

MENTION DE MASTER DE PSYCHOLOGIE - ANNÉE 2011-2012

UFR Lettres et Sciences Humaines - Bâtiment 17 -1^{er} étage - 57, rue Pierre Taittinger - 51096 REIMS Cedex
Secrétariat de Psychologie : 03 26 91 36 48 masters-psycho@univ-reims.fr

MASTER 2 Professionnel et Recherche

PSYCHOLOGIE SOCIALE ET DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE (PSIP)

Responsable de la spécialité :
Pr Christine ROLAND-LEVY

Directrice adjointe :
Sophie BERJOT

Laboratoire associé :



Laboratoire de Psychologie Appliquée (LPA) – EA 4298
UFR Lettres et Sciences humaines – Bâtiment 13 RDC Haut – R238
57 rue Pierre Taittinger - 51096 Reims cedex
Secrétariat du laboratoire : 03.26.91.37.91 lpa@univ-reims.fr
Site internet : www.univ-reims.fr/lpa

Sommaire

I – Equipe pédagogique	p.03
II- Contacts administratifs	p.04
III- Déroulement de la formation	p.05
IV- Maquette de la formation	p.07
IV- Descriptif des enseignements	p.09
VI- Annexes	p.16
Consignes pour le rapport de stage	
Code de déontologie des psychologues	

I – Equipe pédagogique

Enseignants-chercheurs URCA

(* ** directeurs de mémoire de recherche de M2 et/ou * tuteurs universitaires des stages pro)

ROLAND-LEVY Christine** Professeur de Psychologie sociale	Christine.Roland-Levy@univ-reims.fr	UE10 EC1 (16h) Psychologie sociale et économie UE11 EC2 (24h) Méthodologie de la recherche UE12 EC3 (9h) Simulations d'embauche
MOLLARET Patrick** Professeur de Psychologie sociale	patrick.mollaret@univ-reims.fr	UE10 EC1 (12h) Jugement, décision, engagement UE14 EC1 (9h) Ingénierie psychosociale
BERJOT Sophie** Maître de Conférences en Psychologie sociale	sophie.berjot@univ-reims.fr	UE11 EC1 (15h) Construction d'outils et validité UE12 EC2 (3h) Conséquences psychologiques de la perte d'emploi UE14 EC1 (9h) Motivation
LEFEUVRE Régis* Maître de Conférences en Psychologie sociale	regis.lefeuvre@univ-reims.fr	UE14 EC1 (9h) Ingénierie psychosociale
GREBOT Elisabeth Maître de Conférences en Psychologie clinique	elisabeth.grebot@univ-reims.fr	UE11 EC1 (9h) Evaluation du stress UE12 EC2 (9h) Conséquences psychologiques de la perte d'emploi
ERNST-VINTILA Andreea** Maître de Conférences en Psychologie sociale	andreea.ernst-vintila@univ-reims.fr	UE12 EC1 (24h) Cross-cultural psychology UE13 EC2 (9h) Risk psychology
BENSEBAA Faouzi Professeur d'Economie	faouzi.bensebaa@wanadoo.fr	UE13 EC1 (12h) Management stratégique
BASCOURRET Jean-Marc Maître de Conférences en Gestion	jean-marc.bascourret@univ-reims.fr	UE13 EC1 (15h) Management social
TILLOY Céline Maître de Conférences en Droit	celine.tilloy@univ-reims.fr	UE13 EC1 (15h) Droit du travail
AMBROSINO Véronique Maître de Conférences en Psychologie	veronique.ambrosino@univ-reims.fr	UE13 EC2 (9h) Psychologie des organisations
LEGRAND Fabien Maître de Conférences en STAPS	fabien.legrand@univ-reims.fr	UE12 EC1 (18h) Statistiques

Intervenants Professionnels

DIAS Christophe Psychologue (CDE Consultants)	contact@cdeconsultants.com	UE10 EC2 (29h) Bilans de compétences
GAUDEFROY Angélique Psychologue (REPER)	a.gaudefroy@reper-acf.com	UE11 EC1 (6h) Tests RH
AMOURA Camille Psychologue (Puzzle Concept) Doctorant en Psychologie (LPA)	casa.personal.trainer@hotmail.fr	UE14 EC1 (9h) Audit psychosocial
RUNSER Cécile Psychologue (CRFA)	cecile.runser@ugecamne.fitech.fr	UE10 EC2 (12h) Dispositifs d'insertion professionnelle
MARTIN-MASTRI Sonia Psychologue (AFIJ)	martinmastri@afij.org	UE12 EC2 (2h) Prospector entreprises UE12 EC2 (3h) Valoriser ses acquis
PATY Benjamin Psychologue	benjamin.paty@mageos.com	UE13 EC1 (6h) Risques psychosociaux
PONTON Odile Psychologue (Actua Conseil)	oponton@9online.fr	UE12 EC2 (6h) Lettre motivation CV
TOURNIER Myriam Psychologue (Piste)	myriam.tournier@voila.fr	UE13 EC2 (9h) Psychologie des organisations

II- Contacts administratifs

Secrétariat des Masters de Psychologie

URCA UFR Lettres et Sciences humaines
Bâtiment 17 (1^{er} étage)
57 rue Pierre Taittinger 51096 Reims cedex
Tél. 03.26.91.36.48
masters-psycho@univ-reims.fr

Horaires d'ouverture
(hors vacances universitaires) : lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 12h

Secrétariat du Laboratoire de Psychologie Appliquée

URCA UFR Lettres et Sciences humaines
Bâtiment 13 (Rez-de-chaussée Haut) Bureau R238
57 rue Pierre Taittinger 51096 Reims cedex
Tél. 03.26.91.37.91
lpa@univ-reims.fr

Scolarité

Accueil des étudiants :
URCA UFR Lettres et Sciences humaines
Bâtiment 17 (Rez de chaussée) bureau 17-002
57 rue Pierre Taittinger 51096 Reims cedex
Tél : 03 26 91 37 28
lettres-scolarite@univ-reims.fr

Horaires d'ouverture
(hors vacances universitaires) :

Lundi : 9-12h et 14-17h
Mardi : 9-12h et 14-17h
Mercredi : 9-12h
Jeudi : 9-12h et 14-17h
Vendredi : 9-12h et 14-17h

Bourses et vie étudiante

Pour toute question relative aux bourses ou aux aides financières,
contactez le CROUS au 03.26.50.59.00 ou l'assistante sociale Madame FREROT au 03.26.91.38.81.

Centre Régional des Œuvres Universitaires et Scolaires <http://www.crous-reims.fr/>
Académie de Reims <http://www.ac-reims.f>

III- Déroulement de la formation

Enseignements (1^{er} semestre)

Tous les enseignements du M2 "Psychologie Sociale et Insertion Professionnelle" ont lieu au 1^{er} semestre (25 heures de cours en moyenne par semaine sur 14 semaines) du lundi au jeudi (rarement le samedi).
Les vendredis du 1^{er} semestre sont réservés au "stage labo" de recherche et à la participation aux séminaires de recherche du Laboratoire de Psychologie Appliquée (programme des séminaires sur le site du LPA : www.univ-reims.fr/lpa).
Le second semestre est réservé au stage professionnel de 500 heures.

Réunion de rentrée le Mardi 6 Septembre 2011 à 10 heures.

Examens / contrôles continus (1^{er} semestre)

Les examens terminaux sont prévus les Jeudi 12 et Vendredi 13 Janvier 2012 : les étudiants passeront 4 épreuves sur table correspondant à 1 sujet tiré au sort dans les enseignements de l'UE10EC1, de l'UE13EC1, de l'UE13EC2 et de l'UE14EC1.
Les autres EC donnent lieu à des notes de contrôle continu ou sont évalués sur rendu de dossiers / rapports.

Recherche (1^{er} et 2^{ème} semestre)

Le Master 2 "Psychologie Sociale et de l'Insertion Professionnelle", spécialité mixte Professionnelle ET Recherche, est adossé au Laboratoire de Psychologie Appliquée (LPA – Equipe d'Accueil n°4298). Les étudiants seront initiés à la recherche au travers de leur participation à l'activité du LPA tous les vendredis du 1^{er} semestre (participation aux séminaires de recherche / suivi d'un stage labo) et au travers d'un travail personnel de recherche restitué dans un mémoire de recherche donnant lieu à une soutenance orale à la fin du second semestre.

