

# MASTER PSYCHOLOGIE SOCIALE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS

Année intermédiaire (PSTO)

Spécialisation en  
Insertion professionnelle,  
Risques-Psycho-Sociaux  
et Qualité de Vie  
au Travail.

**Responsable de la spécialité :**  
Pr Sophie Berjot

**Laboratoire d'adossement :**

Laboratoire de Psychologie C2S - EA 6291

**Secrétariat du laboratoire :**  
03 26 91 37 91

**Secrétariat de Psychologie :**  
03 26 91 36 48 - masters-psycho@univ-reims.fr

**Site internet :**  
<http://www.univ-reims.fr/departement-de-psychologie>

**UFR**  
Lettres et  
Sciences Humaines





## Master de Psychologie Sociale du travail et des Organisations

Insertion professionnelle, Risques Psycho-sociaux et Qualité de vie au Travail



### 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

### Partenaires du Master :



## Equipe pédagogique

### Enseignants-chercheurs URCA

BERJOT Sophie PU Psychologie	<a href="mailto:sophie.berjot@univ-reims.fr">sophie.berjot@univ-reims.fr</a> <a href="tel:06.35.91.36.37">06.35.91.36.37</a>	UE2EC1 (12h) : initiation entretiens UE2EC2 (12h) ; entretiens professionnels UE3 EC2 (24h) : Soi, identité personnelle et professionnelle UE5 EC2 (6h) : Méthodologie/questionnaires UE6 EC1 (12h) : Retour de stage UE11EC1 (7h) : Les modèles du chômage* UE12EC2 (8h) : Evaluation du burnout UE12EC2 (12h) : Construction d'outils UE12EC2 (4h) : Les outils en santé psychologique UE13EC2 (10h) : Statistiques sur informatique UE15EC1 (12h) : Préconisations et psy positive*
CARUANA Sylvain MCF Psychologie	<a href="mailto:Sylvain.caruana@univ-reims.fr">Sylvain.caruana@univ-reims.fr</a>	UE3 EC3 (12h) : Psychologie sociale appliquée UE5 EC2 (6h) : Méthodologie : ingénierie UE8 EC1 (9h) : Pouvoir et Leadership UE9 EC1 (12h) : Justice organisationnelle UE11EC2 (9h) : Ingénierie 2 UE15EC2 (6h) : Appels d'offre en insertion
COMBES-JORET Monique MCF HDR en gestion & Management	<a href="mailto:Monique.combes@univ-reims.fr">Monique.combes@univ-reims.fr</a>	UE15EC1 (6h) : Accompagner le changement
GIERSKI Fabien MCF Psychologie		UE1EC1 (10h) : Anglais
GREBOT Elisabeth MCF Psychologie	<a href="mailto:elisabeth.grebot@univ-reims.fr">elisabeth.grebot@univ-reims.fr</a>	UE2 EC3 (12h) : Tests UE12EC1 (10h) : Entretiens d'aide UE12EC2 (6h) : Evaluation du stress
HUYGHEBAERT Tiphaine MCF Psychologie	<a href="mailto:tiphaine.huyghebaert@univ-reims.fr">tiphaine.huyghebaert@univ-reims.fr</a>	UE2EC2 (12h) ; entretiens professionnels UE4 EC2 (24h) : Psychologie des organisations UE11EC1 (8h) : Motivation* UE12EC1 (8h) : Focus groups UE14EC2 (15h) : Psychologie des organisations
LEFEUVRE Régis MCF Psychologie	<a href="mailto:regis.lefeuvre@univ-reims.fr">regis.lefeuvre@univ-reims.fr</a>	UE3 EC3 (12h) : Psychologie sociale appliquée UE5 EC2 (6h) : Méthodologie : ingénierie UE8 EC1 (9h) : Pouvoir et Leadership UE8 EC2 (18h) : Présentation de soi UE11EC1 (7h) : Présentation de soi UE11EC2 (10h) : Ingénierie 1
LEGRAND Fabien MCF STAPS	<a href="mailto:Fabien.legrand@univ-reims.fr">Fabien.legrand@univ-reims.fr</a>	UE12EC2 (6h) : Quantifier le stress UE13EC2 (8h) : Statistiques sur informatique
OLIVIER Marie MCF Psychologie	<a href="mailto:Marie.olivier@univ-reims.fr">Marie.olivier@univ-reims.fr</a>	UE2 EC3 (12h) : Tests UE7 EC1 (24h) : statistiques appliquées UE11EC1 (6h) : La personnalité
ROLAND-LEVY Christine PU Psychologie	<a href="mailto:Christine.Roland-Levy@univ-reims.fr">Christine.Roland-Levy@univ-reims.fr</a>	UE13EC1 (20h) : Economic psychology
SADER Myra ATER en gestion	<a href="mailto:myra.sader@univ-reims.fr">myra.sader@univ-reims.fr</a>	UE8 EC3 (18h) : Intercultural psychology
STEFANIAK Nicolas MCF Psychologie	<a href="mailto:Nicolas.stefaniak@univ-reims.fr">Nicolas.stefaniak@univ-reims.fr</a>	UE5 EC1 (24h) : Statistiques
TILLOY Céline MCF en droit social	<a href="mailto:Celine.tilloy@univ-reims.fr">Celine.tilloy@univ-reims.fr</a>	UE14EC1 (15h) : Droit social
VOISIN Dimitri MCF Psychologie	<a href="mailto:Dimitri.voisin@univ-reims.fr">Dimitri.voisin@univ-reims.fr</a>	UE1EC1 (10h) : Anglais UE3 EC1 (24h) : processus conscients et inconscients UE11EC2 (6h) : Menaces envers les chômeurs UE11EC2 (10h) : Ingénierie 3

