de master, le doyen ou le directeur de la composante de rattachement, par délégation du Président de l'Université, est chargé, au vu des décisions de jury :

- d'arrêter la liste des étudiants admis aux différents semestres,
- d'arrêter la liste des étudiants admis à s'inscrire en année supérieure,
- d'arrêter la liste des étudiants ayant obtenu le diplôme.

Article 4 : dispositions communes :

Soutenance des mémoires et rapports de stage

La soutenance des mémoires et rapports de stage s'effectue devant au moins deux examinateurs. Une personnalité qualifiée issue du monde socioprofessionnel peut être désignée comme examinateur par le responsable du diplôme.

Dans le cadre d'un stage obligatoire dont la durée est prescrite par les modalités du diplôme, la rupture anticipée de la convention de stage pour des motifs liés au comportement ou aux insuffisances répétées du stagiaire entraîne la mention défaillant (DEF) sur l'UE correspondante.

Article 5 : délivrance du diplôme :

Le Master est délivré lorsque l'étudiant a validé 120 crédits européens du Master.

La maîtrise est délivrée sur demande dès lors que l'étudiant a validé les 60 premiers crédits européens de Master.

Article 6 : mention de Master :

Les résultats globaux des semestres 3 et 4 donnent lieu à une mention en fonction de la moyenne des notes obtenues à ces semestres :

à partir de 16 : mention très bien

à partir de 14 : mention bien

à partir de 12 : mention assez-bien

III – LE RÉGIME SPÉCIAL D'ÉTUDES (RSE)

Le régime spécial d'études prévoit l'aménagement des emplois du temps. Si un aménagement n'est pas possible, la dispense d'assiduité (totale ou partielle) est proposée sur demande aux étudiants, notamment ceux :

- exerçant une activité professionnelle (au moins de 17,5 H/semaine) ;
- chargés de famille ;
- accomplissant un volontariat civil ;

- assumant des responsabilités particulières dans la vie universitaire ou étudiante (élus des conseils de l'établissement, élus nationaux, membres des organisations étudiantes engagés dans des fonctions à responsabilités, élus au CROUS...);
- étudiants en situation de handicap (cf. annexe 2) ;
- bénéficiant du statut de sportif de haut niveau, musicien de haut niveau, ou inscrits dans la classe danse-études du Pôle universitaire lyonnais.

Les étudiants bénéficiant d'une dispense d'assiduité reçoivent, par courrier et/ou par mail une convocation aux épreuves des examens pour chacune des deux sessions.

Précisions quant à la dispense d'assiduité :

La dispense d'assiduité est une modalité du régime spécial d'étude. Elle n'est pas un droit, et n'est quelquefois pas adaptée aux modalités pédagogiques de la formation.

Les étudiants concernés par une dispense d'assiduité doivent impérativement établir une demande par semestre auprès de leur service de scolarité au plus tard à la fin de la troisième semaine de cours du

semestre concerné (ou du 1er semestre pour les demandes de dispense totale). L'imprimé de demande de dispense d'assiduité est à retirer auprès du secrétariat de scolarité ou à télécharger sur le site web de l'UFR. Pour les étudiants dispensés d'assiduité, le contrôle des connaissances est organisé en examen terminal.

Les étudiants dispensés d'assiduité ne peuvent en aucun cas passer les épreuves de contrôle continu pour lesquelles la dispense d'assiduité a été demandée.

La dispense d'assiduité ne concerne que les travaux dirigés et non les cours magistraux. La composante de rattachement est compétente, pour ce qui la concerne, afin d'accorder cette dispense.

ANNEXE 2 : Code de Déontologie des Psychologues

CODE DE DÉONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES de mars 1996, actualisé en février 2012.

Présentation

Le Code de Déontologie des Psychologues signé le 22 mars 1996 par l'AEP (Association des Enseignants de Psychologie des Universités), l'ANOP (Association Nationale des Organisations de Psychologues) et la SFP (Société Française de Psychologie) puis adopté par 28 organisations de psychologues a représenté un moment particulièrement fort de la structuration identitaire de la profession en France. Ce code a été édité et diffusé à plus de 20 000 exemplaires de mars 1998 à mars 2000. Les associations signataires renonçaient à tous droits de propriété et autorisaient la reproduction du code sous réserve que soient mentionnés leurs noms et la date du document.

