Master de Psychologie Sociale du travail et des Organisations

2025-2026

Laboratoire d'adossement :
C2S (Cognition, Santé, Société) – EA 6291
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

Équipe pédagogique

Enseignants-chercheurs URCA

BERJOT Sophie PR Psychologie sophie.berjot@univ-reims.fr 06.35.91.36.37	UE12 EC1 : initiation entretiens UE13 EC2 : Soi & identités UE15 EC2 : Questionnaires en ligne UE21 EC1 : Retour de stage UE22 EC1 : Statistiques appliquées 2 UE25 EC1 : Travail d'Étude et de Recherche UE31 EC1 : Psychologie interculturelle UE31 EC1 : Conséquences psychologiques du chômage 2 UE31 EC2 : Psychologie positive* UE31 EC2 : Modèles de pathologie au travail UE32 EC2 : Construction d'outils UE33 EC2 : Statistiques sur informatique UE41 EC2 : Regroupement et supervision (stage) UE43 EC2 : Regroupement et supervision (TER)
BESCHE-RICHARD Chrystel PR Psychologie chrystel.besche@univ-reims.fr	UE31 EC2 : PSSM
CARUANA Sylvain MCF Psychologie Sylvain.caruana@univ-reims.fr	UE13 EC3 : Psychologie sociale appliquée UE22 EC1 : Statistiques appliquées 2 UE23 EC1 : Pouvoir et Leadership UE24 EC1 : Inégalités et justice UE25 EC1 : Travail d'Étude et de Recherche UE31 EC2 : Justice organisationnelle, engagement et reconnaissance UE32 EC1 : Entretien motivationnel UE32 EC2 : Ingénierie d'intervention (formation) UE34 EC2 : Appels d'offre en insertion UE41 EC2 : Regroupement et supervision (stage) UE43 EC2 : Regroupement et supervision (TER)
HUYGHEBAERT-ZOUAGHI Tiphaine MCF Psychologie tiphaine.huyghebaert@univ-reims.fr	UE12 EC2 : Entretien professionnel UE14 EC2 : Psychologie des organisations UE22 EC1 : Statistiques appliquées 2 UE24 EC3 : Psychologie de la santé au travail UE25 EC1 : Travail d'Étude et de Recherche UE31 EC1 : Motivation* UE32 EC1 : Focus group UE33 EC1 : I/O psychology EU33 EC3 : Ethique et déontologie UE34 EC1 : Introduction aux niveaux de prévention UE34 EC1 : Conduite d'études/audits UE34 EC1 : Accompagnement du changement UE34 EC1 : Psychologie des organisations appliquée UE41 EC2 : Regroupement et supervision (stage) UE43 EC2 : Regroupement et supervision (TER)
LEFEUVRE Régis MCF Psychologie regis.lefeuvre@univ-reims.fr	UE13 EC3 : Psychologie sociale appliquée UE15 EC2 : Méthodologie : ingénierie 1 UE22 EC1 : Statistiques appliquées 2 UE23 EC1 : Gestion des impressions 1 UE23 EC1 : Pouvoir et leadership 1 UE25 EC1 : Travail d'Étude et de Recherche UE31 EC1 : Gestion des impressions 2 UE31 EC1 : Pouvoir et Leadership 2 UE41 EC2 : Regroupement et supervision (stage) UE43 EC2 : Regroupement et supervision (TER)
OLIVIER Marie MCF Psychologie marie.olivier@univ-reims.fr	UE12 EC3 : Tests en insertion UE15 EC1 : Statistiques appliquées
SCHMID Franca MCF Psychologie franca.schmid1@univ-reims.fr	UE11 EC1 : Anglais pour psychologues
VOISIN Dimitri MCF Psychologie dimitri.voisin@univ-reims.fr	UE13 EC1 : Processus conscients et inconscients UE22 EC1 : Statistiques appliquées 2 UE25 EC1 : Travail d'Étude et de Recherche

* cours mutualisé avec le GIP Formation Continue

Intervenants Professionnels

ANDRÉ Caroline Juriste	Caroline_andre@sfr.fr	UE11 EC3 : Droit social
BADRE Simon Psychologue EN	Simon.badre@gmail.com	UE34 EC2 : Orientation des jeunes
BIF Alexandrine Psychologue GRETA de la Marne	alexandrine.bif@gretamarne.com	UE34 EC2 : Bilan de compétences et reconversion professionnelle
BOUDJEMAA Sonia Psychologue sociale et ingénieure de formation au GIP Formation Continue de Reims	Sonia.Boudjemaa@ac-reims.fr	UE22 EC2 : Méthodologie professionnelle (formation des formateurs)
CHAUVEAUX Benjamin Avocat	Benjamin.chauveaux.avocat@gmail.com	UE34 EC1 : Droit du travail
CHEVAILLAUD Camille Psychologue GRETA de la Marne	camille.chevaillaud@gmail.com	UE35 EC2 : Méthode d'intervention et d'insertion
DEGUERNE Delphine Psychologue du travail en libéral Mast URCA	delphine.deguerne@gmail.com	UE11 EC2 : Préparation au stage UE14 EC1 : Métiers de l'insertion/RPS UE24 EC2 : Qualité de vie au travail UE33 EC3 : Ecrits de restitution UE33 EC3 : Communication et relations IRP UE34 EC1 : Consultation de souffrance travail UE34 EC2 : Reconversion professionnelle UE34 EC2 : Formation continue UE34 EC2 : Management des groupes UE41 EC2 : Regroupement et supervision (stage)
DOUILLET Célia Psychologue du travail, CH Auban-Moët Épernay	celiadouillet@outlook.fr	UE32 EC1 : Entretien de prévention
GODON Ingrid Psychologue	Ingrid.godon@gmail.com	UE32 EC1 : Entretien de restitution tests
LEGUILLIER César Psychologue du travail, Reims Santé au Travail	cleguillier@reimssantetravail.fr	UE34 EC1 : Pluridisciplinarité en SST
LOMBART Nicolas Ingénieur Conseil, Carsat Nord-Est	Nicolas.lombart@univ-reims.fr	UE34 EC1 : Gestion des risques / DU
MORLET-RIVELLI Mickael Psychologue clinicien	mickael.morlet-rivelli@univ-reims.fr	UE21 EC1 : Retour de stage UE34 EC2 : Psycho-trauma & Debriefing
PIELTIN-RAHIM Mélanie Psychologue du travail, conseillère en évolution professionnelle, CHU de Reims	mpieltin-rahim@chu-reims.fr	UE 34 EC2 : Insertion/Orientation des publics en situation de handicap
POPIOLEK Alexandre Psychologue social et doctorant	Alexandre.pop.pro@gmail.com	UE32 EC1 : Entretien d'analyse de la demande
ROBION Martin Psychologue social et doctorant	martin.robion@univ-reims.fr	UE15 EC2 : Méthodologie UE31 EC1 : Conséquences psychologique du chômage 1

* cours dispensés au GIP Formation Continue, 17 bd de la Paix – Reims
** cours dispensés GRETA de la Marne

Contacts administratifs

Gestionnaire des Masters de Psychologie

Carina AKKAS
URCA UFR Lettres et Sciences humaines
Bâtiment 17 (1er étage)
57 rue Pierre Taittinger 51096 Reims cedex
Tél. 03.26.91.36.48
masters-psycho@univ-reims.fr
Horaires (Hors vacances universitaires) :

Lundi : 9-12h / 14-16h30 (distanciel)
Mardi : 9-12h / 14-16h30 (présentiel)
Mercredi : 9-12h / 14-16h30 (présentiel)
Jeudi : 9-12h30 (présentiel)
Vendredi : 9-12h30 (présentiel)

Bureau des stages

lsh-stagemasters@univ-reims.fr
La convention de stage doit suivre la séquence suivante :

1. être réalisée par l'étudiant·e sur ESUP Stage, en accord avec le tuteur professionnel et universitaire (missions, dates, etc.)
2. être validée sur ESUP Stage par le tuteur universitaire (validation pédagogique en ligne valant pour signature),
3. être vérifiée sur ESUP Stage par l'administration (vérification administrative),
4. être envoyée par mail à l'étudiant·e par le bureau des stages,
5. être signée par l'étudiant·e et le lieu de stage (signature électronique ok),
6. être soumise à l'adresse mail indiquée ci-dessus au moins 15 jours avant le début du stage, pour validation administrative.

Le stage ne peut débuter tant que la convention n'a pas reçu la validation administrative (étape 6) sur ESUP Stage.

Assistance administrative du Laboratoire de Psychologie C2S, UR 6291

c2s@univ-reims.fr
Bâtiment 13 (Rez-de-chaussée Haut) Bureau R204
57 rue Pierre Taittinger 51096 Reims cedex

Scolarité

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

Dates à retenir Master 1

Pré rentrée : jeudi 4 septembre 2025 (9h30-14h)

Sensibilisation VSS : vendredi 5 septembre (10h45-12h45)

Début des cours : lundi 8 septembre 2025

Examens du semestre 1 (session 1) : semaine du 15 décembre 2025

Période de stage : du 5 janvier au 27 février 2026 (cf. formation GIP ci-bas pour prévoir les jours d'interruption)

Formation GIP (présentiel) : 8 et 9 janvier (groupe entier) puis 28 janvier (1/2 groupe 1) ou 29 janvier (1/2 groupe 2).

