



UNIVERSITÉ
PARIS
DESCARTES

U-PC

Université Sorbonne
Paris Cité

Liste des TER 2018-2019

Master Psychologie du Travail, des Organisations et du Personnel (TOP)

A lire attentivement :

Le choix d'un thème de Travail d'Etude et de Recherche (TER) relève de la responsabilité de l'étudiant.e. Ce choix est contraint par la spécialité du Master dans laquelle il est inscrit. Le recrutement dans un TER repose sur un contact entre l'étudiant.e et l'enseignant.e qui propose ce TER. Aucune inscription pédagogique pour un TER ne peut être acceptée sans l'accord explicite de l'enseignant. L'année universitaire de M1 est chargée. C'est pourquoi il est vivement conseillé d'avoir pu obtenir l'accord pour un TER au plus tôt afin d'entamer ses premières recherches bibliographiques.

Le master TOP est adossé au **Laboratoire Adaptations Travail – Individu (LATI)**. Néanmoins, d'autres laboratoires proposent des TER pouvant être pris dans la spécialité TOP, tels que le Laboratoire de Psychologie Sociale : Menace et Société ; le Laboratoire de Psychopathologie et Processus de Santé, et le Paris College of Art.

Le document est organisé comme suivant :

- Titre du TER proposé
- Nom de l'enseignant proposant ce TER
- Laboratoire d'appartenance de l'enseignant
- Information de contact
- Descriptif du sujet de TER proposé

Après avoir identifié les thématiques de TER souhaitées, il est de la responsabilité de l'étudiant de contacter les enseignant.e.s responsables de ces TER. Cette prise de contact permet de rencontrer l'enseignant.e, de connaître ses modalités d'encadrement et d'obtenir des précisions sur le sujet de TER.

En cas de difficulté particulière (par exemple, difficulté à trouver un TER), en début ou en cours d'année, il appartient à l'étudiant.e de se manifester auprès du responsable de la spécialité : Xavier Caroff (responsable de la spécialité TOP, xavier.caroff@parisdescartes.fr).

Enseignant - chercheur	Laboratoire	Titre du TER	Page
Théodore ALEXOPOULOS	LPS:M&S	<i>Comportements d'approche/évitement, catégorisation et jugement social</i>	3
Théodore ALEXOPOULOS	LPS:M&S	<i>États affectifs et comportements incitatifs des consommateurs</i>	3
Cristina AELENEI	LPS:M&S	<i>Obstacles informels à l'ascension professionnelle et politique des minoritaires : l'effet de « falaise de verre »</i>	3
Virginie BONNOT & Catherine VERNIERS	LPS:M&S	<i>Idéologie néolibérale et action collective féministe</i>	4
Xabi BORTEYROU	LATI	<i>Rôles des facteurs personnels et situationnels dans la prédiction de comportements professionnels</i>	4
Marion BOTELLA	LATI	<i>Pédagogie active, créativité et intention d'entreprendre</i>	4
Marion BOTELLA	LATI	<i>Le processus créatif des ingénieurs</i>	5
Philippe CABON & Catherine DELGOULET	LATI	<i>Impacts des trajets domicile - travail sur la santé et la sécurité</i>	5
Xavier CAROFF	LATI	<i>Créativité et innovation dans les organisations</i>	5
Julie COLLANGE	LATI	<i>Intégrer et s'intégrer : Revisiter les conceptions de l'intégration et ses déterminants</i>	6
Julie COLLANGE	LATI	<i>Emotions collectives et rapports intergroupes : Le cas de la gratitude collective</i>	7
Julie COLLANGE	LATI	<i>Qui serais-je? Qui serons-nous?: Identité, bien-être & temporalité</i>	7
Julie COLLANGE	LATI	<i>« C'était mieux avant... » : Nostalgie nationale et réaction autoritaire</i>	7
Catherine DELGOULET & Julien NELSON	LATI	<i>Dynamique des échanges au sein d'une communauté en ligne à visée professionnelle</i>	8
Catherine DELGOULET & Philippe CABON	LATI	<i>Simulation en formation et débriefings</i>	8
Ewa DROZDA-SENKOWSKA	LPS:M&S	<i>Raisonner et décider en groupe</i>	8
Marie-Pierre FAYANT	LPS:M&S	<i>Exclusion sociale, Besoin d'appartenance, ré-affiliation</i>	9
Marie-Pierre FAYANT	LPS:M&S	<i>Comportements d'approche/évitement et processus évaluatifs</i>	9
Noëlle GIRAULT-LIDVAN	LPPS	<i>Evaluation cognitive, stress et coping</i>	10
Sébastien GOUDEAU	LPS:M&S	<i>L'accès à l'université permet-il de réduire les inégalités scolaires ?</i>	10
Jérôme GUEGAN	LATI	<i>Identité sociale et collaboration à distance</i>	11
Linda JARVIN	PCA	<i>Développement du talent et succès professionnel dans les arts visuels</i>	11
Silvia KRAUTH-GRUBER & Cristine AELENEI	LPS:M&S	<i>Régulation sociale des comportements contre-stéréotypiques : quels mécanismes et quelles motivations ?</i>	11
Todd LUBART	LATI	<i>Le développement de la créativité chez l'adulte par les jeux</i>	12
Julien NELSON	LATI	<i>Créativité et environnements virtuels multi-utilisateurs</i>	12
Julien NELSON	LATI	<i>Aspects décisionnels de la sélection d'idées en séance de brainstorming</i>	12
Farzaneh PAHLAVAN	LPS:M&S	<i>Modulation affective des processus cognitifs</i>	13
Rasyid Bo SANITIOSO	LPS:M&S	<i>Soi futur, Soi & Culture</i>	13
Laurent SOVET	LATI	<i>Expériences d'apprentissage et construction du projet chez les étudiant.e.s</i>	14
Laurent SOVET	LATI	<i>Bien-être et conciliation des sphères de vie chez les enseignant.e.s</i>	14
Catherine VERNIERS & Virginie BONNOT	LPS:M&S	<i>Idéologie du mariage intensif et inégalités de genre</i>	15
Franck ZENASNI & Jérôme GUEGAN	LATI	<i>Leçons des mondes lointains : comment l'exploration de sociétés, de cultures et de pays différents favorise la créativité et le potentiel social</i>	15

Légende. LATI = Laboratoire Adaptations Travail – Individu ; LPS :M&S : Laboratoire de Psychologie Sociale : Menace & Société ; LPPS : Laboratoire de Psychopathologie et Processus de Santé ; PCA : Paris College of Art.

