Psychologue du travail

Intitulé officiel : Titre RNCP Niveau 7 Psychologue du travail

Présentation

Publics / conditions d'accès

Prérequis :
Bac+2 (acquérir obligatoirement les UE psychologie du travail (PST002, PST003, PST004) et statistiques appliquées à la psychologie (PST001).

Voir guide des formations sur le site de la chaire.

Objectifs

Le diplôme du CNAM donne accès au titre de Psychologue.
Pour faire face à une forte demande sociale concernant la santé, surtout la santé mentale au travail, et les transformations socio-techniques, le psychologue du travail du CNAM, clinicien du travail, est un professionnel œuvrant pour restaurer les ressources organisationnelles d'un travail de qualité au service de l'activité individuelle et collective.
La formation ouvre sur l'action et les moyens techniques de la conduire. Le développement du collectif de travail, dans le dialogue institué avec la ligne hiérarchique est regardé comme un objectif et comme un moyen d'aborder les questions de la santé mentale.

Modalités de validation

Suivre les enseignements théoriques et pratiques de la filière.
Préparer et soutenir avec succès le mémoire de fin d'études.

Compétences

Analyse du travail et/ou des situations de travail individuelles ou collectives en matière de qualité du travail, d'efficacité, de santé et de santé mentale au travail
Comprendre et accompagner les transformations socio-techniques au travail (transformations digitales, espaces de travail...)
Structurer et réaliser une intervention en clinique du travail.
Instruire les questions du développement de la santé et/ou de la santé mentale au travail à partir du "terrain".
Construire et mettre en œuvre des actions de prévention auprès des CHSCT et des hiérarchies (cadres de proximité et managers)
Installer, développer et/ou renouveler les modalités du dialogue social pour développer la santé et/ou la santé mentale au travail

Mis à jour le 10-04-2024

Enregistré au Niveau 7 (ex Niveau I) pour 5 ans. le 19-07-2023

Fin d'accréditation au 19-07-2028

Code : CPN7400A

Titre RNCP Niveau 7

Responsabilité nationale : EPN13 - Travail, Orientation, Formation, Social / Marc BOBILLIER-CHAUMON

Niveau CEC d'entrée requis : Niveau 5 (ex Niveau III)

Niveau CEC de sortie : Niveau 7 (ex Niveau I)

Mention officielle : Enregistré au Niveau 7 (ex Niveau I) pour 5 ans.

Mode d'accès à la certification :

- Validation des Acquis de l'Expérience
- Formation continue

NSF : Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi (315)

Métiers (ROME) : Conseiller / Conseillère en organisation d'entreprise (M1402) , Chercheur / Chercheuse en sciences humaines et sociales (K2401) , Conseiller / Conseillère d'orientation scolaire et professionnelle (K2112) , Psychologue (K1104)

Code répertoire : RNCP37813

Code CertifInfo : 82860

Contact national :

Equipe pédagogique Psychologie du travail

69 4e, 41 rue Gay-Lussac
75005 Paris

Secrétariat de Psychologie du travail
secretariat.psychologie@cnam.fr

Enseignements

Si diplôme en Psychologie

Statistique descriptive et statistique inférentielle appliquées au travail	PST001

3 UE à choisir parmi:

Le travail du courage	PSY201
Vers un travail sans le corps ?	PSY204
Le travail vu par les philosophes (atelier de lecture de textes)	PSY210
Approche ergonomique des situations de travail	ERG126
Analyse des situations de travail	TET008
Genre et travail	GME101
Analyse des emplois et des activités professionnelles	TOF101
Autre UE parmi celles du département, après accord du responsable	PU2101

Si diplôme hors psychologie

Statistique descriptive et statistique inférentielle appliquées au travail	PST001
Introduction à la psychologie clinique	PST002
Introduction à la psychologie sociale et des organisations	PST003
Introduction à la psychologie cognitive	PST004

Clinique de l'activité et psychologie du travail	PST106
Psychodynamique et psychopathologie du travail	PST120
Psychologie du langage et clinique du dialogue	PST108
Clinique de l'expérience professionnelle : formation pratique	PST116
Textes et théories en psychologie du travail	PST117
Pratiques de terrain en psychologie du travail	PST218
Les méthodes psychométriques	PST115
Le psychologue, le travail et l'emploi	PST123
Transformations digitales des activités et clinique des usages	PST124
Expérience professionnelle	UAPS08
Préparation au diplôme de psychologue du travail	PST219
Mémoire	UAPS07