Date butoir jury du semestre 1 (session 1) : 3 février 2026

Résultats semestre 1 (session 1) : 6 février 2026

Début des cours du semestre 2 : lundi 2 mars 2026

Dépôt du mémoire et du rapport de stage (session 1) : lundi 11 mai 2026 (avant midi)

Examens du semestre 2 (session 1) : du 11 mai au 20 mai 2026

Soutenances (session 1) : du 26 mai au 29 mai 2026

Date butoir jury du semestre 2 (session 1) : 3 juin 2026

Résultats semestre 2 (session 1) : 5 juin 2026

Dépôt du mémoire et du rapport de stage (session 2) : 8 juin 2026 (avant midi)

Session 2 des examens des S1 et S2 : du 15 au 19 juin 2026

Soutenances (session 2) : du 22 juin au 26 juin 2026

Date butoir jury de session 2 : 9 juillet 2026

Résultats session 2 : 13 juillet 2026

Dates à retenir Master 2

Pré rentrée : jeudi 4 septembre 2025 (11h-14h)

Sensibilisation VSS : vendredi 5 septembre (10h45-12h45)

Début des cours : lundi 8 septembre 2025

Examens du semestre 1 (session 1) : semaine du 19 janvier 2026

Regroupement TER en présentiel : semaine du 26 janvier 2026 (½ journée)

Période de stage* : à partir du 26 janvier 2026 (cf. regroupement TER et stage pour prévoir les jours d'interruption)

Date butoir jury du semestre 1 : 3 février 2026

Résultats semestre 1 (session 1) : 6 février 2026

Regroupement stage en présentiel : seconde quinzaine de mars 2026 (½ journée)

Dépôt du mémoire et/ou des rapports de stage* (session 1) : 11 mai 2026 (avant midi)

Soutenances* (session 1) : du 26 mai au 29 mai 2026

Date butoir jury du semestre 2 (session 1) : 3 juin 2026

Résultats semestre 2 (session 1) : 5 juin 2026

Dépôt du mémoire et/ou des rapports de stage* (session 2) : 8 juin 2026 (avant midi)

Session 2 des examens du S1 : du 15 au 19 juin 2026

Soutenances* (session 2) : du 22 au 26 juin 2026

Date butoir jury de la session 2 : 9 juillet 2026

Résultats session 2 : 13 juillet 2026

**Les 500h de stage professionnel doivent être réalisées avant la semaine de soutenance du rapport de stage.*

Encadrement des TER

Répartition des encadrements

Il revient aux étudiant·es de contacter l'enseignant·e-chercheur·se avec lequel/laquelle ils aimeraient réaliser leur TER de M1 (voir UE25 EC1) ou de M2 (voir UE43 EC1), tout en gardant à l'esprit que :

- En M1, chacun·e des enseignant·es-chercheur·ses ci-dessous encadrera trois étudiant·es en TER.
- En M2, chacun·e des enseignant·es-chercheur·ses ci-dessous (sauf D. Voisin) encadrera quatre étudiant·es en TER.

Modalités d'encadrement

Chacun·e des enseignant·es-chercheur·ses ci-dessous a ses propres modalités d'encadrement dont il convient, pour l'étudiant·e, de s'informer en début d'année.

Toutefois, l'ensemble des enseignant·es-chercheur·ses ci-dessous s'engage à :

- offrir deux relectures commentées de chaque partie du TER, quelle que soit la modalité de relecture (e.g., distanciel/présentiel),
- se tenir à disposition des étudiant·es pour fixer conjointement, dès le début d'année, des échéances pour les relectures des différentes parties du TER.

Thématiques d'encadrement

Sophie Berjot

1. Profils identitaires des étudiants comme facteur de vulnérabilité au stress en situation d'évaluation. Étude corrélationnelle ou expérimentale (à décider) en ligne ou en présentiel. Public : étudiant (de préférence médecine mais ouvert à d'autres disciplines compétitives).
2. Burnout des demandeurs d'emploi : identification de facteurs de risques et/ou de protection. Faire propositions de facteurs à étudier. Public : demandeurs d'emploi. Étude corrélationnelle (avec possibilité partie qualitative).
3. Auto, hétéro et méta perception du comportement des superviseurs et croyances en l'autodétermination (projet ancré dans la TAD). Étude corrélationnelle en ligne et/ou papier crayon. Public salarié (étude nécessitant d'interroger managers et leurs équipes). Co-direction avec Daniel Ahondo.
4. Confiance interpersonnelle. Étude des niveaux de construits de la fiabilité perçue. Étude expérimentale ou corrélationnelle. Public : salariés. Co-direction avec Alexandre Popiolek.

Sylvain Caruana

Jugement de soi et d'autrui en situation professionnelle (effets du statut social, du pouvoir, ou du contexte). Effet des croyances ou des idéologies de justification du système sur la perception de soi (description de soi, affects, santé psychologique), des personnes (perception des leaders, perception selon le statut social) ou des situations (souffrance professionnelle, harcèlement, chômage). Justice organisationnelle.

Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi

Déterminants (e.g., contraintes et ressources professionnelles/personnelles, comportements du supérieur hiérarchique), conséquences (e.g., performance perçue, procrastination, intentions de quitter son emploi, consommation de substances psychoactives) et mécanismes explicatifs (e.g., besoins psychologiques fondamentaux) du bien-être (e.g., satisfaction de vie professionnelle/personnelle, engagement au travail) et du mal-être (e.g., épuisement professionnel, troubles du sommeil, symptômes somatiques) des (télé)travailleurs.

Régis Lefeuvre

1. Stratégies de gestion de ses impressions / Présentation de soi : lien avec les performances perçues, le recrutement, la falsification des inventaires de personnalité ; rôle des compétences ou aptitudes différentielles ; enjeu de clairvoyance normative, etc.
2. Leadership/supervision abusive.
3. Théorie des niveaux de construit (jugement moral, perception de soi ou d'autrui)

Dimitri Voisin (M1 uniquement)

L'étudiant-e réalisera un travail expérimental sur les conséquences psychologique d'une menace du Soi (menace du stéréotype, dissonance cognitive ou vicariante, ostracisme, messages persuasifs liés à la santé, auto-handicap, etc.). L'objectif sera de chercher à réduire les méfaits des menaces en utilisant une procédure permettant de protéger le Soi.

Contenu de la formation

Année 1

Semestre 1 : Tableau récapitulatif

SEMESTRE 1	LMD01		Coef	Session 1	Session 2	Présentiel
LMD011	**UE11 Compétences transversales**		**6**			**32**
UE11 EC1 – LMD0111	Franca Schmid	Anglais*	2	2 CC	OT	12
UE11 EC2 – LMD0112	Delphine Deguerne	Pré-professionnalisation: Prépa au stage	2	DO	DO	10
UE11 EC3 – LMD0113	Caroline André	Initiation au droit social	2	2 CC	OT	10
LMD012	**UE12 Outils du psychologue**		**6**			**42**
UE12 EC1 – LMD0121	Sophie Berjot	Initiation à l'entretien et analyse de contenu	2	DO	DO	18
UE12 EC2 – LMD0122	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Entretien Professionnel	2	2 CC	DO	12
UE12 EC3 – LMD0123	Marie Olivier	Pratique des tests en insertion	2	2 CC	ET 1h30	12
LMD013	**UE13 Psychologie sociale – LMD013**		**6**			**72**
UE13 EC1 – LMD0131	Dimitri Voisin	Processus conscients et inconscients	2	ET 2h	ET 2h	24
UE13 EC2 – LMD0132	Sophie Berjot	Soi et identités	2	ET 2h	ET 2h	24
UE13 EC3 – LMD0133	Régis Lefeuvre / Sylvain Caruana	Psychologie sociale appliquée	2	ET 2h	ET 2h	24
LMD014	**UE14 Psychologie du travail et des organisations**		**6**			**36**
UE14 EC1 – LMD0141	Delphine Deguerne	Métiers de l'insertion/RPS	2	DO	DO	12
UE14 EC2 – LMD0142	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Psychologie des organisations	4	ET 2h	ET 2h	24
LMD015	**UE15 Méthodologie de la recherche et statistiques**		**6**			**36**
UE15 EC1 – LMD0151	Marie Olivier	Statistiques appliquées*	3	ET 1h	ET 1h	21
UE15 EC2 – LMD0152	Régis Lefeuvre (12h) / Sophie Berjot (3h)	Méthodologie	3	DO	DO	15
		Total Semestre 1	**30**			**218**

* cours mutualisés avec la mention PCPPS.

