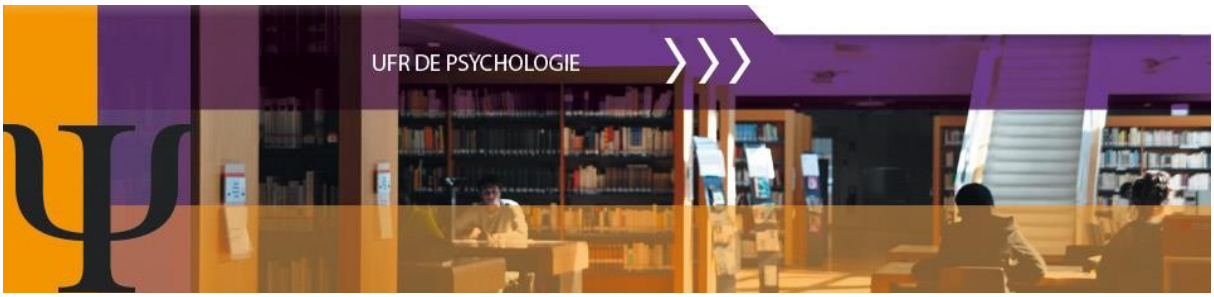


MASTER 1ère année
Parcours Psychologie sociale du travail et de la santé : Résolution de conflit et changement

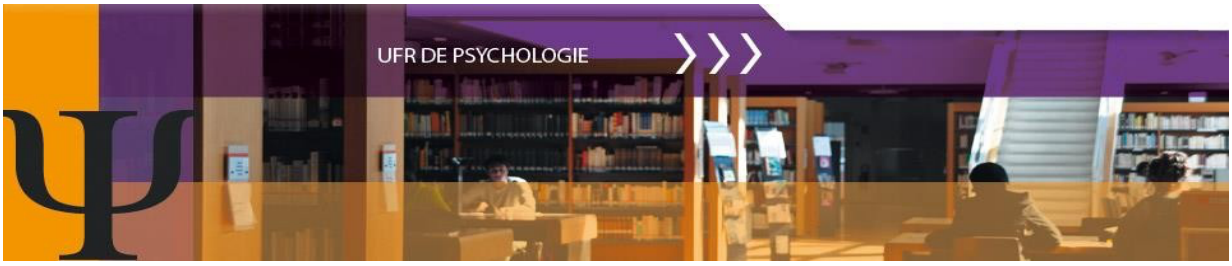
Année universitaire 2023-2024

Les thèmes fondamentaux des mémoires de M1 sont liés aux 2 axes de recherche « Normes Sociales et Identité Sociale » de l'Equipe ENOSIS du Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS) - Co-habilitation entre les Université Paris8 et Paris-Nanterre (EA4386).

Démarches pour l'inscription (entre le 22/03/2023 et le 18/04/2023) :

- Prenez connaissance des thèmes des directeur·trice·s de recherche proposé·e·s dans la liste ci-dessous.
- Choisissez obligatoirement **deux thèmes et directeur·trice·s différent·e·s**.
- Remplissez et déposez sur **monmaster.gouv.fr avant le 18/04/2023** :
  - votre dossier d'inscription **avec**
  - votre formulaire d'avant-projet (à télécharger sur le site de l'UFR de Psychologie https://ufr-psycho.univ-paris8.fr/L-entree-en-Master-1-de-Psychologie-Annee-2023-2024) en indiquant vos deux thèmes et directeur·trice·s différent·e·s et en justifiant vos choix.

Coordinatrice pédagogique Master1 :
Sophie Henry, sophie.henry@univ-paris8.fr (Bureau A265)



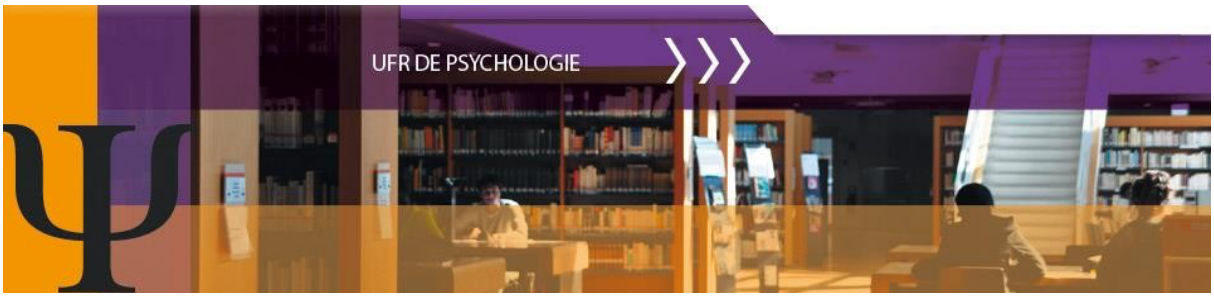
MASTER 1ère année
Parcours Psychologie sociale du travail et de la santé :
Résolution de conflit et changement

Thèmes de recherche

Année universitaire 2023-2024

LAPPS
Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale

NOM DES DIRECTEUR-TRICE-S DE RECHERCHE Equipe de Recherche sur les Normes Sociales et l'Identité Sociale (ENOSIS) Laboratoire Parisien de Psychologie Sociale (LAPPS)
Patrick Mollaret (directeur ENOSIS et LAPPS)
Sophie Henry (responsable pédagogique M1)
Anne-Laure de Place
Gaëlle Marinthe



Thèmes de mémoires proposés par Patrick Mollaret

Thème 1 : Valeur sociale des émotions.