Comportements d'approche/évitement, catégorisation et jugement social

Théodore ALEXOPOULOS

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

theodore.alexopoulos@parisdescartes.fr

De nombreux travaux théoriques et empiriques suggèrent que la valence (positive/négative) des objets de notre environnement est évaluée très précocement lors du traitement de l'information. Cette évaluation a des implications directes sur notre comportement : nous serions amenés à approcher les stimuli évalués comme bénéfiques et à éviter les stimuli évalués comme menaçants (Alexopoulos & Ric, 2007 ; Chen & Bargh, 1999). Ces comportements rudimentaires sont d'une importance capitale puisqu'ils permettent à l'individu de réguler son comportement et interagir de façon adaptée avec son environnement. Cette fonctionnalité vient notamment du fait que ces comportements influencent eux-mêmes à leur tour la manière dont nous traitons l'information, formons des jugements et réagissons dans des situations sociales. Dans le cadre de ce TER, on se propose d'approfondir ces travaux en étudiant notamment comment des comportements moteurs d'approche/évitement (par exemple, une simple flexion ou extension du bras) influencent deux processus sociaux fondamentaux : (1) la catégorisation émotionnelle et/ou (2) la formation d'impression.

États affectifs et comportements incitatifs des consommateurs

Théodore ALEXOPOULOS

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

theodore.alexopoulos@parisdescartes.fr

Les économistes s'intéressent souvent à la question de savoir combien les consommateurs seraient prêts à déboursier pour un bien. En économie comportementale, des méthodes expérimentales ont été développées pour évaluer le consentement à payer (CAP) pour un bien. Celles-ci révèlent souvent un « effet de dotation » (endowment effect), c'est-à-dire la tendance à surestimer la valeur d'un bien que l'on possède. Des recherches récentes en psychologie montrent que les états affectifs peuvent influencer ce biais, indépendamment de leur valence. Dans le cadre de ce TER, on se propose d'étudier (1) le rôle du ressenti (vs. de l'activation de concept émotionnel) dans la production de ces effets et/ou (2) le rôle de l'écologie (ex : la distribution des prix).

Obstacles informels à l'ascension professionnelle et politique des minoritaires : l'effet de « falaise de verre »

Cristina AELENEI

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

maria-cristina.aelenei@parisdescartes.fr

La falaise de verre (Haslam & Ryan, 2008) décrit le phénomène selon lequel les femmes, ainsi que les autres groupes minoritaires, sont davantage susceptibles d'être engagés dans des postes / fonctions à haute responsabilité lorsque le risque d'échec est particulièrement prononcé (e.g., difficultés économiques liées à des pratiques managériales peu adaptées). La présente recherche vise à identifier les facteurs responsables de l'émergence du phénomène de la falaise de verre dans le contexte politique/organisationnel français chez les femmes et les individus issus d'un groupe minoritaire ethnique.

Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. (2016). Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, explanations, and impact. *Leadership Quarterly*, 27(3), 446–455.

Bruckmüller, S., & Branscombe, N. R. (2010). The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *The British Journal of Social Psychology/the British Psychological Society*, 49, 433–451.

Idéologie néolibérale et action collective féministe

Virginie BONNOT & Catherine VERNIERS

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

virginie.bonnot@parisdescartes.fr

catherine.verniers@parisdescartes.fr

Les femmes peuvent refuser de s'identifier comme féministes pour différentes raisons (légitimation des inégalités de sexe, stéréotypes et préjugés à l'égard des féministes...). L'une de ces raisons pourrait être l'adhésion à des idéologies néolibérales. Ces idéologies mettent notamment l'accent sur la libre compétition ou la responsabilité individuelle pour progresser dans la société, et nient ainsi l'utilité du recours à des actions collectives pourtant cruciales pour le changement. Cette adhésion permet donc dans le même temps de rejeter le label féministe tout en partageant certains objectifs avec les féministes (e.g., l'égalité salariale), à condition qu'ils n'entrent pas en contradiction avec les principes néo-libéraux. L'objectif du TER est de comprendre le rôle des idéologies de justification du système telles que les idéologies néolibérales dans la résistance des femmes à l'engagement dans l'action collective, notamment via leur impact en termes d'identification au groupe féministe.

Fitz, C. C., Zucker, A. N., & Bay-Cheng, L. Y. (2012). Not all nonlabelers are created equal: Distinguishing between quasi-feminists and neoliberals. *Psychology of Women Quarterly*, 36(3), 274-285.

Radke, H. R. M., Hornsey, M. J., & Barlow, F. K. (2016). Barriers to women engaging in collective action to overcome sexism. *American Psychologist*, 71(9), 863-874.

van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134(4), 504-535.

Rôles des facteurs personnels et situationnels dans la prédiction de comportements professionnels

Xabi BORTEYROU

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

xavier.borteyrou@gmail.com

Il s'agira ici de développer des modèles théoriques et empiriques permettant de mieux comprendre les liens entre des facteurs personnels, situationnels et transactionnels et des conséquences professionnelles telles que la satisfaction professionnelle, le turnover ou la performance au travail. Les facteurs personnels correspondent à des variables de personnalité selon la taxonomie des big five ou du « self Core Evaluation ». Les facteurs situationnels correspondent à la mesure des contraintes professionnelles (demande, latitude, stressseurs spécifiques). Les variables transactionnelles correspondent par exemple à la mesure de l'adéquation entre la personne et son environnement (concept de Person Environment fit) ou aux stratégies mises en place par les salariés (concept de job crafting). Les plans corrélacionnels seront privilégiés ainsi que la méthode des questionnaires. Il sera cependant possible de mettre en place des entretiens avec les salariés dans le cadre d'une approche mixte. Le travail de recherche portera sur des groupes professionnels homogènes et des effectifs importants.

Pédagogie active, créativité et intention d'entreprendre

Marion BOTELLA

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

marion.botella@parisdescartes.fr

Dans la cadre du DEUST (diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques), les étudiants sont formés pour acquérir une double compétence dans la maîtrise des technologies de l'information et en gestion. A la suite du DEUST, certains étudiants seront amenés à développer leur propre entreprise. Ainsi, les enseignants mettent en place une pédagogie active pour développer la créativité de leurs étudiants.

Cette recherche visera à tester l'effet de cette pédagogie active sur l'intention d'entreprendre des étudiants du DEUST. Nous examinerons si la créativité, les émotions et l'estime de soi des étudiants générés par la formation peuvent jouer un rôle médiateur de la relation entre la pédagogie active et l'intention d'entreprendre. Il s'agit donc d'une recherche-action où les résultats du travail de TER de l'étudiant pourront être réinjectés directement dans la formation.

Le processus créatif des ingénieurs

Marion BOTELLA

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

marion.botella@parisdescartes.fr

Le processus créatif est la succession de pensées et d'action qui aboutit à une production originale et adaptée (Lubart et al., 2015). Dans le cadre de ce TER, il s'agira d'examiner le processus créatif d'élèves ingénieur lors de projets de conception de systèmes innovants. Nous prendrons en compte à la fois le déroulement de leur processus créatif mais également les interactions entre les étudiants qui doivent travailler en petits groupes sur ce type de projet.

Nous testerons également l'effet d'une formation à la créativité sur leurs performances créatives et sur le déroulement de leur processus.