Blocs de compétences

Code, N° et intitulé du bloc	Liste de compétences
CPN74B10 RNCP37813BC01 Maîtriser les prérequis épistémologiques et disciplinaires en psychologie (Recenser des appels d'offre / à projet d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail et rédiger une proposition d'intervention)	Définir les objectifs d'une démarche de prospection en vue de cibler les objets d'intervention en psychologie du travail /clinique du travail (secteurs et segments d'activité branches professionnelles et acteurs de ces structures, etc). Élaborer un tableau de bord de suivi de son activité de prospection afin d'optimiser l'organisation des relances. Organiser et réaliser des discussions de travail avec des membres et acteurs du réseau d'intervenants professionnels (psychologue du travail, ergonomes) pour identifier des prospects. Définir des critères d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail (opportunité, coût, durée, effectif, respect du code de déontologie du psychologue…). Prendre contact avec les prospects, commanditaires potentiels : concevoir une plaquette d'offre de service d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail afin d'expliciter l'intérêt d'une intervention en psychologie du travail/ clinique du travail au regard des enjeux socio-économiques et des spécificités de l'organisation. Evaluer l'adéquation entre la demande d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail identifiée et l'offre en psychologie du travail afin d'évaluer la faisabilité de l'intervention dans le respect du code de déontologie. Consulter les sites spécialisés recensant les appels d'offre pour recenser les projets. Consulter régulièrement les sites internet de prospects potentiels afin d'identifier les opportunités de projet. Identifier et s'inscrire aux réseaux professionnels et académiques diffusant les appels d'offre pour rester informer des propositions et de leurs évolutions. Décrypter et interpréter les appels d'offre et à projet : les implicites, les attendus réels, les contraintes, l'adéquation au profil et compétences du psychologue du travail. Identifier l'origine de la commande (direction, organisation syndicale, CSE, ensemble des partenaires sociaux, représentants du personnels…) pour anticiper la façon dont chaque acteur se représente la problématique d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail. Analyser les attendus de la commande : en matière de temporalité, d'échéances, d'objectifs, de moyens et modalités d'action, de jours/hommes… Consulter les porteurs de l'appel à projet/d'offre pour recueillir leur point de vue quant aux problématiques et moyens de la commande. Vérifier la compatibilité de ces attendus avec les pratiques définies par le code de déontologie des psychologues. Identifier et synthétiser les éléments importants de la commande relevant d'une part de la problématique à traiter dans l'intervention (ex : remobilisation du collectif du travail, renouvellement des métiers, santé et souffrance au travail…) et d'autre part, des conditions de cette intervention (objectifs, moyens, temporalités, ressources…) afin de prioriser les modalités de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail les plus pertinentes pour répondre à la commande. Proposer des ajustements dans la réponse de l'appel à