Semestre 2 : Tableau récapitulatif

SEMESTRE 2	LMD02		Coef	Session 1	Session 2	Présentiel
LMD021	**UE21 Professionnalisation**		**6**			**18**
UE21 EC1 – LMD0211	Mickael Morlet-Rivelli (7h) + S. Berjot (11h)	Retour de stage/supervision	2	CA**	DO	18
UE21 EC2 – LMD0212		Stage (150h)	4	SDO	SDO	0
LMD022	**UE22 Méthodologie et statistiques**		**6**			**39**
UE22 EC1 – LMD0221	THZ + RL + SB + DV + SC	Statistiques appliquées 2*	3	EM 2h	EM 2h	15
UE22 EC2 – LMD0222	GIP FC (dispensée au GIP sur 3 jours pleins)	Méthodologie professionnelle : Formation des formateurs	3	DO	ET 2h	24
LMD023	**UE23 Psychologie sociale**		**6**			**36**
UE23 EC1 – LMD0231	S. Caruana (9h) / R. Lefeuvre (9h)	Pouvoir & Leadership 1*	3	ET 2h	ET 2h	18
UE23 EC2 – LMD0232	Régis Lefeuvre	Gestion des impressions1*	3	ET 2h	ET 2h	18
LMD024	**UE24 Psychologie du travail**		**6**			**54**
UE24 EC1 – LMD0241	Sylvain Caruana	Inégalités et justice*	2	ET 2h	ET 2h	18
UE24 EC2 – LMD0242	Delphine Deguerne	Qualité de vie et conditions de travail*	2	DO	DO	18
UE24 EC3 – LMD0243	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Psychologie de la santé au travail*	2	ET 2h	ET 2h	18
LMD025	**UE25 Travail d'Étude et de Recherche**		**6**			**30**
UE25 EC1 – LMD0251		TER		SDO	SDO	30
		Total Semestre 2	**30**			**177**

Stage de 150 heures en début de semestre
*Début des cours le 3 mars
**CA = contrôle d'assiduité

TOTAL ANNEE 1	**60**		**395**

Semestre 1 - LMD01

UE 11 : Compétences transversales - LMD011

EC1 Anglais (12h) - LMD0111

Enseignant responsable : Franca Schmid

L'objectif est de familiariser l'étudiant avec le vocabulaire scientifique de psychologie, afin qu'il sache correctement et rapidement lire un article scientifique, en extraire les informations pertinentes, lire et rédiger un résumé scientifique, présenter oralement une recherche. Ce cours est mutualisé avec les étudiants de la mention PCPPS.

EC2 Pré-professionnalisation : préparation au stage (10h) - LMD0112

Enseignant responsable : Delphine DEGUERNE

L'objectif est d'accompagner l'étudiant dans la définition de son projet professionnel et dans l'identification des structures les plus adaptées à ce projet. Il est également d'accompagner l'étudiant dans la recherche de ce stage (aide à la rédaction du CV, d'une lettre de motivation, de l'utilisation des réseaux sociaux etc.) et dans la connaissance du tissu socio-professionnel local.

EC3 Initiation au droit social (10h) - LMD0113

Enseignant responsable : Caroline ANDRÉ

Sensibiliser les étudiants au droit du travail, leur fournir les clefs de compréhension pour pouvoir aborder des situations en entreprise de façon à agir en conformité avec la loi. Ce cours est mutualisé avec les étudiants du master Management Sectoriel.

UE 12 : Outils du psychologue - LMD012

EC1 Initiation à l'entretien et analyse de contenu (18h) - LMD0121

Enseignant responsable : Sophie BERJOT

Ce cours constitué de 9 séances de travaux dirigés a pour objectif de familiariser l'étudiant avec la complexité de l'exercice d'entretien. En particulier, il s'agira de présenter les différents types d'entretien et les postures à y adopter, à présenter la complexité de la situation d'entretien et de la relation à autrui et enfin de prendre conscience, par l'intermédiaire d'exercices concrets des composantes verbales et non verbales des messages échangés lors de l'entretien. Des exercices pratiques seront proposés qui devront être enregistrés (donc prévoir un moyen d'enregistrer en mp3 soit un téléphone soit un dictaphone). Enfin une initiation à l'analyse de contenu thématique sera proposée sur la base des entretiens réalisés.

EC2 Entretien professionnel (12h) - LMD0122

Enseignant responsable : Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

Cet enseignement a pour objectif de découvrir les différents types d'entretien individuel. L'attention sera tout particulièrement portée sur l'entretien semi-directif, afin d'acquérir une connaissance des grandes étapes de la conduite d'entretien, des conditions nécessaires à la conduite d'un entretien, mais aussi de maîtriser la construction d'une grille d'entretien et de comprendre le rôle du/de la conducteur·rice d'entretien. Chacune des séances sera divisée en une première partie de transmission d'informations et une seconde partie de mise en application pratique, visant à entraîner les étudiant·e·s à la préparation et la conduite d'un entretien dans différents contextes d'exercice de la psychologie du travail et des organisations. L'étudiant.e sera invité·e à se filmer en situation de conduite d'entretien afin d'en faire son auto-critique et d'identifier ses axes de capitalisation et de progrès.

EC3 Tests (12h) - LMD0123

Enseignants responsables : Marie OLIVIER

Ce cours constitué de 6 séances de 2 heures a pour objectif de présenter un certain nombre de tests de personnalité et d'intérêt professionnel, ainsi que les théories qui les sous-tendent, de faire en sorte que l'étudiant en maitrise la passation (apprentissage des conditions de passations, des contraintes liées à son utilisation, etc.) , la codification (savoir utiliser un manuel de test) et son interprétation (savoir ce qui est mesuré, ce que cela sous-tend et ce que cela permet de savoir sur le participants. Seront également abordés des notions de validité et de fidélité dans le but de mieux comprendre leur construction mais également leur valeur prédictive dans le monde professionnel.

UE 13 : Psychologie sociale - LMD013

EC1 Processus conscients et inconscients (24h) - LMD0131

Enseignant responsable : Dimitri VOISIN

- Sensibiliser les étudiants aux processus automatiques et contrôlés, ou conscients et inconscients ;
- Déterminer les causes d'un jugement ou d'un comportement au-delà du discours conscient rapporté par une personne

EC2 Soi et identités (24h) - LMD0132

Enseignant responsable : Sophie BERJOT

Acquérir les concepts fondamentaux en lien avec le Soi et l'identité, savoir les définir et les resituer dans le fonctionnement plus général du Soi. Savoir comment l'individu réagit lorsque ce soi est menacé et les principales conséquences des menaces identitaires. Savoir construire un dispositif de remédiation à des problématiques du Soi. Lecture obligatoire : Berjot, S., & Bourguignon, D. (2023). Le Soi et l'Identité en psychologie sociale : Fondements, concepts et applications. Paris : Dunod, coll. Univers Psy.

EC3 Psychologie sociale appliquée (24h) - LMD0133

Enseignant responsable : Régis LEFEUVRE

Ce cours présentera quelques domaines d'application de la psychologie sociale. Seront notamment abordés, les domaines du travail, de l'évaluation, de la justice, de la santé, ou de l'éducation. Il analysera sous quelles conditions les travaux fondamentaux en psychologie sociale trouvent une application de terrain. Il consistera, dans sa dernière partie, à montrer comment le regard psychosocial permet d'analyser des situations sociales complexes en vue de mener une action efficace.

UE 14 : Psychologie du travail et des organisations - LMD014

EC1 Métiers de l'insertion et des RPS (12h) - LMD0141

Enseignants responsables : Delphine DEGUERNE

Il s'agira de favoriser la connaissance de l'environnement professionnel du psychologue du travail et permettre aux étudiants de réaliser un choix éclairé relatif à leurs lieux de stage et à leur orientation professionnelle. Ce cours devra leur permettre d'avoir une vision réaliste du métier de psychologue du travail et des organisations dans différents contextes (de la PME au groupe international, salarié ou indépendant, secteurs d'activités visés...) et de déconstruire de possibles représentations erronées. Les étudiants se verront également présenter l'environnement dans lequel s'inscrivent les psychologues du travail et des organisations dans ces différents métiers (les acteurs, leurs rôles et fonction).

EC2 Psychologie des organisations (24h) - LMD0142

Enseignant responsable : Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

Ce cours reviendra sur l'intérêt d'introduire la psychologie dans les organisations, avant d'explorer brièvement la notion de santé psychologique au travail, et de se centrer sur les antécédents de celle-ci (e.g., caractéristiques de l'emploi, facteurs individuels). Les modèles historiques et contemporains de la psychologie des organisations seront présentés. Via l'étude approfondie de travaux scientifiques récents, des enseignements applicatifs et pratiques seront identifiés et capitalisés.

UE 15 : Méthodologie de la recherche et statistiques - LMD015

EC1 Statistiques appliquées (21h) - LMD0151

Enseignant responsable : Marie OLIVIER

Maitriser les bases statistiques (chi2, t de Student, analyse de variance…) et savoir les appliquer sur Statistica. Savoir décider du traitement approprié face à un protocole particulier.

EC2 Méthodologie (15h décomposées en 12h et 3h) - LMD0152

Enseignant responsable : Régis LEFEUVRE

L'objectif est de présenter des éléments méthodologie appliqués au terrain et à la recherche. Ainsi seront vus les grandes étapes de la démarche d'ingénierie psycho-sociale (R. Lefeuvre, 12h), et la méthode du questionnaire et des expérimentations en ligne (S. Berjot, 6h).