Impacts des trajets domicile - travail sur la santé et la sécurité

Philippe CABON & DELGOULET Catherine

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

philippe.cabon@parisdescartes.fr

catherine.delgoulet@parisdescartes.fr

Chaque jour en Europe, les salariés passent de 40 à 80 minutes dans les transports pour se rendre sur leur lieu de travail ce qui représente de 5 à 10% du temps total de travail. Le choix des modalités de transport (transports en commun, véhicule personnel) est déterminé par plusieurs facteurs personnels (moyens financiers, contraintes socio-familiales, distance du lieu de travail, convictions et engagements face aux enjeux environnementaux), géographiques (milieu urbain ou rural), professionnels (horaires de travail, contenu et conditions de travail) mais aussi par la perception de la flexibilité de ces moyens de transport (Kaufman, 2002). Ces trajets peuvent impacter négativement ou positivement la santé et la sécurité des salariés et plus largement des systèmes de travail. Le risque est d'autant plus élevé lorsque les salariés sont soumis à un travail sous pression temporelle (Elfering et al., 2013), ou pratiquent des horaires décalés ou de nuit (ANSES, 2016). A l'inverse, d'autres recherches indiquent que le trajet domicile-travail peut constituer un facteur de préservation de la santé. Flint et Cummings (2014) montrent que l'utilisation de modes de transports actifs (vélo, marche) ou de transports publics contribue à réduire l'indice de masse corporelle comparé à l'usage de mode de transport individuel. Olsson et ses collègues (2013) observent une corrélation positive entre le niveau de satisfaction du trajet domicile-travail et le niveau de bien-être général. Le trajet pourrait constituer une sorte de « sas de décompression » entre la vie au travail et la vie hors travail.

Ce TER vise à explorer les différents déterminants associés aux impacts positifs ou négatifs induits par les trajets domicile-travail sur la santé et la sécurité des salariés. En fonction des possibilités et des populations étudiées, la méthodologie combinera des approches quantitatives et qualitatives.

Créativité et innovation dans les organisations

Xavier CAROFF

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

xavier.caroff@parisdescartes.fr

La créativité est définie comme la capacité pour une personne d'avoir de nouvelles idées, de créer de nouvelles techniques ou procédures susceptibles d'améliorer le travail au sein de son organisation. Cette capacité est tout particulièrement recherchée lorsqu'il s'agit de promouvoir l'innovation en entreprise. Quatre projets de recherche (au choix) sont proposés sur ce thème :

Thème 1 : L'(in)adéquation à l'environnement professionnel comme facteur de créativité et d'innovation managériale. Les recherches portant sur l'adéquation entre les personnes et leur environnement de travail (*P-E fit*) visent à étudier dans quelle mesure des attitudes ou des comportements sont directement reliés à l'existence d'une certaine congruence, ou compatibilité, entre les caractéristiques de l'individu et celles de l'organisation dans laquelle il travaille. Dans cette perspective, l'absence de congruence (*misfit*) serait perçue comme un élément délétère pour l'individu et son organisation. Pourtant, certains auteurs émettent l'hypothèse que, sous certaines conditions, l'existence d'un *misfit* pourrait aboutir à des bénéfices aussi bien individuels qu'organisationnels à travers la mise en œuvre de stratégies d'ajustement et de régulation. La recherche vise donc à étudier la relation entre le *P-E fit* (*versus misfit*) et la réalisation de comportements créatifs et innovants dans les organisations.

Thème 2 : Prise de risque et innovation organisationnelle. Cette étude a pour objet d'étudier la volonté d'un individu à prendre des risques, à travers ses conséquents et antécédents, dans le domaine de la créativité et de l'innovation managériale. Il est ainsi question d'évaluer les interactions existantes entre différents types de variable, gravitant autour de la volonté à prendre des risques. Il est question d'analyser, d'une part, les effets modérateurs de la prise de risque et de l'auto-efficacité créative sur la créativité et l'innovation et, d'autre part, l'effet modérateur du climat organisationnel sur l'ensemble de ces interactions.

Thème 3 : Climat organisationnel, créativité et innovation. En entreprise, certaines variables organisationnelles, telles que le soutien, le fait d'avoir un travail stimulant et une certaine autonomie dans son activité professionnelle, sont favorables à la créativité ; d'autres, telles que la pression de la charge de travail, entravent au contraire l'expression de la créativité. La créativité et l'innovation dépendent donc, pour une part, d'une certaine adéquation entre le potentiel créatif des personnels et le climat créatif des entreprises. L'objectif de la recherche est d'étudier les interactions entre les variables caractéristiques du climat organisationnel des entreprises et certaines caractéristiques pertinentes du potentiel créatif de leurs personnels.

Thème 4 : Evaluation des conduites managériales innovantes. L'objectif de la recherche est d'analyser la relation entre l'évaluation de la créativité des managers et les deux critères sur lesquels elle repose : l'originalité des comportements managériaux et leur caractère plus ou moins adapté aux besoins et aux contraintes de l'entreprise. Il s'agira également d'étudier comment certaines caractéristiques personnelles des supérieurs hiérarchiques (traits de personnalité, styles de pensée, ...) modulent leurs évaluations de la créativité managériale à partir de ces deux critères.

Intégrer et s'intégrer : Revisiter les conceptions de l'intégration et ses déterminants

Julie COLLANGE

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

julie.collange@parisdescartes.fr

La façon de s'intégrer dans nouvelle communauté nationale constitue toujours un enjeu sociétal. Sur ce point, deux perspectives s'opposent : Certains prônent une assimilation et d'autres le multiculturalisme. Ce TER propose d'étendre ce questionnement au travers de deux grandes lignes de recherche.

Thématique 1. S'agissant de l'intégration des nouveaux arrivants, il paraît aujourd'hui essentiel de dépasser l'opposition assimilation - multiculturalisme en prenant en compte une question restant en suspens : A quoi les immigrés doivent-ils s'intégrer exactement ? En effet, certains éléments de l'identité française semblent centraux alors que d'autres sont plus périphériques. L'objectif de ce TER sera de montrer, au travers d'études expérimentales, que les éléments centraux de l'identité française (versus périphériques) déterminent les attentes d'assimilation (versus de multiculturalisme). Ainsi, la perception des individus pourrait être déterminée par l'adoption ou non de ces éléments de l'identité et ce, quel que soit le statut des individus dans la communauté nationale - natifs ou immigrés -, et quel que soit le groupe d'origine de ces derniers.

Thématique 2. Comment vous comporteriez-vous si vous deviez aller vivre à l'étranger ? Les modes d'intégration ont été principalement examinés en investiguant les comportements des nouveaux arrivés et des attentes des membres de la société accueillante vis-à-vis de ces derniers. Mais si les individus venaient à émigrer, à s'expatrier, comment concevraient-ils leur propre intégration dans un pays étranger ? Est-ce que leur couleur politique et le pays de destination influencent la façon dont nous envisageons de nous intégrer dans une autre communauté nationale que la nôtre ? L'objectif de ce TER sera d'investiguer au travers d'études (quasi)expérimentales comment l'idéologie politique influence les modes d'intégration souhaités ou projetés par les individus selon la communauté d'accueil proposée.