Séminaires du LPA :

Consulter le programme en début d'année sur le site internet du LPA : www.univ-reims.fr/lpa

Stage labo :

Les étudiants participeront à une recherche en cours au sein du LPA.

Mémoire recherche :

Le LPA est structuré en 3 axes de recherche : "Santé, Stress et Trauma" ; "Economie, Travail et Organisations" ; "Identité et Lien social". Les étudiants choisiront leur thématique de recherche en accord avec leur directeur de recherche.

Directeurs de recherche des travaux de Master 2 (voir leurs thématiques de recherche sur www.univ-reims.fr/lpa) :

Pr Christine Roland-Lévy

Pr Patrick Mollaret

Sophie Berjot

Andreea Ernst-Vintila

Poursuite en thèse de Doctorat :

Les étudiants de Master 2 souhaitant poursuivre leurs études en thèse devront se manifester au plus tôt pour déposer un projet de thèse et bénéficier d'une éventuelle allocation de recherche.

Stage professionnel (2^{ème} semestre)

Le titre de psychologue est un titre protégé (loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - voir en Annexe). Pour faire usage de ce titre, la personne doit être titulaire (dans le cas le plus simple) de la Licence (L3) et du Master 1 (Maîtrise) de psychologie ET d'un Master 2 professionnel de psychologie ou d'un Master 2 recherche de psychologie comportant un stage professionnel d'une durée minimale totale de 500 heures en conformité avec l'arrêté du 19 mai 2006 fixant les modalités du stage que doivent effectuer les étudiants de Master.

Le Master 2 "Psychologie Sociale et de l'Insertion Professionnelle" est une spécialité mixte Professionnelle ET Recherche. Les enseignements sont regroupés sur le 1^{er} semestre et le stage professionnel de 500 heures se déroule au 2^{ème} semestre (à partir du 1^{er} Février 2012).

Ce stage est placé sous une double responsabilité : celle d'un membre de l'équipe pédagogique du Master 2 et celle d'un psychologue praticien référent habilité (exerçant depuis au moins 3 ans) et il se déroule auprès d'un professionnel. Il fait l'objet d'une convention de stage approuvée et signée par l'étudiant, l'entreprise où s'effectue le stage, la responsable du Master et l'Université de Reims. L'obtention du titre de psychologue est subordonnée à l'obtention du Master 2 recherche ET à la validation du stage.

Pour télécharger la convention de stage (à remplir en 3 exemplaires) :

Aller sur le site de l'URCA www.univ-reims.fr > Se connecter sur le bureau virtuel puis : Intranet > Vie étudiante > Les formulaires > Convention de stage en entreprise sur le territoire français

Pour valider le stage, outre le respect de la durée minimale, l'étudiant doit rédiger et soutenir un rapport de stage dégageant l'expérience professionnelle qu'il a acquise durant le stage. Le jury de soutenance est composé de l'enseignant-chercheur et

du praticien ayant encadré le stage et d'un enseignant-chercheur désigné par le responsable de la mention de Master. Un certificat de validation de stage est délivré en même temps que le diplôme de Master 2.

Depuis 2003 (Circulaire DHOS/P 2/DREES n°2003-143 du 21 mars 2003), afin de renforcer la protection du titre de psychologue et d'assurer celle des usagers, les psychologues, dans le mois qui suit leur entrée en fonction, doivent faire enregistrer leur diplôme auprès des services de la DDASS (Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales) de leur département d'exercice afin d'obtenir un numéro ADELI.

Pour en savoir plus sur la législation de la profession de psychologue :
Site de la Société Française de Psychologie (SFP) : <http://www.sfpsy.org/index.htm>

Regroupements (2^{ème} semestre)

Le 2^{ème} semestre étant consacré au stage en entreprise, des regroupements des étudiants sont programmés pour faire le point avec l'équipe pédagogique :

dates

Soutenances mémoire de recherche et rapport de stage (2^{ème} semestre)

1^{ère} session : Juin 2012

2^{ème} session : Septembre 2012

IV- Maquette de la formation

SEMESTRE 3

Coef Contrôle Présentiel

2LI310	UE10 PSYCHOLOGIE SOCIALE APPLIQUEE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE	6		69
2LI310PS	UE10 EC1 Psychologie sociale et insertion professionnelle	3	1 examen 2h	28
	Christine Roland-Lévy (PR psycho URCA)	Psychologie sociale et économie	tirage au sort	16
	Patrick Mollaret (PR Psycho URCA)	Jugement, décision et engagement	tirage au sort	12
2LI310DI	UE10 EC2 Dispositifs d'insertion professionnelle	3	1 dossier	41
	Christophe Dias (psychologue)	Bilans de compétences	dossier	29
	Cécile Runser (psychologue)	Dispositifs d'insertion professionnelle		12
2LI311	UE11 METHODOLOGIE PSYCHOSOCIALE	6		54
2LI311MQ	UE11 EC1 Méthodes quantitatives	3	1 dossier	30
	Elisabeth Grebot (MC Psycho URCA)	Evaluation du stress		9
	Sophie Berjot (MC psycho URCA)	Construction d'outils et validité	dossier	15
	Angélique Gaudefroy (psychologue)	Tests en RH		6
2LI311OE	UE11 EC2 Observation, entretien, questionnaire	3	C.C.	24
	Christine Roland-Lévy (PR psycho URCA)	Méthodologie de la recherche	2 notes	24
2LI312	UE12 PREPROFESSIONNALISATION, COMMUNICATION, LANGUE	6		74
2LI312AI	UE12 EC1 Anglais, Informatique	2	C.C.	42
	Andreea Ernst-Vintila (MC psycho URCA)	Anglais : Cross-cultural psychology	1 note	24
	Fabien Legrand (MC Staps URCA)	Informatique statistique	1 note	18
2LI312VP	UE12 EC2 Les contextes de la vie professionnelle	2	1 dossier	18
	Odile Ponton (psychologue)	Lettre de motivation et CV	dossier	6
	Sophie Berjot (MC Psycho URCA)	Conséquences psychologiques perte d'emploi (1)		3
	Elisabeth Grebot (MC psycho URCA)	Conséquences psychologiques perte d'emploi (2)		9
2LI312IP	UE12 EC3 Techniques d'insertion professionnelle	2	C.C.	14
	Sonia Martin-Mastri (AFIJ)	Identifier et prospector les entreprises		2
	Sonia Martin-Mastri (AFIJ)	Valoriser ses acquis pour faire son bilan		3
	Christine Roland-Lévy (PR psycho URCA)	Simulations d'embauche	1 note	9
2LI313	UE13 CONNAISSANCE DES ORGANISATIONS	6		72
2LI313MA	UE13 EC1 Management	3	1 examen 2h	45
	Benjamin Paty (psychologue)	Risques psychosociaux	tirage au sort	6
	Faouzi Bensebaa (PR économie URCA)	Management stratégique	tirage au sort	12
	Jean-Marc Bascourret (MC gestion URCA)	Management social	tirage au sort	15
	Céline Tilloy (MC Droit URCA)	Droit du travail	tirage au sort	12
2LI313PO	UE13 EC2 Psychologie des organisations	3	1 examen 2h	27
	Véronique Ambrosino (MC IUT Troyes)	Psychologie des organisations (1)	tirage au sort	9
	Myriam Tournier (psychologue)	Psychologie des organisations (2)	tirage au sort	9
	Andreea Ernst-Vintila (MC psycho URCA)	Risk psychology	tirage au sort	9
2LI314	UE14 AUDIT PSYCHOSOCIAL ET TECHNIQUES D'INTERVENTION PROFESSIONNELLE	6		90
2LI314AP	UE14 EC1 Audit psychosocial	3	1 examen 2h	36
	Régis Lefeuvre (MC psycho URCA)	Ingénierie (1)	tirage au sort	9
	Patrick Mollaret (PR Psycho URCA)	Ingénierie (2)	tirage au sort	9
	Camille Amoura (Psycho URCA)	Audit psychosocial	tirage au sort	9
	Sophie Berjot (MC psycho URCA)	Motivation	tirage au sort	9

