

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

Non valide depuis le 31-08-2020

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

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 : 115134

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

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	PST118
Les méthodes psychométriques	PST115
Le psychologue, le travail et l'emploi	PST121
Transformations digitales des activités et clinique des usages	PST122
Autre UE parmi celles du département, après accord du responsable	PU2101
2 UE complémentaires	PU2102
Mémoire	UAPS04
Préparation au diplôme de psychologue du travail	PST219
Expérience professionnelle	UAPS05

Blocs de compétences

Code, N° et intitulé du bloc

Liste de compétences

CPN74B10

RNCP37813BC01

Instruire les questions du développement de la santé et/ou de la santé mentale au travail (Développer et maintenir une veille sur le monde du travail et le métier de psychologue du travail)

Elaborer un dispositif clinique pour agir sur les risques psychosociaux (RPS) au moyen du dialogue entre les acteurs concernés sur la qualité du travail. Animer une formation sur les rapports entre organisation du travail et santé, au moyen de :

- co-analyses de situations concrètes de travail
- travaux de groupe
- exposés individuels
- analyses de cas
- présentation de "l'état de l'art" dans le domaine

Evaluer la mise en œuvre des actions de prévention afin de s'assurer de l'appropriation des transformations par la mise au point, l'implémentation et l'usage d'indicateurs individuels, collectifs et organisationnels.

Diagnostiquer la qualité du dialogue social à partir d'une analyse systémique des relations professionnelles dans l'organisation entre les directions, les représentants du personnel et les services de santé au travail afin d'instruire leurs conflits de critères sur la qualité du travail par l'examen conjoint de situations de travail.

Organiser des sessions de travail, des workshops, réunissant la direction, des salariés, et les IRP. Animer les rencontres en soutenant la dynamique du dialogue engagé afin d'ouvrir les participants à d'autres postures et d'autres points de vue. Centrer le dialogue sur le travail réel, ses conditions psychologiques et les épreuves vécues.

Instaurer une dynamique régulière d'analyse du travail dans l'organisation en transmettant les techniques d'analyse du travail afin d'améliorer l'efficacité des actions du CHSCT (transfert de méthode par des exercices pratiques et des mises en situation supervisés).

Assurer un suivi des actions menées en participant à des réunions institutionnelles avec les différents acteurs de l'entreprise afin de répondre ponctuellement à une demande de conseil en matière de santé et d'organisation du travail.

Mettre en œuvre une coopération régulière avec les IPRP, médecins du travail, infirmiers, ergonomes et assistants sociaux, pour prendre en charge la santé au travail en défendant le point de vue clinique d'une analyse psychologique des dynamiques subjectives au travail.

Articuler sa propre action avec celles des autres professionnels, afin d'étayer et d'outiller le travail pluridisciplinaire dans les services de santé au travail.

Prospecter à l'aide d'un réseau d'intervenants professionnels et de fichiers clients, les entreprises, afin de leur présenter les enjeux et les avantages d'une intervention en clinique du travail en matière de : qualité du travail, d'efficacité, de santé et de santé mentale au travail

Analyser la commande d'une entreprise ou d'une institution pour saisir les attentes sous-jacentes afin de négocier les conditions de l'intervention en psychologie du travail par une série d'entretiens cliniques et semi-directifs avec des interlocuteurs repérés (direction générale, RH, représentants du personnel, service de santé au travail).

Réorienter et repositionner la commande en lien avec le travail

CPN74B30

RNCP37813BC03

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 (Soutenir les collectifs de travail)

réel en s'appuyant sur l'approche méthodologique conceptualisée en clinique du travail afin de répondre à l'objectif d'intervention et d'établir une proposition écrite.

Concevoir et formaliser lors de réunions avec le commanditaire le dispositif d'intervention en :

- présentant les différentes étapes de la démarche en clinique du travail ;
- négociant les conditions de mise en place du dispositif (volontariat et disponibilité des professionnels, moyens, calendrier, information auprès des professionnels concernés, ...);
- définissant, de manière concertée, les partenaires, les instances et les fonctions impliqués dans l'intervention (médecin du travail, service de santé au travail, représentants des personnels, RH...).

Effectuer les observations du travail des professionnels pour développer l'auto-observation de leur activité.

Installer le travail clinique par la conduite de dispositifs dialogiques sur les gestes de travail, les dilemmes, les choix d'action, au sein des collectifs d'analyse et sur la base du volontariat.

Conduire l'analyse individuelle et collective des activités de travail en s'appuyant sur la méthode la plus ajustée aux situations (par exemple méthodes d'autoconfrontations à l'activité, verbalisations en cours d'action, entretiens d'explicitation, chroniques d'activité, enregistrements audio, vidéo).

Evaluer les effets produits en cours d'intervention par l'analyse des traces de l'action afin de la réajuster et de lever les obstacles à l'engagement des professionnels dans le dispositif.

Construire le cadre d'un dialogue sur les résultats de l'analyse afin de les restituer aux professionnels, aux partenaires sociaux et aux commanditaires via des supports formalisés.

Arrêter par négociation bilatérale et collective un plan d'action spécifié et concerté avec les professionnels et les différentes instances de l'entreprise afin d'accompagner les transformations préconisées par l'analyse.