Emotions collectives et rapports intergroupes : Le cas de la gratitude collective

Julie COLLANGE

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

julie.collange@parisdescartes.fr

Ce TER vise ainsi à examiner les effets de la gratitude collective sur les relations entre groupes. Les contacts intergroupes, directs, indirects ou encore imaginés, ont des effets, favorisent des relations positives entre les groupes et la réduction des préjugés (Pettigrew & Tropp, 2006; Sherif, Harvey, White, Hood, & Sherif, 1954/1961). Dans ce cadre, les émotions ont été identifiées comme un des antécédents les plus importants au contact intergroupe (Birtel & Crisp, 2012). Dans ce TER, nous nous intéresserons à l'émotion de gratitude. La gratitude est une émotion positive, orientée vers autrui. Elle est issue de la perception d'être le bénéficiaire d'une action possédant une valeur et provenant d'autres personnes (Roberts, 2004). Envisagée ici comme une émotion collective (i.e. une réaction émotionnelle basée sur l'appartenance à un groupe), nous souhaitons ainsi 1) examiner l'influence de la gratitude collective sur les comportements positifs envers l'exogroupe ; 2) à investiguer les déterminants l'émergence de cette émotion. On pourra également s'intéresser à la distinction entre différentes émotions collectives proches de la gratitude, telles que l'admiration ou encore le sentiment de dette.

Qui serais-je? Qui serons-nous?: Identité, bien-être & temporalité

Julie COLLANGE

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

julie.collange@parisdescartes.fr

Comment choisir son Master ? Pourquoi choisir de défendre la planète ? De voter pour un candidat lors d'élection ? Les travaux antérieurs suggèrent nos comportements et nos décisions sont en partie déterminés par la façon dont les individus se projettent, s'imaginent leur futur. En effet, l'identité, qu'elle soit personnelle ou sociale, comprend une dimension temporelle (Cinnirella, 1998; Cross & Markus, 1991). L'identité est ainsi constituée de ce que nous sommes aujourd'hui, de ce nous avons été et de ce que nous serons demain (Kunda, 1999). Les travaux antérieurs suggèrent que l'évocation d'une identité future (ce que nous serons) influence aussi bien leurs états émotionnels ou de bien-être que les comportements des individus, comportements leur permettant d'atteindre ou d'éviter ce futur. Dans ce TER, nous nous centrerons sur le lien entre la vision de soi (Soi possible) ou de notre groupe (identité sociale possible) dans le futur avec le bien-être. Dans la compréhension ce lien, deux grandes caractéristiques de ces identités futures concentreront notre attention : (1) le caractère négatif vs. positif de cette identité, et (2) le caractère abstrait vs concret des identités futures (Rathbone, Salgado, Akan, Havelka, & Berntsen, 2016; Trope & Liberman, 2003). L'objectif des études menées dans ce TER sera ainsi d'examiner l'influence de ces caractéristiques sur les comportements actuels ou futurs et les états émotionnels (anxiété, espoir, etc.) ou de bien-être (actuel ou anticipé) des individus. Dans ces études, la méthodologie expérimentale sera privilégiée.

« C'était mieux avant... » : Nostalgie nationale et réaction autoritaire

Julie COLLANGE

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

julie.collange@parisdescartes.fr

Lorsque les individus pensent aux temps passés, comme leur enfance, ils ressentent de la nostalgie. Ce sentiment « doux-amer » peut également être ressenti à l'égard de la Nation : En pensant à la France d'autrefois, certains individus se sentent nostalgiques. Ce sentiment de nostalgie nationale est un des déterminants de la perception de la société d'aujourd'hui. Plus précisément, cette nostalgie influence la perception d'anomie, c'est-à-dire la perception que dans la société (1) le tissu social se *désintègre* et (2) que le système politique n'exerce plus sa fonction *régulatrice* efficacement et légitimement (Teymori, Jetten & Bastian, 2016 ; Durkheim, 1893/2013). Ces deux éléments – nostalgie et anomie – affectent le bien-être collectif des individus et leur angoisse relative au futur de la Nation. L'objectif de ce TER sera, au travers d'études expérimentales, d'examiner comment les individus font face à cette angoisse et à ce bien-être dégradé. Dans ce cadre, nous nous intéresserons à l'expression des préjugés et aux réactions autoritaires visant rétablir l'ordre et une société régulée.

Dynamique des échanges au sein d'une communauté en ligne à visée professionnelle

Catherine DELGOULET & Julien NELSON

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

catherine.delgoulet@parisdescartes.fr

julien.nelson@parisdescartes.fr

Les technologies de l'information et de la communication offrent de nombreuses possibilités pour le soutien social au sein d'une communauté professionnelle (Prost, Cahour et Détienne, 2010). Des travaux récents sur l'utilisation d'une liste de diffusion électronique au sein de la communauté des ergonomes de langue française ont montré que ces listes, considérées comme des outils de soutien social, servaient de support pour l'échange de ressources variées entre praticiens et étudiants en ergonomie (Barcellini, Delgoulet et Nelson, 2012 ; Barcellini, Delgoulet, Fréard et Nelson, 2016).

Dans ce TER, on pourra s'intéresser :

- (1) Aux différentes stratégies de soutien social mises en œuvre par les usagers de deux listes de diffusion, chacune dédiée à un champ différent de l'ergonomie ;
- (2) Au rôle de l'expérience professionnelle dans le développement de ces stratégies ;
- (3) Aux effets de différentes variables en lien avec l'acceptation technologique (utilité et facilité d'usage perçues, etc.) sur le choix de tel ou tel dispositif de soutien social au sein de cette communauté.

Selon le sujet choisi, la méthodologie reposera sur l'étude de corpus existants d'échanges sur des communautés en ligne, et/ou sur des entretiens et des questionnaires.

Simulation en formation et débriefings

Catherine DELGOULET & Philippe CABON

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

catherine.delgoulet@parisdescartes.fr

philippe.cabon@parisdescartes.fr

La simulation est largement utilisée dans le champ de la formation professionnelle, notamment dans les secteurs à risques dits « majeurs » (interventions médicales et/ou d'urgence ; transports aérien, ferroviaire, routiers ; industrie pétrochimique, etc. ; Der Sahakian et al. 2010). Elle a pour intérêt affiché de permettre à des apprenants de se confronter et de s'entraîner à des situations proches des situations réelles de travail (nominales ou critiques), sans craindre les conséquences néfastes des raisonnements et actions réalisées, sans mettre en péril la sécurité des bénéficiaires, des installations ou de l'environnement (droit à l'erreur). Elle s'inscrit par ailleurs dans des approches de l'apprentissage qui soulignent l'importance des activités réflexives dans l'acquisition de connaissances et la construction de compétences (Schön, 1983 ; Pastré, 2005), ou de la recomposition d'une expérience vécue pour en tirer des enseignements (Auriscot et al., 2018). Dans ce cadre, les débriefings prennent une place prépondérante, voire centrale au point que certains considèrent que la simulation n'est qu'un artifice pour apprendre lors des débriefings.