		<u>Coef</u>	<u>Contrôle</u>	<u>Présentiel</u>
2LI314TI	UE14 EC2 Techniques d'intervention professionnelle	3	1 rapport	54
	Sophie Berjot (MC psycho URCA)		Conduite de projet	12
	Andreea Ernst-Vintila (MC psycho URCA)		Conduite de projet	12
	Régis Lefeuvre (MC psycho URCA)		Conduite de projet	6
	Patrick Mollaret (PR Psycho URCA)		Conduite de projet	12
	Christine Roland-Lévy (PR psycho URCA)		Conduite de projet	12

Semestre 3 : 359

SEMESTRE 4

		<u>Coef</u>	<u>Contrôle</u>
2LI415	UE15 MEMOIRE DE RECHERCHE APPLIQUEE	18	rapport + soutenance
2LI416	UE16 STAGE PROFESSIONNEL	12	rapport + soutenance

IV- Descriptif des enseignements

UE10 : Psychologie sociale appliquée à l'insertion professionnelle EC1 Psychologie sociale et insertion professionnelle

→ Psychologie sociale et Economie (16h), Pr Christine Roland-Lévy

Le cours montrera en quoi la psychologie sociale peut s'appliquer aux contextes et problèmes économiques. Une présentation des apports de la psychologie à l'économie sera complétée par une description de l'approche théorique des représentations sociales ; des exemples d'études à visée appliquée seront présentés autour des représentations d'objets économiques (chômage, endettement, retraite, etc.), en insistant tant sur les méthodologies utilisées que sur les résultats obtenus.

Bibliographie :

Roland-Lévy et Adair (1998), *Psychologie Économique Théories et Applications*, Paris : Economica.

Bonardi et al. (2002), *Psychologie sociale appliquée : Environnement, Santé, Qualité de vie*, Paris : InPress.

Bonardi et al. (2003), *Psychologie sociale appliquée : Économie, Médias, Nouvelles technologies*, Paris : InPress.

Bonardi et al. (2004), *Psychologie sociale appliquée : Emploi, Travail et Ressources humaines*, Paris : InPress.

→ Jugement, décision et engagement (12h), Pr Patrick Mollaret

UE10 : Psychologie sociale appliquée à l'insertion professionnelle EC2 Dispositifs d'insertion professionnelle

→ Bilans de compétences & techniques d'évaluation (29h), Christophe Dias

Objectif du cours : Acquérir les Principes de Bases pour la réalisation de Bilans de Compétences, d'Orientation et d'Evaluation

Plan du cours

§ Introduction

- o Rappel des dispositifs sur la Formation Tout Au Long De La Vie
- o Présentation des acteurs de la formation et de l'insertion professionnelle (en France et Champagne Ardenne)
- o Qu'est-ce qu'un OPCA ?

§ Présentation générale du Bilan de Compétences

- o Historique, cadre légal, modalités de financement
- o Eligibilité, objectifs et finalités du bilan
- o Les trois Phases de la prestation

§ Méthodes et techniques employées dans un bilan

- o Phase d'accueil : comment analyser une demande, décider de l'opportunité d'un bilan, définir un parcours de bilan, élaborer un contrat administratif ?
- o Phase d'investigations : comment analyser le parcours personnel et professionnel, analyser les compétences et les composantes de la personnalité, repérer les potentialités, sensibiliser à la conduite de projet professionnel ?
- o Phase de conclusion : comment restituer des résultats, élaborer un projet réaliste et réalisable, identifier les principales étapes pour la mise en oeuvre, accompagner sur le plan d'action, rédiger un document de synthèse ?

§ Le portefeuille de compétences

- o Introduction, objectifs, points de repères théoriques
- o Contenu de l'outil et modes opératoires

§ Les acteurs du bilan

- o Déontologie et charte Qualité
- o Place et rôle du consultant
- o Place et rôle du consulté

§ L'évolution du Bilan en France :

- o Données actuelles
- o Evolution des pratiques
- o Opportunités pour les psychologues

§ Travaux pratiques pour les étudiants :

- o Réalisation d'un guide d'entretien d'analyse de la demande
- o Simulation d'entretien d'explicitation en binôme
- o Participation à une mise en situation comportementale avec débriefing
- o Elaboration d'exercices autocritiques sur les caractéristiques personnelles
- o Administration de questionnaires de personnalité, de valeurs et d'intérêts professionnels
- o Travail personnel sur la valorisation de ses expériences (en particulier stage du MASTER) et transférabilité des compétences au projet d'insertion
- o

Modalités d'évaluation : Réalisation d'un bilan de compétences avec création de la méthodologie d'intervention et du portefeuille relatif à la démarche

→ Dispositifs d'insertion professionnelle (12h), Cécile Runser

Au travers d'études de cas réels, la pratique du psychologue du travail sera interrogée afin de mieux appréhender la mobilisation des dispositifs d'insertion professionnelle. Trois questions seront donc abordées lors des séances en petits groupes de travail : Quelle analyse de la situation ? quelles hypothèses ? quels dispositifs ?

UE11 : Méthodologie psychosociale

EC1 Méthodes quantitatives

→ Evaluation du stress (9h), Elisabeth Grebot

Ce cours vise à exposer 4 modèles que tout psychologue du travail ou clinicien intervenant dans le champ de la prévention des risques psychosociaux doit connaître ; Il s'agit

- du modèle de Robert Karasek et sa notion de « job strain » qui désigne le rapport entre l'exigence de productivité et la marge de manœuvre c'est-à-dire la demande psychologique et la latitude décisionnelle. Karasek a ajouté ensuite une dimension de soutien social entre collègues et par la hiérarchie.
- du modèle de Johannes Siegrist « efforts – récompenses » et le rôle du déséquilibre dans la souffrance psychologique individuelle et collective quand une forte exigence de productivité n'est pas compensée par des récompenses en termes de gains financiers, de reconnaissance sociale, relationnelle, symbolique, etc.,
- le modèle transactionnel de Lazarus et Folkman et les notions d'évaluation cognitive des enjeux de la rencontre individu – environnement et de coping ou stratégie d'ajustement fonctionnelle ou dysfonctionnelle.
- l'approche intégrative de la psychologie de la santé et sa conception multidimensionnelle du stress conçu comme un processus transactionnel entre des antécédents environnementaux (facteurs de stress) et des caractéristiques psychologiques (traits de personnalité), les transactions (coping) et les conséquences sur la santé des individus qui peuvent être salutogènes (bien être) ou pathogènes (pathologies de surcharge, burn-out, mal être, harcèlement, workaholism, suicide).

Ce cours sera directement suivi de 7 séances d'application (cours "construction d'outils et validité", Sophie Berjot). L'évaluation de cette EC consistera en la rédaction d'un rapport présentant 1) le modèle choisi pour la construction de l'outil et sa justification empirique (évaluée par E. Grebot) et 2) la présentation de l'outil, des étapes de sa construction et de la justification des choix effectués, avec enfin une conclusion critique (évaluée par S. Berjot).

Bibliographie sur le stress :

- Bruchon-Schweitzer, M. *Personnalité et maladies, Stress, coping et ajustement*, 2001
Bruchon-Schweitzer, M. *Psychologie de la Santé*. Paris : Dunod, 2002.
Dejours C. *Travail, usure mentale*, Bayard, 1993
Dejours C. *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Seuil, 1998.
Graziani P. Swendsen J. Pedinielli J.L. *Le stress - Emotions et stratégies d'adaptation*, Nathan, 2004.
Grebot E. *Stress et burnout au travail* Eyrolles, 2007.
Grebot E. *Le stress : Idées reçues*, Le cavalier bleu, 2009.

+ pour ceux qui n'ont pas de connaissance en psychométrie, lire au moins un manuel français de psychométrie (niveau licence psychologie) présentant les notions principales de validité et de fidélité.

→ Construction d'outils et validité (15h), Sophie Berjot

L'objectif de cet enseignement est de se familiariser avec la construction d'outils et ses difficultés liées 1) à l'opérationnalisation de concepts, et 2) aux contingences du terrain. Le travail se fera en petits groupes. Chaque groupe aura à construire un outil évaluant le stress adapté à un contexte (professionnel ou non) qu'il choisira et à un modèle qu'il choisira parmi les 4 présentés dans la partie d'E. Grebot. Seront au fur et à mesure du cours présentés les points techniques et théoriques indispensables à la réalisation de l'outil.