## Intervenants Professionnels

DEGUERNE Delphine Psychologue, Consultante MAST URCA	<a href="mailto:Delphine.deguerne@gmail.com">Delphine.deguerne@gmail.com</a>	UE1EC1 (12h) : Préparation au stage UE9 EC2 (18h) : Qualité de vie au travail UE11EC1 (2h) : Nouvelles formes de management UE12EC1 (4h) : Entretien professionnel UE12EC1 (6h) : Entretien de projet UE14EC1 (4h) : Management des groupes 2 UE15EC1 (8h) : Prévention secondaire UE15EC1 (10h) : Prévention tertiaire et préconisations UE15EC1 (4h) : Consultation de souffrance travail UE15EC2 (9h) : Bilans de compétences 1
ANDRE CAROLINE JURISTE		UE1EC4 (10h) : droit social
BOUDJEMAA Sonia, psychologue social et ingénieur de formation au GIP Formation Continue de Reims	<a href="mailto:Sonia.Boudjemaa@ac-reims.fr">Sonia.Boudjemaa@ac-reims.fr</a>	UE7EC2 (24h) : Méthodologie professionnelle (formation des formateurs)
CAKIR Tayfun, Conseiller prévention Risque/Sécurité Rectorat de Reims	<a href="mailto:tayfun.cakir@ac-reims.fr">tayfun.cakir@ac-reims.fr</a>	UE15EC1 (8h) : RPS dans la fonction publique
CHER Adeline Ergonome, resp pôle ergonomie et RPS CARSAT Nord-Est	<a href="mailto:adeline.cher@carsat-norddest.fr">adeline.cher@carsat-norddest.fr</a>	UE4 EC1 (12h) : Métiers des RPS
CHOBRIAT Jérémy, Médecin du travail (Reims Santé au Travail)	<a href="mailto:jchobriat@smirr.fr">jchobriat@smirr.fr</a>	UE14EC1 (6h) : Aspects médicaux RPS
BIF Alexandrine Psychologue, GRETA de la Marne	<a href="mailto:alexandrine.bif@gretamarne.com">alexandrine.bif@gretamarne.com</a>	UE13EC1 (6h) : Connaissance dispositifs UE15EC2 (6h) : Bilans de compétences 2 UE15EC2 (4h) : Méthodes d'intervention insertion
FUSTE Laurence Consultante en développement personnel, APEC	<a href="mailto:Laurence.FUSTE@apec.fr">Laurence.FUSTE@apec.fr</a>	UE12EC1 (10h) : Entretien motivationnel
GODON Ingrid Psychologue (Jarry Conseils)	<a href="mailto:Ingrid.godon@gmail.com">Ingrid.godon@gmail.com</a>	UE12EC1 (12h) : Entretien de restitution tests
LOMBART Nicolas, Ingénieur Conseil - Carsat Nord-Est	<a href="mailto:Nicolas.lombart@univ-reims.fr">Nicolas.lombart@univ-reims.fr</a>	UE14EC1 (9h) : Gestion des risques / DU
PATY Benjamin Psychologue INRS	<a href="mailto:benjamin.paty@mageos.com">benjamin.paty@mageos.com</a>	UE15EC1 (4h) : Diagnostiques RPS
SIROT Melisande Psychologue (APEC)	<a href="mailto:Melisande.sirot@yahoo.fr">Melisande.sirot@yahoo.fr</a>	UE4 EC1 (12h) : Métiers de l'insertion UE15EC2 (6h) : Méthodes d'intervention insertion
SCHIFFLER Frédéric Ingénieur d'études, C2S	<a href="mailto:Frederic.schiffler@univ-reims.fr">Frederic.schiffler@univ-reims.fr</a>	UE5 EC2 (6h) : Méthodologie : logiciels UE9 EC1 (6h) : Justice organisationnelle
TOUATI Karima (psychologue GRETA) Psychologue consultante	<a href="mailto:Karima.touati@gretamarne.com">Karima.touati@gretamarne.com</a>	UE11EC2 (6h) : Réforme formation continue UE13EC1 (5h) : Connaissance dispositifs UE14EC1 (8h) : Management des groupes 1 UE15EC2 (8h) : Dispositifs d'intervention et d'insertion
TOURNIER Myriam Psychologue consultante GIP Formation Continue	<a href="mailto:myriam.510@hotmail.fr">myriam.510@hotmail.fr</a>	UE14EC2 (12h) : Psychologie des organisations
		UE7 EC2 (24h) : méthodologie : formation formateurs*

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

\*\* cours dispensés GRETA de la Marne

## Contacts administratifs

### Secrétariat des Masters de Psychologie

URCA UFR Lettres et Sciences humaines  
Bâtiment 17 (1<sup>er</sup> étage)  
57 rue Pierre Taittinger 51096 Reims cedex  
Tél. 03.26.91.36.48  
[masters-psycho@univ-reims.fr](mailto:masters-psycho@univ-reims.fr)

Horaires d'ouverture  
(Hors vacances universitaires) : Tous les jours de 8h à 11h30 et de 14h à 16h30

### Secrétariat du Laboratoire de Psychologie C2S, EA 6291

URCA UFR Lettres et Sciences humaines  
Bâtiment 13 (Rez-de-chaussée Haut) Bureau R238 ou R224  
57 rue Pierre Taittinger 51096 Reims cedex  
Tél. 03.26.91.37.91  
C2S Laboratoire <[c2s@univ-reims.fr](mailto:c2s@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](mailto: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>

## *Dates à retenir Master 1*

**Pré rentrée :** Lundi 10 septembre 2018 9h

**Début des cours :** Lundi 10 septembre 2018

**Examens du semestre 1 :** 10 décembre 2018 – 11 janvier 2019

**Jury du semestre 1 :** 4 février 2019

**Affichage des résultats du semestre 1 :** 7 février 2019

**Début des cours du semestre 2 :** lundi 14 janvier 2019

**Rendu du mémoire et rapport de stage session 1:** lundi 13 mai 2019

**Examens du semestre 2 :** lundi 6 mai 2019 – vendredi 24 mai 2019

**Soutenances session 1 :** semaine du 27 mai 2019

**Jury du semestre 2 :** mardi 4 juin 2019

**Résultat du semestre 2 :** Jeudi 6 juin 2019

**Rendu du mémoire et rapport de stage session 2 :** lundi 3 juin 2019

**Session 2 - rattrapages d'examens des S1 et S2 :** du 11 au 28 juin.

**Soutenances session 2 :** du 1<sup>er</sup> juillet au 5 juillet 2019

**Jury de la session 2 :** 10 juillet 2019

**Résultats de la session 2 :** 12 juillet 2019

## *Dates à retenir Master 2*

**Pré rentrée :** Lundi 10 septembre 2018 - 10h30

**Début des cours :** Mardi septembre 2018

**Examens du semestre 1 :** les 30 et 31 janvier 2019

**Jury du semestre 1 :** 15 février 2019

**Affichage des résultats du semestre 1 :** 16 février 2019

**Rendu du mémoire et rapport de stage session 1 :** lundi 20 mai juin 2019

**Soutenances session 1 :** semaine du 27 mai 2019

**Jury du semestre 2 :** mardi 4 juin 2019

**Résultat du semestre 2 :** Jeudi 6 juin 2019

**Rendu du mémoire et rapport de stage session 2 :** vendredi 23 aout 2019 (26 aout en format papier)

**Soutenances session 2 :** 6 et 7 septembre 2019

**Jury de la session 2 :** 10 septembre 2019

**Résultats de la session 2 :** 11 septembre 2018

# Contenu de la formation

## Année 1

## Semestre 7 : Tableau récapitulatif

			<i>Coef</i>	<i>Session 1</i>	<i>Session 2</i>	<i>Présentiel</i>
	<b>UE1 COMPETENCES TRANSVERSALES</b>		<b>5</b>			<b>66</b>
UE1 EC1	Fabien Gierski et Dimitri Voisin	Anglais*	2	2 CC	OT	20
UE1 EC2		Option libre 1 ou stage 50h*	1	ET 2h	ET 2h	24
UE1 EC3	Delphine Deguerne (psychologue du travail)	Pré-professionnalisation: Prépa au stage	1	DO	DO	12
UE1 EC4	Caroline André (Juriste)	Initiation au droit social***	1	CC+OT	OT	10
	<b>UE2 OUTILS DU PSYCHOLOGUE</b>		<b>4</b>			<b>48</b>
UE2 EC1	Sophie Berjot	Entretiens Initiation*	1	DO	DO	12
UE2 EC2	Tiphaine Huyghebaert (groupe 1) / Sophie Berjot (groupe 2)	Entretiens Professionnels **	1	DO	ET 1h30	12
UE2 EC3	Marie Olivier (6 séances) / Elisabeth Grebot (6 séances)	Tests	2	2 CC	ET 1h30	24
	<b>UE3 PSYCHOLOGIE SOCIALE</b>		<b>9</b>			<b>72</b>
UE3 EC1	Dimitri Voisin	Processus conscients et inconscients	3	ET 1h30	ET 1h30	24
UE3 EC2	Sophie Berjot	Soi, identité personnelle et professionnelle	3	ET 1h30	ET 1h30	24
UE3 EC3	Régis Lefeuvre / Sylvain Caruana	Psychologie sociale appliquée	3	ET 1h30	ET 1h30	24
	<b>UE4 PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL ET DES ORGANISATIONS</b>		<b>6</b>			<b>48</b>
UE4 EC1	Mélisande Sirot (psychologue APEC) et Sophie Berjot	Métiers de l'insertion/RPS	3	2 CC	DO	24
UE4 EC2	Tiphaine Huyghebaert	Psychologie des organisations	3	ET 1h30	ET 1h30	24
	<b>UE5 methodologie de la recherche et statistiques</b>		<b>6</b>			<b>48</b>
UE5 EC1	Nicolas Stéfaniak	Statistiques	3	ET 2h	ET 2h	24
UE5 EC2	Régis Lefeuvre / Sophie Berjot / Sylvain Caruana / Frédéric Schiffler	Méthodologie*	3	ET 1h30	ET 1h30	24
		<b>Total Semestre 1</b>	<b>30</b>			<b>282</b>

