



**INSTITUT DE
PSYCHOLOGIE**

**DEPARTEMENT PSYCHOLOGIE SOCIALE ET
DU TRAVAIL**

MENTION DE MASTER : PSYCHOLOGIE SOCIALE, DU TRAVAIL ET DES
ORGANISATIONS

**PARCOURS
PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES
ORGANISATIONS**

Guide des études

2022-2026

(Version : 01/02/2022)



SOMMAIRE

Introduction	3
I. Présentation générale du parcours PTO	5
II. Modalités d'accès au Master PTO : prérequis, dossier et entretien	6
III. Première année du Master PTO : structure des enseignements	8
1. Organisation des enseignements	8
2. Présentation des UE	8
IV. Seconde année du Master PTO	15
1. Objectifs	15
2. Organisation des enseignements	16
ANNEXES	20
ANNEXE 1 : Contacts utiles	20
ANNEXE 2 : Règlement général de scolarité des MASTERS - Université Lumière Lyon2	21
ANNEXE 3 : Code de Déontologie des Psychologues	25
ANNEXE 4 : Déontologie et Éthique de la Recherche en Psychologie	32

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 psychologie un M1 et un M2 de psychologie et d'avoir effectué un stage de 500 h, supervisé par un psychologue praticien référent, pendant le master ou dans l'année qui suit l'obtention du diplôme de master** (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).

Pour cette nouvelle accréditation, les Masters proposés par la mention Psychologie Sociale, du Travail et des Organisations (PSTO) sont **organisés par parcours**. Vous trouverez ainsi pour chacun des parcours de la mention : **Psychologie du Travail et des Organisations (PTO)** ou **Psychologie Sociale (PS)** un guide des études. Les deux parcours de la mention PSTO offrent une spécialisation de haut niveau en large collaboration avec des professionnels de terrain et s'appuient sur l'équipe pédagogique du Département Psychologie Sociale et du Travail de l'Institut de Psychologie, composée d'enseignants chercheurs intégrés dans deux équipes de recherche labellisées : le Groupe de Recherche en Psychologie Sociale (GRePS) et le Pôle Psychologie Sociale (PôPS) de l'Unité INSERM U1296.

Depuis la loi n° 2016-1828 du 23 décembre 2016, l'accès au parcours PTO s'effectue au niveau de l'entrée en 1^{ère} année de master. Le tableau suivant permet de situer le parcours « Psychologie du Travail et des Organisations » parmi l'offre des masters de l'Institut de psychologie.

<i>Mention de master</i>	<i>Parcours proposés à l'intérieur de chaque mention</i>
Psychologie sociale, du travail et des organisations	- Psychologie du travail et des organisations (PTO) - Psychologie sociale (PS)
Psychologie de l'éducation et de la formation	- Développement, éducation et handicap
Psychologie : Psychopathologie clinique psychanalytique	- Psychologie et psychopathologies cliniques - Psychologie clinique de l'enfant et de l'adolescent (Institut Catholique de Lyon)
Psychologie	- Neuropsychologie et Psychologie Cognitive
Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé	- Enjeux psychologiques et psychosociaux des innovations thérapeutiques dans le champ des maladies chroniques

Il existe à l'heure actuelle plusieurs dispositifs permettant d'intégrer la formation de Psychologie en master :

La formation initiale :

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

La formation continue :

- (2) **Le régime de formation à partir de la pratique (FPP)** : Cette formation spécifique intègre des étudiant.es salarié.es 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, etc.) 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)** : 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>

Il conviendra, afin de suivre cette formation, de **régler des droits d'inscription** pour chaque année de master. Ils comprennent, pour les étudiant.es français.es : l'inscription administrative ainsi que la contribution à la vie étudiante et de campus (CVEC).

I. Présentation générale du parcours PTO

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 », etc.) dans les secteurs public et privé, industriel et tertiaire.

La formation a été **créée en 1964** et a formé plus de **900 psychologues du travail**. À ce titre, elle dispose d'une identification au niveau national. Les anciens étudiant.es travaillent à 95 % dans la spécialité en tant que psychologues du travail, conseiller.es bilans, responsables ressources humaines, consultant.es 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.

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 master vise l'acquisition de connaissances spécifiques portant sur l'actualité d'une pluralité de champs d'application de la psychologie du travail et des organisations (accompagnement des mutations du travail, santé au travail, qualité de vie au travail...). Il forme aux dernières avancées théoriques en PTO, aux méthodologies, à la pratique d'intervention et de recherche. Ce master prépare aux études et interventions appliquées en PTO et à la recherche fondamentale. Il permet de prétendre à l'usage professionnel du titre de psychologue, et à la poursuite d'études en doctorat.

II. Modalités d'accès au Master PTO : prérequis, dossier et entretien

Ce parcours accueille des étudiant.es **titulaires d'une Licence en Psychologie** et qui ont une expérience **salariée d'au moins deux mois**. Le parcours intègre aussi bien des étudiant.es en formation initiale qu'en formation continue. Il peut accueillir jusqu'à 30 étudiant.es en M1 et 30 étudiant.es en M2. Les candidatures peuvent provenir de toute la France et de l'étranger¹. Chaque année, 2 à 3 étudiant.es obtiennent également ce diplôme en VAE.

Suite à la publication de la loi n° 2016-1828 du 23 décembre 2016, l'admission en master 1ère année est subordonnée au **succès de l'examen d'un dossier de candidature suivi**, le cas échéant, d'un **entretien et/ou d'épreuves écrites**.

Les dossiers de candidature doivent être téléchargés en ligne au courant du **mois d'avril (jusqu'à début mai)** sur l'application « ecandidat » à l'adresse suivante : <https://ecandidat.univ-lyon2.fr/>

Le dossier de candidature est constitué des pièces suivantes² :

- Photocopie du **baccalauréat** ou équivalent
- **Extrait acte de naissance** pour les étudiant.es étranger.es
- **Lettre de motivation (3 pages max)** : Une lettre dactylographiée visant à expliciter les motivations afin de suivre le master PTO. Pour faire cela, il conviendra de réaliser une analyse du parcours antérieur (professionnel, personnel et de formation) ayant conduit le/la candidate à ce choix de formation. Il s'agira non pas 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
- **Curriculum vitae (1 page max)**, comprenant l'ensemble du cursus universitaire (y compris les éventuelles formations autres qu'en psychologie), les expériences de terrain (stages obligatoires ou libres), les expériences professionnelles et service civique, les éventuelles expériences de mobilité internationale pour les études ou le travail
- **Attestations** de stage, justificatifs des expériences professionnelles et/ou des formations suivies, certifications professionnelles
- **Diplômes et relevés de notes** des études supérieures en France ou à l'étranger
- **Analyse d'une situation de travail (3 pages maximum)** : 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.).