Modalités contrôle des connaissances : Rapport écrit contenant :

- 1) le modèle choisi pour la construction de l'outil et sa justification empirique (évalué par E. Grebot)
- 2) la présentation de l'outil, des étapes de sa construction et de la justification des choix effectués, avec enfin une conclusion critique (évaluée par S. Berjot).

→ Tests en RH (6h), Angélique Gaudefroy

Il s'agit de présenter aux étudiants les nouveautés en matière de pratiques d'évaluation de candidats, afin de leur permettre de répondre au mieux aux attentes des Responsables des Ressources Humaines, mais également d'être force de propositions au sein de cabinets conseil. L'objectif sous-jacent est d'amener l'étudiant à développer un esprit critique quant aux pratiques actuelles, afin de se forger une approche qui lui soit propre.

UE11 : Méthodologie psychosociale

EC2 Observation, entretien, questionnaire

→ Méthodologie de la recherche (24h), Pr Christine Roland-Lévy

Le cours présentera un rappel de l'ensemble des méthodes de recherche utilisées en psychologie. L'enquête sera plus approfondie et en particulier les entretiens de recherche et les questionnaires.

Modalités contrôle des connaissances : Contrôle continu sous la forme de fiches méthodologiques.

UE12 : Pré-professionnalisation, communication, langues

EC1 Anglais / informatique

→ Cross-cultural psychology (24h), Andreea Ernst-Vintila

Cross-cultural research in psychology has shown that many psychological processes once assumed to be universal are actually culture-bound. As the world becomes smaller, it is important that we understand how individuals in other cultures behave, feel, and think, and to understand the forces that underlie behavior. In this course, the students become familiar with psychological theories and findings about cross-cultural phenomena. Moreover, the students reflect on and discuss their own cultural identity and the way that this affects their behavior. In this course, we focus on topics in social, personality, and organizational psychology, examining them in light of various cultural backgrounds and orientations. Some questions that we address are: What is culture? How does culture affect basic psychological processes like visual perception, color recognition, emotions and memory? What is your own cultural identity (i.e., does your cultural identity depend on your ethnicity or nationality?) and how does that affect your relationships with people from other cultures? How does culture affect leadership, strategy, and the way we negotiate in international organizations?

→ Informatique statistique (18h), Fabien Legrand

Dans ce cours, la terminologie scientifique et les principaux plans de recherche en psychologie seront présentés et approfondis (méthodologie de la recherche, 6h). Une seconde partie du cours (12h) sera consacrée à l'utilisation d'un logiciel de traitement de données quantitatives (Statistica) pour la production de statistiques couramment utilisées en psychologie (description tabulaire et graphique de données quantitatives, tris croisés, t de Student, analyse de variance [intergroupe, intragroupe, mixte], régression [simple et multiple], analyse factorielle exploratoire).

Plan du Cours :

Introduction : la recherche scientifique

Qu'est-ce que la « recherche scientifique » ? ; Les caractéristiques de toute recherche scientifique ; Terminologie de base

L'organisation des recherches interventionnistes : les plans

Introduction ; Les plans pré-expérimentaux ; Les plans quasi-expérimentaux ; Les plans expérimentaux

Les recherches non expérimentales

Quand utiliser un plan de recherche non expérimental ? ; Les principales formes de recherches non expérimentales

Introduction à l'analyse de données quantitatives

Synthèse numérique des données ; Synthèse graphique des données

Connaissances approfondies de techniques statistiques

L'inférence statistique : qu'est-ce que c'est ? ; La comparaison de plusieurs groupes de scores ou de performances : t, ANOVA ; L'association entre plusieurs variables : corrélations et régression ; Décrire les liens qui peuvent exister entre plusieurs VD : les statistiques multivariées

Bibliographie recommandée :

Howell, D. C. (1998). *Méthodes statistiques en sciences humaines*. Paris : DeBoeck.

Vallerand, R. J., & Hess, U. (2000). *Méthodes de recherche en psychologie*. Paris : Gaëtan Morin Editeur

Wail-Barais, A. (1997). *Les méthodes en psychologie*. Paris : Bréal.

Modalité de contrôle des connaissances : Dossier comprenant une procédure complète d'analyse d'un jeu de données brutes.

UE12 : Pré-professionnalisation, communication, langues

EC2 Les contextes de la vie professionnelle

→ Lettre de motivation et CV (6h), Odile Ponton

A l'issue des 2 séances devant permettre aux étudiants d'être autonomes dans leurs recherches de stages et/ou d'emploi, l'étudiant saura rédiger une lettre de motivation et un CV en pertinence avec son projet professionnel et adapté à la nature de la demande.

L'acte de recherche d'emploi : Un acte de communication ; Une démarche active

La candidature attractive

L'entretien de recrutement : Les différentes formes d'entretien ; Le contenu de l'entretien ; Se présenter

La mise en valeur de sa candidature

Les questions à poser et à apporter

Les méthodes d'évaluation

Les différents types de tests (les tests d'efficience PI, TEAI... / les tests de personnalité GZ, 16 PF, SOSIE... / les tests projectifs Rorschach, l'arbre..)

Les méthodes annexes (la graphologie, les sciences « inexactes » morphopsychologie, astrologie)

La méthode de construction (définir ce que cherche à mesurer le test / étalonnage / standardisation / consigne de passation)

Modalités contrôle des connaissances Dossier

→ Conséquences psychologiques de la perte d'emploi, Sophie Berjot (3h) & Elisabeth Grebot (9h)

Ce cours sera en deux parties.

Une 1ère partie abordera théoriquement les effets du chômage en relation avec les variables individuelles et certains facteurs qui peuvent contribuer à sa pérennisation dans le temps.

La seconde partie sera consacrée aux conséquences psychologiques du licenciement car la perte de l'emploi est à l'origine d'une profonde détresse psychologique du sujet, de ses proches et de son entourage. Chez les individus sans emploi, le risque

de passage à l'acte suicidaire est très élevé, les maladies somatiques graves et les troubles mentaux plus fréquents que chez les personnes employées ou ayant retrouvé un travail après une période de chômage. Toutefois, la relation entre le risque suicidaire et le statut socio professionnel n'est pas linéaire, mais complexe et multidimensionnelle. L'accompagnement psychologique des personnes en recherche d'emploi requiert une approche intégrative du processus et des compétences éclectiques en matière d'entretien clinique et d'indication thérapeutique.

Références :

- Bruchon-Schweitzer M. (2002). *Psychologie de la santé : modèles, concepts et méthodes*. Paris: Dunod.
Boudoukha A. H. (2009). *Burn-out et traumatismes psychologiques*. Paris : Dunod.
Grebou E. (2008). *Stress et burnout au travail*. Paris : Eyrolles.
Herman, G. (2007) (Ed.). *Travail, chômage et stigmatisation*. Bruxelles : De boeck.
Lhuillier D. *La souffrance psychique au travail*. Eres; 2006.
Sermet C, & Khat M. (2004). La santé des chômeurs en France: revue de la littérature. *Revue d'épidémiologie et de Santé Publique*, 52(5), 465-74.

<p>UE12 : Pré-professionnalisation, communication, langues EC3 Techniques d'insertion professionnelle</p>

- Identifier et prospector les entreprises (2h), Sonia Martin-Mastri
 - Valoriser ses acquis pour faire son bilan (3h), Sonia Martin-Mastri
 - Simulations d'embauche (9h), Christine Roland-Lévy
- Modalités contrôle des connaissances :

UE13 : Connaissance des organisations

EC1 Management

→ Risques psychosociaux (6h), Benjamin Paty

Panorama de plusieurs approches possibles d'évaluation des Risques PsychoSociaux (RPS). Instruments et méthodes d'analyse.