L'adoption du Code de déontologie par les psychologues a été suivie par la mise en place en 1997 de la Commission Nationale Consultative de Déontologie des Psychologues (CNCDP), par la Commission Inter organisationnelle Représentative (CIR) composée de la plupart des organisations signataires du Code. L'une de missions de la CNCDP était de veiller à l'actualisation du Code.

En 2003 lorsque la plupart des organisations signataires du code de déontologie des psychologues crée la Fédération Française des Psychologues et de Psychologie (FFPP), la CNCDP devient commission de la Fédération (qui a pris le relais de l'ANOP). La FFPP veille à la stricte autonomie du fonctionnement de la CNCDP.

La CNCDP a largement diffusé dans la communauté ses bilans annuels de fonctionnement. Bilans que l'on peut consulter sur les sites des organisations de psychologues. C'est sur la base des analyses et remarques de la CNCDP que le travail du groupe de réécriture du code s'est organisé.

Les difficultés rencontrées par la CNCDP pour formuler certains avis en raison des limites et des insuffisances du code de 1996 ont déterminé la réécriture de quelques articles. Par ailleurs, ses limites dans sa capacité à faire respecter le Code a initié une réflexion autour de la réglementation.

Sur la base de ces constats, la FFPP invite en 2004 les organisations de psychologues à s'atteler à ce travail de réécriture. Par ailleurs, lors de la table ronde professionnelle organisée par le Journal des Psychologues au cours de son forum du 23 au 25 novembre 2006 en Avignon, la FFPP en présence de la SFP, du SNP, du SPEL, de l'AFPS, de l'AEP, du RNP, lance un appel aux organisations pour qu'une coopération s'établisse entre elles. La SFP prend l'initiative d'organiser le 10 février 2007 la première réunion inter organisationnelle. Celle-ci engage une réflexion pour rendre le code opposable et entreprend une réécriture du code prévue dès 1996.

En 2009, les organisations se regroupent dans le GIRÉDÉP (Groupe Inter organisationnel de Règlementation de la Déontologie des Psychologues) pour mener de concert ces deux tâches.

En Septembre 2011, le GIRÉDÉP soumet son dernier projet de réécriture à tous les psychologues et les invite à participer à ce travail en le soumettant à leur réflexion critique. De nombreuses remarques ont été faites par des psychologues individuellement ou rassemblés. Des psychologues de tous les champs d'activité et de tous les secteurs professionnels. Qu'ils soient ici remerciés de leur contribution riche. Une commission composée des membres du GIRÉDÉP a examiné chaque proposition en vue d'une rédaction finale.

La présentation publique, signature et perspectives s'est déroulée le 4 février 2012

Auditorium de l'Hôpital Européen Georges POMPIDOU

20 rue LEBLANC PARIS 15^e

Membres du GIRÉDÉP : ACOP-F ; AEP ; AFPEN ; AFPL ; AFPSA ; AFPTO ; ANaPS ; ANPEC ; APFC ; A.Psy.G ; Co-Psy-SNES (FSU) ; CPCN Ile de France ; CPCN Atlantique ; CPCN Languedoc- Roussillon ; FFPP ; Institut P. Janet ; Psychihos ; SFP ; SFPS ; SNPES-PJJ-FSU ; SPPN ; SNPSyEN (UNSA Education)

CODE DE DÉONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES

France

Adopté en MARS 1996 par l'AEP, l'ANOP et la SFP puis par 28 organisations ou associations de psychologues. Actualisé et proposé à signature en FEVRIER 2012. L'avant-propos qui suit a été rédigé lors de la rédaction du Code de déontologie des psychologues en mars 1996. Il pose le contexte de sa rédaction, son historique, l'impératif social toujours actuel, la responsabilité du psychologue. Il y avait nécessité d'actualiser ce Code et de prendre en compte les remarques formulées par la Commission Nationale Consultative de Déontologie des Psychologues (CNCDP). L'esprit du Code et sa structure ont été respectés. Le travail de réécriture s'est focalisé sur une expression claire avec une idée par article. C'est en 2004 qu'a débuté le travail de réécriture. Huit ans après, la communauté professionnelle est invitée à adopter le Code de Mars 1996 actualisé.