Sont concerné.es par cette procédure :

- les étudiant.es de l'Université Lumière Lyon 2,
- les étudiant.es venant d'un autre établissement d'enseignement supérieur français ou de l'Union européenne
- les candidat.es à la VAE.

À la suite de l'envoi de votre candidature, les candidat.e.s admissibles sont convoqué.e.s pour un entretien fin mai, début juin (en présentiel ou à distance) d'environ 15 minutes avec des membres de l'équipe pédagogique du master parcours PTO.

¹ Masters étrangers équivalents, permettant des échanges d'étudiants : Work & Organizational Psychology, Industrial/Organizational Psychology, Arbeits- und Organisationspsychologie, Psicologia del Lavoro e delle Organizzazioni, Psico-logía del Trabajo y de las Organizaciones, Psicologia Sociale Organizativa, etc

² Attention de bien renseigner toutes ces pièces lors de votre inscription ou de mettre un document vierge si vous n'êtes pas concerné.e par les pièces demandées.

Les candidat.e.s admise.s à l'issue de l'entretien en sont informé.e.s à la **mi-juin** (i.e., retenu.es sur liste principale ou classé.es sur liste complémentaire).

Les étudiant.es de nationalité étrangère (hors Union européenne) suivent la procédure Campus France ou déposent un dossier de candidature selon leur situation.

Les étudiants étrangers passent par la procédure « Études en France » : <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/etudesenfrance/>

III. Première année du Master PTO : structure des enseignements

1. Organisation des enseignements

L'ensemble des cours dispensés aura lieu sur le campus Portes des Alpes qui se situe au 5 avenue Mendès France, 69676 BRON cedex. Les cours ont lieu pour la majorité en présentiel et seront dispensés par des enseignant.es chercheur.es et/ou des praticien.es. Le tableau ci-dessous vise à présenter les unités d'enseignements (UE) du semestre 1 et 2.

Premier semestre	Deuxième semestre
<p>UE1.1 : Apports théoriques (ECTS 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Approches psychosociales du changement (CM) • Organisations et conditions psychologiques de travail (CM) 	<p>UE2.1 : Pratiques de terrain 2 (ECTS 12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stage de 200h et suivi • Éthique et déontologie 2 (CM)
<p>UE1.2 : Apports méthodologiques 1 (TD) (ECTS 6)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enquête par questionnaire • Techniques qualitatives d'analyse du travail • Analyse de l'activité et des usages 	<p>UE2.2 : Apports méthodologiques 2 (TD) (ECTS 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyse quantitative des données • Analyse du discours
<p>UE1.3. Pratiques de recherche 1. (ECTS 15)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mémoire de recherche et encadrement • Séminaires théorico méthodologiques 	<p>UE2.3 : Pratiques de recherche 2 (ECTS 12)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mémoire de recherche et encadrement
<p>UE1.4 : Pratiques de terrain 1. (ECTS 6)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terrains et pratiques d'intervention (CM)- Terrains et pratiques d'intervention en PTO (TD) • Éthique et déontologie 1 (CM) • Anglais de spécialité (TD) 	<p>UE2.4. Pratiques d'accompagnement et de formation (ECTS 3)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ingénierie de la formation • Accompagnement et évaluation professionnelle

Certains cours sont mutualisés avec le parcours PS tels que :

- le TD « Anglais de spécialité »,
- le CM « Ethique et déontologie »,
- le CM « Approches psychosociales du changement »
- le CM « Organisations et conditions psychologiques de travail »
- le CM « Terrains et pratiques d'intervention ».

2. Présentation des UE

UE1 : 2 CM « Apports théoriques » obligatoires :

- **CM Approches psychosociales du changement**

Cet enseignement vise à familiariser les étudiant.es avec différentes approches psychosociales permettant de comprendre, expliquer, susciter et accompagner le changement au niveau individuel, groupal et sociétal. Les liens sont faits entre les niveaux micro et macro pour éclairer à la fois les mécanismes transformationnels et les résistances et inerties, dans les situations où la remise en cause du statu quo est initiée « par le bas » ou dans celles où des logiques top-down s'appliquent (par ex. changements organisationnels, légaux). Les approches sociocognitives du changement sont présentées en vue d'outiller les futur.es psychologues sociaux/ales et du travail à accueillir, transformer, et répondre aux commandes de changements de comportements au niveau individuel (santé, environnement, etc.). L'accompagnement au changement est ensuite abordé au niveau groupal, en revisitant les fondements psychosociaux de la psychologie des groupes et leur actualité en matière d'interventions. Enfin, les facteurs de mobilisation et de transformations des actions collectives sont étudiés afin de saisir les participations aux mouvements sociaux et leurs persistances, les effets de l'évolution des contextes sur les identités et les revendications (aspects dynamiques et mémoriels) et les facteurs qui sont sous-jacents à leur pouvoir d'innovation ou de conservation.

- **CM Organisations et conditions psychologiques de travail**

Ce cours a pour objectif d'approfondir les rapports qu'entretiennent les travailleurs avec les organisations dans lesquelles ils exercent leur activité. Les différentes formes d'organisation 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.

UE1.2 : 3 TD « Apports méthodologiques » obligatoires :

- **Enquête par questionnaire**

Ce TD vise à comprendre la manière dont on élabore et évalue la qualité d'un questionnaire dans la perspective de répondre à un objectif ou une question de recherche. Les étudiant.es seront invité.es à concevoir un questionnaire dans son intégralité (formulaire de consentement, consignes, rubriques, questions, items, etc.), à le mettre en ligne, à procéder à sa passation. Ils devront ensuite intégrer les données recueillies dans le logiciel JASP puis réaliser des analyses permettant d'évaluer la qualité de l'outil de mesure conçu (analyse factorielle exploratoire, analyse factorielle confirmatoire, test de fiabilité).

- **Techniques qualitatives analyses du travail**

Ce TD vise à s'initier aux dispositifs d'intervention construits en clinique de l'activité (instruction au sosie, auto-confrontation, méthode de l'objet technique) dans la perspective de construire une démarche de recherche-intervention. Les étudiant.es, en binôme, seront invité.es à expérimenter un des dispositifs avec des professionnels.