\* cours mutualisés avec la mention clinique

\*\* cours mutualisés avec la mention Ressources Humaines

\*\*\* cours mutualisés avec la mention Management Sectoriel

## Semestre 8 : Tableau récapitulatif

			<i>Coef</i>	<i>Session 1</i>	<i>Session 2</i>	<i>Présentiel</i>
			-	-	-	
	<b>UE6 PROFESSIONNALISATION</b>		<b>4</b>			<b>12</b>
UE6 EC1	Sophie Berjot	Retour de stage/supervision	1	DO	DO	12
UE6 EC2		Stage (150h) 1 mois début semestre <sup>a</sup>	3	SDO	SDO	
	<b>UE7 METHODOLOGIES ET STATISTIQUES</b>		<b>4</b>			<b>48</b>
UE7 EC1	Marie Olivier	Statistiques appliquées*	4	ET 1h	ET 1h	24
UE7 EC2	GIP FC (dispensée au GIP sur 4 jours pleins)	Méthodologie professionnelle	4	2CC	ET 2h	24
	<b>UE8 PSYCHOLOGIE SOCIALE</b>		<b>6</b>			<b>54</b>
UE8 EC1	S. Caruana (9h) / R. Lefeuvre (9h)	Pouvoir et Leadership	2	ET 1h30	ET 1h30	18
UE8 EC2	Régis Lefeuvre	Présentation de soi	2	ET 1h30	ET 1h30	18
UE8 EC3	Myra Sader	Intercultural psychology ***/**	2	ET 1h30	OT	18
	<b>UE9 PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL</b>					<b>54</b>
UE9 EC1	S. Caruana (6 séances) / F. Schiffler (3 séances)	Justice organisationnelle	2	ET 1h30	ET 1h30	18
UE9 EC2	Delphine Deguerne	Qualité de vie au travail ***	2	ET 1h30	ET 1h30	18
UE9 EC3	Elisabeth Grebot	Psychologie de la santé au travail	2	2CC	ET 1h30	18
	<b>UE10 TRAVAIL D'ETUDE ET DE RECHERCHE</b>		<b>6</b>			<b>0</b>
UE9 EC1		TER		<b>SDO</b>	<b>SDO</b>	
		<b>Total semestre 2</b>	<b>30</b>	<b>S2</b>		<b>168</b>

<sup>a</sup> Stage de 4 semaines sur début du semestre / début des cours à la 5ème semaine

<b>Total Année 1</b>	<b>60</b>	<b>450</b>
----------------------	-----------	------------

\* cours mutualisés avec la mention clinique

\*\*cours mutualisés avec la mention Ressources Humaines

\*\*\* cours mutualisés avec la mention Management Sectoriel

## Semestre 7

### UE 1 : Compétences transversales

- **Ec1 Anglais<sup>a</sup>** (20h)

Enseignants responsables : Dimitri VOISIN et Fabien GIERSKI

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

- **Ec2 Option libre<sup>a</sup>**

L'objectif est d'améliorer et d'entretenir sa culture générale ou d'augmenter l'expérience professionnelle par le biais d'un stage. Dans le cas où l'étudiant opte pour un stage, celui-ci devra être d'une durée de 50h. Il peut se dérouler en structure ou en laboratoire (cf. site du laboratoire pour modalités d'accueil).

- **Ec3 Pré-professionnalisation<sup>a</sup> : préparation au stage (12h)**

Enseignant responsable : Delphine DEGUERNE, psychologue, MAST

L'objectif est ici d'accompagner l'étudiant dans la définition de son projet professionnel et d'identification de structure qui serait adaptée 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, etc.) et la connaissance du tissu socio-professionnel local.

- **Ec4 Initiation au droit social<sup>c</sup>** (10h)

Enseignant responsable : Caroline André (juriste)

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 2 : Outils du psychologue

- **Ec1 Initiation à l'entretien<sup>a</sup>** (12h)

Enseignant responsable : Sophie BERJOT

Ce cours constitué de 6 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).

- **Ec2 Entretien professionnel<sup>a+b</sup>** (12h)

Enseignants responsables : Sophie BERJOT / Tiphaine HUYGHEBAERT

Ce cours constitué de 6 séances de travaux dirigés a pour objectif, pour les étudiants ayant suivi le cours d'initiation, d'entraîner l'étudiant à la pratique de l'entretien (en particulier semi-directif), de lui apprendre à réaliser et suivre un guide d'entretien et de lui donner quelques expériences dans la gestion de la relation à autrui dans un contexte minimal. Il s'agira également d'enseigner à l'étudiant l'analyse du discours ainsi produit par un interlocuteur afin de favoriser son traitement de façon rigoureuse et la plus valide possible. Les cours seront dispensés par des intervenants différents en fonction du parcours d'étude et adaptés au futur contexte professionnel de l'étudiant (e.g. travail/recrutement, clinique). Des exercices pratiques seront proposés qui devront être enregistrés (donc prévoir un moyen d'enregistrer en mp3 soit un téléphone soit un dictaphone).

- **Ec3 Tests<sup>b</sup>** (12h + 12h)

Enseignants responsables : Marie OLIVIER / Elisabeth GREBOT

Ce cours constitué de 12 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 maîtrise la passation (apprentissage des conditions de passations, des contraintes liées à son utilisation, etc.) , la codification (savoir utiliser un manuel de test) et sa restitution (en particulier sous la forme de rédaction de rapports de synthèse) 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. Ce cours est mutualisé avec les étudiants du master Ressources Humaines.

### UE 3 : Psychologie sociale

- **Ec1 Processus conscients et inconscients dans le jugement et des comportements (24h)**

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, identité personnelle et professionnelle (24h)**

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 soit est menacé et les principales conséquences des menaces identitaires. Savoir construire un dispositif de remédiation à des problématiques du Soi.

- **Ec3 Psychologie sociale appliquée (24h)**

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 4 : Psychologie du travail et des organisations

- **Ec1 Métiers de l'insertion et des RPS (24h)**

Enseignants responsables : Mélisande SIROT (psychologue du travail, APEC) / Adeline CHER (ergonome, CARSAT Nord-Est)

Partie sur l'insertion (6 séances par M. Sirot) :

Il s'agira dans ce cours 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.
- Permettre aux étudiants de valoriser leur candidature par des connaissances théoriques et pratiques basiques sur les types d'intervention proposés.
- Passer de la réflexion théorique aux pratiques d'intervention.

Partie sur les RPS (6 séances par A. Cher) :

Il s'agira de présenter l'environnement RPS (les acteurs, leurs rôles et fonction) et les différents métiers gravitant autour des questions de Risques Psycho-sociaux et Qualité de vie au travail.