AVANT PROPOS

LA REFONTE DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES : UN IMPÉRATIF SOCIAL

En matière de déontologie des psychologues, le seul texte de référence commune est le texte adopté en 1961 par la S.F.P. Considérant les changements intervenus en 35 ans au sein de la société dans l'exercice professionnel des psychologues, il apparaît qu'un écart s'est creusé entre les dispositions générales de ce texte et la réalité concrète des situations professionnelles. À l'éclairage des propositions faites par l'A.N.O.P. en 1987, une simple révision visant à combler cet écart n'est pas suffisante puisqu'une autre carence existe : faute de préciser les finalités de l'action des psychologues et de définir la spécificité de leur champ professionnel, le texte de 1961 ne permettait pas de fonder les obligations qui découlent de cet exercice, leur pertinence et leur force d'usage. Or la loi sur la protection de l'usage du titre est une étape décisive qui marque la reconnaissance, par la société, d'une réelle inscription sociale de la profession et du champ de la psychologie. À partir de l'expérience et des connaissances acquises, il devient donc nécessaire de procéder à une refonte de ce Code.

Cette refonte est d'autant plus urgente que l'exercice professionnel de la psychologie s'est largement diversifié. Plus l'inscription sociale de la discipline se confirme, plus grandes sont les responsabilités, rendant plus difficile le maintien d'une réflexion éthique, qui fonde pourtant l'essence même de la compétence. Par ailleurs, la loi de 1985 a concrétisé l'existence d'une communauté professionnelle aux contours flous du fait des spécialisations et de leur cloisonnement.

Si chacun, au sein d'une profession, demeure responsable de ses actions, celles-ci peuvent avoir des conséquences sur l'ensemble de cette profession quant à la crédibilité et la reconnaissance des compétences professionnelles. Cette solidarité de fait crée de nouvelles responsabilités réciproques : collectives envers chacun, individuelles envers la collectivité. En outre, cette loi prise « au titre des mesures de protection sociale » vise à sauvegarder les usagers et la société des abus et mésusages de la psychologie. Les professionnels sont donc, de fait, chargés de définir les règles qui caractérisent ces abus et mésusages, et de les prévenir. Il ressort de tous ces points que la nécessité d'un Code n'est plus seulement issue de l'aspiration morale des psychologues eux-mêmes, mais qu'elle est appelée par les exigences nouvelles émanant du législateur, donc de la cité.

LA REFONTE DE LEUR CODE DE DÉONTOLOGIE : UN ENJEU POUR L'AVENIR DES PSYCHOLOGUES.

Si la communauté professionnelle n'assumait pas ses responsabilités, la protection du titre ne saurait se justifier durablement. Or ces responsabilités ne concernent pas seulement le respect des valeurs partagées quant à la mise en œuvre des pratiques, mais, plus centralement, les buts que servent ces moyens. C'est, à ce point, la question de la fonction sociale des psychologues qui est posée, la question aussi de leur utilité au regard de l'intérêt collectif.

Si l'enracinement social de la psychologie a placé la profession devant de nouveaux problèmes, les changements sociaux mettent à l'épreuve les repères collectifs traditionnels et font apparaître des demandes de plus en plus complexes et contradictoires. Aussi la psychologie et ses applications peuvent-elles être l'objet d'exigences paradoxales fortes, entre la demande de résolution magique des problèmes personnels et la volonté de maîtrise technologique des êtres humains. Dans ce contexte, les psychologues ont non seulement à mettre en évidence les règles qui guident leur action professionnelle et à clarifier les valeurs qui s'en dégagent, mais aussi à définir leurs limites face aux demandes sociales - qu'elles viennent des personnes ou des institutions -, et à affirmer leurs engagements éthiques.

L'existence d'un Code reconnu et porté par tous est donc, de tous ces points de vue, un enjeu quant à l'affirmation de la fonction sociale des psychologues et quant à leur avenir individuel et collectif. Nombreux d'ailleurs sont les psychologues qui aspirent à refonder ce qui, par-delà les singularités, inspire et légitime leur spécificité. Des professionnels de la psychologie se sont mis au travail, avec l'objectif d'associer le plus grand nombre de psychologues à cette tâche, afin que le nouveau Code puisse être validé et adopté par la profession.