- **Analyse de l'activité et des usages**

Ce TD propose aux étudiant.es de se familiariser avec l'approche ergonomique des situations de travail. Les concepts clés, la méthodologie d'intervention et les outils associés seront présentés et mis en application. Il sera demandé aux étudiant.es d'analyser en groupe une situation de travail et de rendre une analyse individuelle sur le travail réalisé.

UE1.3. 1 TD au choix « Pratiques de recherche »

- **Mémoire de recherche**

L'étudiant.e doit réaliser un mémoire de recherche. Il a pour but de former les étudiant.e.s à la démarche et aux pratiques de la recherche, ainsi qu'à la prise en compte des principes déontologiques et éthiques régissant leur champ scientifique.

Le travail de chaque étudiant.e est suivi par un.e directeur.trice de recherche. Au début du premier semestre l'étudiant.e rejoint un groupe de TD, dirigé par un enseignant.e qui supervisera, pendant les deux semestres, individuellement et/ou collectivement, son travail et son stage. Plusieurs thématiques sont proposées.

Changements organisationnels et analyse de l'activité (Elsa 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. À 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 étudiant.e.s 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 étudiant.e.s 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, de formations et formes de management associées.

Enjeux psychologiques de la mondialisation et de la révolution numérique (Valentina DOLCE)

Ce séminaire est proposé aux étudiant.e.s intéressé.e.s par la thématique des mutations contemporaines et leurs conséquences sur les individus, dans le domaine professionnel. L'attention sera portée en particulier sur l'impact de la mondialisation et de la révolution numérique. Au-delà des propositions qui pourront être faites par les étudiant.e.s, les travaux pourront s'intéresser plus particulièrement aux questions liées au bien-être des salarié.e.s, la conciliation vie professionnelle et vie privée, les mutations au niveau des pratiques professionnelles, les changements en termes de compétences demandées sur le marché du travail (compétences transversales, interculturelles, etc.). Du point de vue des méthodes, ce TD invitera à l'utilisation de questionnaire et/ou d'entretiens.

Digitalisation du travail, espaces-temps de l'activité, santé et qualité de vie (Emilie VAYRE)

Au-delà des propositions qui pourront être faites par les étudiant.e.s, les recherches portant sur les enjeux des transformations récentes du travail associées à la digitalisation seront privilégiées.

Pourront être étudiés en particulier les effets de nouvelles formes de travail et de nouveaux environnements de travail (p. ex., télétravail formel ou informel, travail en espaces de coworking, travail en flex-office, travail en open space, etc.) sur : l'activité et son organisation spatiale et temporelle ; 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 de travail ; l'efficacité et la performance ; la santé (p. ex., addiction aux technologies, workaholism, bien-être, stress, burn-out, etc.) ; et/ou l'articulation entre la vie de travail et la vie « hors travail ».

Les résultats des travaux de recherche seront mis en perspective avec les préoccupations actuelles au sein des organisations 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.

Pratiques et interventions en santé au travail (Sabrina ROUAT)

Dans le cadre de ce séminaire, les étudiant.es réaliseront une recherche qui portera sur le thème de l'intervention en santé au travail. Les problèmes de santé mentale sont des objets importants à la fois pour la pratique et pour la recherche en psychologie du travail. Comment prévenir les risques psychosociaux au travail ? Comment évaluer les interventions en santé au travail ? Comment passer d'une approche axée sur les risques à éviter à une approche axée sur les ressources à développer ? Comment comprendre les déterminants des pratiques en matière de santé et de qualité de vie au travail ? Comment faire coopérer des acteurs sur des questions qui ne les rassemblent pas *a priori* ? Comment favoriser des approches préventives et proactives en santé au travail ? Existe-t-il une maturité des organisations en matière de santé au travail ? Autant de questions qui pourront accompagner les travaux des étudiant.es intéressé.es par ces questions.

- **Séminaire théorique : 2 TD obligatoires en psychologie du travail et 1 en psychologie sociale**

Séminaire théorique 1 : Équilibre vie privée- vie professionnelle (V. Dolce)

Ce TD a pour objectif l'apprentissage de principaux modèles théoriques relatifs à la conciliation vie privée/vie professionnelle. Le séminaire permettra une réflexion actualisée sur le thème au regard des dernières recherches de la discipline. Les séances seront aussi rendues interactives *via* l'utilisation de vidéos et exercices.

Séminaire théorique 2 : Intervention et santé au travail (S. Rouat)

Ce TD a pour objectif de cerner les enjeux de l'intervention en santé au travail (principaux cadres théorico-méthodologiques, cadre légal, conditions de réussite des interventions et d'efficacité, obstacles à la prévention, déterminants des pratiques dans les organisations...) et d'alimenter une future pratique d'intervenant.

Séminaire théorique 3 : Management alternatif et organisation du travail (E. Laneyrie)

Ce TD vise à appréhender les mutations qui affectent le monde du travail contemporain et de réfléchir à ses incidences humaines et socio-organisationnelles. Il s'agira plus précisément :

- De déterminer les modèles d'activité et les nouvelles formes d'emploi et d'organisation du travail qui en découlent ;
- De comprendre comment ces nouveaux environnements de travail médiatisés peuvent affecter et transformer les pratiques professionnelles, le rapport au travail et aux autres (notamment le

management) ;

- D'identifier des manières alternatives de manager tout en préservant productivité et santé des salarié.es.

Séminaire théorique 4 : Digitalisation du travail (E. Vayre)

Ce TD vise à appréhender les enjeux des nouveaux espaces et des nouvelles temporalités de travail (télétravail, flex-office, coworking, etc.) associés à la digitalisation du travail. Il s'agira d'investiguer la manière dont les transformations des espaces-temps de travail et l'utilisation des technologies numériques modifient l'activité, le rapport au travail et à l'organisation, les relations professionnelles, la santé et la qualité de vie.

UE1.4 : Pratiques de terrain 1 :

• Terrains et pratiques d'intervention (CM & TD)

Concernant le CM : Il s'agira d'aborder les enjeux d'une intervention, le principe de la recherche de terrain, ses contraintes et ses atouts ; les temporalités du terrain ; la place de l'intervenant et sa réflexivité ; les liens entre recherche et intervention ; l'intervention dans le cadre d'une recherche : son déploiement ; l'analyse d'implantation ; la question de la restitution. Thèmes abordés : Connaissances des terrains, analyse de la demande, formalisation d'une intervention, s'insérer sur un terrain, les différents types et cadres théorico-méthodologiques de l'intervention, la mise en œuvre de l'intervention et la clôture de l'intervention.

Ce CM est mutualisé avec le Parcours Psychologie Sociale.