Ce TER visera à mener des analyses pour d'une part, évaluer le rôle effectif de ces simulations sur l'apprentissage ou l'auto-évaluation de celui-ci (familiarisation, maîtrise de situations critiques, sentiment d'auto-efficacité, etc.) ; d'autre part, identifier les formes que peuvent prendre ces débriefings, comprendre comment formateurs et formés interagissent dans ce cadre et pour quel résultat. Pour cela, il s'agira de réaliser, en fonction des possibilités offertes dans les situations étudiées, des observations, des entretiens auprès des formateurs et des formés.

Raisonner et décider en groupe

Ewa DROZDA-SENKOWSKA

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

ewa.drozda-senkowska@parisdescartes.fr

Le groupe est objet de nombreuses croyances, parmi lesquelles figure celle qu'à plusieurs on est meilleur que tout seul. Largement répandue, cette croyance conduit souvent à avoir recours au groupe (comité, commission) pour résoudre des problèmes difficiles, prendre des décisions importantes, porter des jugements, etc... Les résultats de recherche ne conduisent pas à des conclusions aussi optimistes et remettent en question à la fois certaines pratiques sociales et certaines théories sur le groupe.

Exclusion sociale, Besoin d'appartenance, ré-affiliation

Marie-Pierre FAYANT

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

marie-pierre.fayant@paridescartes.fr

L'ostracisme est défini par le fait d'être exclu et ignoré (Williams, 2007). Cette situation est particulièrement menaçante car elle menace divers besoins fondamentaux tels que le besoin d'appartenance, mais aussi le besoin d'une estime de soi positive (Baumeister & Leary, 1995 ; Williams & Sommers, 1997). Dans ce projet de TER, nous proposons d'étudier les conséquences de cette menace au besoin d'appartenance.

Ce sujet de TER renvoie donc à différents thèmes :

- L'importance du regard de l'autre pour se ré-affilier au groupe
- La création d'autres menaces : la peur d'être exclu en cas de non atteinte du standard
- La consommation comme moyen de revenir dans le groupe

Lectures pertinentes:

Williams, K. D. Ostracism. *Annual Review of Psychology* 58, 425–452 (2007).

Muller, D. & Fayant, M.-P. On being exposed to superior others: Consequences of self-threatening upward social comparisons. *Social and Personality Psychology Compass* 4, 621–634 (2010).

Muller, D. & Butera, F. The focusing effect of self-evaluation threat in coaction and social comparison. *Journal of Personality and Social Psychology* 93, 194–211 (2007).

Wilkowski, Robinson, & Friesen (2009). Gaze-Triggered Orienting as a Tool of the Belongingness Self-Regulation System. *Psychological Science*

Mead, N. L., Baumeister, R. F., Stillman, T. F., Rawn, C. D., & Vohs, K. D. (2011). Social exclusion causes people to spend and consume strategically in the service of affiliation. *Journal of Consumer Research*, 37(5), 902-919.

Comportements d'approche/évitement et processus évaluatifs

Marie-Pierre FAYANT

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

marie-pierre.fayant@paridescartes.fr

Lors d'une interaction sociale, nous pouvons plus ou moins rechercher ou éviter la proximité avec autrui. Des travaux montrent que l'on met plus de distance envers les personnes d'un groupe négativement stéréotypé, et que ces comportements de distance sont décodés et réciproqués (Word, Zanna, & Cooper, 1974). Nous approchons donc les gens que nous aimons bien, mais quel est l'impact du fait d'approcher une personne ? C'est la question que nous posons dans ce TER. Dans ce projet de TER, nous étudions les effets des comportements d'approche de l'autre dans une interaction

Différents thèmes pourront être abordés :

- Perception de soi
- Stéréotypes et Préjugés
- Relations interpersonnelles
- Objets de consommation

Lectures pertinentes:

Barsalou, L. W. (2008). Grounded cognition. *Annual Review of Psychology*, 59, 617–645.

Fayant, M.-P., Muller, D., Nurra, C., Alexopoulos, T. & Palluel-Germain, R. Moving forward is not only a metaphor: Approach and Avoidance Lead to Self-Evaluative. *Journal of Experimental Social Psychology* 47, 241–245 (2011).

Nussinson, R., Seibt, B., Häfner, M., & Strack, F. (2010). Come a bit closer: Approach motor actions lead feeling similar and behavioral assimilation. *Soc. Cog.*, 28, 40–58.

Phills, C. E., Kawakami, K., Tabi, E., Nadolny, D., & Inzlicht, M. (2011). Mind the gap: Increasing associations between the self and blacks with approach behaviors. *J. of Pers. & Soc.*, 100, 197–210.

Schwarz, N. (2012). Feelings-as-information theory. In Van Lange P, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (Eds.), *Handbook of theories of social psychology*. Sage.

Evaluation cognitive, stress et coping

Noëlle GIRAULT-LIDVAN

Laboratoire de Psychopathologie et Processus de Santé

noelle.lidvan@parisdescartes.fr

Le concept de coping est fondamental pour comprendre le sens et la portée des réponses élaborées par les individus, face à des événements qu'ils perçoivent comme menaçant leur bien-être et la réalisation de leurs objectifs.

C'est un concept multidimensionnel, désignant aussi bien des comportements concrets que les processus adaptatifs dans leur globalité. Les dimensions habituellement utilisées du coping (centrées sur le problème/l'émotion, l'approche/l'évitement, actives/passives, cognitives/ comportementales) sont souvent trop générales ou trop spécifiques pour prédire l'ajustement final des individus à leurs difficultés, et pour comprendre le déroulement et la signification du processus de coping (Skinner, Edge, Altman et Sherwood, 2003).

Les angles d'approche permettant de répondre à ces limitations sont multiples : étude du rôle des caractéristiques personnelles par rapport au rôle du contexte, de l'évaluation rétrospective ou en temps réel du faire-face, du coping par anticipation ou pro-actif.

On peut ainsi s'intéresser plus particulièrement au coping pro-actif, au rôle de ressources spécifiques (émotions positives, auto-efficacité perçue) face à des situations menaçantes (maladie chronique, chômage, décision ou changement d'orientation professionnelle, etc.), et à l'apport des mesures en temps réel par rapport aux mesures rétrospectives du coping.

Il s'agit également de mettre en question la signification (évaluation cognitive) de l'expérience « stressante » intervenant au début du processus transactionnel (Lazarus, 2000 ; Folkman & Moskowitz, 2004). Ainsi, on s'intéressera à une dimension de cette expérience, à savoir sa « centralité » (i.e. l'enjeu qu'elle représente pour la personne au regard de ses objectifs plus ou moins spécifiques ou globaux, et à plus ou moins long terme ; cf. Peacock & Wong, 1990 ; Roesch & Rowley, 2005). Car au-delà de la signification de perte, menace ou défi attribuée à un événement donné (tels que ceux cités plus haut), selon l'importance et la nature des objectifs/projets bousculés par cet événement, différents aspects du soi peuvent être atteints, impliquant des modalités d'accompagnement et de prise en charge différents.