Semestre 2 - LMD02

UE 21 : Professionnalisation - LMD021

EC1 Retour de stage / Supervision (7h+11h) - LMD0211

Enseignant responsable : Sophie BERJOT

L'objectif de ce cours vise à interroger et comprendre la posture du psychologue en situation professionnelle. A travers des exemples concrets issus des expériences de chacun·e·s, nous échangerons sur sa nécessaire adaptabilité, la variété des contextes et des sujets qu'il sera amené à rencontrer dans sa pratique (M. Morlet-Rivelli, 7h).

Une seconde partie sera consacrée à l'accompagnement des étudiants quant à leurs missions de PSTO (S. Berjot, 11h)

EC2 Stage (150h) - LMD0212

Enseignant responsable : Sophie BERJOT

L'objectif est d'acquérir une connaissance plus concrète du milieu professionnel auquel l'étudiant se destine, d'acquérir les techniques et méthodes qui lui seront utiles au sein de ce milieu. L'objectif est également de commencer à adopter une posture professionnelle de psychologue. Les conventions de stage doivent être réalisées par l'étudiant sur l'application ESUP-STAGE : https://stage.univ-reims.fr

UE 22 : Méthodologie et statistiques - LMD022

EC1 Statistiques appliquées (15h) - LMD0221

Enseignant responsable : Sophie BERJOT

Cinq séances de 3h de statistiques seront dispensées par chacun des 5 encadrant·e·s de TER. L'objectif est de découvrir une diversité de méthodes statistiques et de réaliser les analyses statistiques du mémoire de recherche (TER) sur logiciel (Jasp, Jamovi, Statistica). Il est donc souhaité que les recueils de données de TER soient clos pour le début de ce cours (début mars).

EC2 Méthodologie professionnelle (24h) - LMD0222

Enseignant responsable : Sophie BERJOT/Sonia BOUDJEMAA

L'objectif de ce cours est de proposer aux étudiants des méthodologies professionnelles qui leur seront indispensables dans les métiers auxquels ils se destinent. Cette année, en partenariat avec le GIP Formation Continue, sont proposés 3 journées de formation de formateurs (ingénierie pédagogique, gérer et s'adapter aux groupes, etc). Ces cours auront lieu au GIP FCIP de Reims (17 bld de la Paix).

UE 23 : Psychologie sociale - LMD023

EC1 Pouvoir et leadership dans les organisations (18h) - LMD0231

Enseignants responsables : Sylvain CARUANA et Régis LEFEUVRE

L'objectif de ce cours sera de se familiariser avec les théories et les résultats empiriques sur le pouvoir et le leadership afin de comprendre les styles de leadership, leurs effets, et de savoir repérer les variables sur lesquelles le psychologue peut intervenir lors d'une démarche RPS ou d'un accompagnement.

La première partie, en référence au cours sur la justice organisationnelle, présentera les théories traitant des effets du pouvoir sur le fonctionnement cognitif (e.g., focus situé, approche/inhibition, distance par le pouvoir) et les relations à autrui (e.g. orientation vers les buts, traitement des émotions, empathie et prise de perspective). Seront également présentés les voies d'accès au pouvoir (e.g. modèle de l'influence réciproque), ainsi que les effets du sentiment de compétence et de la légitimité sur le fonctionnement professionnel tant au niveau du management que des salariés. La seconde partie portera davantage sur le leadership et présentera les variables régissant les relations superviseur-supervisé (style de leadership, habiletés politiques, contrôle, confiance, échange social, moralité, exemplarité) et qui influencent tant la motivation et la performance des salariés que leur satisfaction et bien-être.

EC2 Gestion des impressions et jugement de personnalité en contexte organisationnel 1 (18h) - LMD0232

Enseignant responsable : Régis LEFEUVRE

Ce cours présentera les dynamiques de gestion des impressions au regard des processus de jugement de personnalité dans le cadre des structures organisationnelles ou lors d'un recrutement.

L'objectif de ce cours sera de fournir aux étudiants des grilles de lecture efficientes des phénomènes d'influences et d'adaptation au sein des organisations. On s'attachera à présenter les implications de

ces diverses dynamiques en termes de perception d'autrui. On présentera également quelques variables différentielles en termes de compétences autoprésentationnelles et les liens existants avec la performance professionnelle perçue (des salariés, des leaders) ainsi que la satisfaction ou bien-être au travail. Il s'agit notamment de proposer aux étudiants des pistes d'intervention possibles pour mieux former les personnes aux pratiques évaluatives auxquelles elles peuvent être soumises (cf. accompagnement - conseil en insertion). Ces travaux sont également importants à connaître pour les étudiants amenés à pratiquer l'évaluation de la personnalité dans leurs pratiques professionnelles futures. Les exemples présentés en cours, ainsi que les TD associés, porteront sur les applications concrètes de ces travaux. Les outils (entretiens, inventaires de personnalité, etc.) classiquement utilisés par les psychologues pour porter un jugement, sur une personne seront questionnés au regard de cette problématique.

UE 24 Psychologie du travail - LMD024

EC1 Inégalités et justice (18h) - LMD0241

Enseignant responsable : Sylvain CARUANA

La première partie de ce cours portera sur les inégalités et les processus de légitimation du système. La seconde partie portera sur la justice organisationnelle. Les étudiants devront être en mesure d'adopter une vision psychosociale des situations de précarité et du vécu organisationnel des salariés afin de mieux comprendre et d'optimiser l'accompagnement des situations précaires (insertion professionnelle) ou le changement organisationnel (démarche RPS, sélection professionnelle). Les TD seront l'occasion de mettre en perspective les éléments théoriques avec des évènements réels issus de situations professionnelles ou de documents presse.

EC2 Qualité de vie et des conditions de travail (18h) - LMD0242

Enseignant responsable : Delphine DEGUERNE

Ce cours vise à revenir sur les notions des RPS jusqu'au nouveau périmètre de la QVCT, pour en comprendre les enjeux actuels, ainsi que les contextes dans lesquels la QVCT peut s'insérer et être mise en œuvre. Il s'agira également de montrer comment on peut concrètement mettre en place tout ou partie de ces programmes dans différents types d'environnements organisationnels.

EC3 Psychologie de la santé au travail (18h) - LMD0243

Enseignant responsable : Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

Cet enseignement vise à acquérir une grille de lecture des manifestations de santé en contexte de travail. Divers indicateurs de santé d'ordre physique, psychologique, social et comportemental seront examinés au regard de conceptualisations actualisées. Via l'étude d'articles scientifiques, les étudiant·e·s se familiariseront également à certaines des théories explicatives des effets du travail sur la santé des individus.

UE 25 Travail d'étude et de recherche - LMD025

EC1 TER - Mémoire de recherche - LMD0251

Enseignantes responsables : Sophie Berjot & Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi

L'objectif est d'aider l'étudiant·e à acquérir la maîtrise des principales étapes de la recherche scientifique en psychologie. Les encadrant·es de TER et leurs thématiques d'encadrement sont présenté·e·s en début de document.

Contenu de la formation

Année 2

Semestres 3 et 4 : Tableau récapitulatif

SEMESTRE 3		LMD03	Coef	Session 1	Session 2	Présentiel
UE31 Psychologie sociale/du travail appliquée		**LMD031**	**8**			**92**
UE31 EC1	**Psychologie sociale**	**LMD0311**	**4**	**ET 2h**	**ET 2h**	**46**
	Régis Lefeuvre	Gestion des impressions 2				8
	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Motivation*				10
	Martin Robion	Conséquences psychologiques du chômage 1				6
	Sophie Berjot	Conséquences psychologiques du chômage 2				8
	Régis Lefeuvre	Pouvoir & Leadership 2				8
	Sophie Berjot	Psychologie interculturelle				6
	Université de Strasbourg	Séminaire d'approfondissement (Strasbourg)				N/A
	Université de Metz	Séminaire d'approfondissement (Metz)				N/A
UE31 EC2	**Santé et bien-être professionnel**	**LMD0312**	**4**	**ET 2h**	**ET 2h**	**46**
	Sophie Berjot	Psychologie positive*				12
	Sophie Berjot	Modèles de pathologie au travail & burnout				6
	Sylvain Caruana	Justice organisationnelle, coopération, reconnaissance				8
	Mickael Morlet-Rivelli	Psycho trauma et debriefing				6
	Chrystel Besche-Richard	PSSM				14
UE32 Méthodologies psychosociales		**LMD032**	**8**			**61**
UE32 EC1	**Pratiques de l'entretien**	**LMD0321**	**4**	**ET 2h**	**ET 2h**	**35**
	Célia Douillet	Entretien de prévention et accompagnement				7
	Ingrid Godon	Entretien de restitution de tests				7
	Sylvain Caruana	Entretien motivationnel				7
	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Focus group				7
	Alexandre Popiolek	Entretien d'explicitation pour analyse demande				7
UE32 EC2	**Ingénierie psychosociale**	**LMD0322**	**4**	**2CC**	**DO**	**26**
	Sylvain Caruana	Ingénierie d'intervention : formation				8
	2025-2026 : Enseignement neutralisé	Ingénierie d'intervention : méthode IOD				8
	Sophie Berjot	Construction d'outils et validité				10
UE33 Outils transversaux		**LMD033**	**6**			**45**
UE33 EC1	**Anglais**	**LMD0331**	**2**	**CC+ET**	**ET 2h**	**15**
	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	I/O psychology				15
UE33 EC2	**Statistiques professionnelles**	**LMD0332**	**3**	**DO**	**DO**	**15**
	Sophie Berjot	Statistiques sur informatique (2)				15