Concernant le TD : Par petits groupes, il s'agira de 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 ».

• Éthique et déontologie 1 (CM)

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). Au moment où ils commencent à être confrontés à la complexité de la pratique sur leur lieux de stage, les étudiant.es sont invité.es à interroger leurs références en rapport avec le code de déontologie des psychologues, et plus largement avec la réflexion éthique contemporaine.

• Anglais de spécialité (TD)

Cet enseignement a pour objectif de permettre aux étudiant.es d'améliorer leur niveau d'anglais, quel que soit leur niveau de départ. Dans le cadre de TD, les étudiant.es élaboreront leur CV en anglais et s'entraîneront aux entretiens d'embauche et négociations.

UE2.1 : Pratiques de terrain 2

• Stage de 200h et suivi

Le stage représente l'un des dispositifs obligatoires de cette année de formation. D'une **durée de 50 demi-journées (200h)**, il peut être réalisé soit au sein d'un laboratoire de recherche, soit dans le cadre d'une institution ou d'une organisation dont l'objet intéresse, à un titre ou à un autre, le travail de l'étudiant.e. Attention : si vous réalisez votre stage dans la structure dans laquelle vous travaillez, vous devez être impérativement dans un autre service (par exemple service des ressources humaines).

L'étudiant.e a la possibilité de construire ce stage, s'il/elle le désire et si les contingences de terrain le permettent, comme support à l'élaboration du travail de recherche. Ce faisant, il/elle doit réfléchir et conceptualiser dans quelles mesures ce terrain de pratique professionnelle, dans lequel il/elle se trouve inséré.e, peut soutenir un dispositif de recherche. Attention, deux documents seront cependant à rendre. Il convient de rappeler qu'il n'est pas nécessaire que le/la maître de stage soit un.e psychologue ou qu'un.e psychologue soit présent.e dans la structure.

Les missions ainsi que les modalités financières du stage doivent être discutées et validées par le/la directeur.trice du mémoire de recherche, notamment grâce à l'annexe pédagogique qu'il/elle doit signer avant le démarrage du stage (cf. procédure *via* l'application p-stage). La discussion des missions du stage avec le/la directeur.trice est absolument essentielle et obligatoire avant l'édition de la convention. Les conventions doivent être signées avant le démarrage du stage, avec pour premiers signataires le/la stagiaire et le/la directeur.trice de recherche.

Il est possible d'effectuer le stage à l'étranger sous réserve que les périodes de stage n'empiètent pas sur les périodes de cours.

• Éthique et déontologie 2 (CM)

UE2.2 : 2 TD « Apports méthodologiques » obligatoires :

• Analyse quantitative des données

Cet enseignement a pour objectif de présenter les principaux tests paramétriques permettant de traiter des données quantitatives. Seront ainsi abordés les tests de comparaison de moyenne (T de Student), les analyses de variance à 1 ou plusieurs facteurs (ANOVA), les régressions linéaires simples ou multiples. Pour cela, le logiciel JASP sera utilisé. Afin de comprendre et de s'appropriier pleinement ces analyses, les étudiant.es seront invité.es à élaborer des hypothèses de recherche et à mobiliser des échelles de mesure préalablement validées pour mettre à l'épreuve ces hypothèses. Ils devront ensuite analyser les données recueillies, en utilisant les tests abordés en cours les plus appropriés au regard de leurs objectifs de recherche, mais aussi de la nature et du statut des variables examinées. Ils seront amenés, enfin, à discuter leurs résultats et à proposer un regard critique sur la démarche méthodologique déployée.

• Analyse du discours

Cet enseignement a pour objectif de présenter les différents types d'analyses possibles sur des données collectées à travers des méthodes qualitatives. Parmi les différentes méthodes d'analyses, une attention particulière sera dédiée à l'analyse thématique du discours. Seront ainsi abordés les éléments requis dans la retranscription, les outils à disposition pour l'organisation et la mise en forme des résultats, les principaux logiciels qui peuvent être utilisés (en les distinguant selon leur finalité et caractéristique).

UE2.3 : Pratiques de recherche 2 (suite premier semestre)

- **Encadrement du mémoire de recherche (même enseignant.e qu'au premier semestre)**

UE2.4. 2 TD « Pratiques d'accompagnement et de formation » obligatoires :

- **Ingenierie de la formation**

Cet enseignement (TD) vise à former les étudiant.e.s à la construction d'un dispositif de formation : analyse des besoins de formation, conception de séances de formation, techniques d'animation et évaluation de la prestation.

À ce titre, tout au long du TD seront présentés :

- a) Le contexte de la formation (financement, acteurs clés, institutions)
- b) Les principaux concepts clés en psychologie pour la formation des adultes au regard des dernières recherches en didactique professionnelle
- c) Les principales techniques d'analyse des besoins, d'animation et d'évaluation des formations ;
- d) Le positionnement du formateur au regard des jeux d'acteurs.

Les étudiant.es seront invité.es à concevoir une formation en mobilisant les concepts, méthodes, techniques et outils vus tout au long du TD à partir d'une demande fictive ou réelle (selon les demandes formulées).

- **Accompagnement et évaluation professionnelle**

L'objectif de ce TD est de sensibiliser les étudiant.es aux principes de l'accompagnement et de l'évaluation professionnelle, ses fondements, ses intérêts et ses limites. Après avoir abordé les principes d'élaboration d'un instrument de mesure et ses propriétés métrologiques (sensibilité, fidélité, validité) et les fondements de la construction des étalonnages, plusieurs tests seront présentés (inventaires de personnalité et de valeurs, outils d'évaluation des intérêts professionnels). Il s'agira, pour les étudiants, de procéder à une première appropriation de ces tests, en faisant l'expérience d'une passation, en réfléchissant à la lecture et l'analyse des résultats qui s'en dégagent, et aux modalités possibles de leur restitution.

IV. Seconde année du Master PTO

1. Objectifs

Ce parcours accueille des étudiant.es titulaires d'un master 1 en psychologie du travail.

L'organisation du Master 2 est construite de manière à permettre le développement de deux grandes familles de compétences :

- des compétences dans le **domaine de l'accompagnement professionnel** (évaluation, psychométrie, formation, recrutement, insertion et maintien en emploi...);
- des compétences **d'intervention dans les organisations** (analyse des organisations et de l'activité, prévention des risques professionnels, etc.).