- **Ec2 Psychologie des organisations (24h)**

Enseignant responsable : Tiphaine HUYGHEBAERT

L'objectif du cours est de proposer un premier socle de connaissances en psychologie des organisations, indispensable à la compréhension de problématiques traitées lors du semestre suivant au sein des UE8 et 9.

Dans un premier temps, ce cours reviendra notamment sur l'évolution des approches théoriques de psychologie du travail et des organisations, il introduira aux champs d'application de cette discipline, et explorera plus précisément certaines des réalités organisationnelles, managériales, groupales et individuelles que recouvre la psychologie du travail et des organisations.

Dans un second temps, via l'étude approfondie de travaux scientifiques récents, des enseignements applicatifs et pratiques seront identifiés et capitalisés.

## UE 5 : Méthodologie de la recherche et statistiques

- **Ec1 Statistiques<sup>a</sup> (24h)**

Enseignant responsable : Nicolas STEFANIAK

Maitriser les compétences de base de statistique nécessaire à la conduite autonome d'un traitement de donnée issue de la recherche et à la compréhension d'un compte rendu de recherche. Il s'agira également de pouvoir maitriser ces analyses en utilisant un logiciel de statistiques.

- **Ec2 Méthodologie<sup>a</sup> (24h décomposées en 12h, 6h, et 6h)**

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 / S. Caruana, 12h), la méthode du questionnaire, ses qualités ainsi que ses utilisations (S. Berjot, 6h), et les atouts, contraintes et limites des expérimentations sous logiciel (F. Schiffler, 6h).

## Semestre 8

### UE 6 : Professionnalisation

- **Ec1 Retour sur stage / Supervision<sup>a</sup> (12h)**

Enseignant responsable : Sophie BERJOT

L'objectif est ici de prendre un temps pour analyser l'expérience de terrain et les éventuels problèmes rencontrés sur le terrain de stage et aider les étudiants à élaborer des solutions pertinentes pour résoudre les problèmes sur la base de leurs savoirs et théories.

- **Ec2 Stage (150h)**

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.

### UE 7 : Méthodologie et statistiques

- **Ec1 Statistiques appliquées<sup>a</sup> (24h)**

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 professionnelle (24h)**

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 4 journées de formation de formateurs (ingénierie pédagogique, gérer et s'adapter aux groupes, etc). Ces cours auront lieu au GIP FC de Reims – 17 bld de la Paix - Reims.

## UE 8 : Psychologie sociale

- **Ec1 Pouvoir et leadership dans les organisations (18h)**

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 - conseil.

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 (18h)**

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 efficaces 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.

- **Ec3 Intercultural psychology<sup>b+c</sup> (18h)**

Enseignant responsable : Myra SADER

Permettre aux étudiants de comprendre les spécificités d'une gestion internationale des équipes et d'envisager une carrière à l'international. Ce cours sera dispensé en anglais et sera mutualisé avec les masters Management sectoriel et Ressources Humaines.

## UE 9 Psychologie du travail

- **Ec1 Justice sociale et organisationnelle (18h)**

Enseignant responsable : Sylvain CARUANA

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 événements réels issus de situations professionnelles ou de documents presse.

- **Ec2 Qualité de vie au travail <sup>b</sup> (18h)**

Enseignant responsable : Delphine DEGUERNE, MAST

Ce cours vise à acquérir les éléments définitoires de cette notion de QVT mais également de comprendre les contextes dans lesquels elle 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. Ce cours sera mutualisé avec le master Ressources Humaines.

- **Ec3 Psychologie de la santé au travail (18h)**

Enseignant responsable : Elisabeth GREBOT

Ce cours vise à aborder la question de la santé au travail, à travers les pathologies fréquemment rencontrées qui seront présentées tant au niveau de leur symptomatologie que de leurs conséquences personnelles et organisationnelles. Il s'agira de présenter les principaux modèles de psychologie de la santé appliqués au travail et d'aborder la question de sa mise en pratique au sein des organisations par le psychologue du travail. Ce cours servira notamment à aborder celui de M2 sur les 'consultations de souffrance au travail.

## UE 10 Travail d'étude et de recherche

- **Ec1 TER – Volume horaire : Travail personnel de l'étudiant**

Enseignant responsable : Régis LEFEUVRE

Ce travail vise à faire acquérir à l'étudiant les principales étapes de la recherche scientifique en psychologie, de la lecture de la littérature à la rédaction d'un compte rendu de recherche.

### Nom et thématiques des encadrants :

#### **Sophie Berjot :**

Identité et conséquences de la menace identitaire en situation professionnelle (e.g., stress, burnout, motivation, comportements organisationnels). Il est possible d'étudier des causes de la menace (caractéristiques du travail, discrimination, etc) comme des conséquences (estime de soi, burnout, etc).

#### **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), des personnes (perception des leaders, perception selon le statut social) ou des situations (chômage, entretien de recrutement). Justice organisationnelle.

#### **Tiphaine Huyghebaert :**

Environnement professionnel (e.g., caractéristiques managériales, contraintes et ressources de travail) et conséquences sur la santé, les attitudes, et les comportements des professionnels (e.g., engagement au travail, interférence vie privée-vie professionnelle) au travers de divers mécanismes psychologiques (e.g., besoins psychologiques, motivation).

#### **Régis Lefeuve :**

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 :**

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 2

### Semestre 9 : Tableau récapitulatif

			<i>Coef</i>	<i>Session 1</i>	<i>Session 2</i>	<i>Présentiel</i>
	<b>UE11 PSYCHOLOGIE SOCIALE APPLIQUEE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE</b>		<b>6</b>			<b>77</b>
EC1	<b>Psychologie sociale et insertion professionnelle</b>		<b>3</b>	ET 2h	ET 2h	<b>36</b>
	Régis Lefeuvre (MCF Psycho, URCA)	Présentation de soi				7
	Tiphaine Huyghebaert (MCF psycho, URCA)	Motivation*				8
	Sophie Berjot (Pr URCA)	Les modèles du chômage*				7
	E. Grebot (MCF psycho, URCA)	Conséquences psychologiques du chômage				6
	Marie Olivier (MC URCA)	La personnalité				6
	Delphine Deguerne (psychologue)	Nouvelles formes de management				2
EC2	<b>Psychologie sociale et économie</b>		<b>3</b>	CC	DO	<b>41</b>
	Dimitri Voisin (MC URCA)	Menace chômeurs				6
	Karima Touati (psychologue GRETA Marne)	Réforme de la formation continue				6
	Régis Lefeuvre (MC psycho URCA)	Ingénierie (1)				10
	Sylvain Caruana (MC psycho URCA)	Ingénierie (2)				9
	Dimitri Voisin (MC URCA)	Ingénierie (3)				10
	<b>UE12 METHODOLOGIES PSYCHOSOCIALE</b>		<b>6</b>			<b>86</b>
EC1	<b>Observation, entretien, questionnaire</b>		<b>3</b>	CC	DO	<b>50</b>
	Elisabeth Grebot (MCF psycho URCA)	Observation et Entretiens d'aide				10
	Delphine Deguerne (psychologue)	Entretien professionnel				4
	Ingrid Godon (psychologue Jarry Conseil)	Entretien de restitution de tests				12
	Laurence Fuste (Consultante APEC)	Entretien motivationnel				10
	Tiphaine Huyghebaert (MCF psycho URCA)	Focus group				8
	Delphine Deguerne (psychologue)	Entretien de projet				6
EC2	<b>Méthodes quantitatives</b>		<b>3</b>	C.C.	0	<b>36</b>
	Elisabeth Grebot (MC Psycho URCA)	Evaluation du stress				6
	Sophie Berjot (Pr Psycho URCA)	Evaluation du burnout				8
	Sophie Berjot (Pr Psycho URCA)	Construction d'outils et validité				12
	Fabien Legrand (MCF HDR Staps URCA)	Quantifier l'état de stress				6
	Sophie Berjot (Pr Psycho URCA)	Les outils de la santé psychologique				4
	<b>UE13 PRE PROF., STAT/INFORMATIQUE, ANGLAIS</b>		<b>6</b>			<b>49</b>
EC1	<b>Pré professionnalisation et anglais</b>		<b>3</b>	C.C.	31	<b>31</b>
	Christine Roland-Levy (Pr psycho URCA)	<i>Economic psychology</i>				20
	A. Bif/K. Touati (psychologues GRETA)	Connaissance des dispositifs d'insertion				11