UE33 EC3	**Pratiques transversales**	**LMD0333**	**1**	**DO**	**DO**	**15**
	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Ethique et déontologie				3
	Delphine Deguerne	Ecrits de restitution				6
	Delphine Deguerne	Communication interne et relations IRP				6
UE34 Techniques d'intervention professionnelle		**LMD034**	**8**			**124**
UE34 EC1	**RPS/QVCT**	**LMD0341**	**4**	**ET 2h**	**ET 2h**	**55**
	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Introduction aux niveaux de prévention				2
	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Conduite d'études/audits en contexte organisationnel				6
	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Accompagnement du changement				3
	Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi	Psychologie des organisations appliquée				14
	Delphine Deguerne	Consultation de souffrance au travail & prévention tertiaire				8
	César Leguillier	Pluridisciplinarité en service de santé au travail				3
	Nicolas Lombart	Gestion des risques/Doc Unique				9
	Benjamin Chauveaux	Droit du travail				10
UE34 EC2	**Insertion/Orientation**	**LMD0342**	**4**	**DO**	**DO**	**69**
	Delphine Deguerne	Reconversion pro. en contexte de souffrance au travail				10
	Sylvain Caruana	Appels d'offres en insertion professionnelle				6
	Alexandrine Bif	Bilan de compétences				12
	Camille Chevaillaud	Méthodes d'intervention et d'insertion				12
	Mélanie Pieltin-Rahim	Insertion/orientation des publics en situation de handicap				6
	Delphine Deguerne	Formation continue				6
	Delphine Deguerne	Management des groupes				12
	Simon Badré	Orientation des jeunes				5
		Total Semestre 3	**30**			**322**
* Ces cours sont mutualisés avec les adultes en formation du GIP Formation Continue.						
SEMESTRE 4		**LMD04**	**Coef**	**Session 1**	**Session 2**	**Présentiel**
UE41 STAGE PROFESSIONNEL 500h		**LMD041**	**12**			**20**
UE41 EC1	**Stage professionnel**	**LMD0411**	**11**	**SDO (quitus)**	**SDO (quitus)**	**0**
UE41 EC2	**Regroupement et supervision (stage)**	**LMD0412**	**1**	**ST (quitus)**	**ST (quitus)**	**20**
UE42 STAGE RECHERCHE		**LMD042**	**6**			**0**
UE42 EC1	**Stage recherche**	**LMD0421**	**6**	**DO**	**DO**	**0**
UE43 MEMOIRE RECHERCHE		**LMD043**	**12**	**SDO**	**SDO**	**15**
UE43 EC1	**Mémoire recherche (TER)**	**LMD0431**	**11**	**SDO**	**SDO**	**0**
UE43 EC2	**Regroupement et supervision (TER)**	**LMD0432**	**1**	**ST (quitus)**	**ST (quitus)**	**15**
		Total Semestre 4	**30**			**35**
		TOTAL ANNEE 2	**60**			**357**

Semestre 3 - LMD03

UE31 : Psychologie sociale/du travail appliquée - LMD031

EC1 Psychologie sociale - LMD0311

Modalités d'évaluation : examen terminal 2 heures, sujet tiré au sort parmi les 6 interventions URCA.

- **Gestion des impressions 2** (8h), Régis LEFEUVRE

Ce cours présentera les principales stratégies de gestion d'impression à l'œuvre dans nos vies professionnelles et le type valeur sociale qu'elle permettent de communiquer. On statuera ainsi sur le caractère adapté ou non de certains modes d'autoprésentation en fonction du contexte. On présentera également quelques variables différentielles en termes de compétences autoprésentationnelles et les liens existants avec la performance professionnelle perçue ou la satisfaction au travail.

- **Motivation** (10h), Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

L'objectif de cet enseignement est de cerner les enjeux motivationnels dans différents contextes dont celui du travail. Ce cours reviendra notamment sur différents modèles de compréhension de la motivation au travail, puis explorera tout particulièrement les apports de la théorie de l'autodétermination (son histoire, ses différents champs d'application, ses principaux enseignements). Les antécédents et conséquences de la motivation seront étudiés. Au travers d'ateliers (CM) et de l'étude d'articles scientifiques récents (TD), des enseignements applicatifs et pratiques seront identifiés. Ce cours sera en partie (5h CM) mutualisé avec le GIP FC.

- **Conséquences psychologiques du chômage 1** (6h), Martin ROBION

L'objectif de ce cours est de présenter les différents modèles expliquant le vécu et les réactions au chômage afin de mieux en comprendre les aspects existentiels et les difficultés de gestion. Ce cours, mutualisé avec les adultes en formation du GIP FC aura lieu au GIP FC.

- **Conséquences psychologiques du chômage** 2 (8h), Sophie BERJOT

La situation de chômage menace l'intégrité du Soi. Face à toute menace, les individus en situation de chômage doivent mettre en place des stratégies de coping. Certaines de ses menaces peuvent parfois amener ces personnes à se détourner du travail. L'objectif de ce cours est de percevoir les menaces auxquelles les personnes en situation de chômage sont confrontées pour pouvoir contourner les stratégies de coping spontanément utilisées (ex : auto-handicap).

- **Pouvoir et Leadership** (8h), Régis LEFEUVRE

Ce cours approfondira les questions de satisfaction et bien-être au regard des styles de leadership. Il repose sur les connaissances acquises en première année de master.

- **Psychologie interculturelle** (6h), Sophie BERJOT

Ce cours présentera les fondements de la psychologie interculturelle (*cross-cultural psychology* et *intercultural psychology*), et ses applications en situation à l'aide d'exercices pratiques. Lecture conseillée : Heine, A., & Licata, L. (2022). Introduction à la psychologie interculturelle. Bruxelles : DeBoeck. Lecture obligatoire : d'Iribarne, P. (1989). La logique de l'honneur : Gestion des entreprises et traditions nationales. Paris : Editions du Seuil, coll. Points Essais.

- **Séminaires d'approfondissement** (2 x 6h), intervenants de l'université de Strasbourg et de Metz

Ces cours dont les contenus sont modifiables et dépendants des disponibilités des collègues sont des cours théoriques sur des thématiques non abordées dans le master. Ils auront lieu en bi-modal.

EC2 Santé et bien-être professionnel - LMD0312

Modalités d'évaluation : examen terminal 2 heures, sujet tiré au sort parmi les interventions (sauf PSSM).

- **Psychologie positive** (12h), Sophie BERJOT

L'objet de ce cours est de présenter et tester quelques techniques/préconisations qui peuvent être utiles en prévention tertiaire basées sur les recherches de psychologie positive, dont la méditation pleine conscience. Ce cours, mutualisé avec les adultes en formation du GIP FC aura lieu au GIP FC. Lecture obligatoire : Chapitres 1 et 2 du manuel de Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2011). Traité de psychologie positive : Fondements théoriques et implications pratiques. Bruxelles : DeBoeck. La lecture de quelques-uns des autres chapitres de ce manuel est fortement conseillée, en particulier chapitres 4, 8, 26, et 29).

- **Modèles de pathologie au travail & Burnout** (6h), Sophie BERJOT

Seront abordés (rapidement car vus en première année de master) durant ce cours les principaux modèles de la santé au travail (e.g., JDR, modèle transactionnel) ainsi que les modèles du burnout qui seront vus plus précisément. L'objectif est de bien connaitre les modèles mais également les symptômes de façon à de pouvoir diagnostiquer de façon différentielle un trouble psychologique liés au travail (workaholism, dépression, anxiété, burnout).

- **Justice organisationnelle, engagement et reconnaissance** (8h), Sylvain CARUANA

Cet enseignement fait suite aux éléments de justice organisationnelle introduits en Master 1. Nous étudierons les antécédents et les conséquences de la justice organisationnelle appliquée aux situations de recrutement, de licenciement et de manière plus générale, au management. Nous mettrons ensuite l'accent sur le concept de reconnaissance au travail afin d'en présenter les modèles principaux ainsi que les applications et préconisations qui en découlent. Il s'agira également, sur la base des enseignements théoriques et des recommandations issues de la littérature, de réfléchir à la création d'une formation à la justice organisationnelle et à la reconnaissance au travail.

- **Psycho-trauma et débriefing** (6h), Mickael MORLET-RIVELLI

Basée sur la littérature scientifique, ce cours vise l'acquisition de connaissances concernant la clinique des troubles liés à des traumatismes ou à facteurs de stress. Les méthodes d'intervention précoce auprès des victimes directes ou indirectes seront étudiées à travers les notions de defusing ou de debriefing. Les étudiants aborderont enfin la psychométrie du trouble de stress post-traumatique.