La réalisation de deux stages mettra à l'épreuve ces deux aspects du métier de psychologue du travail et des organisations :

- Un premier stage est réalisé dans le **domaine de l'accompagnement professionnel** où l'étudiant.e observe un psychologue du travail dans ses activités d'accompagnement et développe des questionnements réflexifs sur les situations d'accompagnements, les outils et le positionnement du/de la praticien.ne.
- Un second stage est effectué **à partir de la demande et d'un problème formulé** par une entreprise. L'étudiant.e doit alors conduire une intervention ou une recherche intervention selon le cas, visant à corriger le problème en question, à le prévenir, à l'analyser et à apporter des pistes d'amélioration.

Les compétences acquises en Master 2 permettent à l'étudiant.e, d'une part, d'analyser la demande, la reformuler, de problématiser un objet d'intervention et de définir une méthode pertinente ; et, d'autre part, de se positionner sur un terrain, d'utiliser des savoirs théoriques au profit d'un terrain en prise avec un problème, de soutenir un processus de changement et de collaborer avec les acteurs en pluridisciplinarité.

Les compétences spécifiques du parcours sont diverses :

- **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.
- Animer des groupes, des réunions, des négociations avec différentes parties prenantes sur des objets potentiellement conflictuels (performance et santé par exemple).
- Être capable **de mobiliser des techniques d'analyse du travail** en vue de le transformer.
- Mettre en place des démarches de prévention des risques psychosociaux.
- Valoriser des **pratiques d'intervention et de recherche** en vue de diffuser des connaissances dans la discipline.

La formation prévue pendant le Master 2 s'adosse à la fois sur l'expérience de praticien.nes et sur les travaux de recherches d'universitaires.

Les apports concernent :

- la pratique du recrutement et du bilan de compétences,
- la gestion des ressources humaines (GRH) et la formation,
- l'analyse du travail et des communications,

- la psychosociologie et le management des organisations,
- la psychopathologie du travail et la prévention des risques psychosociaux (RPS),
- la négociation et les relations sociales dans l'entreprise,
- les connaissances juridiques et économiques,
- l'anglais professionnel.

2. Organisation des enseignements

SEMESTRE 3	SEMESTRE 4
<p>UE1.1 (12 ECTS) : Psychologie du personnel et évaluation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Psychométrie - Transitions de carrière et bilan de compétences - Travailleurs en situation de handicap - Processus de recrutement - Management des RH et problématiques contemporaines - Définition de fonction et GPEC - Défis et opportunités de la mobilité internationale (cours en anglais) - Rémunérations et classifications <p>UE1.2 (6 ECTS) : Psychologie des organisations</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyse de l'activité - Transformations du travail et équilibres de vie - Clinique de l'activité - Psychosociologie des organisations - Méthodologie de l'intervention en organisation - Prévention des RPS et modèles du stress - Clinique de la souffrance au travail <p>UE1.3. (3 ECTS) : Environnements professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Droit du travail - Économie et stratégie d'entreprise - Relations professionnelles - Cadres institutionnels (CARSAT, Inspection du travail, syndicats, etc.) <p>UE1.4. (9 ECTS) : Pratiques professionnelles 1 et stage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratique de l'examen psychologique (stage de 210h) - Analyse de la pratique de stage 	<p>UE2.1. (3 ECTS) Techniques professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animation de réunion - Gestion de groupes projets - Écrits professionnels - Analyse des pratiques professionnelles - Pratique du coaching - Valorisation scientifique <p>UE2. 2 (27 ECTS) : Pratiques professionnelles 2: mémoire de fin d'études et stage</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pratique de l'intervention psychologique (stage de 560 h) - Analyse de la pratique de stage - Mémoire professionnel - Professionnalisation du psychologue

Ce programme est donné à titre indicatif et est susceptible d'être modifié à la marge chaque année.

Informations diverses :

- Des cours mutualisés seront réalisés avec les étudiant.es du parcours SDO (Sociologie et Développement des Organisations) et du parcours Études européennes.

UE1.1. Psychologie du personnel et évaluation :

Cette UE est destinée à former les étudiant.es à l'accompagnement professionnel et aux méthodes de sélection du personnel. Les apports en psychométrie sont donc indispensables et les étudiant.es pourront être formé.es à l'utilisation de plusieurs tests susceptibles d'être mobilisés dans l'accompagnement des parcours professionnels, notamment dans une préoccupation d'intégration et de maintien en emploi des personnes en situation de handicap. Cette UE intègre également des apports en management des ressources humaines et aux problématiques actuelles auxquelles les Responsables RH ont à faire face dans les organisations. De plus, les missions liées à la GRH sont également abordées pour les étudiant.es qui se destinent à assurer des missions supports aux organisations, liées à la GRH (rémunérations, classification des emplois, Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.). Enfin, un cours en anglais sera réalisé sur les questions liées aux mobilités internationales afin de comprendre les enjeux psychologiques de ces mobilités dans un cadre professionnel ou de formation (études à l'étranger), et d'amorcer la construction d'une démarche compréhensive des problématiques en lien avec le travail ou les études à l'international (cours mutualisé avec le parcours Etudes Européennes).

UE1.2. Psychologie des organisations :

Cette UE forme les étudiant.es du parcours à l'accompagnement des organisations, notamment en lien avec les problématiques actuelles que connaît le monde du travail: conciliation vie privée-vie professionnelle, santé et conditions de travail, prévention des risques psychosociaux (RPS). Cette UE vise donc l'apport de cadres conceptuels et théoriques (ergonomie de l'activité, psychosociologie des organisations, clinique de l'activité, stress professionnel, etc.) pour aborder ces enjeux et de méthodes d'intervention que les étudiant.es et futur.es praticien.nes pourront mobiliser (analyse et co-analyse du travail, diagnostic des risques et enquêtes, prise en charge des souffrances au travail).

L'apport en psychosociologie et management des organisations a pour objectifs 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.

L'apport en prévention des RPS vise l'acquisition des modèles du stress professionnel et des niveaux de prévention (primaire, secondaire et tertiaire), l'appréhension du cadre légal en santé mentale au travail, des problèmes liés aux violences au travail, à la prise en charge du traumatisme et à l'intervention sur des collectifs en crise. La formation intègre ici l'apport des acteurs des services de santé au travail et de la CARSAT.

UE1.3. Environnements professionnels :

Cette UE intègre trois apports distincts:

- **Le droit du travail** : il 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.

- **L'économie et la stratégie d'entreprise** : pour comprendre les enjeux économiques des organisations, savoir analyser la stratégie d'une entreprise et mieux saisir les enjeux financiers.
- **La négociation et les relations sociales** : pour appréhender l'histoire des relations professionnelles, l'organisation des syndicats en France, le développement du dialogue social et le rôle de l'inspection du travail.