Ce thème de recherche aborde le processus par lequel nous éprouvons des émotions positives ou négatives envers autrui. S'il est évident que des relations conflictuelles vont drainer des émotions négatives et que les relations amicales engendreront des émotions positives il ne faut pas penser que la nature des relations explique à elles seules les émotions. En effet, la position des individus dans le système social, notamment leur statut social, est un facteur qui détermine en grande partie les émotions qu'on leur attribue. Par exemple, l'émotion négative ressentie dans une relation conflictuelle pourra être le mépris envers un individu de bas statut et la haine envers un individu de haut statut. Il existe en effet des émotions « descendantes », celles que les gens de haut statut éprouvent envers ceux de bas statut et, à l'inverse des émotions « ascendantes ».

Les travaux de cette thématique consisteront à montrer en quoi les réactions émotionnelles peuvent être déterminées par des appartenances sociales. En particulier, il s'agira de mettre en lien en quoi le fait d'exprimer certaines émotions entre dans le jeu des relations de pouvoir.

Références initiales

Cottrell, C, & Neuberg, S. (2005). Different Emotional Reactions to Different Groups: A Sociofunctional Threat-Based Approach to "Prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology, 88, 770-789.*

Fiske, S. T., Cuddy, A. J., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. Journal of Personality and Social Psychology, 82, 878–902.

Thème 2 : Valeur sociale des actes et jugement de personnalité

Ce thème permet d'aborder une conception sociale du jugement de personnalité. On sait que les gens sont capables de juger la personnalité d'autrui à partir de l'observation de leurs actes. Ainsi, si je constate qu'un *individu prend des initiatives*, j'en déduirai spontanément qu'il est *sûr de lui* (Winter & Ulemann, 1984). Toutefois, cette approche descriptive n'est pas suffisante car les traits de personnalité (*sûr de lui* en est un exemple) permettent aussi d'exprimer en quoi l'acte a une valeur sociale (Beauvois, 1984). La valeur sociale d'un acte tient dans ses conséquences sociales ou économiques. Précisément, un même acte peut avoir des conséquences différentes en fonction du contexte dans lequel il se produit. Par exemple, une prise d'initiative n'a pas les mêmes conséquences si elle permet à une équipe de faire plus de profit économique (une entreprise à but lucratif par exemple) que si elle n'a pas de conséquences économiques (une association). L'acte a beau être le même et les « qualités psychologiques » de son auteur identiques, il ne sera pas décrit avec les mêmes traits de personnalité.

Le travail consistera à montrer que la connaissance de la valeur sociale de certaines actions détermine le jugement que l'on porte sur les auteurs de ces actions. Il sera possible d'appliquer ce raisonnement aux jugements portés sur les professionnels.

Références initiales

Mollaret, P. & Miraucourt, D. (2017). Is job performance independent from career success? A conceptual distinction between competence and agency. *Scandinavian Journal of Psychology, 57,* 607-617.

Cohen, J., Darnon, C., & Mollaret, P. (2016). Distinguishing the desire to learn from the desire to perform: the social value of achievements goals. *The journal of Social Psychology, 157,* 30-41.

Thème 3. Le stress bénéfique est-il une tendance individuelle ou une norme sociale ?

Ce thème se base sur une distinction récente entre le stress « bénéfique » et le stress « délétère » Il s'agira de travailler autour de l'hypothèse générale qu'il existe des enjeux normatifs dans cette distinction bénéfique/délétère car les croyances sur le stress sont déterminées par les rôles et les positionnements sociaux des agents qui les expriment et véhiculent avant tout de la valeur sociale (Dubois & Beauvois, 2005). Plus spécifiquement, nous faisons l'hypothèse qu'afficher un stress mindset « bénéfique » est valorisé en termes d'« Agentisme » (Abele & Wojciszke, 2014), et plus particulièrement via la sous-dimension d'« Assertivité ». Le mémoire consistera donc à montrer qu'il y a des enjeux sociaux où il est attendu une conception bénéfique du stress, contrairement à d'autres où la conception délétère est préférable

Références initiales

Abele, A. E., & Wojciszke, B. (2014). Communal and agentic content in social cognition: Adual perspective model. Advances in Experimental Social Psychology (1st ed., Vol. 50). Elsevier Inc. https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800284-1.00004-7

Ben-Avi, N., Toker, S., & Heller, D. (2018). "If stress is good for me, it's probably good foryou too": Stress mindset and judgment of others' strain. Journal of Experimental Social Psychology, 74 (March 2017), 98-110. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2017.09.002

Cohen, J., Darnon, C., & Mollaret, P. (2017). Distinguishing the desire to learn from the desire to perform: The social value of achievement goals. Journal of Social Psychology, 157(1), 3046. https://doi.org/10.1080/00224545.2016.1152216

Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. Journal of Personality and Social Psychology, 104(4), 716733. https://doi.org/10.1037/a0031201

Dubois, N., & Beauvois, J. L. (2005). Normativeness and individualism. European Journal of Social Psychology, 35(1), 123-146. https://doi.org/10.1002/ejsp.236

Permanences pour l'inscription en MASTER 1ère année

Patrick MOLLARET (Bureau A269)
Tel: Tel. 33(0)1 49 40 64 81
patrick.mollaret@univ-paris8.fr pour prendre RV.