- **PSSM – Premiers Secours en Santé Mentale** (14h), Chrystel Besche-Richard

Cette intervention a pour objectif de former les étudiants en premiers secours en santé mentale. Il permet d'obtenir à l'issue le titre de secouriste en santé mental délivré par PSSM France.

UE32 : Méthodologies psychosociales - LMD032

EC1 Pratique de l'entretien - LMD0321

Modalités d'évaluation : examen terminal 2 heures, sujet tiré au sort parmi les interventions.

- **Entretien de prévention et accompagnement** (7h), Célia DOUILLET

L'objectif de ce cours est d'appréhender différentes situations pouvant être rencontrées en entretien de prévention afin de proposer des accompagnements adaptés et personnalisés sur différentes thématiques, au regard des besoins identifiés/diagnostiqués lors de ces entretiens (RPS, handicap, maintien dans l'emploi, souffrance). Ainsi, ce cours visera à comprendre comment identifier les besoins au travers d'un diagnostic et comment proposer des pistes d'actions dans l'accompagnement individuel.

- **Entretiens de restitution de test** (7h), Ingrid GODON

Ce module traitera de l'utilisation d'outils à caractère psychotechnique dans les démarches d'orientation et d'insertion. Au-delà de la construction de l'outil d'un point de vue théorique comme statistique, l'idée sera que les étudiants puissent entrevoir l'éventail de tests existants sur le marché et leurs utilités en fonction des situations rencontrées. Il sera également proposé à l'étudiant d'administrer des tests, les corriger et s'initier à leur interprétation. L'étudiant sera confronté à des cas pratiques et des jeux de rôles pour mieux comprendre ce qui se joue dans une situation d'évaluation.

- **Entretien motivationnel** (7h), Sylvain CARUANA

L'entretien motivationnel vise à accompagner le changement de comportement. Cette approche de l'entretien a été appliquée et a fait ses preuves dans des domaines variés (*e.g.* scolaire, santé). Le module vise à présenter l'intérêt de cette approche, à en appréhender les principes et les outils, et à s'exercer à ce type d'entretien.

- **Focus group (**7h), Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

Ce cours proposera une introduction à la méthode d'entretien collectif qu'est le focus group. Il abordera les intérêts que présente cette méthode et les points de vigilance qui y sont associés. Les objectifs d'un focus group, la méthodologie pour conduire ce type d'entretien, et les aspects relatifs à la posture du conducteur seront également présentés et mis en application au travers de mises en situation. L'objectif est, qu'à l'issue de cet enseignement, les étudiant·e·s soient en mesure de mener un focus group.

- **Entretiens d'explicitation** (7h), Alexandre POPIOLEK

Ce cours explore les entretiens d'explicitation dans une démarche d'ingénierie psychologique. Les étudiants apprendront à interroger efficacement le commanditaire pour comprendre les problématiques sous-jacentes de l'organisation, se détacher de la demande initiale et adopter une posture de psychologue.

EC2 Ingénierie psychosociale - LMD0322

Modalités d'évaluation : Dossier

- **Ingénierie d'intervention : formation** (8h), Sylvain CARUANA

Ce cours a pour but de se familiariser avec la démarche de l'ingénierie psychosociale (IPS). Nous analyserons d'abord quelques problématiques rencontrées dans l'accompagnement vers l'emploi (par les consultants) ou la formation ainsi que les réponses et méthodes d'évaluation proposées à l'aide de l'IPS. Nous analyserons plus en détail les bases d'une intervention psychosociale dont le but est de sensibiliser les demandeurs d'emploi à l'existence de normes de jugement. Enfin, nous travaillerons également sur quelques interventions menées face à des problématiques organisationnelles. De façon plus générale, l'objectif sera d'amener les étudiants à être en mesure de construire les bases d'une intervention psychosociale et d'en évaluer les bénéfices éventuels.

- **Ingénierie d'intervention : méthode IOD** (8h), 2025-2026 : enseignement neutralisé

Les publics « précaires » sont sévèrement plus touchés par le chômage que d'autres catégories sociales. Cette population se caractérise par un très faible niveau d'éducation. Par conséquent, les emplois demandés par ces publics ne nécessitent pas ou peu de qualification. Malgré les faibles exigences des postes, les conseillers en insertion professionnelle rencontrent des difficultés à recruter (ex : problèmes de turnover). Ce cours a pour objectif dans un premier temps de mettre en évidence les mécanismes psycho-sociaux freinant l'insertion professionnelle des publics « précaires ». Fort de ce constat, dans un second temps, l'Intervention sur l'Offre et la Demande (IOD) sera proposée comme solution alternative pour recruter des publics précaires.

- **Construction d'outils et validité** (10h), 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.

1. le modèle choisi pour la construction de l'outil et sa justification empirique
2. la présentation de l'outil, des étapes de sa construction et de la justification des choix effectués, avec enfin une conclusion critique.

UE33 : Outils transversaux - LMD033

EC1 : Anglais - LMD0331

Modalités d'évaluation : Contrôle continu (Présentation orale, 75%) + Examen écrit (25%)

- **I/O psychology** (15h), Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

L'objectif de cet enseignement, intégralement dispensé en anglais, sera de favoriser l'expression orale des étudiant·e·s en développant leur capacité à parler de leur discipline, de leurs compétences, et de leur future profession en langue anglaise, au travers notamment de l'étude de textes en anglais, d'échanges, et de l'élaboration participative d'un lexique professionnel.

EC2 : Statistiques professionnelles - LMD0332

Modalités d'évaluation : Dossier : compte rendu de résultats d'un audit RPS (note 1, cf. EC3 pour note 2).

- **Statistique sur informatique** (15h), Sophie BERJOT

Eléments de statistiques sur machine en vue de l'analyse d'une situation professionnelle
Intervenante : Sophie Berjot (Professeure en psychologie sociale)

EC3 : Pratiques transversales - LMD0333

Modalités d'évaluation : Dossier : compte rendu de résultats d'un audit RPS – cours écrits de restitution (note 2, cf. EC2 pour note 1).

- **Ethique et déontologie** (3h), Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

L'objectif sera de sensibiliser les étudiant·e·s aux enjeux éthiques et déontologiques du métier de psychologue. Il s'agira notamment, au travers d'ateliers, de se familiariser aux éléments clés du Code de déontologie des psychologues, à sa traduction pratique, et à certains points de vigilance.

- **Ecrits de restitution** (6h), Delphine DEGUERNE

L'objectif sera d'aborder les éléments de sémantiques appropriés dans la rédaction de documents que le psychologue du travail peut être amené à communiquer à des bénéficiaires, employeurs, partenaires diverses (...). A partir de cas pratiques, il s'agira de veiller à la clarté/accessibilité de ces écrits et au respect du Code de déontologie des psychologues.

- **Communication interne et relations IRP** (6h), Delphine DEGUERNE

L'objectif sera de sensibiliser les étudiant-e-s aux enjeux des relations sociales au sein d'une entreprise, des canaux de communication appropriés et pertinents, dans le respect et la compréhension du rôle des différents acteurs internes.

UE34 : Techniques d'intervention professionnelle - LMD034

EC1 RPS / QVCT - LMD0341

Modalités d'évaluation : examen terminal 2 heures, sujet tiré au sort parmi les interventions.

- **Introduction aux niveaux de prévention** (2h), Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

L'objectif sera de comprendre ce à quoi renvoient les niveaux primaire, secondaire, et tertiaire de la prévention en contexte organisationnel, de les relier aux connaissances théoriques acquises en master 1, et de saisir la complémentarité de ces trois niveaux de prévention.

- **Conduite d'études/audits en contexte organisationnel** (6h), Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

L'objectif sera de familiariser les étudiants aux étapes clés d'une démarche d'étude ou d'audit en contexte organisationnel (sur diverses thématiques), en partant de l'analyse du besoin, puis en se centrant sur le déploiement de l'étude et les choix théoriques et méthodologiques impliqués, et enfin en abordant l'analyse des résultats de l'étude et leur restitution.

- **Accompagnement du changement** (3h), Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

Les organisations du travail sont soumises à de constantes évolutions. Ces changements forcent les organisations et les individus à s'adapter, pouvant créer de l'incertitude et une variété de réactions individuelles (de la résistance à l'adhésion au changement), qu'ils soient planifiés ou non. L'objectif de cet enseignement sera de sensibiliser les étudiant·e·s aux principes clés de l'accompagnement du changement.

- **Psychologie des organisations appliquée** (14h), Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

Cet enseignement s'inscrit dans la continuité du cours de première année de Master et vise la mise en application concrète des grilles de lecture théoriques et méthodologiques acquises en Master 1 (e.g., Psychologie des organisations, Psychologie de la santé au travail, Conduite d'entretien) et Master 2 (e.g., Motivation, Accompagnement du changement, Prévention primaire). Les étudiant·e·s sont invité·e·s à se replonger dans certains de leurs cours de M1 en amont de ce cours de M2.