La présente proposition émane de cette réflexion commune sur les nécessités et l'urgence d'une refonte du Code de Déontologie des Psychologues. Ces derniers ainsi que leurs organisations, ont donc été appelés à apporter leur contribution, en connaissance de cause, et en conscience de leurs responsabilités.

Actualisation du Code de déontologie des psychologues de mars 1996.

Février 2012

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

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 est destiné à servir de règle aux personnes titulaires du titre de psychologue, quels que soient leur mode et leur cadre d'exercice, y compris leurs activités d'enseignement et de recherche. Il engage aussi toutes les personnes, dont les enseignants-chercheurs

en psychologie (16e section du Conseil National des Universités), qui contribuent à la formation initiale et continue des psychologues. Le respect de ces règles protège le public des mésusages de la psychologie et l'utilisation de méthodes et techniques se réclamant abusivement de la psychologie.

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

PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

Principe 1 : Respect des droits de la personne

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

Principe 2 : Compétence

Le psychologue tient sa compétence :

- de connaissances théoriques et méthodologiques acquises dans les conditions définies par la loi relative à l'usage professionnel du titre de psychologue ;
- de la réactualisation régulière de ses connaissances ;
- de sa formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui.

Chaque psychologue est garant de ses qualifications particulières. Il définit ses limites propres compte tenu de sa formation et de son expérience. Il est de sa responsabilité éthique de refuser toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises. Quel que soit le contexte de son intervention et les éventuelles pressions subies, il fait preuve de prudence, mesure, discernement et impartialité.

Principe 3 : Responsabilité et autonomie

Outre ses responsabilités civiles et pénales, le psychologue a une responsabilité professionnelle. Dans le cadre de sa compétence professionnelle, le psychologue décide et répond personnellement du choix et de l'application des méthodes et techniques qu'il conçoit et met en œuvre et des avis qu'il formule. Il peut remplir différentes missions et fonctions : il est de sa responsabilité de les distinguer et de les faire distinguer.

Principe 4 : Rigueur

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

Principe 5 : Intégrité et probité

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

Principe 6 : Respect du but assigné

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

TITRE I- L'EXERCICE PROFESSIONNEL

CHAPITRE I

DÉFINITION DE LA PROFESSION

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

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

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

CHAPITRE II

LES CONDITIONS DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION

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

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

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

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

Article 8 : Lorsque le psychologue participe à des réunions pluri professionnelles ayant pour objet l'examen de personnes ou de situations, il restreint les informations qu'il échange à celles qui sont nécessaires à la finalité professionnelle. Il s'efforce, en tenant compte du contexte, d'informer au préalable les personnes concernées de sa participation à ces réunions.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE III

LES MODALITÉS TECHNIQUES DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV

LES DEVOIRS DU PSYCHOLOGUE ENVERS SES PAIRS

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

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

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

CHAPITRE V

LE PSYCHOLOGUE ET LA DIFFUSION DE LA PSYCHOLOGIE

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

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

TITRE II

LA FORMATION DES PSYCHOLOGUES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 42 : L'évaluation tient compte des règles de validation des connaissances acquises au cours de la formation initiale selon les modalités officielles. Elle porte sur les disciplines enseignées à l'Université, sur les capacités critiques et d'autoévaluation des candidats, et elle requiert la référence aux exigences éthiques et aux règles déontologiques des psychologues.

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

TITRE III LA RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'harmonisation Européenne des Codes Nationaux Un enjeu essentiel - Un processus engagé.

La Communauté Européenne est aujourd'hui un fait irréversible. Nul ne saurait donc ignorer la nécessité, pour toutes les professions, de veiller à une harmonisation des éléments qui fondent sa réalité, son devenir, son inscription sociale. La réflexion éthique et la mise en œuvre d'une déontologie sont, pour les psychologues, des éléments centraux et essentiels quant à l'exercice et au devenir de la profession.

C'est en ce sens que, dès sa création en 1981, la Fédération Européenne des Associations de Psychologues (FEAP) a posé cette préoccupation en tête de ses objectifs. Après un long travail de concertation et d'élaboration, un texte générique de référence, le « Méta code », a été adopté en juillet 1995 par l'Assemblée Générale de la FEAP à Athènes.