EC2	Statistiques/informatique		3	ET 2h		18
	Fabien Legrand (MCF, Staps URCA)	Statistique sur informatique (1)				8
	Sophie Berjot (MCF psycho, URCA)	Statistique sur informatique (2)				10
	<b>UE14 CONNAISSANCE DES ORGANISATIONS ET TISSU PROFESSIONNEL</b>		<b>6</b>			<b>69</b>
EC1	Management		3	ET 2h	ET 2h	42
	Karima Touati (Psychologue GRETA Marne)	Management des groupes (1)				8
	Delphine Deguerne (psychologue)	Management des groupes (2)				4
	Jérémy Chobriat, Reims Santé au Travail	Aspects médicaux et légaux des RPS				6
	Nicolas Lombart (CARSAT)	Gestion des risques/Doc Unique				9
	Céline Tilloy (MC HDR Droit URCA)	Droit du travail				15
EC2	Psychologie des organisations		3	ET 2h	ET 2h	27
	Tiphaine Huyghebaert, MCF, URCA	Psychologie des organisations (1)				15
	Myriam Tournier (psychologue)	Psychologie des organisations (2)				12
	<b>UE15 TECHNIQUES D'INTERVENTION PROFESSIONNELLES</b>		<b>6</b>			<b>91</b>
EC1	Risques psychosociaux et audit psychosocial		3	CC	DO	52
	Benjamin Paty (psychologue, chercheur INRS)	Diagnostic RPS				(4)
	Monique Combes-Joret (Prof Gestion RH)	Accompagner le changement				6
	Delphine Deguerne (psychologue)	Prévention secondaire (an. demande et formations)				8
	Delphine Deguerne (psychologue)	Prévention tertiaire et préconisations				10
	S. Berjot (Pr URCA)	Diagnostic et préconisations en psy positive*				12
	Tayfun Cakir (Conseiller prévention rectorat)	Les RPS dans la fonction publique				8
	Delphine Deguerne (psychologue)	Consultation de souffrance au travail				4
EC2	Dispositifs d'interventions professionnelles		3	CC		39
	Sylvain Caruana (MCF URCA)	Appels d'offre en insertion et connaissance du milieu				6
	Delphine Deguerne (psychologue)	Bilans de compétences -Applications				9
	Alexandrine Bif (Psychologue GRETA Marne)	Bilans de compétences - Méthode, Applications				6
	Alexandrine Bif (Psychologue GRETA Marne)	Méthode d'intervention et d'insertion				4
	Karima Touati (Psychologue GRETA Marne)	Méthode d'intervention et d'insertion				8
	Mélisande Sirot (Psychologue APEC)	Dispositifs d'insertion professionnels et TRE				6
		<b>Total semestre 3</b>	<b>30</b>	<b>S 9</b>		<b>372</b>

\* Ces cours sont mutualisés avec les adultes en formation du GIP Formation Continue et auront lieu au GIP

## Semestre 9

### UE11 : Psychologie sociale appliquée à l'insertion professionnelle

#### **EC1 Psychologie sociale et insertion professionnelle -**

- **Présentation de soi (7h)**, Régis Lefeuvre, MCF URCA

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, MCF URCA

L'objectif de cet enseignement est de définir et 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'études de cas dont seront tirés des enseignements applicatifs et pratiques. Ce cours, mutualisé avec les adultes en formation du GIP FC aura lieu au GIP FC.

- **Les modèles du chômage (7h)**, Sophie Berjot, Pr URCA

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 (7h)**, Elisabeth Grebot, MCF URCA (7h)

Ce cours sera consacré 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.

- **Nouvelles formes de management (2h)**, Delphine Deguerne, psychologue, MAST URCA

Le monde du travail est en perpétuelle évolution et les modes de management également. Avec l'apparition des RPS, l'arrivée de la génération Y en entreprise (...), les managers ont dû s'adapter... et innover en matière de gestion d'équipe. Le rôle du psychologue du Travail est de connaître ces nouvelles formes de management, de former, de conseiller les managers et/ou de proposer des actions de préventions ou de corrections adaptées...

- **La personnalité (6h)**, Marie Olivier, MCF URCA

Ce cours présentera les fondements théoriques des principaux tests de personnalité utilisés dans le cadre de la psychologie au travail. Il sera particulièrement centré sur les travaux de Costa & McCrae, Cattell et Jung."

Modalités d'évaluation : examen terminal 2 heures, sujet tiré au sort parmi les 4 interventions

#### **EC2 Psychologie sociale et économie**

- **Menaces envers les chômeurs (6h)**, Dimitri Voisin, MCF URCA

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).

- **Réforme de la formation continue -1 (6h), Karima Touati (psychologue GRETA)**

Ce module vise à présenter la loi n°2014-288 du 05 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale. L'objectif sera de comprendre en quoi cette réforme vise une réinvention globale du système de formation professionnelle pour renforcer la qualification et la sécurisation des parcours. La mise en place d'ateliers interactifs permettra de réfléchir sur le rôle du psychologue de l'insertion au sein de la réforme pour anticiper sur les risques psycho-sociaux.

- **Ingénierie -1 (10h), Régis Lefeuvre, MCF URCA**

Ce cours vise à mieux définir les différentes utilités que peut faire valoir un psychologue doté d'une bonne culture en psychologie scientifique (Beauvois & Ghiglione, 1989). 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 (souvent via l'expérimentation) la véritable nature des problèmes qu'on lui demande de résoudre. 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 (Buunk & Van Vugt, 2007).

- **Ingénierie -2 (9h), Sylvain Caruana, MCF URCA**

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 -3 (10h), Dimitri Voisin, MCF URCA**

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.

Modalités d'évaluation : Contrôle continu, 2 notes, sous la forme de dossiers.

## **UE12 : Méthodologie psychosociale**

### **EC1 Observation, entretien, questionnaire**

→ **Observation, entretien d'aide et de projet (10h), Elisabeth Grebot, MCF URCA**

Nombreux professionnels mènent des entretiens. C'est pourquoi, nous nous demanderons quelles sont les particularités de l'entretien psychologique, ses difficultés, ses écueils, ses singularités, ses exigences. De plus, l'entretien psychologique est différent selon

- sa visée (diagnostique, recherche, counselling, indication thérapeutique, orientation, etc.) ;

- sa forme (entretien directif, semi-directif, non-directif ; structuré, semi structuré ; etc.) ;

- son référentiel théorique (systémique, rogéien, cognitiviste, psychanalytique, etc.) ;

- l'attitude du psychologue (évaluation, interprétation, soutien, investigation, solution du problème, compréhension) ;

Piaget définissait la méthode clinique comme l'art de converser avec les enfants pour mettre en évidence leurs pensées, leur conception du monde.