UE2.1. Techniques professionnelles :

Cette UE vise l'acquisition de compétences utiles au métier de psychologue du travail et des organisations (savoir animer des réunions, gérer un groupe projet, rédiger des écrits). Elle vise aussi le développement de techniques susceptibles d'être utilisées dans l'accompagnement de travailleurs et de collectifs de travail (coaching, analyse des pratiques professionnelles). Enfin, elle forme les étudiant.es à la valorisation des recherches, enquêtes et interventions menées en vue d'alimenter la connaissance en PTO (comment valoriser des travaux ? Comment vulgariser des savoirs ? Comment communiquer autour des connaissances construites ?).

UE1.4 et UE2.2. Pratiques professionnelles et stages

Durant l'année, l'étudiant.e doit réaliser deux stages, répartis sur les deux semestres.

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

Objectifs : Il s'agit de permettre aux étudiant.es 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.e n'a pas en principe à réaliser de mission particulière : il/elle 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.e 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

Objectifs :

- Permettre à l'étudiant.e de mener de façon autonome une intervention ou une recherche intervention afin de répondre à une problématique de l'entreprise ou de la structure d'accueil, sur les thèmes notifiés ci-dessous, en élaborant des préconisations adaptées à la situation.
- En fonction de l'importance de l'étude et de la nature des propositions, l'étudiant.e pourra être conduit.e 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 ou la structure d'accueil 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.

Les domaines et thèmes de stages sont variés :

- 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**

Chaque étudiant.e du Master 2 PTO est **accompagné.e par un PPR** (Psychologue praticien référent). Le PPR est une ressource pour l'étudiant.e dans la réalisation des stages, l'élaboration de sa future pratique et de son positionnement et la construction des rapports de stage.

ANNEXES

ANNEXE 1 : Contacts utiles

Fonction	NOM Prénom	Courriel	Bureau
Responsable de la mention PSTO	VAYRE Emilie	emilie.vayre@univ-lyon2.fr	M.113
Responsables du M2 PTO	ROUAT Sabrina COHEN Noémie	m2-psycho-travail@univ-lyon2.fr	M.110 M.109
Responsables du M1 PTO	LANEYRIE Elsa DOLCE Valentina	m1-psycho-travail@univ-lyon2.fr	M.114 M.108
Secrétariat de scolarité du Master PSTO	LATRECHE Rachida	rachida.latreche@univ-lyon2.fr	H.013
Directeur du Département Psychologie Sociale et du Travail	SARNIN Philippe	philippe.sarnin@univ-lyon2.fr	M.109
Secrétariat du département Psychologie Sociale et du Travail	GUICHERD Muryel	muryel.guicherd@univ-lyon2.fr	M.111
Secrétariat de la Formation à Partir de la Pratique (Campus des Berges du Rhône)	DUMAS Céline	contact-fpp@univ-lyon2.fr	GAI109 - bâtiment GAIA (Campus Berges du Rhône)

ANNEXE 2 : Règlement général de scolarité des MASTERS - Université Lumière Lyon2

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 2^e absence constatée et injustifiée dans un TD. L'étudiant.e pourra se présenter à l'examen de 2^o 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 événement 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 3 : Code de Déontologie des Psychologues

CODE DE DÉONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES France

Actualisation du code de déontologie des psychologues.

Version consolidée au 9 septembre 2021

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

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

PRÉAMBULE

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

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

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

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

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

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

PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

Principe 1 : Respect des droits fondamentaux de la personne

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

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

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

La·le psychologue est soumis·e à une obligation de discrétion. Elle·il s'astreint au secret professionnel et à la confidentialité qui doivent être garantis dans ses conditions d'exercice. En

toutes circonstances, elle·il en informe les personnes concernées et recherche leur consentement éclairé. Elle·il respecte le principe fondamental que nul ne peut être contraint de révéler quoi que ce soit sur lui-même.

Principe 3 : Intégrité et probité

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

Principe 4 : Compétence

La·le psychologue tient sa compétence :

de connaissances théoriques et méthodologiques acquises dans les conditions définies par l'article 44 de la loi du 25 juillet 1985 modifiée, relative à l'usage professionnel du titre de psychologue ;

de l'actualisation régulière de ses connaissances ;

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

Principe 5 : Responsabilité et autonomie professionnelle

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

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

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

Principe 6 : Rigueur et respect du cadre d'intervention

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

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

TITRE I- EXERCICE PROFESSIONNEL

CHAPITRE I DÉFINITION DE LA PROFESSION

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

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

Article 3 : Ses champs d'intervention, en situation individuelle, groupale ou institutionnelle, relèvent d'une diversité de missions telles que : la prévention, l'évaluation, le diagnostic, l'expertise, le soin, la psychothérapie, l'accompagnement psychologique, le conseil, l'orientation, l'analyse du travail, le travail institutionnel, la recherche, l'enseignement de la psychologie, la formation.

CHAPITRE II CONDITIONS D'EXERCICE

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

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

Article 6 : L'exercice professionnel de la·du psychologue nécessite une installation appropriée dans des locaux adéquats et qui garantissent la confidentialité. La·le psychologue dispose de moyens suffisants et adaptés à ses actes professionnels et aux publics auprès desquels elle·il intervient.

Elle·il protège contre toute indiscretion l'ensemble des données concernant ses interventions, quels qu'en soient le contenu et le support.

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

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

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

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

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

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

Article 13 : L'évaluation relative aux personnes ne peut se réaliser que si la·le psychologue les a elle·lui-même rencontrées.

La·le psychologue peut s'autoriser à donner un avis prudent et circonstancié dans certaines situations, sans que celui-ci ait valeur d'évaluation.

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

Article 15 : La·le psychologue présente ses conclusions de façon claire et adaptée à la personne concernée. Celles-ci répondent avec prudence et discernement à la demande ou à la question posée.

Lorsque ces conclusions sont transmises à un tiers, elles ne comportent les éléments d'ordre psychologique qui les fondent que si nécessaire. L'assentiment de la personne concernée ou son information préalable est requis.

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

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

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

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

CHAPITRE III

MODALITÉS TECHNIQUES D'EXERCICE

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE IV RELATIONS DU PSYCHOLOGUE AVEC SES PAIRS

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

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

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

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

CHAPITRE V DIFFUSION DE LA PSYCHOLOGIE

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

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

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

TITRE II FORMATION DU PSYCHOLOGUE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

candidat·e·s. Elle requiert la référence aux exigences éthiques et aux règles déontologiques des psychologues.