Thèmes de mémoires proposés par Sophie Henry

Thème 1. Stratégies verbales et non verbales à visée d'influence dans un contexte professionnel ou de santé

Sous-thème1. Etude de l'effet des stratégies communicatives verbales et non-verbales en situation d'évaluation.

Par exemple, un grand nombre de recherches suggère que l'issue des entretiens de recrutement dépend en grande partie des aptitudes verbales et non verbales mobilisées par les candidats, c'est-à-dire de leur capacité à mettre en scène, au moyen du langage, des comportements pertinents et adéquats à la définition de l'emploi ou encore en fonction de leur perception de l'impression que se forme le recruteur à leur égard. Les recherches auront pour objet l'étude des stratégies de présentation de soi (aussi bien verbales que non verbales) et leur efficacité dans les processus d'évaluation des compétences ainsi que l'effet des traits de personnalité mobilisés à travers ses stratégies. Les théories de l'internalité, du style langagier (powerful/powerless), du biais linguistique intergroupe ainsi que celle du modèle des catégories linguistiques pourront être convoquées, selon les objectifs de la recherche. Cette recherche nécessite la réalisation et le montage de séquences filmées sur la base de scénarios élaborés en fonction des hypothèses de la recherche.

Argentin, G. (1989). Gestualité et communication interpersonnelle : Les interactions verbal/non verbal. In Argentin, G., *Quand faire c'est dire…* chap5, Paris : Mardaga.

Cohen, J., Darnon, C., & Mollaret, P. (2017). Distinguishing the desire to learn from the desire to perform: The social value of achievement goals, *The Journal of Social Psychology, 157*:1, 30-46.

Frigout, S., (2007). Des enjeux aux stratégies interlocutives. In Chabrol C., Olry-Louis I, Najab F. (eds.). *Interactions communicatives et psychologies : approches actuelles.* Paris : Presses de la Sorbonne Nouvelle.

Henry, S., Pansu, P., Mollaret, P. & Bromberg, M. (2016, Juin). Faire des gestes améliore t'il le jugement social des recruteurs ? *11ème Congrès International de Psychologie Sociale en langue française*, Genève, France.

Masse, L. (2000). Aspects structurels et fonctionnels d'indicateurs gestuels dans l'analyse d'entretiens thérapeutiques, *RIPS, 13*(4), 119-149.

Mollaret, P., & Miraucourt, D**.** (2016). *Is job performance independent from career success? A conceptual distinction between competence and agency*. Scandinavian Journal of Psychology, 57(6), 607-617.

Sous-thème2. Etude de l'effet des stratégies verbales et non verbales dans des situations visant à obtenir un comportement d'autrui, par le biais de techniques de manipulation.

Les causes, processus et effets de diverses techniques d'engagement (Kiesler, 1971) peuvent être analysés : pied dans la porte, porte au nez, amorçage, pique technique, effet barnum (Beauvois, Joule & Deschamps, 1987). On pourra, par exemple, étudier plus spécifiquement la technique du pied dans la bouche. Le fait de demander à quelqu'un comment il se porte avant de formuler une requête accroît la soumission à cette requête (Howard, 1990). On a montré par ailleurs que le fait de toucher quelqu'un pouvait instaurer une relation d'intimité favorisant aussi l'acceptation de la requête (Smith, Gier & Willis, 1982). Une série d'expériences pourrait avoir pour but d'étudier l'interaction des deux stratégies en explorant les différents paramètres susceptibles d'accroître l'efficacité des requêtes dans des situations d'interactions sociales ayant une visée d'influence (nature de la requête, statut des interlocuteurs, structure du dialogue, politesse, indicateurs non langagiers, type de salutation, direction du regard, types de toucher) et ce, dans des contextes de travail ou de santé.

Girandola, F. (2003). *Psychologie de la persuasion et de l'engagement* (Vol. 4). Presses Univ. Franche-Comté.

Howard, D. (1990). The influence of verbal responses to common greetings on compliance behavior: The foot-in-the-mouth effect. *Journal of Applied Social Psychology, 20*, 1185-1196.
Joule, R. V., Beauvois, J. L., & Deschamps, J. C. (1987). *Petit traité de manipulation à l'usage des honnêtes gens*. Grenoble : Presses universitaires de Grenoble.
Kiesler, C.A. (1971). *The Psychology of Commitment*. Academic Press, New York.
Smith, David E., Joseph A. Gier, and Frank N. Willis (1982). Interpersonal Touch and 24 Compliance with a Marketing Request. *Basic and Applied Social Psychology, 3* (1), 35- 38.

Sous-thème3. Soumission aux scripts conversationnels et sociaux dans des contextes professionnel et sanitaire divers.