Références bibliographiques

Greenglass, E. (2002). Proactive coping. In E. Frydenberg (Ed.), *Beyond coping: Meeting goals, vision, and challenges*. London: Oxford University Press (pp. 37-62).

Folkman, S., & Moskowitz, J.T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55, 745-774.

Lazarus, R.S. (2000). Toward better research on stress and coping. *American Psychologist*, 55 (6), 665-673.

Peacock, E.J., & Wong, P.T.P. (1990). The Stress Appraisal Measure (SAM): A multidimensional approach to cognitive appraisal. *Stress Medicine*, 6, 227-236.

Roesch, S.C., & Rowley, A.A. (2005). Evaluating and Developing a Multidimensional, Dispositional Measure of Appraisal. *Journal of Personality Assessment*, 85 (2), 188-196.

Skinner, E.A., Edge, K., Altman, J., & Sherwood, H. (2003). Searching for the structure of coping: A review and critique of category systems for classifying ways of coping. *Psychological Bulletin*, 129 (2), 216-26

L'accès à l'université permet-il de réduire les inégalités scolaires ?

Sébastien GOUDEAU, Théodore ALEXOPOULOS & Bo SANITIOSO

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

sebastien.goudeau@parisdescartes.fr

Alors que l'École se donne pour objectif d'offrir les mêmes chances à tous les élèves, l'origine sociale reste aujourd'hui encore le plus fort prédicteur des résultats et parcours scolaires. L'objectif de ce TER est d'examiner si les différences liées au concept de soi existantes à l'entrée à l'université (c.-à-d., concept de soi plutôt indépendant pour les étudiant·e·s d'origine favorisée et concept de soi plutôt interdépendants pour les étudiant·e·s d'origine populaire) perdurent au cours du parcours universitaire et contribuent à expliquer, in fine, les moindres performances des étudiant·e·s d'origine populaire. Afin de recueillir des mesures explicites et implicites du concept de soi auprès d'étudiants de plusieurs filières universitaires, la méthodologie par questionnaire et les tests d'associations implicites seront privilégiés.

Lectures conseillées :

Stephens, N. M., Fryberg, S. A., Markus, H. R., Johnson, C. S., & Covarrubias, R. (2012). Unseen disadvantage: how American universities' focus on independence undermines the academic performance of first-generation college students. *Journal of Personality and Social Psychology*, 102, 1178.

Stephens, N.M., Townsend, S.S., Markus, H.R., & Phillips, L.T. (2012). A cultural mismatch: Independent cultural norms produce greater increases in cortisol and more negative emotions among first-generation college students. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48, 1389-1393.

Walton, G. M., & Cohen, G. L. (2007). A question of belonging: race, social fit, and achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, 82.

Identité sociale et collaboration à distance

Jérôme GUEGAN

Laboratoire Adaptations Travail - Individu

jerome.quegan@parisdescartes.fr

L'essor d'Internet a permis l'émergence de nouveaux espaces d'interaction à distance. Ces communications médiatisées par ordinateur (CMO) ont redéfini les modalités de collaboration et de travail à distance au sein d'équipes géographiquement distribuées. Dans ce contexte, il s'agira d'analyser en quoi les spécificités des CMO (e.g., anonymat, isolement physique, échanges asynchrones, immersion dans des environnements virtuels) peuvent influencer les processus de groupe (e.g., catégorisation sociale, identification groupale, dépersonnalisation), la gestion des identités et les performances. Le travail mobilisera la théorie de l'identité sociale et ses développements ultérieurs. Dans cette perspective de recherche, le TER pourra aborder différentes formes de CMO : analyse d'interfaces de travail en ligne, collaboration dans des environnements virtuels, gamification comme support de travail à distance etc.

Développement du talent et succès professionnel dans les arts visuels

Linda JARVIN

Paris College of Art

linda.jarvin@paris.edu (Paris College of Art, 15 rue Fénelon, 75010 Paris)

Partant d'un protocole de recherche sur le développement du talent et la réussite professionnelle dans le domaine de la musique classique, nous allons explorer quels facteurs psycho-sociaux contribuent à la reconnaissance professionnelle dans le domaine des arts visuels. Des entretiens avec des étudiants, professeurs et "gardiens du temple" *(c'est à dire les professionnels qui contribuent à faire la carrière des artistes, comme les commissaires d'exposition, les collectionneurs, les critiques d'art) contribueront à déterminer quels facteurs contribuent au succès. Nous allons également explorer comment les formations artistiques peuvent mieux développer ces caractéristiques.

Pour plus d'informations sur la méthodologie:

Jarvin, L., and R. Subotnik (2010). Wisdom from Conservatory Faculty: Insights on Success in Classical Music Performance. *Roeper Review* 32 (2): 78

Subotnik, R. F., L. Jarvin, E. Moga, R. J. Sternberg (2003) Wisdom from Gate-keepers: Secrets of Success in Music Performance. *Bulletin of Psychology and the Arts* 4 (1): 5-9.

Régulation sociale des comportements contre-stéréotypiques : quels mécanismes et quelles motivations ?

Silvia KRAUTH-GRUBER & Cristina AELENEI

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés.

silvia.krauth-gruber@parisdescartes.fr maria-cristina.aelenei@parisdescartes.fr

Les femmes qui se présentent comme hautement compétentes pour assumer un poste de leadership sont souvent victimes de sanctions économiques et sociales, un phénomène connu sous l'appellation d'effet backlash (Rudman, 1998). Plus spécifiquement, les femmes agentiques sont perçues certes comme étant compétentes, mais peu agréables, et donc moins susceptibles d'être embauchées ou d'obtenir une promotion (Rudman & Phelan, 2008). De même, exprimer de la colère, une émotion associée à la dominance, à la compétence et à un statut élevé, peut avoir des conséquences négatives pour les femmes (Brescoll). Ce TER vise à clarifier les

antécédents et les conséquences de l'effet backlash en différents contextes (organisationnel, académique, politique) ainsi qu'à investiguer les mécanismes et les motivations sous-jacentes.

Brescoll & Uhlman, P. (2008). Can an angry woman get ahead? Status conferral, gender, and expression of emotion in the workplace. *Psychological Science*, 19, 268-274.

Moss-Racusin, C. A., & Rudman, L. A. (2010). Disruptions in women's self-promotion: The backlash avoidance model. *Psychology of Women Quarterly*, 34(2), 186-202. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2010.01561.x>

Rudman, L. A. (1998). Self-Promotion as a risk factor for women : The costs and benefits of counterstereotypical impression management. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(3), 629-645.