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

TITRE III

LA RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE

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

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

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

Article 49 : Si, pour des motifs de validité scientifique et de stricte nécessité méthodologique, la·le participant·e ne peut être entièrement informé·e des objectifs de la recherche, il est admis que son information préalable soit incomplète ou comporte des éléments volontairement erronés. Cette exception à la règle du consentement éclairé doit être strictement réservée aux situations dans lesquelles une information complète rendrait la recherche impossible. Les informations masquées ou erronées ne portent jamais sur des aspects susceptibles d'influencer l'acceptation de la·du participant·e. Au terme de la recherche, une information complète est fournie à ce·tte dernier·e, qui peut alors décider de retirer son consentement et exiger que les données la·le concernant soient détruites.

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

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

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

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

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

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

Article 56 : Lorsqu'elle·il agit en tant qu'expert·e dans le cadre de rapports pour publication scientifique, d'autorisation à soutenir une thèse ou mémoire, d'évaluation à la demande

d'organismes de recherche, la·le chercheuse·eur est tenu·e de respecter la confidentialité des projets et idées dont elle·il a pris connaissance dans cette fonction. Elle·il ne peut en aucun cas en tirer profit pour elle-même ou lui-même et se récuse en cas de conflit d'intérêts.

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 et septembre 2021.

ANNEXE 4 : Déontologie et Éthique de la Recherche en Psychologie

CODE D'ETHIQUE DES CHERCHEURS ET DE LA RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE Département Recherche – Société Française de Psychologie. 3 novembre 2020.

I. PREAMBULE

Le présent code a pour objet de préciser les principes généraux des règles qui s'appliquent à la recherche en psychologie. Il est destiné à tous les membres d'un laboratoire de recherche incluant les membres permanents de tout statut (enseignants-chercheurs et ingénieurs) et membres non-permanents (ATER, post-doc, doctorants et étudiants encadrés). Le présent code doit être facilement accessible, notamment sous forme électronique. Il est en particulier mis à disposition de tous les nouveaux membres des laboratoires réalisant des recherches en psychologie ou dans les sciences du comportement humain et à toute personne effectuant une recherche au sein de ces laboratoires.

Le présent code d'éthique concerne la recherche en psychologie et dans les sciences du comportement humain. Il ne prétend pas se substituer aux règles déontologiques établies dans d'autres disciplines. Les chercheurs sont également tenus de prendre connaissance et de respecter les règles de l'institution à l'intérieur de laquelle ils conduisent leurs recherches. Sur le plan général, le code prend pour acquis le respect des règles en vigueur dans la communauté scientifique : respecter les participants et leurs droits, traiter objectivement les données, citer ses références et ses sources, faire mention des collaborations, s'assurer de l'accord des autres chercheurs impliqués avant toute publication des données, etc. La rédaction et l'application du code d'éthique doivent se faire sous la responsabilité d'une commission d'éthique constituée au sein de chaque laboratoire.

II. Principes

Principe 1 : La recherche

La recherche en psychologie 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 et 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.

Principe 2 : Le chercheur

Seules sont fondées à conduire des recherches les personnes compétentes, dénommées ci-après « chercheurs » les personnes :

- titulaires 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.
- rendant régulièrement publiques leurs recherches auprès de leurs pairs et répondant aux critères de publication précisés par l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur.
- exerçant 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.

Par ailleurs, 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. Dans ce contexte, les chercheurs ont obligation de maintenir et de développer leurs compétences professionnelles, de même que les personnes placées sous leur autorité. Les chercheurs doivent cesser immédiatement une étude dès que celle-ci s'avère comporter des risques initialement imprévus pour les personnes se prêtant à la recherche.

Principe 3 : Les responsabilités

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. Dans les cas où une recherche est susceptible de sortir du cadre habituel d'exercice du chercheur, celui-ci 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. Dans tous les cas où le respect des dispositions présentes est avéré, le chercheur est, en tant que besoin, défendu par l'institution dans le cadre de laquelle il exerce et par ses pairs. 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. 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 pour rendre les travaux compatibles avec les exigences éthiques et le devoir de connaissance. Chaque chercheur s'engageant dans une recherche, y compris s'il est étudiant, est personnellement responsable de son travail sur le terrain, des données qu'il accumule et des publications qu'il rédige.

Principe 4 : Respect des droits fondamentaux de la personne

Il est du devoir du chercheur de protéger la santé, la dignité, l'intégrité, et de la vie privée. Le bien-être des personnes impliquées dans la recherche doit prévaloir sur tous les autres intérêts. 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 et 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. Toute recherche impliquant des êtres humains doit préalablement faire l'objet d'une étude soigneuse des risques et des inconvénients prévisibles pour les personnes impliquées dans la recherche. Cette étude est avalisée par le comité d'éthique du laboratoire selon la procédure indiquée (Article 1 « La commission éthique du laboratoire et Article 2 « Fonctionnement du comité d'éthique du laboratoire).

Principe 5 : Le consentement libre et éclairé de la personne participant à la recherche en psychologie

Toute recherche impliquant la participation active d'individus doit être conduite avec le consentement libre et éclairé des intéressés ou de leur représentant légal. La position d'autorité qui est généralement celle du chercheur, non plus que d'éventuelles rétributions, ne doit pas être utilisée pour induire le consentement. 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. 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. Le consentement est éclairé et libre lorsque les personnes sont notamment informées :

- des objectifs de la recherche ;
- de l'identité des responsables de la recherche et des institutions pour lesquelles elles travaillent ;
- des méthodes de recueil de données ;
- des implications pratiques éventuelles ;
- des précautions prises pour garantir la confidentialité des données et l'anonymat des personnes ;
- de leurs droits et des conditions de participation, dont le droit au respect de la vie privée et le droit de retirer leur consentement à tout moment sans conséquences fâcheuses pour eux (libre consentement) ;
- de leur possibilité de demander des informations complémentaires aux investigateurs de l'expérimentation.

Ces informations sont portées par écrit et le libre consentement est officialisé par la signature du document par le participant. Les responsables scientifiques des recherches veilleront à garantir les conditions d'exercice du libre consentement des participants testés. 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 dans des lieux publics, lors de l'analyse d'objets, de textes ou d'images appartenant au domaine public, ou portant sur des archives ou des bases de données existantes ne requérant pas une participation active des participants.

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. 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, stimulations déplaisantes...). Le fait de donner une information complète au terme de la recherche ne peut en soi justifier l'incomplétude de l'information initiale.