→ Management stratégique (12h), Pr Faouzi Bensebaa

→ Management social (15h), Jean-Marc Bascourret

Plan du cours :

Introduction

C1 - La place du management social dans l'entreprise

S1 - Le contexte général de changement :

La transformation du travail ; L'évolution de l'emploi ; La montée de la formation initiale et continue

S2 - Les stratégies possibles en matière de management social :

Stratégies de gestion des hommes et théories organisationnelles ; Stratégies de gestion des hommes et cultures de management ; Stratégies de management des hommes : le cas spécifique de la gestion des conflits entre les hommes

S3 - Les enjeux du management social : implication, développement, différenciation :

Réussir l'implication des hommes dans l'entreprise ; Assurer le développement conjoint des hommes et de l'entreprise ; Asseoir la différenciation identitaire de l'entreprise

C2 - L'organisation du management social

S1 - Historique du management social :

Emergence et structuration de la fonction Personnel ; La fonction Personnel face à la crise économique puis à la reprise ; Eléments actuels à la source de la qualité du management des RH

S2 - Les différentes missions du management social : administration, management, développement social, relations sociales

L'administration du personnel ; Le management ou encore la gestion du personnel et des coûts ; Le développement social ; Les relations sociales

C3 - La contribution des sciences humaines au management social

S 1 - Le management en tant que science de gestion

L'approche managériale ; Le Corporate Governance ou le gouvernement d'entreprise

S 2 – Les apports de la sociologie des organisations

S 3 – Les apports de l'ergonomie

Etude de cas pratiques sur la base d'articles extraits de l'actualité sociale et managériale des entreprises.

→ Droit du travail (12h), Céline Tilloy

Les thèmes abordés dans ces séances de Droit du Travail concernent principalement la relation individuelle de travail. Après une présentation générale du droit du travail sont successivement envisagées la conclusion, l'exécution puis la rupture du contrat de travail.

UE13 : Connaissance des organisations

EC2 Psychologie des organisations

→ Psychologie des organisations- 1 (9h), Véronique Ambrosino

Plan du cours :

1. Les principales théories relatives à la psychosociologie des organisations et les différentes conceptions de l'homme au travail.
2. Les motivations sociales et l'apport de l'Ecole des Relations Humaines.
3. Le fonctionnement d'une équipe de travail et l'apport des études de Asch sur le conformisme.
4. La prise de décision au sein des groupes et l'apport des travaux de Moscovici, Doise et Zavalloni sur l'effet de polarisation
5. Les changements individuels et organisationnels et l'apport de la théorie du champ dynamique de Lewin.
6. Les styles d'autorité et les recherches sur le leadership : l'apport de Fiedler et la théorie de Blake et Mouton.
7. Le pouvoir au cœur des organisations et l'apport de Crozier et Friedberg.

Références bibliographiques :

Crozier, M., Friedberg, E. 1992 (nouvelle édition). *L'acteur et le système : les contraintes de l'action collective*. Editions Points.

Devillard, O. 2002. *La dynamique des équipes*. Editions d'organisation : Paris.

Louche, C. 2005. *Psychologie sociale des organisations*. Editions d'organisation.

Mintzberg, H., 1986. *Le pouvoir dans l'organisation*. Editions d'organisation : Paris.

Schermerhorn, J., Hunt, J., Osborn, R. 2002. *Comportement humain et organisation*. Editions Village Mondial.

→ Psychologie des organisations- 2 (9h), Myriam Tournier

Les aspects théoriques présentés dans le cours de Madame Ambrosino seront mis en pratique ici par le biais d'études de cas et l'application des concepts dans des situations concrètes.

→ Risk psychology (9h), Andreea Ernst-Vintila

This course helps students understand the social thinking about risk and its psychosocial determinants. Far from being irrational, the social representations of risks have their own internal rationale. Being aware of this helps resolving conflicts that may emerge between stakeholders (the public, the experts, politicians, administrations, etc.). How can political/economic decisions about risks and their social perception be considered, knowing that the authorities are supposed to manage risks based on experts' evaluations, however in response to common sense? How can we explain the public's « limited rationality »? To answer these

questions, we look at two dominant approaches of the social perception of risk: the psychometric (Slovic) and the cultural approach (Douglas & Wildawsky), including their advantages and limitations. To overcome their limitations, we suggest a psychosocial perspective on risks based on the Theory of Social Representations (Serge Moscovici, 1961). This perspective is illustrated by the most recent empiric and experimental work in the field.

→ Ingénierie -1 (9h), Régis Lefeuvre

L'objectif de ce cours est avant tout de mieux définir les différentes utilités que peut faire valoir un psychologue doté d'une bonne culture en psychologie scientifique, notamment en psychologie sociale et cognitive (Beauvois & Ghiglione, 1989). Ainsi, la première partie du cours démontre que le positionnement qui garantit le mieux la spécificité du psychologue est la mise en avant de ses savoirs scientifiquement constitués et leur opérationnalisation dans une démarche d'ingénierie (Py, Somat, & Baillé, 1998). Dans le cadre de cette démarche, la priorité pour le psychologue n'est pas d'apporter une caution idéologique à l'organisation qui l'emploie, ni même de simplement vendre ses savoir-faire techniques, mais bien d'adopter une démarche similaire à celle d'un ingénieur : il doit puiser dans le large éventail de ses savoirs fondamentaux afin d'évaluer correctement et objectivement (le plus souvent en recourant à l'expérimentation) la nature des problèmes qu'on lui demande de résoudre. Ensuite, dans une seconde partie, les différentes étapes de la démarche sont présentées et illustrées. On présente également un modèle complémentaire d'intervention psychosociale : le PATH de Buunk & Van Vugt (2007). Enfin, on conclue par une série d'exemples concrets.

Plan du cours :

A. Positionnement du problème

B. Pourquoi l'ingénierie psychosociale ?

1. La recherche appliquée ; 2. Rigueur théorique et méthodologique ; 3. Evolution de la psychologie sociale et du rapport aux commanditaires ; 4. Que fait un psychologue social dans les organisations ? ; 5. Qui utilise le psychologue social et pour quelle utilité ? ; 6. Promouvoir le psychologue-ingénieur

C. Synthèse

D. La question de l'éthique et de l'indépendance

E. Le modèle de l'ingénierie psychosociale (Py, Somat, & Baillé, 1998)

1. Les compétences du psychologue ingénieur ; 2. Les notions de variables "systèmes" et de variables "estimateurs" ; 3. Les étapes d'une démarche d'ingénierie psychosociale ; 4. Premiers exemples ; 5. Problèmes à prendre en considération (Beauvois, 1998)

F. Le modèle d'intervention psychosociale de Buunk & Van Vugt (2007)

G. Autres exemples

Bibliographie :

Buunk, A.P., & Van Vugt, M. (2007). *Applying Social Psychology. From Problems to Solutions*. Sage Publications.

Monteil, J.M. & Beauvois, J.L. (2001). *La psychologie sociale, tome 5 : Des compétences pour l'application*. Presses Universitaires de Grenoble.

Monteil, J.M. & Fayol, M. (1989). *La psychologie scientifique et ses applications*. Presses Universitaires de Grenoble.

Guingouain, G. & Le Poutier, F. (1994). *A quoi sert aujourd'hui la psychologie sociale ?* Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Morchain, P. & Somat, A. (2010). *La psychologie scientifique : applicabilité et applications*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

Pansu, P. et Louche, C. (2004). *La psychologie sociale appliquée à l'analyse des problèmes sociaux*, Paris : Presses Universitaires de France.

Py, J., Somat, A., et Baillé, J. (1998). *Psychologie sociale et formation professionnelle. Propositions et regards critiques*. Rennes : Presses Universitaires de Rennes.

→ Ingénierie -2 (9h), Pr Patrick Mollaret

→ Audit psychosocial (9h), Camille Amoura

L'objet de cet enseignement est de donner aux étudiants une trame d'intervention en entreprise dans le cadre d'un audit psychosocial. La méthodologie de l'audit sera présentée et des méthodes d'intervention proposées. L'intérêt de l'audit psychosocial en matière de prévention des risques psychosociaux sera abordé, en plus de ses applications possibles en gestion des ressources humaines.

→ Motivation (9h), Sophie Berjot

L'objectif de cet enseignement est de définir la notion de motivation en psychologie sociale et plus particulièrement la théorie de l'auto-détermination et ses avancées dans différents domaines dont le travail. Cette présentation de la notion de motivation sera mise en parallèle avec des notions proches étudiées dans le cadre de la psychologie du travail comme l'implication au travail, la satisfaction/le bien-être au travail, etc.