Effet de scripts conversationnels et sociaux dans la nature d'une réponse à une requête.
Par exemple, quand une personne demande l'heure, l'autre donne le plus souvent une réponse approximative (9h30 pour 9h26). Ainsi, l'important pour le locuteur est de faire en sorte que l'auditeur ait une représentation de la pensée communiquée suffisamment pertinente pour être traitée avec le minimum d'effort. Mais des recherches ont montré que cela dépend des contextes. Prolongeant les travaux de Van der Henst, Carles et Sperber (2002) sur la capacité de la Théorie de la Pertinence (Sperber, Wilson, 1986) à prédire ces comportements communicatifs, nous viserons à préciser les conditions dans lesquelles une énonciation sérieuse littéralement fausse communique une information avec le maximum de pertinence (comparaison de contextes dont la précision peut être un enjeu (Gare/Terrasse de café), effet de l'accessibilité à l'heure (montre/portable).

Dans un contexte d'incivilité et d'escalade de la violence dans les échanges : Effet des scripts de réparation/agression verbale.
Par exemple, il s'agira de s'interroger sur les raisons pour lesquelles un échange puisse aboutir à une escalade de la violence. Dans le cadre de recherches sur la résolution de conflits (Lagorgette, 2006), une série d'expériences pourra être proposée afin d'étudier les jeux de langage (et du non verbal) initiés lors d'interactions sociales fortuites entre une « victime » et un « agresseur ». Dans les échanges, les personnes disposent de plusieurs stratégies langagières permettant de concilier la tonalité +/- violente du comportement de l'agresseur et la volonté plus ou moins affirmée d'une résolution pacifique de l'interaction. L'analyse des échanges de paroles et de gestes produits durant l'interaction permettra d'étudier la façon dont les personnes selon qu'elles soient victime ou agresseur entrent en conversation et, par les jeux de langage, négocient, chacun leur tour, la situation potentiellement conflictuelle pour obtenir et satisfaire la demande de réparation. Il s'agira dans ces expériences de concevoir des microfilms présentant les incidents sous forme de dialogue initié par l'offenseur ou l'offensé, faisant varier la gravité de l'offense et le degré d'agressivité de la 1ère intervention du locuteur.
Kerbrat-Orecchioni, C. (2001). Les actes de langage. *Paris (Nathan)*.
Lagorgette, D. (2006). Insultes et conflit : de la provocation à la résolution–et retour ? *Les Cahiers de l'école*, *5*, 26.
Sperber, D., & Wilson, D. (1986). *Relevance: Communication and cognition* (Vol. 142). Cambridge, MA: Harvard University Press.
Van Der Henst, J. B., Carles, L., & Sperber, D. (2002). Truthfulness and relevance in telling the time. *Mind & Language*, *17*(5), 457-466.

Thème 2. Menace du Stéréotype et résistance à la menace

La menace du stéréotype (Croizet & al., 2003 ; Desert & al., 2002) entraîne une baisse des performances des individus des groupes stéréotypés dans les situations où le stéréotype est activé ou encore modifie sa perception d'événements dont il est témoin. Il s'agira d'étudier différents types de menace des stéréotypes et leurs modes de réduction. L'objectif est de mesurer, d'une part,

l'effet de cette menace sur le comportement des individus ou encore la perception de leur environnement et, d'autre part, les différents moyens d'y faire face.

Etude de la stratégie de réindividuation en termes de réappropriation de soi/groupe discriminé : indicateurs verbaux et non verbaux témoins du processus.
Il y a plusieurs manières de réduire les effets de la menace du stéréotype par un processus de réindividuation. Parmi celles-ci, il y en a une qui consiste à rendre saillante la réussite du groupe stéréotypé (McIntyre et al. 2003). Par exemple, face à une évaluation menaçante pour les femmes, on pourrait étudier comment établir un processus de réinidiviuation adapté pour les soustraire à cette menace. Ainsi, si c'est la perception de la réussite qui est responsable du processus de réindividuation, alors toute mise en scène langagière susceptible d'accroître cette perception diminuera les effets de la menace du stéréotype. Dans cette perspective, nous chercherons à montrer que les performances des participants féminins seront d'autant plus élevées qu'elles auront lu au préalable des récits de réussite personnelle de femmes. Elles le seront d'autant moins qu'elles auront lu des récits de réussite d'hommes. Nous ferons varier la mise en scène langagière des réussites selon différents patterns langagiers (powerful/powerless, Linguistic Intergroup Biais, polyphonie, force illocutoire). On cherchera également à montrer que l'impact de la description de la réussite sociale (ou scolaire) d'une femme sur la menace du stéréotype de genre sera modulé par la nature des causes de succès (interne-stable/externe-instable) mise en scène dans la description.

Croizet, J. C., Désert, M., Dutrévis, M., & Leyens, J. P. (2003). L'impact des réputations d'infériorité sur les performances intellectuelles. *Revue internationale de psychologie sociale*.
Désert, M., Croizet, J. C., & Leyens, J. P. (2002). La menace du stéréotype : une interaction entre situation et identité. *L'année psychologique*, *102*(3), 555-576.
McIntyre, R.B., Paulson, R.M., & Lord, C.G.(2003). Alleviating women's mathematics stereotype threat through salience of group achievements. *Journal of Experimental Social Psychology*, *39*(1), 83-90.