	projet afin de mieux prendre en compte les spécificités, à la fois de l'organisation, des acteurs, de la problématique et de la réalisation de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail. Problématiser les axes d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail dans les domaines ciblés par la réponse de l'appel à projet (ex : santé au travail, qualité du travail, collectif de travail, transformations sociotechniques, etc.) pour définir la méthodologie à déployer, les différentes étapes de l'intervention et les livrables attendus. Chiffrer l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail en fonction des différentes contraintes de l'appel à projet/d'offre et des paramètres (temporels, jour/homme, déplacement, matériels d'analyse du travail mobilisés…) définis dans la réponse élaborée. Rédiger la réponse à l'appel d'offre/à projet correspondant au formalisme attendu par les organisations afin que le dossier puisse retenir l'attention des destinataires.
CPN74B20 RNCP37813BC02 Maitriser les référentiels théoriques et les cadres méthodologiques nécessaires à l'analyse et à l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail (Concevoir et déployer un dispositif d'intervention ad hoc en psychologie du travail/ clinique du travail auprès des professionnels et des	Identifier et rencontrer les différentes instances et acteurs de l'organisation (direction, partenaires sociaux, fonctions RH, service santé, méthodes et organisation…). Constituer des comités de suivi et de pilotage des projets composé des différents représentants de ces instances afin de s'assurer de l'appropriation de l'intervention par l'organisation. Identifier et analyser les caractéristiques du contexte d'intervention afin de choisir les méthodes d'action idoines. Vérifier les possibilités concrètes de mise en œuvre du plan d'action auprès de ces acteurs. Animer des réunions afin de vérifier si la qualité du dialogue social est favorable à l'intervention. Constituer des groupes de travail (collectifs métier) pour la co-analyse de l'activité. Expliciter sa démarche pour instaurer un climat de confiance favorable à l'analyse et faire accepter sa présence. Appréhender le travail de ces professionnels au moyen de méthodes d'analyse de l'activité (observations, entretiens, méthode du sosie, verbalisations en cours d'action, autoconfrontation-croisée…) afin de bien comprendre le métier (tel qu'il se fait réellement). Mettre en place et réunir régulièrement des professionnels au sein d'un groupe de travail. Animer — en posant des questions pertinentes — les dialogues entre les professionnels sur leur travail réel (en favorisant les controverses professionnelles sur : les gestes de travail, les dilemmes, les choix d'action, les conflits de critères de qualités, les conditions/modalités de travail inadaptées, insuffisantes…) Favoriser l'acceptation de la pluralité des pratiques professionnelles en instaurant un climat de travail coopératif. Aménager un cadre (environnement matériel, confidentiel, volontariat, sécurité...) favorisant l'expression, la discussion et l'élaboration de son point de vue sur la situation de travail. Animer des groupes de travail d'expression et d'échange sur le travail afin d'instaurer une dynamique d'analyse du travail/activité/pratique dans l'organisation et d'améliorer la qualité du travail et la qualité de vie au travail. Mobiliser les outils d'analyse du travail et de la pratique (observation instrumentée, grille d'analyse, entretien individuel et collectif, focus group...) afin d'organiser des dialogues entre

organisations)	pairs sur leur activité professionnelle. Mettre en œuvre les techniques d'analyse des données (analyse thématique des entretiens et des observables, enregistrement audio-visuelle de l'activité…) afin de comprendre et de rendre compte de l'activité réelle pour réaliser un diagnostic. Soutenir l'élaboration/renouvellement de règles de travail partagées grâce à la rédaction et la formalisation de ces règles. Rédiger avec les professionnels les propositions de transformation des procès de travail. Etablir, formaliser et rédiger avec les collectifs de travail le diagnostic de la situation Animer le dialogue sur le travail au sein du comité de pilotage en exposant les résultats de l'analyse du travail réalisée par les collectifs. Examiner et discuter au sein du comité de pilotage les solutions issues des groupes de travail pour intégrer l'expérience des professionnels du terrain afin d'améliorer les conditions de réalisation du travail. Définir un plan d'action en concertation avec les professionnels et les différentes instances de l'entreprise (la direction, les partenaires sociaux, les préventeurs, les concepteurs du travail, et services support…) afin d'accompagner et de mettre en œuvre les transformations (process, organisation, technologiques, spatiales, ergonomie, …) préconisées par l'analyse du travail. Évaluer à partir des retours des professionnels les bénéfices, avantages, inconvénients de la nouvelle organisation, outils, process et système de travail mis en place.
	Réaliser un premier entretien clinique individuel avec les salariés en situation de difficulté au travail afin d'établir un diagnostic, d'évaluer les risques les risques psychopathologiques du travail et déterminer le type de suivi à envisager Identifier les professionnels à mobiliser (médecin du travail, psychiatre, services de santé au travail…) pour assurer l'accompagnement et le suivi des salariés en situation de difficulté au travail. Mener des entretiens de suivi clinique en utilisant la méthodologie d'écoute active et non directive afin de soutenir le salarié en difficulté. Travailler avec les professionnels des services de santé (et éventuellement avec le management) pour comprendre la situation de travail et les difficultés rencontrées par les salariés afin de recueillir l'avis de l'organisation sur le salarié en souffrance. Co-construire avec le salarié en souffrance les aménagements et évolution qui peut relever de l'adaptation de son activité professionnelle, la redéfinition de son projet professionnel et/ ou son positionnement fonctionnel au sein de l'organisation. Co-élaborer avec la direction de l'organisation les modalités de prise en charge des salariés en souffrance. Concevoir avec les services RH et de santé au travail des dispositifs de maintien ou de retour à l'emploi (épuisement professionnel, décompensation psychique, dissociation, trauma maladie…) reposant sur un accompagnement collectif et