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. Pour les recherches menées dans les écoles, une autorisation sera donnée par les responsables éducatifs impliqués (enseignant, directeur de l'école et inspecteur de l'éducation nationale). Au terme de la passation de la recherche, le chercheur doit fournir aux participants toutes les informations complémentaires qu'ils jugeraient 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. 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.

Principe 6 : Respect de la vie privée

Toute personne a droit au traitement confidentiel de toutes les données le concernant pendant et après la recherche. Le chercheur est tenu au secret sur tout ce qu'il aurait appris relativement à toute personne particulière s'étant prêtée à une recherche. Il ne peut lui-même faire usage de quelque information que ce soit et 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. Les informations personnelles des individus doivent être détruites dans un délai raisonnable si leur conservation ne s'impose pas pour des raisons scientifiques. Aussi longtemps qu'on les conserve, des règles strictes doivent être appliquées pour que ces informations soient inaccessibles à des personnes non habilitées à en prendre connaissance et soient codées ou fragmentées de manière à empêcher l'identification des personnes. Ces règles s'appliquent à toutes les formes de données enregistrées. Lorsqu'il s'agit d'enregistrements audiovisuels ou photographiques où les personnes sont identifiables, le chercheur demandera explicitement leur accord écrit s'il veut en faire l'usage dans son enseignement ou lors de conférences. Le chercheur prend par ailleurs systématiquement connaissance de la législation nationale sur la protection de la vie privée et l'utilisation des données à caractère personnel. 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 relative 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 droit.

Principe 7 : Utilisation des informations et restitution des résultats de la recherche
Le chercheur utilise les informations recueillies dans le cadre d'une recherche à des fins scientifiques. 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 et 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. Les informations personnelles recueillies auprès des adultes ne sont pas communiquées à des tiers sans leur consentement préalable. Les informations personnelles recueillies auprès d'enfants ne sont pas communiquées aux adultes qui en sont responsables. Si le chercheur considère qu'il est pertinent de communiquer certaines informations, il en prend personnellement la responsabilité. Les données relatives aux genres, religions, mœurs et origines ethniques des personnes ne peuvent pas être utilisées en dehors du cadre de la recherche scientifique et ne doivent en aucun cas être la raison d'une discrimination. Le chercheur informe la personne des résultats de sa recherche selon les modalités qui ont été convenues au début de la recherche.

Principe 8 : Attitude envers les pairs et les étudiants
Dans l'exercice même de l'activité de recherche, les bases de la collaboration entre les différents acteurs doivent être explicitées soit dans le cadre du règlement intérieur du laboratoire, pour des collègues appartenant à la même institution, soit de gré à gré, entre des collaborateurs appartenant à différentes institutions. Ces bases doivent porter sur les aspects financiers et intellectuels, notamment la participation ou non à la publication. Les collaborations ainsi que les différentes étapes de la recherche doivent faire l'objet de la tenue d'un « cahier de laboratoire », dans lequel ces informations seront consignées. Ces collaborations doivent faire l'objet d'une convention de recherche quand cela est possible. La diffusion scientifique des résultats de la recherche doit impérativement mentionner l'ensemble des personnes ayant activement participé à la mise en œuvre et la réalisation de la recherche, ainsi que de l'exploitation des données. Dans l'expertise scientifique, le chercheur commis comme expert doit évaluer les travaux en toute responsabilité, dans l'intérêt de la science 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 le cadre de l'encadrement d'un doctorat, le chercheur s'engage à respecter la charte des thèses. Le laboratoire de recherche de rattachement assure aux chercheurs, y compris les étudiants impliqués, la reconnaissance de leur propriété intellectuelle.

CHAPITRE 1 : MISE EN APPLICATION DU CODE

Article 1 : Le comité éthique du laboratoire

L'application de ce code d'éthique se fait sous la responsabilité du comité d'éthique du laboratoire de rattachement du chercheur. Ce comité sert d'instance de consultation lorsque les chercheurs la sollicitent sur des questions éthiques concernant leur recherche. La compétence du comité s'étend à tout projet de recherche émanant des membres du laboratoire. Le comité d'éthique peut, en cas de nécessité (par exemple sur demande d'une institution qui finance, autorise ou publie une recherche), émettre une attestation relative aux aspects éthiques d'un projet de recherche provenant du laboratoire de rattachement du chercheur. Doit être indiqué de manière claire : le but de l'étude, la méthodologie utilisée, la sélection des participants, les modalités relatives au consentement libre et éclairé des participants, la confidentialité et la protection des données et les éventualités de risque pour les personnes concernées. Il s'agit dans ce cas de fournir une attestation sur la conformité de la recherche au regard du code d'éthique adopté par le laboratoire. L'attestation délivrée par le comité d'éthique relative à un projet de recherche n'affecte en rien la responsabilité du chercheur. Elle indique essentiellement que le chercheur a sollicité l'avis d'autres professionnels et que le projet tel que décrit a été considéré comme répondant aux principes éthiques de recherche en psychologie tels que rédigés dans le présent code d'éthique de la Société Française de Psychologie.

Article 2 : Le fonctionnement du comité d'éthique du laboratoire

Tout protocole de recherche impliquant des êtres humains doit être soumis au Comité d'éthique du Laboratoire de rattachement du chercheur pour évaluation, commentaires, conseils et approbation avant que l'étude ne commence. Aucune modification ne peut être apportée au protocole sans approbation du comité d'éthique suscité. Le protocole se base sur une connaissance approfondie de la littérature scientifique et propose des expériences appropriées fondées sur des hypothèses explicites. L'investigateur décrit le but, le cadre, le matériel et la méthodologie de la recherche. La demande de soumission doit inclure les informations concernant le financement, le nom du promoteur, du ou des responsables scientifiques, du ou des investigateurs principaux, du ou des investigateurs associés, les affiliations institutionnelles, le type de recherche et si elle est déjà réalisée, un bref résumé de la recherche, les caractéristiques des participants, l'information et les documents donnés aux participants pour permettre l'obtention de son consentement libre et éclairé, les conflits d'intérêts potentiels, le montant des incitations pour les personnes impliquées dans la recherche. Le protocole doit exposer le déroulement de l'étude et sa durée, les bénéfices et les risques pour les personnes impliquées dans la recherche. Il doit mentionner les critères de sélection des patients et leur nombre, les méthodes de recueil de données, les implications pratiques éventuelles. Il doit également comporter les documents relatifs à l'information et au consentement éclairé des personnes se prêtant à la recherche.