Pour Rogers, l'entretien clinique doit être dynamique et centré sur le « client ». Le psychologue doit adopter une *attitude empathique* c'est-à-dire s'immerger, avec le client *dans* le monde subjectif de celui-ci. Il développe la technique dite de reformulation (écho, reflet, clarification, etc.).

L'entretien socratique pratiqué par les psychologues cognitivistes et comportementalistes repose sur la théorie du traitement de l'information et l'utilisation de grilles d'analyse fonctionnelle très utiles pour un psychologue débutant.

Nous étudierons des situations d'entretien accompagnés ou non de profils de personnalité décrits à l'aide du questionnaire en cinq facteurs (*NEO PI-R*) et du questionnaire de personnalité professionnelle (*Strong Interest Inventory*).

## Bibliographie

Mirabel-Saron. C. *L'entretien en thérapie cognitive*- Masson, 2011.  
Poussin G. *Pratique de l'entretien clinique*. Dunod, 2012.  
Rogers, C. *Le développement de la personne*. Paris: Dunod, 1996.  
Watzlawick et al. *Une logique de la communication*, Editions du Seuil, 1967, 1972

- **Entretien professionnel (4h)**, Delphine Deguerne, psychologue, MAST URCA

Depuis mars 2016, l'entretien professionnel est obligatoire en entreprise : c'est un temps spécifique d'échanges entre le salarié et l'employeur. Cet entretien a pour but d'étudier les perspectives d'évolution professionnelles du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Il ne se substitue pas à l'entretien annuel et nécessite, de la part du manager, une posture très particulière pour faciliter l'expression du salarié et le rendre « acteur » de son parcours professionnel.

- **Entretiens de restitution de test (12h)**, Ingrid Godon, psychologue Jarry conseil

Ce module traitera de l'utilisation d'outils à caractère psychotechniques 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.

- **Entretiens motivationnels (10h)**, Laurence Fuste, Consultante en développement personne, APEC de Reims

Les thèmes abordés : l'Entretien Motivationnel. Lorsqu'il est question d'un changement de comportement. Lorsque l'on est face à une personne ambivalente au regard d'un futur changement. Lorsque l'on veut aider à la préparation au changement de comportement. Faire baisser les résistances.

L'objectif : Accompagner le changement

- **Focus group (8h)**, Tiphaine Huyghebaert, psychologue, MCF URCA

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.

- **Entretiens de projets (6h)**, Delphine Deguerne, psychologue, MAST URCA

L'accompagnement des personnes en parcours d'insertion nécessite de maîtriser les différentes techniques d'entretien et de savoir mobiliser la plus pertinente en fonction de la situation. L'objectif est donc d'acquérir une méthode formalisée et adaptée à ce contexte d'intervention. Trois types d'entretien de conseil seront présentés : l'entretien d'accompagnement, l'entretien d'analyse de l'activité et l'entretien d'aide à la décision.

Modalités d'évaluation : Contrôle continu, 2 notes, sous la forme d'un classeur de méthodologie à rendre en fin de semestre. Deux parties seront tirées au sort et évaluées pour leur pertinence/aspect pratique.

## EC2 Méthodes quantitatives

- **Evaluation du stress (6h)**, Elisabeth Grebot, MCF, URCA, psychologie clinique

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).

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

- **Evaluation du burnout (6h), Sophie Berjot, Pr URCA, psychologie sociale**

L'objectif de cet enseignement est de présenter les principaux modèles du burnout et leurs modalités d'évaluation.

- **Construction d'outils et validité (12h), Sophie Berjot, Pr URCA**

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 (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 (évalué par S. Berjot).

- **Quantifier l'état de stress (6h), Fabien Legrand, MCF HDR Staps, URCA**

Après quelques rappels historiques et conceptuels concernant la notion de « stress », l'essentiel du cours portera sur la description des modifications hormonales accompagnant l'état de stress. Les techniques de mesure des concentrations hormonales dans les fluides biologiques seront présentées, et leur utilisation en tant qu'indicateur quantitatif de stress sera évoquée. L'importance des facteurs émotionnels et du soutien social dans les variations de ces réponses hormonales au stress sera explorée en détails. Enfin, ce cours sera conclu par une discussion des liens établis par la littérature entre l'état stress et différentes maladies, avec un accent particulier porté sur le rôle médiateur du système immunitaire.

- **Les outils de la santé psychologique (4h), Sophie Berjot, Pr URCA**

L'objectif de ce cours est de présenter différents outils pour mesurer la santé psychologie et le bien-être afin de se constituer un portefeuille d'outils valides pour une pratique professionnelle tant en insertion qu'en entreprises.

Modalités d'évaluation : Contrôle continu, 2 notes, sous la forme d'un compte rendu d'étapes de construction d'un outil (1 note), ancré théoriquement (1 note)

## UE13 : Pré-professionnalisation

### **EC1 : Pré-professionnalisation et anglais**

- **Economic Psychology (20h), Christine Roland-Levy (en anglais), Pr, URCA**

The lectures will be devoted to a special field of Social Psychology which is applied to economics. It will show how Economic Psychology became a discipline of its own in the recent years. It will also introduce applied psychology in connection with the economic world.

The course will be delivered in English.

Students will have to present a research project both orally (with slides) and as a written document.

- **Connaissance des dispositifs d'insertion professionnelle (11h), Karima Touati et Alexandrine Bif, psychologues, GRETA de la Marne**

Dispositifs d'insertion professionnelle : présentation des différents dispositifs d'accompagnement et prestations d'aide à l'insertion et ré-insertion par type de public et présentation des acteurs majeurs exerçant dans le champ de l'insertion.

Modalités d'évaluation : Contrôle continu, 2 notes.

## EC2 : Statistique / informatique

- **Statistique et Informatique** (8h), Fabien Legrand, MCF HDR URCA (8h) et Sophie Berjot, Pr URCA (10h)

Durant ces cours, les étudiants aborderont sur logiciel les principales notions statistiques utiles pour la recherche (e.g., anova, manova, ancova, analyse factorielle, analyse en cluster)

- **Informatique appliquée** (10h), Sophie Berjot, Pr URCA, psychologie sociale

Seront présentées des techniques statistiques utilisées lors d'audit RPS, à savoir les analyses factorielles exploratoires, les analyses en cluster et les régressions pas à pas.

Modalités d'évaluation : Examen sur machine, 2 heures (1 note).

## UE14 : Connaissance des organisations

### EC1 Management

- **Management des groupes** (8h), Karima Touati, psychologue, GRETA

Ce cours se veut complémentaire au cours du management des groupes encadré par **Delphine DEGUERNE**. Ce module s'intéressera dans un premier temps à valoriser les compétences professionnelles attendues des psychologues de l'insertion pour gérer des situations délicates au sein d'un groupe en formation et pour anticiper sur le décrochage et les risques psycho-sociaux

- **Management des groupes** (4h), Delphine Deguerne, psychologue, MAST URCA

Le Psychologue peut être amené à animer de sessions de formation ou de sensibilisation (notamment en RPS, QVT 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.

- **Aspects médicaux et légaux RPS** (6h), Jérémy Chobriat, Médecin du Travail, Service de Santé au Travail de Reims

- Système de santé au travail :
  - o Organisation générale
  - o Services de santé au travail
  - o Acteurs de l'entreprise
  - o Intervenants externes (IPRP)
  - o Santé – Aptitude
  - o Données générales
  - o Cas des "RPS"
- Maladies Professionnelles - Handicap – Travail
- Invalidité / travailleur handicapé - Agefiph - Cap emploi ...