VI- Annexes :

Consignes pour le rapport de stage (Sophie Berjot)

Votre rapport de stage valide votre diplôme, mais il peut aussi jouer un rôle considérable dans votre recrutement. Il s'agit d'un travail professionnel d'un niveau Bac +5 c'est à dire d'un futur cadre dont on attend expertises, conseils et directives. Il ne doit donc pas se limiter à un compte-rendu d'exécution. Le rapport doit témoigner d'une attitude professionnelle de mise à distance de la pratique, d'une analyse critique justifiée et d'une vigilance sur les problèmes éthiques et déontologiques. Ces derniers points sont particulièrement importants pour le titre de psychologue.

Si votre mission a comporté des aspects confidentiels, mais utiles à sa compréhension, ceux-ci devront être communiqués uniquement aux membres du jury (qui sont eux-mêmes tenus à la confidentialité) sur un document séparé. Ils ne peuvent être exposés à la soutenance qui est publique.

Pour que votre lecteur y consacre toute son attention, son volume doit être de 20 à 30 pages sans les annexes.

La page de couverture doit comporter

- Nom et prénom
- Master 2 de Psychologie sociale et de l'insertion professionnelle
- Titre : il doit comporter un titre explicitant la mission et l'institution. Exemples « *Mise en place d'une veille technologique des outils d'évaluation des compétences au CIBC de Reims* », « *Cabinet X : Etude du marché des prothèses de la hanche en secteur hospitalier* »
- Dates du stage
- Logo de l'URCA et éventuellement celui de l'institution de stage.

Plan du rapport

Attention, ce plan indique le contenu des parties et non les titres qui devront être les plus précis possibles. On doit comprendre ce que vous avez fait en lisant le sommaire (*voir les exemples*).

Sommaire et liste des annexes

Attention à la cohérence de la numérotation des parties et à la pagination.

Remerciements

Ne citer qu'une ou deux personnes (maître de stage, référent psychologue) et l'ensemble du personnel de l'entreprise d'accueil. On ne remercie pas la famille ou les amis dans un rapport de stage.

Introduction (pas plus d'une page)

Présentation de l'institution Exemple « *Tartemolle, une entreprise en pleine mutation* », « *XYZ, un service à l'écoute des personnes en difficultés* » (2 à 5 pages environ).

- Historique, implantation géographique, organisation du groupe (maison « mère », filiales), secteur d'activité, marché
- Effectifs et organisation des services (organigramme)
- Présentation du service, lieu du stage, poste et position du stagiaire dans l'institution

Présentation de la mission, c'est-à-dire ce que la structure vous a demandé de faire au cours de votre stage. Exemple : « *Une étude de marché* », « *la création d'outils de communication interne* », « *aide à la conception d'un plan de formation* » (10 pages maximum)...Ce peut être une recherche, la création/amélioration d'un outil, la mise en place d'une démarche...

- Objectifs
- Hypothèses théoriques et opératoires aux fondements des travaux réalisés
- Réalisation, descriptif des tâches et calendrier
- Résultats obtenus
- Evaluation

Vous pouvez éventuellement mettre en annexe le rapport rendu à la structure.

Présentation de la problématique du stage et bilan personnel. La problématique, comme son nom l'indique répond à un (ou plusieurs) problèmes ou questions qui se sont posés au cours de votre stage et sur lesquels vous portez une réflexion critique, appuyée le cas échéant sur des références théoriques et/ou les apports des cours. Exemple « *Une insertion problématique* », « *Des difficultés de communication entre les services* », « *Un leader très (trop ?) charismatique* », « *Une lutte incessante contre le temps* » (environ 2 à 5 pages)...

Elle doit se terminer par un bilan personnel (2 à 3 pages) c'est-à-dire une réflexion sur votre stage, l'atteinte de vos objectifs, ce que vous en pensez. Par exemple :

- Quels étaient vos objectifs personnels ? Les avez-vous atteints ?
- Quel positionnement au sein de l'institution d'accueil (indispensable pour les psychologues) ?

- Quels apports de l'institution dans la formation en matière d'organisation du travail, des techniques, de connaissances, compétences, savoir-être ?
- Quels apports du stagiaire dans l'institution ? Quelle analyse critique de l'institution ?

Conclusion (pas plus d'une page)

- Forces et faiblesses du stage par rapport au projet professionnel
- Quelles perspectives professionnelles et personnelles ?

Bibliographie

On y trouvera toutes les sources d'information (ouvrages, articles, sites web) utilisés dans le rapport.

Annexes

On y place tout ce qui pourrait encombrer la lecture, mais le corps du texte doit renvoyer aux annexes. Doivent figurer obligatoirement en annexe du rapport

- la convention
- la lettre de mission (visée par le tuteur professionnel) dans laquelle apparaît la mission que la structure vous a confiée.
- la problématique (document rendu en janvier, visée par le tuteur enseignant qui assure le suivi)

La forme

Le style rédactionnel

Le travail doit toujours s'articuler autour d'une pensée rigoureuse, reposant sur des informations vérifiables. N'oubliez pas que la plupart de vos lecteurs ne vous connaissent pas. Il faudra donc être explicite. Certains ne connaissent pas non plus les champs théoriques ou les pratiques que vous exposez. Il faudra donc définir les termes et les relier à un courant théorique (références).

- Rédiger, faire des phrases. Seules des phrases peuvent articuler une pensée (par opposition à une juxtaposition d'idées). Les alinéas ou nouveaux paragraphes ne doivent intervenir que s'il y a une idée nouvelle.
- Toute affirmation doit reposer sur des informations vérifiables et vérifiées. Mettre toutes les citations entre guillemets et renvoyer (auteur, date) à la bibliographie.
- Mettre en forme la bibliographie selon les normes APA.
- Donner un titre et un numéro à tous les tableaux, figures, graphiques.
- Désigner les personnes par leur statut et pas par leur nom.
- Développer les sigles (au besoin faites un glossaire à placer immédiatement après le sommaire)
- Aucune faute d'orthographe n'est tolérable.
- Faites vous relire par différentes personnes du même niveau d'étude (pas nécessairement de la même spécialité). La lecture ne doit pas prendre plus d'une demi-heure.

La typographie

- N'écrire qu'au recto des feuilles
- Une seule police, taille 11 ou 12 pour le corps du texte, taille 12 ou 14 pour les titres
- Souvent on ne justifie qu'à droite, mais vous pouvez le faire des deux côtés.

Rappel: une appréciation écrite du tuteur dans l'institution d'accueil est utile pour pouvoir compléter votre dossier.

CODE DE DEONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES FRANCE

22 Mars 1996

ORGANISATIONS SIGNATAIRES DU CODE

AEPU

Association des Enseignants de Psychologie des Universités

ANOP

Association Nationale des Organisation de Psychologues

SFP

Société Française de Psychologie

SNP : Syndicat National des Psychologues **AFPS** : Association française des Psychologues Scolaires
SNES : Groupe des Conseillers d'Orientation Psychologues **SPEN** : Syndicat des Psychologues de l'Education Nationale **ACOP-F** : Association des Conseillers d'Orientation Psychologues - France **AEPF** : Association des Anciens diplômés de l'Ecole des Psychologues Praticiens **ANPEC** : Association Nationale des Psychologues de l'Enseignement Catholique **AFPPC** : Association Française des Psychologues Psychanalystes Cliniciens **ANAPSY-pe** : Association Nationale des Psychologues de la petite enfance **ANREP** : Association Nationale pour la Recherche et l'Etude en Psychologie **APPT** : Association des Psychologues Praticiens du Tarn **AREPT** : Association Régionale des Psychologues du Travail **ARP** : Association Régionale des Psychologues des Pays de l'Adour **CFDT** : Collège groupe fédéral des psychologues. Fédération santé sociaux **COLLEGE** des psychologues d'Eure et Loire **COLLEGE** des psychologues de Franche Comté **COLLEGE** des psychologues du Loire et Cher **COLLEGE** des psychologues territoriaux des Bouches du Rhône **EUROPSY - T France** : Association européenne de Psychologie Appliquée aux Transports - F **PSY.CLI.HOS** : Association des Psychologues Cliniciens Hospitaliers de l'AP-HP **SPPN** : Syndicat des Psychologues de la Police Nationale **SNPsy-EN** : Syndicat National des Psychologues de l'Education Nationale - FEN **UFMICT-CGT** : Fédération de la santé publique et privée et de l'action sociale **Psycho Socio and Co** (association d'étudiants) **SNPPsy** : Syndicat national des Praticiens et Psychothérapeutes