- **Consultation de souffrance au travail & prévention tertiaire** (8h), Delphine DEGUERNE

Il s'agira de montrer l'apport de la psychologie du travail et des organisations dans la prise en charge psychosociale des salariés en souffrance au travail. Après un bref historique sur l'origine de la consultation souffrance au travail, nous présenterons cette pratique dans le champ de la prévention des RPS : définition de la souffrance au travail (description des différentes formes), analyse de la demande du commanditaire et mise en place du dispositif de prise en charge, Rôle du psychologue du travail dans le lancement et la mise en œuvre de cet accompagnement : postures et mode d'approche utilisée en référence à des interventions sur le terrain. Travail pluridisciplinaire avec les autres acteurs clés de la prévention pour intégrer la consultation de souffrance au travail dans la démarche globale de prévention des RPS. Des vidéos, des études de cas et de petites mises en situation seront proposées, ainsi que la lecture de certains ouvrages et articles orientés particulièrement sur la prévention tertiaire des RPS.

- **Pluridisciplinarité en service de santé au travail** (3h), César Leguillier

L'objectif sera de familiariser les étudiants à l'activité d'un psychologue du travail et des organisations en service de santé au travail, au sein d'une équipe pluridisciplinaire, au service d'une multitude d'organisations adhérentes.

- **Gestion des risques, document unique** (9h), Nicolas LOMBART

- Les missions de la Carsat ; complémentarités avec les autres préventeurs
- La notion de risque selon les services prévention de la Sécurité Sociale
- Les principaux risques auxquels sont exposés les travailleurs
- Le contexte général de l'évaluation des risques
- Le document unique :
    - principes et exemples
    - comment y Intégrer les risques psychosociaux ?

- **Droit du travail** (10h), Maitre Benjamin CHAUVEAUX

Cette intervention aura pour objectif de présenter les aspects juridiques liés aux risques psychosociaux (« RPS ») ainsi que les aspects juridiques de la protection contre la souffrance psychologique au travail.

EC2 Insertion/orientation - LMD0342

Modalités d'évaluation : Dossier

- **Reconversion professionnelle en contexte de souffrance au travail** (10h), Delphine DEGUERNE

L'objectif sera de sensibiliser les étudiant-e-s aux divers contextes amenant un salarié (...) à choisir ou "subir" une reconversion professionnelle, quant à une problématique de santé physique et/ou mentale. A partir de cas concrets, les processus d'accompagnement aux changements professionnels dans un contexte de souffrance au travail et les acteurs pertinents seront identifiés.

- **Appels d'offre en insertion** (6h), Sylvain CARUANA

Cet enseignement vise à se familiariser avec les appels d'offres dans le milieu de l'insertion professionnelle. Il s'agira de présenter la démarche et les types d'appels d'offres auxquels les structures peuvent être amenées à répondre. Via une mise en situation sur un cas concret, des conseils seront donnés quant à la manière de répondre.

- **Bilans de compétence** (12h), Alexandrine BIF

Ce module s'intéressera à la conduite d'entretiens individuels dans le cadre d'un questionnement professionnel (reconversion ou évolution professionnelle). Quelles sont les dernières évolutions légales et quelles sont les prestations existantes pour de tels accompagnements ? Zoom sur le bilan de compétences : quelles sont ses différentes phases et que dit la loi ? Comment accompagner un individu dans la définition de son projet professionnel ? Comment conduire un entretien ? Quelles sont les techniques que l'on peut utiliser pour mener des entretiens individuels ? Quelles méthodes le.la psychologue de l'insertion peut-il.elle mobiliser pour rendre l'accompagnement individuel optimal ?
Ce module permettra de maîtriser les enjeux et bénéfices d'un tel accompagnement dans le cadre professionnel lié à la recherche d'une qualité de vie plus globale. L'objectif sera d'identifier les prestations existantes tout en amenant les étudiants à construire leurs propres outils pour mener des entretiens individuels de définition de projet professionnel.

- **Méthodes d'intervention et d'insertion** (12h), Camille CHEVAILLAUD

Ce module s'intéressera à la conduite de projet en formation favorisant l'insertion : Comment construire un projet de formation ? Comment analyse-t-on un cahier des charges ? Quelles méthodes d'intervention le psychologue de l'insertion doit-il mobiliser pour favoriser l'insertion des bénéficiaires ? Que doit-il prendre en considération ? Comment adapter son approche en fonction de la typologie du public accompagné ?
Ce module sera l'occasion de créer une séance de formation autour d'une thématique qui répondra à une problématique identifiée au regard d'un cahier des charges et en concertation avec une équipe pédagogique du GRETA de la Marne. Une mise en situation professionnelle sera réalisée par les étudiants qui encadreront un groupe de stagiaires de la formation continue.
Ce projet s'intègre également dans le cadre du partenariat avec le GRETA de la Marne.

- **Insertion/orientation des publics en situation de handicap (6h),** Mélanie PIELTIN-RAHIM

L'objectif de ce cours sera d'acquérir des repères culturels et législatifs sur le handicap, de connaitre les différentes typologies de handicap et leurs incidences sociales et professionnelles, et d'identifier les différents acteurs / dispositifs dans lesquels les travailleurs en situation de handicap peuvent être insérés. Nous aborderons également la posture professionnelle (comment l'adapter pour mieux communiquer, comprendre et accompagner le public en situation de handicap) auprès des travailleurs et demandeurs d'emploi) en situation de handicap.

- **Orientation des jeunes** (5h), Simon BADRE

Ce cours se centrera sur l'orientation des jeunes, aussi bien sur l'aspect individuel du suivi que sur l'utilisation des outils d'évaluation utilisés dans les CIO. Un parallèle sera également fait sur les différences entre suivi des jeunes et suivi des demandeurs d'emploi.

- **Formation continue** (6h), Delphine DEGUERNE

L'objectif sera de sensibiliser les étudiant-e-s à l'ingénierie de formation, dans la compréhension et le respect des normes de certification QUALIOPI en vigueur (normes Qualité de la formation continue.) A partir d'un cas pratique, les diverses étapes d'une intervention en formation continue seront abordées (de l'analyse de la demande au questionnaire d'appréciation).

- **Management des groupes** (12h), Delphine DEGUERNE

Le Psychologue peut être amené à animer de sessions de formation ou de sensibilisation (notamment en RPS, QVCT ou insertion professionnelle) en INTER et/ou en INTRA entreprise. Ce cours présentera les différents cas de « dérive » possibles et les règles de fonctionnement nécessaires de définir avant, pendant et parfois après des sessions collectives, afin de mettre de la « sécurité mentale » auprès des personnes concernées et auprès de l'animateur du groupe lui-même.

Semestre 4 - LMD04

UE 41 Stage professionnel - LMD041

EC1 Stage professionnel - LMD0411

Modalités d'évaluation : Dossier (rapport de stage professionnel) + Soutenance – Quitus

L'objectif est de pouvoir acquérir l'expérience de terrain nécessaire à la finalisation de la formation et de pouvoir mettre en acte les acquis théoriques et méthodologiques obtenus jusque-là.
Les stages sont supervisés par un tuteur psychologue (sur le terrain) et un tuteur universitaire (l'un des encadrants présentés ci-après). Leur rôle est de suivre, tout au long du stage de M2 (de 500h) les étudiants et de voir avec eux la mission qu'il leur est confiée (si elle est en adéquation avec le master et la psychologie sociale), de discuter des éventuelles difficultés qu'ils pourraient rencontrer sur leur lieu de stage et du positionnement qu'ils adoptent.

Le titre de psychologue est un titre protégé (loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - voir *www.psychologuesdefrance.info*). 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.

Ce stage est placé sous une double responsabilité : celle d'un enseignant chercheur de l'équipe pédagogique du Master 2 (tuteur universitaire) et celle d'un psychologue praticien référent habilité (exerçant depuis au moins 3 ans) et il se déroule auprès d'un professionnel. Il est recommandé que le tuteur professionnel (interne à la structure) soit une personne différente du psychologue référent (qui peut être extérieur à la structure).

Encadrants universitaires de stage professionnel : Sophie Berjot, Pr / Sylvain Caruana, MCF / Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi, MCF / Régis Lefeuvre, MCF

Supervision possible si absence de psychologue sur le lieu de stage (tutrice psychologue) : Delphine Deguerne, psychologue, MAST

Tout stage doit faire l'objet d'une « convention de stage » liant par signatures les responsables universitaires, les responsables garants du stage et l'étudiant·e lui-elle-même (cf. partie relative aux conventions de stage en page 4). La convention de stage est valable pour une durée spécifique : l'étudiant·e ne peut aller sur le lieu de stage au-delà de la date de fin de stage. Si nécessaire, il-elle peut demander une prolongation de stage via un avenant à réaliser sur ESUP-STAGE (dans les mêmes conditions que la convention originelle).

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 et apportant la preuve de sa capacité à mobiliser ses connaissances théoriques et méthodologiques pour répondre à des problématiques pratiques et mener à bien une mission, mais aussi de sa capacité à adopter les savoirs-être du psychologue en contexte professionnel. Le jury de soutenance est composé de l'enseignant-chercheur tuteur de l'étudiant, du professionnel et du psychologue praticien ayant encadré le stage (il peut s'agir ou non de la même personne selon les cas) et d'un enseignant-chercheur du Master. Un certificat de validation de stage est délivré en même temps que le diplôme de Master 2 donnant la possibilité d'obtenir le titre de psychologue.