Ce « méta code » vise à impulser une harmonisation des codes nationaux européens par l'articulation de quatre principes fondamentaux engageant une dynamique commune. S'il émane, bien évidemment pour partie, des nécessités et impératifs dictés par l'exercice de la discipline (impératifs dépassant donc les influences nationales, voire continentales), il inscrit par contre cet exercice dans le cadre des valeurs culturelles, philosophiques, historiques... propres à l'identité européenne. Ce méta code est donc destiné aux professionnels, à leurs organisations et instances nationales et n'a pas vocation publique.

Depuis 1995, un Comité permanent européen de la Fédération poursuit son travail de promotion et d'harmonisation de la déontologie. Il a engagé une réflexion sur les dispositifs qui doivent accompagner sa mise en œuvre (évolution du contenu des codes, modalités de la formation initiale et continue en la matière, constitution et nature des instances d'arbitrage et d'avis...).

Depuis 1992, dans le même esprit, le groupe des pays de l'Europe du Sud de cette fédération (ANOP : France, AUI : Italie, COP : Espagne, GPA : Grèce, MUPP : Malte, SNP : Portugal) a mis au point une « charte » professionnelle qui a l'ambition de synthétiser brièvement les mêmes principes essentiels afin de faciliter son accès au public. Cette « Charte Européenne », qui témoigne de ce processus d'harmonisation, a été ratifiée par l'ensemble de la Fédération. Ce texte, traduit en huit langues, est donc aujourd'hui un engagement pour les 29 pays de l'Europe, membres de la FEAP, soit plus de 120 000 psychologues. Il est à noter que les quatre principes fondamentaux fondent actuellement le méta code, la charte et notre code national.

C'est ainsi qu'au-delà des différences culturelles, de la diversité des références légales et nationales, de la multiplicité des champs d'activité, des fonctions et des références théoriques, l'identité professionnelle des psychologues s'affirme et se renforce autour, prioritairement, de leurs devoirs, de leurs responsabilités individuelles et collectives, des valeurs qu'ils partagent et défendent en commun.

Enfin, ce processus d'harmonisation européenne contribue à renforcer la portée et la valeur du code de déontologie national.

CHARTRE EUROPÉENNE DES PSYCHOLOGUES

Principes fondamentaux :

Respect et développement du droit des personnes et de leur dignité

Le psychologue respecte et œuvre à la promotion des droits fondamentaux des personnes, de leur liberté, de leur dignité, de la préservation de leur intimité et de leur autonomie, de leur bien-être psychologique.

Il ne peut accomplir d'actes qu'avec le consentement des personnes concernées, sauf dispositions légales impératives. Réciproquement, quiconque doit pouvoir, selon son choix, s'adresser directement et librement à un psychologue.

Il assure la confidentialité de l'intervention psychologique et respecte le secret professionnel, la préservation de la vie privée, y compris lorsqu'il est amené à transmettre des éléments de son intervention.

La Compétence

La compétence du psychologue est issue des connaissances théoriques de haut niveau acquises à l'université et sans cesse réactualisées, ainsi que d'une formation pratique supervisée par ses pairs, chaque psychologue garantissant ses qualifications particulières en vertu de ses études, de sa formation, de son expérience spécifiques, en fixant par là même ses propres limites.

La Responsabilité

Dans le cadre de sa compétence, le psychologue assume la responsabilité du choix, de l'application, des conséquences des méthodes et techniques qu'il met en œuvre et des avis professionnels qu'il émet au regard des personnes, des groupes et de la société.

Il refuse toute intervention, toute fonction théorique ou technique qui entreraient en contradiction avec ses principes éthiques.

La Probité

L'application de ces trois principes repose sur le devoir de probité qui s'impose à chaque psychologue dans l'exercice de l'ensemble de ses activités et dans son effort permanent pour clarifier ses références et méthodes, ses missions et fonctions, les services qu'il propose.

Ces quatre principes sont fondamentaux et essentiels. Les psychologues s'engagent à respecter et à développer ces principes, à s'en inspirer et à les faire connaître.

À partir de ces principes, ils règlent les rapports qu'ils entretiennent dans leur propre communauté scientifique et professionnelle et ceux qu'ils développent avec l'ensemble des autres professions.