LA REFONTE DU CODE DE DÉONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES UN IMPERATIF

SOCIAL

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

Cette refonte est d'autant plus urgente que l'exercice professionnel de la psychologie s'est largement diversifié. Plus l'inscription sociale de la discipline se confirme, plus grandes sont les responsabilités, rendant plus difficile le maintien d'une réflexion éthique, qui fonde pourtant l'essence même de la compétence. Par ailleurs, la loi de 1985 a concrétisé l'existence d'une communauté professionnelle aux contours flous du fait des spécialisations et de leur cloisonnement. Si chacun, au sein d'une profession, demeure responsable de ses actions, celles-ci peuvent avoir des conséquences sur l'ensemble de cette profession quant à la crédibilité et la reconnaissances des compétences professionnelles. Cette solidarité de fait crée de nouvelles responsabilités réciproques: collectives envers chacun, individuelles envers la collectivité. En outre, cette loi, prise "au titre des mesures de protection sociale" vise à sauvegarder les usagers et la société des abus et mésusages de la psychologie. les professionnels sont donc, de fait, chargés de définir les règles qui caractérisent ces abus et mésusages, et de les prévenir. Il ressort de tous ces points que la nécessité d'un Code n'est plus seulement issue de l'aspiration morale des psychologues eux-mêmes, mais qu'elle est appelée par les exigences nouvelles émanant du législateur, donc de la cité.

UN ENJEU POUR L'AVENIR DES PSYCHOLOGUES

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

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

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

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

PRÉAMBULE

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

Le présent code de déontologie est destiné à servir de règle professionnelle aux hommes et aux femmes qui ont le titre de psychologue, quels que soient leur mode d'exercice et leur cadre professionnel, y compris leurs activités d'enseignement et de recherche. Sa finalité est avant tout de protéger le public et les psychologues contre les mésusages de la psychologie et contre l'usage de méthodes et techniques se réclamant abusivement de la psychologie. Les organisations professionnelles signataires du présent Code s'emploient à le faire connaître et respecter. Elles apportent, dans cette perspective, soutien et assistance à leurs membres. L'adhésion des psychologues à ces organisations implique leur engagement à respecter les dispositions du Code.

Titre I : Principes Généraux

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

1 - Respect des droits de la personne

Le psychologue réfère son exercice aux principes édictés par les législations nationale, européenne et internationale sur le respect des droits fondamentaux des personnes, et spécialement de leur dignité, de leur liberté et de leur protection. Il n'intervient qu'avec le consentement libre et éclairé des personnes concernées. Réciproquement, toute personne doit pouvoir s'adresser directement et librement à un psychologue. Le psychologue préserve la vie privée des personnes en garantissant le respect du secret professionnel, y compris entre collègues. Il respecte le principe fondamental que nul n'est tenu de révéler quoi que ce soit sur lui-même.

2 – Compétence

Le psychologue tient ses compétences de connaissances théoriques régulièrement mises à jour, d'une formation continue et d'une formation à discerner son implication personnelle dans la compréhension d'autrui. Chaque psychologue est garant de ses qualifications particulières et définit ses limites propres, compte tenu de sa formation et de son expérience. Il refuse toute intervention lorsqu'il sait ne pas avoir les compétences requises.

3 – Responsabilité

Outre les responsabilités définies par la loi commune, le psychologue a une responsabilité professionnelle. Il s'attache à ce que ses interventions se conforment aux règles du présent Code. Dans le cadre de ses compétences professionnelles, le psychologue décide du choix et de l'application des méthodes et techniques psychologiques qu'il conçoit et met en oeuvre. Il répond donc personnellement de ses choix et des conséquences directes de ses actions et avis professionnels.

4 – Probité

Le psychologue a un devoir de probité dans toutes ses relations professionnelles. Ce devoir fonde l'observance des règles déontologiques et son effort continu pour affiner ses interventions, préciser ses méthodes et définir ses buts.

5 - Qualité scientifique

Les modes d'intervention choisis par le psychologue doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée de leurs fondements théoriques et de leur construction. Toute évaluation ou tout résultat doit pouvoir faire l'objet d'un débat contradictoire des professionnels entre eux.

6 - Respect du but assigné

Les dispositifs méthodologiques mis en place par le psychologue répondent aux motifs de ses interventions, et à eux seulement. Tout en construisant son intervention dans le respect du but assigné, le psychologue doit donc prendre en considération les utilisations possibles qui peuvent éventuellement en être faites par des tiers.

7 - Indépendance professionnelle

Le psychologue ne peut aliéner l'indépendance nécessaire à l'exercice de sa profession sous quelque forme que ce soit.

CLAUSE DE CONSCIENCE

Dans toutes les circonstances où le psychologue estime ne pas pouvoir respecter ces principes, il est en droit de faire jouer la clause de conscience.

Titre II –L'exercice professionnel

Chapitre 1 Le titre de psychologue et la définition de sa profession

Article 1

L'usage du titre de psychologue est défini par la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 publiée au J.O. du 26 juillet 1985. Sont psychologues les personnes qui remplissent les conditions de qualification requises dans cette loi. Toute forme d'usurpation du titre est passible de poursuites.

Article 2

L'exercice professionnel de la psychologie requiert le titre et le statut de psychologue.

Article 3

La mission fondamentale du psychologue est de faire reconnaître et respecter la personne dans sa dimension psychique. Son activité porte sur la composante psychique des individus, considérés isolément ou collectivement.

Article 4

Le psychologue peut exercer différentes fonctions à titre libéral, salarié ou d'agent public . Il peut remplir différentes missions, qu'il distingue et fait distinguer, comme le conseil, l'enseignement de la psychologie, l'évaluation, l'expertise, la formation, la psychothérapie, la recherche, etc. Ces missions peuvent s'exercer dans divers secteurs professionnels.

Chapitre 2 Les conditions de l'exercice de sa profession

Article 5

Le psychologue exerce dans les domaines liés à sa qualification, laquelle s'apprécie notamment par sa formation universitaire fondamentale et appliquée de haut niveau en psychologie, par des formations spécifiques, par son expérience pratique et ses travaux de recherche. Il détermine l'indication et procède à la réalisation d'actes qui relèvent de sa compétence.

Article 6

Le psychologue fait respecter la spécificité de son exercice et son autonomie technique. Il respecte celle des autres professionnels.

Article 7

Le psychologue accepte les missions qu'il estime compatibles avec ses compétences, sa technique, ses fonctions, et qui ne contreviennent ni aux dispositions du présent Code, ni aux dispositions légales en vigueur.

Article 8

Le fait pour un psychologue d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à toute entreprise privée ou tout organisme public, ne modifie pas ses devoirs professionnels, et en particulier ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance du choix de ses méthodes et de ses décisions. Il fait état du Code de Déontologie dans l'établissement de ses contrats et s'y réfère dans ses liens professionnels.

Article 9

Avant toute intervention, le psychologue s'assure du consentement de ceux qui le consultent ou participent à une évaluation, une recherche ou une expertise. Il les informe des modalités, des objectifs et des limites de son intervention. Les avis du psychologue peuvent concerner des dossiers ou des situations qui lui sont rapportées, mais son évaluation ne peut porter que sur des personnes ou des situations qu'il a pu examiner lui-même. Dans toutes les situations d'évaluation, quel que soit le demandeur, le psychologue rappelle aux personnes concernées leur droit à demander une contre-évaluation. Dans les situations de recherche, il les informe de leur droit à s'en retirer à tous moments. Dans les situations d'expertise judiciaire, le psychologue traite de façon équitable avec chacune des parties et sait que sa mission a pour but d'éclairer la justice sur la question qui lui est posée et non d'apporter des preuves.

Article 10

Le psychologue peut recevoir, à leur demande, des mineurs ou des majeurs protégés par la loi. Son intervention auprès d'eux tient compte de leur statut, de leur situation et des dispositions légales en vigueur. Lorsque la consultation pour des mineurs ou des majeurs protégés par la loi est demandée par un tiers, le psychologue requiert leur consentement éclairé, ainsi que celui des détenteurs de l'autorité parentale ou de la tutelle.