Contact :

Sophie HENRY – Bureau A265
sophie.henry@univ-paris8.fr pour prendre RV.

Thèmes de mémoires proposés par Anne-Laure de Place

Les recherches proposées portent globalement sur l'identité personnelle (ou le *Soi*) et son impact sur la motivation et les conduites individuelles. On s'intéressera aux sois possibles (c'est-à-dire aux éléments du concept de soi tournés vers le futur ; Markus & Nurius, 1986) et aux perceptions de soi présentes.

Thème 1 : Sois possibles

Sous-thème 1.1 : Provoquer la continuité du soi

Dans ce premier sous-thème, on s'intéressera à la manière de provoquer chez les individus un sentiment de connexion ou de continuité entre la personne qu'ils sont aujourd'hui et celle qu'ils aimeraient devenir. Au-delà de la simple consigne « pensez à qui vous serez dans le futur », de nouvelles méthodes s'appuyant parfois sur les nouvelles technologies se développent pour stimuler

chez l'individu une vision plus claire de ce futur : écrire une lettre à la personne qu'on sera à l'avenir (ou en recevoir une de sa part), interagir avec elle sur les réseaux sociaux, la rencontrer virtuellement, etc. Ces méthodes seront éprouvées expérimentalement pour en tester l'intérêt dans de futures études appliquées.

Bibliographie initiale

Chishima, Y., & Wilson, A. E. (2021). Conversation with a future self: A letter-exchange exercise enhances student self-continuity, career planning, and academic thinking. *Self and Identity*, *20*(5), 646-671.

Quinten, L., Murmann, A., Genau, H. A., Warkentin, R., & Banse, R. (2020). Letters to our Future Selves? High-Powered Replication Attempts Question Effects on Future Orientation, Delinquent Decisions, and Risky Investments. *Social Cognition*, *38*(6), 521-554.

Van Gelder, J. L., Luciano, E. C., Weulen Kranenbarg, M., & Hershfield, H. E. (2015). Friends with my future self: Longitudinal vividness intervention reduces delinquency. *Criminology*, *53*(2), 158-179.

Sous-thème 1.2 : Pouvoir motivationnel des sois possibles dans un environnement hostile

De nombreux travaux existent aujourd'hui pour tenter de déterminer les caractéristiques qui rendent un soi possible efficace pour impulser l'action. On sait en particulier que pour être motivante, une vision du futur doit paraître probable pour l'individu, être perçue comme connectéeà la personne qu'il est aujourd'hui. Comment les sois possibles peuvent-ils alors être mobilisés dans des populations pour qui la réussite, qu'elle soit professionnelle ou personnelle, apparaît rarement comme probable ? On s'intéressera aux sois possibles de populations spécifiques qui ontcomme point commun une vision de l'avenir contrainte par un environnement peu favorable : les élèves à besoins éducatifs particuliers, les femmes qui souhaitent faire carrière dans des environnements stéréotypiquement masculins (ou à l'inverse les hommes qui s'intéressent à des professions stéréotypiquement féminines), ou encore les sportifs professionnels pour qui l'après- carrière est source d'incertitude.

Bibliographie initiale

de Place, A. L., & Brunot, S. (2018). Le pouvoir motivationnel des sois possibles: revue critique. *L'Année Psychologique, 118*(2), 203-248.

Buday, S. K., Stake, J. E., & Peterson, Z. D. (2012). Gender and the choice of a science career: The impact of social support and possible selves. *Sex Roles, 66*(3), 197-209.

Mainwaring, D., & Hallam, S. (2010). 'Possible selves' of young people in a mainstream secondary school and a pupil referral unit: a comparison. *Emotional and Behavioural Difficulties, 15*(2), 153-169.

Oyserman, D., Johnson, E., & James, L. (2011). Seeing the destination but not the path: Effects of socioeconomic disadvantage on school-focused possible self content and linked behavioral strategies. *Self and Identity, 10*(4), 474-492.

Sous-thème 1.3 : Sois possibles professionnels et construction de carrière

Ce dernier sous-thème vise à appliquer les travaux sur les sois possibles au domaine du travail et de l'orientation professionnelle. Quelques études montrent aujourd'hui que les *future work selves* influencent les comportements pro-actifs de construction de carrière, ainsi que le bien-être au travail voire la productivité et la créativité des salariés. On cherchera à répliquer et étendre leurs résultats dans le contexte français, auprès de salariés ou d'étudiants qui se projettent dans leur future profession.

Bibliographie initiale

Li, Z., Yang, Y., Zhang, X., & Lv, Z. (2021). Impact of Future Work Self on Employee Workplace Well-being: A Self-determination Perspective. *Frontiers in Psychology, 12*, 2512.

Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012). Future work selves: how salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 580-598.
Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behaviors. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 20-27.