Adoptée à Athènes le 1er juillet 1995 par les 29 pays membres lors de l'Assemblée Générale de la FEAP (Fédération Européenne des Associations Professionnelles de Psychologues)

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

ANNEXE 3 : Déontologie et Ethique de la Recherche en Psychologie

Titre 1 : De la recherche.

1.1. La recherche comportementale procède du droit de connaissance reconnu à tout individu. Elle a pour objectif le développement d'un corps de connaissances fondamentales scientifiquement validées selon une méthodologie objectivée, exhaustivement communicable et reproductible. Elle concerne tous les aspects du comportement humain, à tous les âges de la vie aussi bien chez le fœtus, que chez des individus sains ou malades, pour autant que leur étude soit éthiquement acceptable. Elle vise à en élucider les déterminants et les mécanismes. Elle doit, chaque fois que cela est approprié et possible, contribuer à améliorer la condition humaine, individuelle et sociale.

Titre 2 : Des chercheurs.

2.1. Seules sont fondées à conduire des recherches les personnes compétentes, dénommées ci-après "chercheurs", c'est-à-dire :

- titulaires, ou bien d'un diplôme légal reconnaissant la compétence à conduire des études dans le domaine de recherche concerné, ou bien d'un titre équivalent conféré par une instance légalement habilitée à le faire ;
- exerçant, ou bien dans le cadre d'un organisme ou d'une institution ayant une mission de recherche, ou bien en fonction d'un statut professionnel conférant une mission de recherche ;
- insérées dans la communauté scientifique, notamment en rendant régulièrement publiques leurs recherches auprès de leurs pairs.

2.2. Sont autorisées à conduire des recherches, sous la responsabilité et la direction expresses d'un chercheur, les personnes engagées dans une formation à la recherche ou par la recherche.

2.3. Les chercheurs ont obligation de maintenir et de développer leur compétence professionnelle. Ils doivent faire en sorte que les personnes placées sous leur autorité fassent de même.

Titre 3 : De la responsabilité.

3.1. Le chercheur est responsable, au plan scientifique et éthique, des recherches qu'il conçoit et conduit. Il ne peut s'abriter d'aucune autorité pour conduire des recherches qui contreviendraient aux principes et aux dispositions du présent code.

3.2. Dans tous les cas où une recherche est susceptible de sortir des standards admis, le chercheur doit recueillir l'avis positif de ses pairs et le cas échéant d'instances reconnues comportant des représentants de la société civile extérieurs à la communauté scientifique.

3.3. Dans tous les cas où le respect des dispositions présentes est avéré, le chercheur est, en tant que de besoin, défendu par l'institution dans le cadre de laquelle il exerce et par ses pairs.

3.4. Dans le cas de recherches "situées", c'est-à-dire répondant à une requête (sociale, industrielle...) extérieure à la science elle-même, le chercheur en garde l'entière maîtrise et la responsabilité scientifique et éthique. Il ne peut s'abriter de ces points de vue derrière aucune personne physique ou morale. Il ne peut être contraint à exercer en contradiction avec sa conscience ou le présent code par aucune personne physique ou morale. Son refus, justifié par une clause de conscience ou la référence au présent code, ne peut lui causer aucun tort professionnel ou personnel.

3.5. Les chercheurs exercent dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Toutefois, si ces lois et règlements, ou bien autorisent des travaux contraires aux principes éthiques reconnus par la profession ou par le chercheur lui-même, ou bien entravent la recherche pour des motifs dont le caractère éthique n'est pas avéré, les chercheurs ont le devoir d'informer le législateur et d'agir auprès de lui, ainsi qu'auprès de toutes autorités compétentes, afin que des mesures appropriées soient prises qui rendent compatibles les exigences éthiques et le devoir de connaissance.

Titre 4 : De l'attitude vis-à-vis des personnes qui se prêtent à la recherche.

4.1. Le chercheur est tenu au respect et à la protection des personnes qui se prêtent à ses recherches, et au-delà au respect de l'espèce humaine et de la vie en général.

4.2. Le chercheur est tenu au secret sur tout ce qu'il aurait appris relativement à toute personne particulière s'étant prêtée à une recherche dans le cadre de cette dernière. Il ne peut lui-même faire usage de quelque information que ce soit recueillie dans ce cadre à l'endroit de la personne concernée.