Rudman, L. A., Moss-Racusin, C. A., Phelan, J. E., & Nauts, S. (2012). Status incongruity and backlash effects : Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders. *Journal of Experimental Social Psychology*, 48(1), 165-179. <https://doi.org/10.1016/j.jesp.2011.10.008>

Le développement de la créativité chez l'adulte par les jeux (2 étudiants)

Todd LUBART

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

todd.lubart@parisdescartes.fr

La créativité fait référence à la capacité à produire des idées nouvelles et adaptées dans leur contexte. Cette capacité de pensée originale est reconnue comme une compétence du 21^{ème} siècle, importante dans de nombreux métiers, comme ceux de designer, artiste, écrivain, scientifique, mais aussi manager, publicitaire, vendeur, avocat, et autres. La créativité peut se développer, au moins partiellement, chez l'adulte. Dans cette recherche, le développement de la créativité par les jeux de société sera exploré. L'exposition à des jeux de société peut influencer de nombreuses capacités cognitives, mais il existe peu d'études concernant la créativité. Différents jeux seront testés afin de mieux comprendre leur potentiel à développer la créativité. La nature de l'étude implique un pré-test/ post-test avec une exposition aux jeux en traitement expérimental. Les effets de plusieurs variables différentielles de personnalité, comme l'ouverture, seront également étudiés.

Créativité et environnements virtuels multi-utilisateurs

Julien NELSON

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

Julien.nelson@parisdescartes.fr

L'identification d'un cadre de travail permettant à des groupes d'individus d'exprimer leur potentiel créatif de manière idéale anime la communauté scientifique et les industries créatives depuis plus de soixante ans. Dans ce cadre, plusieurs travaux ont montré l'existence de leviers et de freins à la créativité, de nature cognitive et sociale. Parmi ces travaux, certains s'intéressent au rôle que peuvent jouer les technologies de l'information pour agir sur ces différents facteurs. L'une des dernières technologies à avoir été étudiées à ce titre est celle des *Multi-User Virtual Environments*, ou MUVes. Il s'agit d'environnements numériques dans lesquels les utilisateurs peuvent interagir entre eux et avec des objets de l'environnement au travers d'avatars.

Dans le cadre de ce travail de TER, on s'intéressera aux apports des MUVes à des tâches de production créative. Deux thématiques pourront être abordées :

- (1) Les possibilités offertes par les MUVes pour personnaliser l'environnement de travail, par exemple l'environnement physique dans lequel il se déroule ou l'apparence des avatars, et leurs effets sur la collaboration au sein du collectif ;
- (2) on pourra aussi s'intéresser à l'impact d'aspects individuels, d'une part sur l'acceptation de ces technologies et d'autre part sur le travail créatif collaboratif outillé par ces technologies.

Aspects décisionnels de la sélection d'idées en séance de brainstorming

Julien NELSON

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

Julien.nelson@parisdescartes.fr

La tâche de *brainstorming* est considérée comme un modèle de référence pour étudier les processus sociocognitifs impliqués dans la génération d'idées par de petits groupes de personnes. La motivation sous-jacente à ces travaux est d'identifier un cadre de travail permettant d'accéder pleinement au potentiel créatif du

groupe pour proposer des idées originales et adaptées en vue de résoudre un problème donné. Par comparaison, peu de travaux ont porté sur les aspects décisionnels impliqués dans l'étape qui fait suite à cette génération d'idées : la sélection des bonnes idées à partir de celles produites au cours d'une séance de *brainstorming*. Toutefois, ces travaux semblent s'accorder sur le fait suivant : un groupe de travail rencontre des difficultés à reconnaître, parmi sa propre production créative, de « bonnes » idées.

Ce TER vise à contribuer à la compréhension des facteurs sociocognitifs qui influent sur les performances de petits groupes d'individus dans une tâche de sélection d'idées créatives. Pour ce faire, l'étudiant pourra s'appuyer sur deux types d'approches :

- des expérimentations en laboratoire visant à évaluer la performance de groupes de travail dans une tâche de sélection d'idées ;
- des entretiens visant à caractériser les critères qui permettent de juger de la qualité des idées produites dans ces séances de travail.

Références

Faure, C. (2004). Beyond brainstorming: effects of different group procedures on selection of ideas and satisfaction with the process. *Journal of Creative Behavior*, 38(1), 13-34.

Osborn, A. F. (1957). *Applied imagination*. New York, NY: Scribner.

Putman, V. L., & Paulus, P. B. (2009). Brainstorming, brainstorming rules, and decision making. *Journal of Creative Behavior*, 43(1), 23-39.

Rietzschel, E. F., Nijstad, B. A., & Stroebe, W. (2006). Productivity is not enough: a comparison of interactive and nominal brainstorming groups on idea generation and selection. *Journal of Experimental Social Psychology*, 42, 244-251.

Modulation affective des processus cognitifs

Farzaneh PAHLAVAN

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

farzaneh.pahlavan@parisdescartes.fr (Bureau 5020 - 01.55.20.58.73)

Les modèles explicatifs du comportement, en général, et du comportement social, en particulier, mettent l'accent sur l'éventuelle intervention de certains processus inconscients au niveau du traitement des informations, du choix et de la préparation du comportement. Les études proposées s'intègrent dans ce cadre et se situent à l'intersection des processus affectifs, cognitifs et comportementaux. Les thèmes proposés :

1) Modulation cognitivo-affective des comportements agressifs

2) Perception, et mémorisation des informations concernant soi et autrui dans différents contextes émotionnels.

Berkowitz L. (1993). Toward a general theory of anger and emotional aggression: Implications of the cognitive-neoassociationistic perspective for the analysis of anger and other emotions. In R.S. Wyer & T.K. Srull (Eds.), *Advances in Social Cognition*, Vol VI, p. 1-46.

J. P. Forgas, A.W. Kruglanski, & K. D Williams (Eds., 2011). *The Psychology of Social Conflict and Aggression*. Psychology Press

R. R. Hassin, J.S. Uleman, & J. A. Bargh (Eds, 2012). *The New Unconscious*. Published to Oxford Scholarship Online DOI:10.1093/acprof:oso/9780195307696.001.0001

Soi futur, Soi & Culture

Rasyid Bo SANITIOSO

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

rasyid.sanitioso@parisdescartes.fr

Ce TER examinera les facteurs et conditions qui influencent le lien entre les sois futurs (i.e. « sois possibles » ou ce que on souhaite devenir ou qu'on craint de devenir) et les comportements actuels (et performances) d'un individu. Ces facteurs incluront la valence du soi futur (moi qui réussit brillamment vs qui rate son entretien pour un poste), le niveau d'élaboration de ce soi futur (image détaillée vs abstraite de moi dans le futur) ou la perspective pour visualiser ces soi futurs (perspective d'observateur vs d'acteur). Cette question peut être étudiée dans divers domaines, tels que la performance actuelle sur un test, les comportements liés à la santé, etc.