Thème 2 : Perceptions de soi

Sous-thème 2.1 : Perceptions biaisées de compétence

Si les croyances de compétence sont essentielles pour impulser l'action, nous ne sommes pas toujours en mesure d'évaluer objectivement nos capacités. On parle alors de « biais d'auto-évaluation » pour nommer l'écart entre la manière dont un individu juge ses compétences dans un domaine et ses compétences réelles dans celui-ci. Ce biais peut être positif (surestimation de sa compétence) ou négatif (sous-estimation). Dans le domaine scolaire, il a été montré que le fait de sous-estimer ses compétences académiques entraînait chez les élèves une plus faible motivation et de moins bonnes performances, ainsi qu'une évaluation moins élevée de la part de leurs enseignants. On cherchera à étendre les conclusions de ces travaux à d'autres mesures de motivation, de performance ou de bien-être, ainsi qu'à d'autres populations, d'âge scolaire ou non.

Bibliographie initiale

Bouffard, T., Pansu, P., & Boissicat, N. (2013). Quand se juger meilleur ou moins bon qu'il ne l'est s'avère profitable ou nuisible à l'élève. *Recherches en Education, 182*, 117-140.
Gramzow, R. H., Elliot, A. J., Asher, E., & McGregor, H. A. (2003). Self-evaluation bias and academic performance: Some ways and some reasons why. *Journal of Research in Personality, 37*(2), 41-61.
Jamain, L., de Place, A. L., Bouffard, T., & Pansu, P. (2021). Students' self-evaluation bias of school competence and its link to teacher judgment in elementary school. *Social Psychology of Education, 24*(3), 919-938.

Sous-thème 2.2 : Impact des représentations médiatiques sur les perceptions de soi

De nombreux travaux ont montré que les représentations médiatiques influençaient la manière dont les individus se perçoivent, en renforçant chez eux des stéréotypes liés au genre ou à la classe sociale par exemple. Dans ce sous-thème on cherchera à mesurer la manière dont l'exposition à des représentations stéréotypées ou contre-stéréotypées influence les perceptions de soi des individus (leur estime d'eux-mêmes, leur évaluation de leurs compétences, leur vision du futur, etc.). On pourra s'intéresser en particulier à l'impact des jeux vidéo sur les perceptions de soi, par exemple en étudiant l'impact de jeux présentant les femmes de manière stéréotypée sur la manière dont les joueuses se perçoivent.

Bibliographie initiale

Kennard, A. R., Willis, L. E., Robinson, M. J., & Knobloch-Westerwick, S. (2016). The allure of Aphrodite: How gender-congruent media portrayals impact adult women's possible future selves. *Human Communication Research, 42*(2), 221-245.
Klimmt, C., Hefner, D., Vorderer, P., Roth, C., & Blake, C. (2010). Identification with video game characters as automatic shift of self-perceptions. *Media Psychology, 13*(4), 323-338.
Ward, L. M., & Harrison, K. (2005). The Impact of Media Use on Girls' Beliefs About Gender Roles, Their Bodies, and Sexual Relationships: A Research Synthesis. *Featuring Females: Feminist Analyses of Media*, 3-23.

Contact :

Anne-Laure de Place – Bureau A272
anne-laure.de-place@univ-paris8.fr pour prendre RDV

Thèmes de mémoires proposés par Gaëlle Marinthe

Thème 1 : les identités sociales défensives et sécures

Au-delà du simple degré d'identification à un groupe social, on peut distinguer différents types d'identité (défensive ou sécure). L'identité sociale dite défensive est une forme d'identification narcissique à un groupe, caractérisée par une croyance en une grandeur non-reconnue de ce groupe (Golec de Zavala et al., 2009). Une identité sociale défensive est source d'hostilité envers des exogroupes (e.g., Bertin et al., 2022) et peut également être délétère pour le groupe lui-même (provoquant par exemple plus d'instrumentalisation des membres de l'endogroupe, Cichocka et al., 2021). A contrario, l'identité sociale dite sécure est une forme d'identification caractérisée par un investissement des individus dans le groupe et peut amener à des relations intragroupes et intergroupes plus harmonieuses (voir Cichocka, 2016). Différents sous-thèmes complémentaires (et pouvant être mis en lien) visent à mieux comprendre les caractéristiques et les implications de ces deux types d'identité sociale.

Sous-thème 1.1 : Identités sociales défensives et sécures et investissement au sein du groupe

Ce sous-thème examine le mode d'investissement des personnes au sein d'un groupe en fonction de leur type d'identité sociale. On peut distinguer un investissement dit « symbolique », visant à améliorer l'image du groupe, d'un investissement « instrumental », civique, visant à améliorer le fonctionnement du groupe (Schatz & Lavine, 2007). Il se pourrait que les personnes identifiées de manière défensive s'investissent de manière symbolique mais non instrumentale au sein du groupe, rendant alors leur investissement peu efficace pour le fonctionnement et la pérennité du groupe. Les recherches menées dans ce sous-thème viseront à répondre à cette question. Différents groupes pourront être étudiés, par exemple le groupe national ou des groupes de travail (équipe de travail, entreprise).

Sous-thème 1.2 : Conséquences de l'identité défensive chez les groupes structurellement désavantagés

La plupart des recherches sur les identités défensives et sécures portent sur des groupes nationaux ou structurellement avantagés (e.g., hommes, hétéro-cis, groupes ethniques majoritaires). Ce sous-thème vise à étudier le fonctionnement des identités sociales défensives et sécures chez les groupes structurellement désavantagés (e.g., femmes, LGBTQIA+, minorités religieuses et culturelles). En effet, si une identité défensive peut paraitre plus « légitime » chez des groupes désavantagés qu'avantagés, elle pourrait néanmoins être peu fonctionnelle. Ces travaux pourront s'intéresser aux conséquences de l'identité défensive des groupes désavantagés en termes d'investissement intragroupe (par exemple, sur les types d'investissement au sein d'un groupe ou la motivation à s'investir dans un groupe, voir Cichocka et al., 2021) et de relations intergroupes (par exemple, sur la solidarité avec d'autres groupes désavantagés).