CPN74B30 RNCP37813BC03 Conduire un accompagnement individuel et collectif en psychologie du travail/clinique travail	l'aménagement potentiel de son environnement de travail. Organiser des sessions de travail régulières avec les IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels), médecins du travail, infirmiers, ergonomes et assistants sociaux, afin de promouvoir une approche de la santé au travail prenant en compte les dynamiques subjectives au travail (sens au travail, valeurs, rapport histoire personnelle et professionnelle, éthique, couts et bénéfices psychologiques). Mettre en œuvre des actions de médiation basées sur la co-analyse des situations de tension (par l'écoute active, la régulation des échanges, la neutralité bienveillante, l'étude de cas conflits) en vue d'instaurer un dialogue direct sur le travail entre les parties concernées (salariés en conflit, hiérarchie, entourage professionnel). Analyser les résultats des actions de médiation conduites sur les situations et relations de travail afin de rédiger un rapport d'intervention exposant les axes de résolution de ces conflits au travail. Identifier les activités et compétences des professionnels en transition en mobilisant les méthodes d'analyse clinique du travail afin d'optimiser l'accompagnement du salarié en reconversion ou évolution professionnelle. Identifier les compétences des individus et leur adéquation au profil de poste en mobilisant les outils et techniques d'évaluation psychotechniques dont l'usage est réservé au psychologues diplômés (questionnaires certifiés, test étalonnées, outils robustes). Réaliser les bilans de compétences en déterminant avec le demandeur les différentes étapes et démarches de l'accompagnement professionnel dans le respect règles éthiques et déontologiques du métier de psychologue. Réaliser l'accompagnement individuel ou collectif des transitions et mobilités professionnelles dans le cadre des dispositifs de validation d'expériences (VAE, VAP, VES…).
	Identifier le dispositif (étude de cas, conférences, ateliers, …) de diffusion des connaissances en santé au travail et/ ou aux transformations sociotechniques adapté à l'organisation, au public et au contenu à transmettre à partir d'une enquête qualitative auprès des acteurs concernés (direction, personnels et services de santé au travail, syndicats, .) pour déterminer les besoins (pédagogiques, didactiques et de formation). Elaborer des supports d'information (plaquette institutionnelle, …) et de formation (PowerPoint , études de cas, monographie, références bibliographiques, vignettes cliniques,..) adaptés aux besoins en santé au travail (risques psycho- sociaux, qualité du travail , qualité de vie au travail, sens du travail, bien-être au travail , articulation de vie au travail/ hors travail...) et/ ou aux transformations sociotechnique au travail (nouvelles formes de travail, nouvelles modalités de travail, acceptation usage de nouveaux outils, nouvelle organisation au travail). Animer des ateliers, des sessions de sensibilisation pour transmettre des connaissances en psychologie du travail/ clinique du travail et d'impulser des dynamiques réflexives afin que les participants utilisent les connaissances transmises dans les situations de travail vécues. Evaluer l'acquisition des connaissances transmises à partir de l'analyse par les publics ou membres de l'organisation d'études de cas relevant des problématiques RPS, des transformations

CPN74B40

RNCP37813BC04

Concevoir et déployer un dispositif d'intervention ad hoc en psychologie du travail/ clinique du travail auprès des organisations (Concevoir et animer des actions de sensibilisation et des formations sur la santé au travail et les transformations sociotechniques du travail des acteurs de l'organisation)

sociotechniques au travail, qualité de vie au travail, qualité du travail.

Identifier les besoins des professionnels en matière de formation sur : les problématiques de santé au travail, de méthodologies d'action sur le terrain dans une perspective clinique en psychologie du travail / clinique du travail en conduisant des entretiens avec les professionnels en charge de ces questions dans les organisations.

Concevoir un programme spécifique de formation en sélectionnant d'une part : le corpus de connaissances théoriques idoines en psychologie du travail / clinique du travail correspondant à la problématique de santé au travail et/ou aux transformations sociotechniques du travail et d'autres part, les méthodes d'accès au travail réel (instruction au sosie, auto-confrontration simple et croisée, analyse de l'activité…).