- ▶ En aucun cas, de telles informations ne peuvent être transcrites sur quelque support physique que ce soit lorsqu'elles n'ont pas de rapport avec la finalité de la recherche. Lorsqu'elles ont un rapport avec la finalité de la recherche, le chercheur est responsable de leur sécurité et de leur confidentialité.
- ▶ Toute personne se prêtant à une recherche comportementale est informée préalablement à sa participation effective de cette clause de secret. En dehors des cas prévus par la loi, nul ne peut délier le chercheur de cette obligation, y compris la personne concernée elle-même.
- ▶ Toutefois, le chercheur est fondé, en conscience, à livrer à un tiers compétent, lui-même tenu au secret, toute information qu'il jugerait utile à la protection de la personne concernée, notamment quant à sa santé. Lorsque la divulgation d'une information particulière à une personne est requise pour le développement de connaissances fondamentales, cette divulgation doit avoir été autorisée par la personne concernée ou ses ayants droits.

4.3. Préalablement à toute participation à une recherche, les personnes sollicitées doivent exprimer leur consentement informé et libre. Elles doivent être informées, d'une façon qui leur soit intelligible, de tous les aspects susceptibles d'influencer leur consentement (risques, inconfort, effets négatifs immédiats ou différés, limitation de confidentialité...), des objectifs et de la procédure de la recherche. La position d'autorité qui est généralement celle du chercheur, non plus que d'éventuelles rétributions, ne doivent pas être utilisées pour induire le consentement.

4.4. Lorsque pour des motifs de validité scientifique, la personne ne peut être entièrement informée préalablement à la recherche des objectifs poursuivis, il est admis que son information préalable puisse n'être qu'incomplète et comporter des éléments volontairement erronés. Son information complète devra être assurée au terme de sa participation.

- ▶ L'incomplétude et le caractère erroné de l'information initialement fournie doivent toujours avoir une justification scientifique indispensable. Il faut s'assurer que d'autres procédures ne sont pas possibles, et que les participants ont une information suffisante le plus tôt possible, et prendre des avis sur la façon dont l'information complète sera reçue lorsqu'elle sera connue (par exemple auprès de personnes ayant les mêmes caractéristiques culturelles et sociales que celles devant se prêter à la recherche).
- ▶ L'incomplétude et le caractère erroné de l'information ne doivent jamais porter sur des aspects pouvant influencer l'acceptation de participer (risques physiques, inconfort, émotions déplaisantes...).
- ▶ Le fait de donner une information complète au terme de la recherche ne peut en soi justifier l'incomplétude de l'information initiale.
- ▶ Au terme de la passation de la recherche, le chercheur doit fournir aux participants toutes les informations complémentaires qu'ils demanderaient nécessaires à leur compréhension de la recherche, sauf dans les cas où il estimerait que cette information est susceptible de porter atteinte à la personne. Il doit s'enquérir de la façon dont ils ont vécu la passation de sorte à éviter tout effet négatif ou incompréhension. Cet objectif peut nécessiter d'autres mesures que la simple discussion avec les participants. Notamment, lorsqu'elles peuvent en retirer un bénéfice individuel direct, les personnes concernées doivent pouvoir être soumises, hors expérience, aux conditions expérimentales autres que celle(s) à laquelle ou auxquelles elles ont été soumises dans le cadre de l'expérience. Dans les cas où le chercheur estime contraire à l'intérêt de la personne, eu égard à son respect et à sa protection, qu'une information complète lui soit fournie y compris au terme de la recherche, il doit s'y soustraire.
- ▶ Au terme de la passation, lorsque les explications lui sont fournies, la personne peut encore se retirer de la recherche en exigeant que les données recueillies la concernant lui soient remises ou soient détruites, sans qu'elle ait à fournir de justifications.

4.5. Préalablement à leur participation éventuelle, les personnes doivent savoir qu'elles conservent la liberté de participer ou non, sans qu'un refus de leur part puisse avoir sur elles quelques conséquences négatives que ce soit. Des personnes engagées dans une formation à ou par la recherche peuvent être sollicitées pour participer à des recherches dans le cadre de leur formation. Toutefois, cette participation à une recherche particulière ne doit jamais être une condition nécessaire à la satisfaction des contrôles sanctionnant ladite formation.