Sous-thème 1.3 : Antécédents des identités défensives et sécure : le rôle des valeurs et des besoins fondamentaux

Ce sous-thème vise à étudier deux antécédents possibles des identités défensives et sécures.

Tout d'abord, les valeurs sont définies comme des principes personnels guidant les attitudes et comportements des individus à travers différentes situations sociales (Schwartz, 1992, 2015). Des recherches en cours font état de valeurs différenciées qui sous-tendraient les identités défensives chez les groupes avantagés (valeur de pouvoir) et désavantagés (valeur d'universalisme). Ce sous-thème vise à continuer cette exploration, par exemple par des méthodes expérimentales ou longitudinales, qui permettront de mieux comprendre le lien entre valeurs personnelles et types d'identité sociale.

Un autre antécédent de l'identité défensive est la frustration des besoins fondamentaux (e.g., manque de contrôle, Cichocka et al., 2018). Ainsi, une frustration des besoins psychologiques fondamentaux au niveau individuel pourrait amener les individus à s'identifier défensivement à leur groupe social, afin de compenser. Les études menées dans ce sous-thème pourront examiner

si le processus inverse pourrait être observé : la satisfaction des besoins fondamentaux pourrait-elle diminuer l'identité défensive et augmenter l'identité sécure ?
Ce sous-thème pourra également être appliqué au niveau des identités sociales en milieu organisationnel.

Thème 2 : menace et saillance du contexte

De nombreuses recherches ont montré que les menaces, qu'elles soient individuelles (par exemple, saillance de la mort, manque de contrôle) ou collectives (par exemple, menace à la culture du groupe ou à sa distinctivité) provoquent un renforcement identitaire et de l'hostilité envers des exogroupes (voir Jonas et al., 2014). Les recherches menées dans cette thématique examineront les processus sous-jacents au lien entre menace et hostilité intergroupe ou investissement intragroupe. Deux mécanismes complémentaires pourront être étudiés : la saillance d'un exogroupe et la saillance des normes.

Sous-thème 2.1 : Menaces individuelles et collectives et saillance du contexte intergroupe

Les menaces à l'identité sociale (collectives) de type macro, c'est-à-dire diffuses et sans source spécifique (voir par exemple Brambilla & Butz, 2013), provoquent une hostilité envers des exogroupes perçus comme menaçants (voir aussi Marinthe et al., 2020). En revanche, cette hostilité disparaitrait dès lors qu'un autre groupe est désigné comme responsable de la menace. Ce sous-thème vise à explorer davantage cet effet et à l'étendre aux menaces individuelles. Les recherches menées permettront d'examiner l'impact de la saillance d'un contexte intergroupe sur les réponses face à une menace, qu'elle soit individuelle ou collective. Plus particulièrement, en situation de menace, les individus pourraient répondre par les réactions de défense les plus accessibles, par exemple, en désignant un exogroupe bouc émissaire si celui-ci est saillant dans le contexte (voir Brown & Marinthe, 2021).

Sous-thème 2.2 : Menaces individuelles et collective et saillance des normes

De manière complémentaire, en situation de menace, les individus ont tendance à davantage se conformer aux normes saillantes (Jonas et al., 2014). Ainsi, des normes prônant un mode de défense intergroupe (par exemple, via une hostilité intergroupe) ou intragroupe (par exemple, via un investissement accru au sein du groupe ou des actions collectives) pourraient influencer la manière dont les individus répondent à une menace. Ce sous-thème a pour objectif d'examiner des voies de réduction de l'hostilité intergroupe ou d'augmentation de l'investissement intragroupe en situation de perception de menace pour soi ou pour son groupe.
Ces deux sous-thèmes pourront être adaptés au niveau organisationnel, par exemple en examinant l'impact d'une menace au niveau individuel dans le milieu organisationnel (e.g., exclusion, manque d'autonomie) sur l'expression de préjugés envers des groupes minoritaires ou sur l'hostilité envers d'autres équipes de travail.