Concevoir un programme de formation visant à expliquer les fondements de l'analyse du travail (travail prescrit / travail réel) et transmettre aux acteurs de l'organisation en formation les méthodes d'accès au travail réel (instruction au sosie, auto-confrontration simple et croisée, analyse de l'activité…).

Collecter les études de cas et les mettre en forme (scénarisation, problématisation et appropriabilité, …) en vue de les intégrer au programme de formation en utilisant des méthodes pédagogiques d'élaboration effective de l'expérience et mobilisant le cas échéant une pédagogie active (par exemple classe inversée, jeux de rôle, de jeux sérieux/serious-game….,).

Organiser un programme de mise en place de la formation-action dans l'entreprise avec les acteurs concernés en définissant les plannings, les échéanciers, le temps et l'espace de formation intégrant des échanges collectifs.

Rédiger et transmettre le cadre du dispositif de formation-action (rôles et statuts des apprenants, modalités et matériels à disposition, objectifs de la formation, temporalités) aux professionnels pour favoriser leur compréhension et susciter leur engagement méthodes d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail en situation professionnelle.

Planifier et réaliser le retour d'expérience des acteurs impliqués dans la disposition de formation- action au travers de sessions de retour d'expérience et d'analyse de pratiques pour s'assurer que la méthodologie en psychologie du travail/ clinique du travail respecte le protocole défini.

Identifier et mobiliser les sources et ressources pédagogiques, professionnelles et associatives sur l'évolution des problématiques sur les aspects scientifiques et sociétaux et de la législation sur la santé au travail et/ou des transformations sociotechniques à partir d'une consultation régulière des sites web et revues spécialisés en psychologie du travail / clinique du travail.

Participer à des séminaires, conférences, journées d'étude, webinaires sur les questions de santé au travail et / ou des transformations sociotechniques afin de consolider ses savoirs et compétences dans le champ de la santé au travail.

Actualiser ses connaissances et méthodes en psychologie du travail/ clinique du travail (équivalent du temps Formation Information Recherche (FIR) dans les emplois de Psychologue du travail dans la fonction publique) au moyen des formations et d'une veille informationnelle et réglementaire afin de concevoir des méthodes adaptées à la demande sociale.

CPN74B50 RNCP37813BC05 Développer et actualiser ses compétences en psychologie du travail/clinique du travail	Expérimenter de nouvelles méthodes d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail (simulation d'activité, théâtre- forum, enquête d'usage, etc) pour développer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur les actions de veille menées et une analyse réflexive de sa pratique professionnelle Contribuer à la vie des associations professionnelles (exemples : association des élèves et anciens élèves, fédération de psychologues, etc.) pour être un acteur des évolutions de la profession au moyen d'une participation active à la vie de ces organisations. Contribuer à l'organisation de colloques en psychologie du travail / clinique du travail en participant aux comités d'organisation (réservation de salles, lien avec les institutionnels, coordination des différents prestataires,). Valoriser sa pratique professionnelle de psychologue du travail et participer à l'évolution du champ disciplinaire en psychologie du travail / clinique du travail en soumettant des communications scientifiques lors de colloques ou congrès scientifiques et événementiels dédiés. Réunir et animer des groupes métier afin d'actualiser sa pratique professionnelle de psychologue du travail au moyen de dialogue avec ses pairs du champ disciplinaire concernés. Participer à des formations dans le champ de la psychologie du travail/ clinique du travail afin d'actualiser ses compétences, d'acquérir des compétences complémentaires en matière de dispositifs d'intervention, méthodologies d'analyse et d'accompagnement innovantes etc (simulation d'activité, théâtre- forum, enquête d'usage, etc.) et dans une approche interdisciplinaire. Participer dans le cadre d'échanges professionnels aux réseaux, observatoires, associations, instances, syndicats professionnels relevant des questions de santé au travail et/ ou des transformations sociotechniques pour construire et diffuser des connaissances sur les problématiques actuelles de terrain (les transformations induites par la crise sanitaire de la COVID -19 : travail hybride, flex office, santé au travail). Rédiger des articles sur les interventions, méthodologies, études de cas en santé au travail et/ ou sur transformations sociotechniques afin de contribuer à l'actualisation des connaissances disciplinaires en psychologie du travail/ clinique du travail.