Article 11

Le psychologue n'use pas de sa position à des fins personnelles, de prosélytisme ou d'aliénation d'autrui. Il ne répond pas à la demande d'un tiers qui recherche un avantage illicite ou immoral, ou qui fait acte d'autorité abusive dans le recours de ses services. Le psychologue n'engage pas d'évaluation ou de traitement impliquant des personnes auxquelles il serait déjà personnellement lié.

Article 12

Le psychologue est seul responsable de ses conclusions. Il fait état des méthodes et outils sur lesquels il les fonde, et il les présente de façon adaptée à ses différents interlocuteurs, de manière à préserver le secret professionnel. Les intéressés ont le droit d'obtenir un compte-rendu compréhensible des évaluations les concernant, quels qu'en soient les destinataires. Lorsque ces conclusions sont présentées à des tiers, elles ne répondent qu'à la question posée et ne comportent les éléments d'ordre psychologique qui les fondent que si nécessaire.

Article 13

Le psychologue ne peut se prévaloir de sa fonction pour cautionner un acte illégal, et son titre ne le dispense pas des obligations de la loi commune. Conformément aux dispositions de la loi pénale en matière de non assistance à personne en danger, il lui est donc fait obligation de signaler aux autorités judiciaires chargées de l'application de la Loi toute situation qu'il sait mettre en danger l'intégrité des personnes. Dans le cas particulier où ce sont des informations à caractère confidentiel qui lui indiquent des situations susceptibles de porter atteinte à l'intégrité psychique ou physique de la personne qui le consulte ou à celle d'un tiers, le psychologue évalue en conscience la conduite à tenir, en tenant compte des prescriptions légales en matière de secret professionnel et d'assistance à personne en danger. Le psychologue peut éclairer sa décision en prenant conseil auprès de collègues expérimentés.

Article 14

Les documents émanant d'un psychologue (attestation, bilan, certificat, courrier, rapport, etc.) portent son nom, l'identification de sa fonction ainsi que ses coordonnées professionnelles, sa signature et la mention précise du destinataire. Le psychologue n'accepte pas que d'autres que lui-même modifient, signent ou annulent les documents relevant de son activité professionnelle. Il n'accepte pas que ses comptes-rendus soient transmis sans son accord explicite, et il fait respecter la confidentialité de son courrier.

Article 15

Le psychologue dispose sur le lieu de son exercice professionnel d'une installation convenable, de locaux adéquats pour permettre le respect du secret professionnel, et de moyens techniques suffisants en rapport avec la nature de ses actes professionnels et des personnes qui le consultent.

Article 16

Dans le cas où le psychologue est empêché de poursuivre son intervention, il prend les mesures appropriées pour que la continuité de son action professionnelle soit assurée par un collègue, avec l'accord des personnes concernées, et sous réserve que cette nouvelle intervention soit fondée et déontologiquement possible.

Chapitre 3 Les modalités techniques de l'exercice professionnel

Article 17

La pratique du psychologue ne se réduit pas aux méthodes et aux techniques qu'il met en oeuvre. Elle est indissociable d'une appréciation critique et d'une mise en perspective théorique de ces techniques.

Article 18

Les techniques utilisées par le psychologue pour l'évaluation, à des fins directes de diagnostic, d'orientation ou de sélection, doivent avoir été scientifiquement validées.

Article 19

Le psychologue est averti du caractère relatif de ses évaluations et interprétations. Il ne tire pas de conclusions réductrices ou définitives sur les aptitudes ou la personnalité des individus, notamment lorsque ses conclusions peuvent avoir une influence directe sur leur existence.

Article 20

Le psychologue connaît les dispositions légales et réglementaires issues de la loi du 6 janvier 1978 relative à l'informa tique, aux fichiers et aux libertés. En conséquence, il recueille, traite, classe, archive et conserve les informations et données afférentes à son activité selon les dispositions en vigueur. Lorsque ces données sont utilisées à des fins d'enseignement, de recherche, de publication, ou de communication, elles sont impérativement traitées dans le respect absolu de l'anonymat, par la suppression de tout élément permettant l'identification directe ou indirecte des personnes concernées, ceci toujours en conformité avec les dispositions légales concernant les informations nominatives.

Chapitre 4 Les devoirs du psychologue envers ses collègues

Article 21

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

Article 22

Le psychologue respecte les conceptions et les pratiques de ses collègues pour autant qu'elles ne contreviennent pas aux principes généraux du présent Code, ceci n'exclut pas la critique fondée.

Article 23

Le psychologue ne concurrence pas abusivement ses collègues et fait appel à eux s'il estime qu'ils sont plus à même que lui de répondre à une demande.

Article 24

Lorsque le psychologue remplit une mission d'audit ou d'expertise vis-à-vis de collègues ou d'institutions, il le fait dans le respect des exigences de sa déontologie.

Chapitre 5 Le psychologue et la diffusion de la psychologie

Article 25

Le psychologue a une responsabilité dans la diffusion de la psychologie, auprès du public et des médias. Il fait de la psychologie et de ses applications une présentation en accord avec les règles

déontologiques de la profession. Il use de son droit de rectification pour contribuer au sérieux des informations communiquées au public.

Article 26

Le psychologue n'entre pas dans le détail des méthodes et des techniques psychologiques qu'il présente au public, et il l'informe des dangers potentiels d'une utilisation incontrôlée de ces techniques.

Titre III - La formation du psychologue

Chapitre 1 Les principes de la formation

Article 27

L'enseignement de la psychologie à destination des futurs psychologues respecte les règles déontologiques du présent Code. En conséquence, les institutions de formation :

- diffusent le Code de Déontologie des Psychologues aux étudiants dès le début des études ;
- s'assurent de l'existence de conditions permettant que se développe la réflexion sur les questions d'éthique liées aux différentes pratiques, enseignement et formation, pratique professionnelle, recherche.

Article 28

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

Article 29

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

Chapitre 2 Conception de la formation

Article 30

Le psychologue enseignant la psychologie ne participe pas à des formations n'offrant pas de garanties sur le sérieux des finalités et des moyens. Les enseignements de psychologie destinés à la formation continue des psychologues ne peuvent concerner que des personnes ayant le titre de psychologue. Les enseignements de psychologie destinés à la formation de professionnels non psychologues observent les mêmes règles déontologiques que celles énoncées aux articles 27, 28, et 32 du présent Code.

Article 31

Le psychologue enseignant la psychologie veille à ce que ses pratiques, de même que les exigences universitaires (mémoires de recherche, stages professionnels, recrutement de sujets, etc.), soient compatibles avec la déontologie professionnelle. Il traite les informations concernant les étudiants, acquises à l'occasion des activités d'enseignement, de formation ou de stage, dans le respect des articles du Code concernant les personnes.

Article 32

Il est enseigné aux étudiants que les procédures psychologiques concernant l'évaluation des individus et des groupes requièrent la plus grande rigueur scientifique et éthique dans leur maniement (prudence, vérification) et leur utilisation (secret professionnel et devoir de réserve), et que les présentations de cas se font dans le respect de la liberté de consentir ou de refuser, de la dignité et du bien-être des personnes présentées.

Article 33

Les psychologues qui encadrent les stages, à l'université et sur le terrain, veillent à ce que les stagiaires appliquent les dispositions du Code, notamment celles qui portent sur la confidentialité, le secret professionnel, le consentement éclairé. Ils s'opposent à ce que les stagiaires soient employés comme des professionnels non rémunérés. Ils ont pour mission de former professionnellement les étudiants et non d'intervenir sur leur personnalité.

Article 34

Conformément aux dispositions légales, le psychologue enseignant la psychologie n'accepte aucune rémunération de la part d'une personne qui a droit à ses services au titre de sa fonction universitaire. Il n'exige pas des étudiants qu'ils suivent des formations extra-universitaires payantes ou non, pour l'obtention de leur diplôme. Il ne tient pas les étudiants pour des patients ou des clients. Il n'exige pas leur participation gratuite ou non, à ses autres activités, lorsqu'elles ne font pas explicitement partie du programme de formation dans lequel sont engagés les étudiants.

Article 35

La validation des connaissances acquises au cours de la formation initiale se fait selon des modalités officielles. Elle porte sur les disciplines enseignées à l'université, sur les capacités critiques et d'auto-évaluation des candidats, et elle requiert la référence aux exigences éthiques et aux règles déontologiques des psychologues.

Code signé par l'AEPU, l'ANOP, la SFP le 22 mars 1996