Références

Bertin, P., Marinthe, G., Biddlestone, M., & Delouvée, S. (2022). Investigating the identification-prejudice link through the lens of national narcissism: The role of defensive group beliefs. *Journal of Experimental Social Psychology*, *98*, 104252. https://doi.org/10.1016/j.jesp.2021.104252

Brambilla, M., & Butz, D. A. (2013). Intergroup threat and outgroup attitudes: Macro-level symbolic threat increases prejudice against gay men. *Social Psychology*, *44*(5), 311–319. https://doi.org/10.1027/1864-9335/a000127

Brown, G., & Marinthe, G. (2021). "The Chinese virus": How COVID-19's transmission context and fear affect negative attitudes toward Chinese people. *Peace and Conflict: Journal of Peace Psychology*. https://doi.org/10.1037/pac0000581

Cichocka, A. (2016). Understanding defensive and secure in-group positivity: The role of collective narcissism. *European Review of Social Psychology*, *27*(1), 283–317. https://doi.org/10.1080/10463283.2016.1252530

Cichocka, A., Cislak, A., Gronfeldt, B., & Wojcik, A. D. (2021). Can ingroup love harm the ingroup? Collective narcissism and objectification of ingroup members. *Group Processes & Intergroup Relations*. https://doi.org/10.1177/13684302211038058
Cichocka, A., Golec de Zavala, A., Marchlewska, M., Bilewicz, M., Jaworska, M., & Olechowski, M. (2018). Personal control decreases narcissistic but increases non-narcissistic in-group positivity. *Journal of Personality*, *86*(3), 465–480. https://doi.org/10.1111/jopy.12328 Golec de Zavala, A., Cichocka, A., Eidelson, R., & Jayawickreme, N. (2009). Collective narcissism and its social consequences. *Journal of Personality and Social Psychology*, *97*(6), 1074–1096. https://doi.org/10.1037/a0016904
Jonas, E., McGregor, I., Klackl, J., Agroskin, D., Fritsche, I., Holbrook, C., Nash, K., Proulx, T., & Quirin, M. (2014). Threat and defense: From anxiety to approach. In J. M. Olson & M. P. Zanna(Eds.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 49, pp. 219–286). Elsevier Academic Press.
Marinthe, G., Falomir-Pichastor, J. M., Testé, B., & Kamiejski, R. (2020). Flags on fire: Consequences of a national symbol's desecration for intergroup relations. *Group Processes & Intergroup Relations*, *23*(5), 744–760. https://doi.org/10.1177/1368430219853352
Schatz, R. T., & Lavine, H. (2007). Waving the flag: National symbolism, social identity, and political engagement. *Political Psychology*, *28*(3), 329–355. psyhref. https://doi.org/10.1111/j.1467-9221.2007.00571.x
Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, *25*, 1–65. https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60281-6
Schwartz, S. H. (2015). Basic individual values: Sources and consequences. In T. Brosch, D. Sander, F. Clément, J. A. Deonna, E. Fehr, & P. Vuilleumier (Eds.), *Handbook of Value: Perspectives from Economics, Neuroscience, Philosophy, Psychology and Sociology* (pp. 63–84). Oxford University Press.

Contact :

Gaëlle Marinthe – Bureau A269
gaelle.marinthe@univ-paris8.fr pour prendre RDV

FORMULAIRE D'AVANT-PROJET DE MEMOIRE
MASTER 1ère année - Année 2023-2024

PARCOURS
PSYCHOLOGIE SOCIALE DU TRAVAIL ET DE LA SANTE : RESOLUTION DE CONFLIT ET CHANGEMENT

L'inscription en Master1 est conditionnée par l'acceptation de l'avant-projet

La date limite de dépôt de votre candidature avec l'avant-projet : 18/04/2023

(Dossier de candidature téléchargeable sur le site monmaster.gouv.fr à partir du 22/03/2023)

NOM : …….. **Prénom :** ……

N° étudiant : …… **Mail :** ……

Pour réaliser votre avant-projet :

1- **Veuillez choisir 2 thèmes de recherche et directeur·trice·s différent·e·s parmi ceuxproposés.**

Liste des thèmes disponible sur le site web de l'UFR de Psychologie :
https://ufr-psycho.univ-paris8.fr/L-entree-en-Master-1-de-Psychologie-Annee-2023-2024

→ **Sur la page suivante, vous noterez ces 2 thèmes et directeur·trice·s différent·e·s et justifierez votre choix pour chacun d'entre eux.**
Il ne s'agit pas ici de formaliser un avant-projet détaillé. La problématique de votre recherche se précisera avec le directeur·trice qui encadrera votre mémoire. Nous évaluerons plutôt les arguments mis en avant dans le choix des thèmes choisis.

2- Vous devez joindre ensuite cet avant-projet au dossier de candidature, à déposer sur **l'application monmaster.gouv.fr** entre le **22 Mars** et le **18 Avril 2023.**
En cas d'acceptation dans notre Master1, nous vous proposerons un directeur·trice de recherche en privilégiant au maximum votre premier choix.

Veuillez lister ci-dessous les deux thèmes de recherche et directeur·trice·schoisis et justifiez votre choix :

PREMIER THEME

Titre

DIRECTEUR.TRICE DE MEMOIRE **:** _____

Justifiez votre choix

SECOND THEME

Titre

DIRECTEUR.TRICE DE MEMOIRE **:** _____

Justifiez votre choix

AVIS DE L'EQUIPE PEDAGOGIQUE (Ne pas remplir)

Master1 – 2023/2024

Nom de l'étudiant·e : _____

Nom du Directeur·trice :

_____

❒ **Accord** : _____

_____

❒ **Refus** : _____

_____

_____

❒ **Modifications demandées** : _____

_____

_____

Responsable Master 1 Psychologie sociale du travail et de la santé : Résolution deconflit et changement.

Sophie HENRY

Bureau A 265 (Bât. A, 2ème étage)

sophie.henry@univ-paris8.fr