- **Gestion des risques, document unique** (9h), Nicolas Lombart, CARSAT Nord-est

- 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 :
  - o principes et exemples
  - o comment y intégrer les risques psychosociaux ?

- **Droit du travail** (15h), Céline Tilloy, MCF HDR, Droit social

Cette intervention sur les risques psychosociaux (« RPS ») a pour objet de présenter, sous un angle juridique, la protection contre la souffrance psychologique au travail.

L'émergence de cette nouvelle problématique incite à une approche transversale pour saisir l'ampleur des risques auxquels les entreprises sont en permanence confrontées. Qu'il s'agisse du stress, de la dépression, de l'addiction, du *burn-out*, du suicide, des discriminations ou du harcèlement moral, le Droit doit désormais fournir une réponse pertinente pour tenter d'enrayer la multitude de risques psychosociaux que peuvent subir les salariés dans leurs relations de travail.

La modernisation des formes d'organisation du travail, l'exécution du travail en *open-space*, la connexion virtuelle permanente, la gestion pressante des ressources humaines, la « *culture du surengagement* » des cadres, conduisent à un risque de surmenage ou de mal-être au travail que le droit social ne peut plus ignorer. Les moyens pour y remédier sont nombreux et variés : diagnostics partagés ; plans d'action préventifs ou de crise ; accords collectifs ; formation des managers... voilà autant de solutions juridiques offertes pour retrouver du « bien-être » au travail.

A la frontière du Droit et de la Santé, la protection contre les risques psychosociaux est assez récente. Elle repose cependant sur un riche cadre juridique né sous impulsion européenne, depuis une directive fondatrice du 12 juin 1989. La France s'inscrit désormais pleinement dans l'évolution du droit européen visant à protéger efficacement la santé physique et mentale des travailleurs.

Après une brève introduction visant à esquisser une définition de la notion de risques psychosociaux, le cours sera divisé en trois parties : il conviendra, tout d'abord, de présenter l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur l'employeur (**Partie I**) ; puis, d'étudier les formes de prévention des RPS (**Partie II**) ; enfin, d'aborder, plus spécifiquement, le contentieux qui peut en découler (**Partie III**).

Modalités d'évaluation : Examen terminal, 2 heures, tirage au sort du sujet parmi les intervenants

## EC2 Psychologie des organisations

- **Psychologie des organisations- 1 (15h)**, Tiphaine Huyghebaert, MCF, URCA

L'objectif du cours est de proposer un premier socle de connaissances en psychologie des organisations, indispensable à la compréhension de problématiques traitées au cours des semestres 9 et 10. Ce cours reviendra notamment sur l'évolution des approches théoriques de psychologie du travail et des organisations, il introduira aux champs d'application de cette discipline, et explorera plus précisément certaines des réalités organisationnelles, managériales, groupales et individuelles que recouvre la psychologie du travail et des organisations.

- **Psychologie des organisations- 2 (12h)**, Myriam Tournier, Psychologue Consultante

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

Modalités d'évaluation : Examen terminal (Analyse de cas).

## UE15 : Techniques d'interventions professionnelles

### EC1 Risques psychosociaux et audit psychosocial

- **Mesure des Risques psycho-sociaux et étapes d'un diagnostic (8h)**, Benjamin Paty, psychologue consultant RPS INRS
  - Rôle du consultant rps et "marché des cabinets Rps et experts"
  - Contexte interne, enjeux, acteurs
  - Étapes d'un diagnostic
  - Quels outils pour un diag rps quanti.
  - Quelle forme peut prendre une restitution d'étude.
- **Accompagner le changement (6h)**, Monique Combes-Joret, professeur URCA

Sensibilisation aux attitudes favorables à l'accompagnement du changement dans les organisations

- Les représentations et les bonnes raisons de résister au changement
- l'accompagnement du changement : prendre en compte les invariants et éviter le saut de Tarzan

- **Prévention secondaire (8h)**, Delphine Deguerne, psychologue, MAST URCA

A travers un cas pratique basé sur une demande réelle d'intervention, il sera proposé aux étudiants de :

- élaborer un guide d'analyse de la demande d'un client
- simuler un entretien d'analyse de la demande
- travailler sur l'analyse d'un appel d'offre (informations essentielles, analyse des attentes du client, des objectifs opérationnels...)
- réfléchir à une proposition cohérente

De plus, sera proposé la lecture d'un article comme base d'échange et de débat sur les différentes approches et pratiques des consultants, en matière de RPS.

- **Prévention tertiaire et préconisations (12h)**, Delphine Deguerne, psychologue consultante RPS

Depuis l'émergence des RPS, les psychologues du travail sont particulièrement sollicités pour agir sur leur prévention et leur traitement. En complément des apports théoriques indispensables, ce cours aborde les actions possibles à mettre en place pour intervenir auprès des salariés et des organisations de travail.

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.

- **Psychologie positive et Préconisations en RPS (12h)**, Sophie Berjot, Pr URCA

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.

- **Les RPS dans la fonction publique (8h)**, Tayfun Cakir, Conseiller Prévention Rectorat de Reims

Trois chapitres seront abordés durant ce cours :

- 1- Le code du travail et le code de la fonction publique
- 2- L'organisation de la santé et la sécurité dans la fonction publique
- 3- Les risques psychosociaux et la fonction publique

- **La consultation de souffrance au travail (4h)**, Delphine Deguerne, psychologue, MAST URCA

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.

Modalités d'évaluation : Contrôle continu, 2 notes, sous forme d'un classeur de méthodologie

## EC2 Dispositifs d'intervention professionnelle

- **Appels d'offre en insertion (6h)**, Sylvain Caruana, MCF URCA

Cet enseignement vise à présenter les types d'appel d'offre auxquels les structures peuvent être amenées à répondre dans le milieu de l'insertion professionnelle et des conseils sur la façon d'y répondre.

- **Bilans de compétences : Présentation de la méthode (9h)**, Alexandrine Bif, psychologue, GRETA de la Marne

La démarche bilan est devenue aujourd'hui un dispositif incontournable de l'orientation et de l'insertion professionnelle. Cette intervention vise à faire acquérir les principes de bases pour la réalisation de ce type de prestation. Après un bref rappel de la culture bilan en France, il sera abordé les thèmes suivants : le cadre législatif, les acteurs de la démarche, l'alliance au travail, les différentes étapes, la notion de compétences et de projet professionnel, les effets psychologiques, l'écriture de la synthèse, les outils et les techniques possibles d'investigation.

- **Bilans de compétences et techniques d'évaluation (6h)**, Delphine Deguerne, psychologue, MAST URCA

Ce cours sera la continuité de la présentation de la méthode. Il abordera :

- les différents types de demande (besoin de changement ou d'évolution professionnelles, nécessité de reconversion due à une problématique de santé, l'usure professionnelle...)
- les réseaux nécessaires pour le psychologue du travail (connaissances du tissu local, interlocuteurs entreprise, Pôle Emploi, APEC, CIO...)
- les critères « Qualité » indispensables pour le référencement des centres de Bilan de compétences.

A partir de situation « anonymée » proposées par Delphine DEGUERNE, les étudiants sont accompagnés pour :

- définir un plan d'action de reconversion ou d'évolution professionnelle au terme d'un Bilan,
- la recherche des interlocuteurs nécessaires dans l'accompagnement d'un bénéficiaire de Bilan.