4.6. Certaines personnes peuvent, de fait ou de droit, ne pas être en mesure d'exprimer un consentement libre et éclairé : les enfants et les personnes vulnérables. En droit, le chercheur doit alors obtenir une "autorisation appropriée" d'une personne légalement autorisée. En fait, chaque fois que cela n'est pas strictement impossible, il doit obtenir de la personne qui se prête à la recherche un consentement comme si elle était apte à le donner en droit. Il doit néanmoins toujours fournir à la personne qui se prête à la recherche des "explications appropriées" et obtenir son "assentiment" dans des conditions aussi proches que possible de celles dans lesquelles sont placées les personnes ordinaires.

4.7. Le chercheur peut se dispenser de l'obtention du consentement des personnes dans le cas de recueil de données non identifiantes et n'impliquant que des observations en milieu naturel, ou portant sur des archives.

4.8. Pour toute recherche pouvant présenter des contraintes exceptionnelles ou des risques particuliers, le chercheur doit obtenir le consentement exprès des personnes qui s'y prêtent.

4.9. Lorsque les contraintes et les risques imposés par la recherche sont susceptibles d'avoir un effet sur la santé des personnes, et particulièrement pour toute recherche portant sur des malades ou des handicapés au motif de leur maladie ou

de leur handicap, la recherche doit être faite sous le contrôle d'un médecin dans les conditions prévues par la loi de protection des personnes qui se prêtent à la recherche biomédicale.

Titre 5 : De l'attitude vis-à-vis du public en général.

5.1. Le chercheur doit, chaque fois que cela est possible et pertinent, informer le public sur les connaissances acquises, la démarche suivie pour les obtenir, leur fiabilité. Il ne doit pas dissimuler le caractère provisoire et incomplet de la plupart des connaissances. Il doit veiller au bon usage des connaissances scientifiques. Il doit notamment s'opposer à leur compte-rendu déformé et à leur utilisation à des fins contraires aux principes éthiques.

Titre 6 : De l'attitude envers les pairs et les personnes en formation à et par la recherche.

6.1. Au laboratoire - Dans l'exercice même de l'activité de recherche, les bases de la collaboration entre les différents acteurs doivent être explicitées, que ce soit de gré à gré entre collaborateurs (notamment lorsqu'ils exercent dans des institutions différentes), ou bien dans le cadre du règlement intérieur du laboratoire. Ces bases doivent porter sur les aspects financiers et intellectuels, notamment la participation ou non à la publication. Elles peuvent faire l'objet de la tenue d'un "carnet de recherche", dans lequel elles seront consignées, ainsi que les différentes discussions et décisions aux différentes étapes de la recherche.

6.2. Dans l'expertise scientifique, lorsqu'il agit comme expert, le chercheur doit le faire en toute responsabilité, dans l'intérêt de la science (selon les principes qui la définissent : notamment le débat contradictoire) et dans le respect de ses pairs. L'activité d'expertise concerne les rapports de lecture requis pour la publication scientifique, pour l'autorisation de soutenance et la soutenance de mémoires et de thèses. Les avis, toujours argumentés, doivent être rapides. L'activité d'expertise concerne également les avis demandés par les instances habilitées à le faire, notamment dans le cadre des comités scientifiques de laboratoires, des conseils et commission des organismes de recherche.

Dans tous les cas, le chercheur est tenu, envers autrui, au secret des idées, projets, dont il a pu avoir connaissance dans l'exercice de sa fonction d'expert. Cette clause de secret ne vaut pas entre les personnes partageant une même expertise. Mais nulle idée, connue dans le cadre d'une expertise, ne peut faire l'objet d'une exploitation directe par l'expert, sauf 1) lorsqu'elle serait devenue publique, 2) dans le cadre d'une collaboration avec son auteur, à la condition expresse qu'elle ait été librement consentie par ce dernier.

(1) Ce code a été élaboré initialement par J.-P. Caverni. Les changements apportés au document original suite aux réflexions au sein du Département de la Recherche ont reçu l'entière approbation de l'auteur que le Département de la Recherche de la SFP tient à remercier vivement.