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 l'ARS (Agence Régionale de Santé) de leur département d'exercice afin d'obtenir un numéro RPPS.

EC2 Regroupement et supervision (stage professionnel) - LMD0412

Modalités d'évaluation : Soutenance (présentation en regroupement) - Quitus de présence/présentation.

Un regroupement aura lieu en mars et aura pour objet, via une présentation à l'aide d'un support (e.g., powerpoint), la présentation du lieu de stage, des missions quotidiennes et de la/des mission(s) principales telle(s) qu'elle(s) a/ont été définie(s) à cette date, et la présentation de la méthode adoptée pour mener cette mission.

UE 42 Stage recherche : Démarche fondamentale et appliquée - LMD042

Modalités d'évaluation : Dossier (rapport de stage laboratoire)

L'objectif est de mieux connaître les activités de recherche d'un laboratoire et de mettre en application ses connaissances théoriques et méthodologiques au service de missions de terrain (e.g., sensibilisation, formation) et de projets de recherches. Une liste de missions est proposée en début d'année. Les étudiant·es se positionnent pour prendre en charge et mener à bien a minima deux missions (une mission fondamentale et une mission appliquée). Chacune est supervisée par un membre de l'équipe pédagogique. Un rapport de stage laboratoire est rédigé.
Les étudiant·es sont également conviés aux séminaires et évènements (e.g., soutenances de thèse) du laboratoire C2S (consulter régulièrement l'agenda du C2S).

UE 43 Travail d'étude et de recherche (TER) - LMD043

EC1 Mémoire recherche (TER) - LMD0431

Modalités d'évaluation : Dossier (mémoire recherche) + Soutenance

Enseignante responsable : Tiphaine HUYGHEBAERT-ZOUAGHI

L'objectif est d'aider l'étudiant·e à acquérir la maîtrise des principales étapes de la recherche scientifique en psychologie. Les encadrant·es de TER et leurs thématiques d'encadrement sont présenté·e·s en début de document.
Le mémoire de recherche sera à soutenir devant un jury composé du directeur de recherche et d'un autre membre de l'équipe de recherche. La présentation devra être de 10 minutes, illustrée d'un PowerPoint, et sera suivie de questions de la part du jury.
Directeurs de recherche des travaux de Master 2 (voir leurs thématiques de recherche sur www.univ-reims.fr/c2s et leurs thématiques d'encadrement en début de document) :

Sophie Berjot, Pr
Sylvain Caruana, MCF
Régis Lefeuvre, MCF
Tiphaine Huyghebaert-Zouaghi, MCF

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'un éventuel financement (allocation de recherche, CIFRE, etc.).

EC2 Regroupement et supervision (TER) - LMD0432

Modalités d'évaluation : Soutenance (présentation en regroupement) - Quitus de présence/présentation.

Un regroupement aura lieu au début du second semestre (fin janvier). Son objectif sera de présenter l'état d'avancement du mémoire de recherche. Il se déroulera sur une demi-journée au cours de laquelle les étudiants feront une présentation ppt de leur mémoire et des questions qu'ils pourraient avoir concernant ce mémoire.

CODE DE DEONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES

De mars 1996, actualisé en février 2012, actualisé en 2021

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, Collectifs des psychologues UFMICT-CGT Santé Action Sociale, Collectif des PsyEN du SE UNSA, Collectif des PSYEN du SNES-FSU, Collectif des psychologues du SNUIPP FSU, CNCDP, CPCN, FENEPSY, FFPP, OFPN, PELT, PSYCLIHOS, Reliance et travail, SFP, SNP, SPPN.

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

PRÉAMBULE

L'usage professionnel du titre de psychologue est défini par l'article 44 de la loi n°85-772 du 25 juillet 1985 complété par l'article 57 de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 qui fait obligation aux psychologues de s'inscrire sur les listes ADELI.
Le présent code de déontologie s'applique aux personnes titulaires du titre de psychologue, quels que soient le mode et le cadre d'exercice, y compris celui de la recherche et de l'enseignement.
Il engage aussi l'ensemble des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs en psychologie de la 16ème section du Conseil National des Universités, qui contribuent à la formation initiale et professionnelle des psychologues.
Il engage également les étudiant·e·s en psychologie, notamment dans le cadre des stages en formation initiale ou professionnelle.
Le respect de ces règles vise à protéger le public des mésusages de la psychologie.
Les organisations professionnelles signataires du présent Code s'emploient à s'y référer et à le faire connaître. Elles apportent, dans cette perspective, soutien et assistance à leurs membres.

PRINCIPES GÉNÉRAUX

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

Principe 1 : Respect des droits fondamentaux de la personne

La·le psychologue réfère son exercice aux libertés et droits fondamentaux garantis par la loi et la Constitution, par les principes généraux du Droit communautaire et par les conventions et traités internationaux. Elle·il exerce dans le respect de la personne, de sa dignité et de sa liberté.
La·le psychologue s'attache à respecter l'autonomie de la personne et en particulier son droit à l'information, sa liberté de jugement et de décision. Toute personne doit être informée de la possibilité de consulter directement la·le psychologue de son choix.

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

La le psychologue est soumis·e à une obligation de discrétion. Elle·il s'astreint au secret professionnel et à la confidentialité qui doivent être garantis dans ses conditions d'exercice. En toutes circonstances, elle·il en informe les personnes concernées et recherche leur consentement

éclairé. Elle·il respecte le principe fondamental que nul ne peut être contraint de révéler quoi que ce soit sur lui-même.

Principe 3 : Intégrité et probité
En toutes circonstances, la·le psychologue respecte les principes éthiques, les valeurs d'intégrité et de probité inhérents à l'exercice de sa profession. Elle·il a pour obligation de ne pas exploiter une relation professionnelle à des fins personnelles, religieuses, sectaires, politiques, ou en vue de tout autre intérêt idéologique. Elle·il prend en considération les utilisations qui pourraient être faites de ses interventions et de ses écrits par des tiers.

Principe 4 : Compétence
La·le psychologue tient sa compétence :
- de connaissances théoriques et méthodologiques acquises dans les conditions définies par l'article 44 de la loi du 25 juillet 1985 modifiée, relative à l'usage professionnel du titre de psychologue ;
- de l'actualisation régulière de ses connaissances ;
- de sa formation à discerner son implication personnelle dans l'approche et la compréhension d'autrui.

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

Principe 5 : Responsabilité et autonomie professionnelle
Dans le cadre de sa compétence professionnelle et de la nature de ses fonctions, la·le psychologue est responsable, en toute autonomie, du choix et de l'application de ses modes d'intervention, des méthodes ou techniques qu'elle·il conçoit et met en œuvre, ainsi que des avis qu'elle·il formule.
Elle·il défend la nécessité de cette autonomie professionnelle inhérente à l'exercice de sa profession notamment auprès des usagers, employeurs ou donneurs d'ordre. Au préalable et jusqu'au terme de la réalisation de ses missions, elle·il est attentif·ve à l'adéquation entre celles-ci et ses compétences professionnelles.
Elle·il peut exercer différentes missions et fonctions. Il est de sa responsabilité de les distinguer et de faire distinguer leur cadre respectif.

Principe 6 : Rigueur et respect du cadre d'intervention
Les dispositifs méthodologiques mis en place par la·le psychologue répondent aux objectifs de ses interventions, et à eux seulement.
Les modes d'intervention choisis et construits par la·le psychologue doivent pouvoir faire l'objet d'une explicitation raisonnée et adaptée à son interlocuteur, ou d'une argumentation contradictoire avec ses pairs de leurs fondements théoriques et méthodologiques.

TITRE I - EXERCICE PROFESSIONNEL

CHAPITRE I DÉFINITION DE LA PROFESSION

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

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

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

CHAPITRE II CONDITIONS D'EXERCICE

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

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

Article 6 : L'exercice professionnel de la·du psychologue nécessite une installation appropriée dans des locaux adéquats et qui garantissent la confidentialité. La·le psychologue dispose de moyens suffisants et adaptés à ses actes professionnels et aux publics auprès desquels elle·il intervient.
Elle·il protège contre toute indiscrétion 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 faite par la·le psychologue porte exclusivement sur des personnes qu'elle·il 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'use 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 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 pourles participant·es. Celles·ceux-ci ont droit à une information intelligible portant sur les objectifs, la procédure de la recherche et sur tous les aspects pouvant influencer leur consentement. Elle·ils doivent également savoir qu'elles·ils gardent à tout moment leur liberté de participer ou non, sans que cela puisse avoir sur eux quelque conséquence que ce soit.

Article 49 : Si, pour des motifs de validité scientifique et de stricte nécessité méthodologique, la·le participant·e ne peut être entièrement informé·e des objectifs de la recherche, il est admis

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

Article 50 : Lorsqu'une personne n'est pas en mesure d'exprimer un consentement libre et éclairé, la·le chercheuse·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.