Le deuxième thème s'intéressera à la construction de soi (ou comment un individu se définit par rapport à autrui et ses groupes d'appartenance, i.e. de manière indépendante ou interdépendante) et ses impacts sur la perception des événements et les conséquences de cette perception. Un exemple est la menace du stéréotype qui peut être perçue comme ciblant l'individu personnellement (soi indépendant) vs son groupe (soi interdépendant) entraînant des réactions divergentes (e.g., peur vs colère, régulation déployant des ressources

personnelles vs sociales, motivation). La construction de soi peut refléter des différences à travers des cultures (culture individualiste vs collectiviste) ou entre des groupes au sein d'une même culture (e.g., hommes vs femmes, classes socio-économiques) ou, encore, peut être induite expérimentalement. La méthode expérimentale est celle privilégiée pour ce TER.

Mots clés : Soi, soi futur, culture, motivation, stéréotype, régulation.

Expériences d'apprentissage et construction du projet chez les étudiant.e.s

Laurent SOVET

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

Laurent.sovet@parisdescartes.fr (Bureau 5038)

Plusieurs théories soulignent l'importance des expériences d'apprentissage dans l'élaboration des choix d'orientation (Krumboltz, 1996 ; Lent, Brown, & Hackett, 1994). Ces expériences d'apprentissage sont multiples et relèvent ou non d'un choix planifié par l'individu. Certaines sont suffisamment marquantes pour pouvoir faire l'objet d'une étude comme le volontariat, l'entrepreneuriat étudiant, la mobilité internationale, la réorientation, etc. Selon le paradigme du *Life Designing* (Savickas et al., 2009), chaque expérience d'apprentissage serait mise en sens par l'individu au regard de son propre parcours en faisant des liens entre le passé, le présent et le futur. Dans le cadre de ce TER, il sera attendu de cibler une expérience spécifique (ex : mobilité internationale) ou un groupe particulier (ex : étudiant-e-s-entrepreneur-e-s) et d'examiner comment cette expérience participe à la construction du projet universitaire et professionnel des étudiant.e.s. Une méthode basée sur des entretiens semi-directifs est préférentiellement attendue, même si d'autres méthodes peuvent être envisagées.

Références bibliographiques

- Krumboltz, J. D. (1996). A learning theory of career counseling. In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 55–80). Palo Alto, CA: Davies-Black Publishing.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79–122. doi:10.1006/jvbe.1994.1027
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004

Bien-être et conciliation des sphères de vie chez les enseignant.e.s

Laurent SOVET

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

Laurent.sovet@parisdescartes.fr (Bureau 5038)

Le bien-être à l'école a fait l'objet d'un intérêt croissant de la part de la communauté scientifique et des institutions éducatives (Furlong, Gilman, & Huebner, 2014). La qualité des relations entre les élèves et les enseignant.e.s apparaît comme un élément crucial. Or, s'il existe une littérature abondante sur le bien-être des enseignant.es, ses relations avec le climat scolaire et la qualité des pratiques éducatives restent encore peu explorées (Klusmann, Kunter, Trautwein, Lüdtke, & Baumert, 2008). Dans le cadre de ce TER, il sera attendu de conduire préférentiellement des entretiens semi-directifs auprès d'enseignant.e.s, même si d'autres méthodes peuvent être envisagées.

Références bibliographiques

- Furlong, M. J., Gilman, R., & Huebner, E. S. (Eds.) (2014). *Handbook of positive psychology in schools*. New York, NY: Routledge.
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2008). Teachers' occupational well-being and quality of instruction: The important role of self-regulatory patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100, 702–715. doi:10.1037/0022-0663.100.3.702

Idéologie du maternage intensif et inégalités de genre

Catherine VERNIERS & Virginie BONNOT

Laboratoire de Psychologie Sociale: Menaces et Sociétés

catherine.verniers@parisdescartes.fr

virginie.bonnot@parisdescartes.fr

Ce TER s'intéressera au rôle de l'idéologie du maternage intensif (MI) dans la justification et le maintien des inégalités de genre (en termes d'équilibre vie professionnelle/vie privée). Au cœur du maternage intensif se trouve la croyance que les enfants ont besoin de l'attention pleine, constante et exclusive de leur mère biologique, que ces dernières doivent investir toujours plus de temps et d'argent sur leurs enfants et s'appuyer sur des experts pour les guider dans leur rôle de mère. Initialement associée à un modèle culturel de la "bonne" mère alors émergeant dans la classe moyenne supérieure américaine des années 1990, cette idéologie a dépassé les frontières des territoires comme l'indiquent de récents travaux. En essentialisant les rôles parentaux, l'idéologie du maternage intensif est susceptible de contribuer à la discrimination des femmes sur le marché du travail, et à justifier l'inégale répartition des tâches dans la sphère privée.

Hays, S. (1996). *The cultural Contradictions of Motherhood*. New Haven and London: Yale University Press.

Jost, J. T., & Banaji, M. R. (1994). The role of stereotyping in system-justification and the production of false consciousness. *British Journal of Social Psychology*, 33, 1–27.

Loyal, D., Sutter Dallah, A.-L., & Rasclé, N. (2017). Intensive mothering ideology in France: A pilot study. *L'Encéphale*, 43(6), 564–569. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2017.08.002>

Leçons des mondes lointains : comment l'exploration de sociétés, de cultures et de pays différents favorise la créativité et le potentiel social inclusif.

Franck ZENASNI & Jérôme GUEGAN

Laboratoire Adaptations Travail – Individu

Franck.zenasni@gmail.com

jerome.quegan@parisdescartes.fr

Depuis une décennie, différents travaux montrent que la confrontation à des cultures différentes favorise l'ouverture et la pensée créative. Cinq causes sont mises en avant (a) l'exposition à de nouvelles idées, (b) l'augmentation de la capacité à interpréter les choses de façons différentes, (c) l'appivoisement à la déstabilisation, (d) l'accoutumance aux perspectives alternatives, (c) l'augmentation de la capacité à associer différents symboles. Peu d'études tentent de tester ces causes. L'objectif de ce TER est de mener des travaux de recherche qui tentent d'étudier une ou plusieurs de ces hypothèses causales. L'étudiant pourra travailler sur la base d'une première recherche en cours sur l'impact des expériences de voyages, quantifiées selon différents indices, mises en corrélation avec des performances à des tâches de pensée associative et des épreuves de pensée créative. Pour ce TER, nous sommes ouverts à différentes méthodes et outils d'étude (tâche cognitive, questionnaire d'auto-évaluation, expérimentation etc.). Une partie de la recherche devra néanmoins impliquer l'utilisation d'immersion dans des mondes de réalités virtuelles ou de réalités filmées qui serviront de stimuli. L'étude des facteurs cognitifs mais aussi émotionnels est attendue.

Çelik, P., Storme, M., & Forthmann, B. (2016). A new perspective on the link between multiculturalism and creativity: The relationship between core value diversity and divergent thinking. *Learning and Individual Differences*, 52, 188-196.

Jia, L., Hirt, E. R., & Karpen, S. C. (2009). Lessons from a faraway land: The effect of spatial distance on creative cognition. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(5), 1127-1131.

Leung, A. K. Y., Maddux, W. W., Galinsky, A. D., & Chiu, C. Y. (2008). Multicultural experience enhances creativity: the when and how. *American Psychologist*, 63(3), 169.