- **Méthode d'intervention et d'insertion 1 (5h)**, Karima Touati, psychologue, GRETA de la Marne

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 ? Comment mobiliser les ressources humaines, administratives, logistiques et financières pour mener à bien un projet de formation ?

Quelles méthodes d'intervention le psychologue de l'insertion doit-il mobiliser pour favoriser l'insertion des bénéficiaires ?

- **Méthode d'intervention et d'insertion 2 (4h), Alexandrine Bif, psychologue, GRETA de la Marne**

Après une définition de la fonction politique de l'orientation, l'évolution des courants théoriques de l'orientation sera rappelée dans la conception de l'individu. Des méthodes d'intervention et d'insertion (basées sur l'approche techniciste, éducative, et humaniste existentielle) seront développées sous l'angle de la psychologie sociale.

- **Dispositifs d'insertion professionnels et TRE (6h), Mélisande Sirot, psychologue, APEC**

Le but des cours est que les étudiants puissent acquérir des techniques qu'ils pourront par la suite réutiliser en milieu professionnel s'ils sont amenés à travailler ou à effectuer leur stage dans le domaine de l'insertion professionnelle. On abordera les points suivants :

- Accueillir une personne en démarche d'insertion.
- Analyser la demande pour un accompagnement adapté et optimal.
- Travail sur des cas pratiques.
- Accompagner une personne dans son parcours d'insertion (profil des bénéficiaires rencontrés, les différents étapes d'un accompagnement en insertion).

Modalités d'évaluation : control continu, 2 notes dont au moins une par le biais d'une évaluation en situation (dispositif à réaliser auprès de demandeurs d'emploi du GRETA)

## Semestre 10

### UE 16 Stage professionnel

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 présenté 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.

#### Regroupements

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

Un second regroupement aura lieu mi-février et aura pour objet le stage et la présentation des missions telles qu'elles ont été définies à cette date. Les étudiants feront également une présentation pwp de leur lieu de stage et de leur mission.

Un troisième regroupement pourra avoir lieu sur la fin du semestre en fonction des questions qui pourraient se poser.

Le titre de psychologue est un titre protégé (loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 - voir [www.psychologuesdefrance.info](http://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.

Directeurs de mémoire professionnel (universitaires) :

Sophie Berjot, Pr  
Sylvain Caruana, MCF  
Delphine Deguerne, psychologue, MAST  
Tiphaine Huyghebaert, MCF  
Régis Lefeuvre, MCF  
Dimitri Voisin, MCF

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. **Le-la stagiaire ne peut aller sur son lieu de stage tant que les conventions ne sont pas signées.**

Au **minimum 2 semaines avant le début du stage**, les conventions de stage doivent être déposées, **une fois complétées et signées par les différentes parties**, au secrétariat du Master de Psychologie (aux horaires d'ouverture) pour signature de Mr Boulanger, directeur de l'UFR Lettres et Sciences Humaines.

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 auprès du secrétariat.

Pour télécharger la convention pour un stage en France (à remplir en 3 exemplaires) :

A partir du site du département (Rubrique M2 I-RPS / Informations pratiques pour les étudiant-e-s du M2 I-RPS). Les conventions y sont déjà pré-remplies.

Pour télécharger la convention pour un stage à l'étranger (à remplir en 4 exemplaires) :

A partir du site de l'URCA [www.univ-reims.fr](http://www.univ-reims.fr), se connecter sur le bureau virtuel puis : Intranet > Vie étudiante > Les formulaires > Convention de stage à l'étranger.

Pour télécharger la convention pour un stage en laboratoire (à remplir en 3 exemplaires) :

A partir du site du département (Rubrique M2 I-RPS / Informations pratiques pour les étudiant-e-s du M2 I-RPS). Les conventions y sont déjà pré-remplies.

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 tuteur de l'étudiant, du professionnel et du psychologue praticien ayant encadrés 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.

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>

Séminaires du C2S :

Consulter le programme en début d'année sur le site internet du laboratoire : [www.univ-reims.fr/c2s](http://www.univ-reims.fr/c2s).

## **UE 17 Stage de recherche**

L'objectif est de mieux connaître les activités de recherche d'un laboratoire et d'acquérir un certain nombre de méthodes et de techniques importantes avant d'aborder éventuellement un doctorat.

## **UE 18 Travail de recherche**

Enseignant responsable : Sophie BERJOT

### Objectifs

L'objectif pour l'étudiant est de réaliser une recherche allant de l'identification d'une problématique au compte-rendu final de l'étude répondant à la problématique.

### **Mémoire recherche :**

Directeurs de recherche des travaux de Master 2 (voir leurs thématiques de recherche sur [www.univ-reims.fr/c2s](http://www.univ-reims.fr/c2s)) :

Sophie Berjot, Pr  
Sylvain Caruana, MCF  
Régis Lefeuvre, MCF  
Tiphaine Huyghebaert  
Christine Roland-Levy, Pr  
Dimitri Voisin, MCF

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 15 minutes et sera illustrée d'un PowerPoint et sera suivie de questions de la part du jury.

### **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.).

## VI- Annexe :

# CODE DE DEONTOLOGIE DES PSYCHOLOGUES

De mars 1996, actualisé en février 2012

### PREAMBULE

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

Le présent Code de déontologie est destiné à servir de règle aux personnes titulaires du titre de psychologue, quels que soient leur mode et leur cadre d'exercice, y compris leurs activités d'enseignement et de recherche. Il engage aussi toutes les personnes, dont les enseignants-chercheurs en psychologie (16ème section du Conseil National des Universités), qui contribuent à la formation initiale et continue des psychologues. Le respect de ces règles protège le public des mésusages de la psychologie et l'utilisation de méthodes et techniques se réclamant abusivement de la psychologie. Les organisations professionnelles signataires du présent Code s'emploient à le faire connaître et à s'y référer. Elles apportent, dans cette perspective, soutien et assistance à leurs membres.

### PRINCIPES GENERAUX

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

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

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

#### Principe 2 : Compétence

Le psychologue tient sa compétence :

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

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

#### Principe 3 : Responsabilité et autonomie

Outre ses responsabilités civiles et pénales, le psychologue a une responsabilité professionnelle.

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

#### Principe 4 : Rigueur

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

#### Principe 5 : Intégrité et probité

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

#### Principe 6 : Respect du but assigné

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

## TITRE I- L'EXERCICE PROFESSIONNEL

### CHAPITRE I

#### DEFINITION DE LA PROFESSION

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

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

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

### CHAPITRE II

#### LES CONDITIONS DE L'EXERCICE DE LA PROFESSION

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### CHAPITRE III

#### LES MODALITES TECHNIQUES DE L'EXERCICE PROFESSIONNEL

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

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

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

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

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

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

## **CHAPITRE IV**

### **LES DEVOIRS DU PSYCHOLOGUE ENVERS SES PAIRS**

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

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

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

## **CHAPITRE V**

### **LE PSYCHOLOGUE ET LA DIFFUSION DE LA PSYCHOLOGIE**

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

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

## **TITRE II- LA FORMATION DES PSYCHOLOGUES**

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

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

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

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

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

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

Article 39 : Il est enseigné aux étudiants que les procédures psychologiques concernant l'évaluation des personnes et des groupes requièrent la plus grande rigueur scientifique et

Éthique dans le choix des outils, leur maniement - prudence, vérification - et leur utilisation - secret professionnel et confidentialité -. Les présentations de cas se font dans le respect de la liberté de consentir ou de refuser, de la dignité et de l'intégrité des personnes présentées.

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

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

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

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

### TITRE III- LA RECHERCHE EN PSYCHOLOGIE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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