

à finalité professionnelle, Domaine Sciences Humaines et Sociales Mention Psychologie Spécialité Psychologie sociale et du Travail : Pratiques d'intervention dans les organisations

RNCP10100 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	124
Code(s) ROME	K1104, K2111, K1801, M1502, M1402
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit

Certificateur(s)

Université de Nantes
<http://www.univ-nantes.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Activités visées:

Ce Master vise la formation de professionnels de l'intervention psycho-sociale centrés sur l'analyse et la conduite du changement social en milieu de travail (organisations industrielles, sociétés de services, organismes publics, organismes de formation...). Les diplômés mettent en oeuvre des opérations classiques de recrutement, d'accompagnement professionnel, de formation, et d'évolutions organisationnelles, après en avoir spécifié la pertinence et les modalités dans un contexte donné.

- Gestion des compétences : accompagnement de l'évolution des emplois et des compétences par l'observation des situations de travail et des activités des divers acteurs, la réalisation de référentiels, de fiches de poste, la conduite d'entretien d'évaluation, la mise en place de plan de formation et de mobilité en lien avec la GPEC ;
- Recrutement : accompagnement de l'entreprise dans l'analyse de ses besoins en personnels actuels et prévisibles, définition de sa politique de recrutement, puis mise en oeuvre de celle-ci ;
- Bilan de compétences : accompagnement de la personne dans la réalisation de son projet professionnel par l'analyse de sa demande, de son parcours professionnel, du contexte socio-économique et l'utilisation éventuelle des tests appropriés ;
- Audit, diagnostic : accompagnement d'organismes, d'entreprises ou de services dans leurs évolutions organisationnelles ou leur réorganisation, par la réalisation d'audits qualitatifs de fonctionnement, l'évaluation psycho-sociale de plans de développement, la préconisation et la mise en oeuvre de solutions alternatives ;
- Ingénierie de formation: accompagnement des demandes de formation par l'analyse du travail, des besoins, et la conception de plan de formation ;
- Amélioration de la sécurité et des conditions de travail, en lien avec les services concernés et les instances compétentes (CHSCT, Médecine du Travail, cabinets d'ergonomie): analyse des risques, choix de mesures curatives ou préventives notamment dans le champ des risques psycho-sociaux (stress, burn-out, harcèlement).

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Compétences ou capacités attestées:

Les diplômés doivent faire preuve d'un ensemble de compétences théoriques, techniques et professionnelles de haut niveau. Ils se réfèrent principalement à des cadres théoriques issus de la psychologie sociale et du travail, mais aussi de la sociologie du travail et de l'emploi, du management et du droit social.

Du point de vue théorique, l'étudiant en fin de formation doit être capable :

- de situer les courants de connaissance qui, en psychologie et dans les champs voisins, ont servi de cadres pour penser l'homme au travail : psychométrie, relations humaines, adaptation du travail à l'homme, formation et développement des compétences, etc.
- de maîtriser, d'une part les théories et modèles psycho-sociaux actuels concernant la communication, les relations d'influence et de pouvoir, les structures organisationnelles et le changement, d'autre part les théories et modèles concernant la satisfaction et la santé au travail, le développement des compétences et l'évaluation de celles-ci ;
- de mettre en rapport ces cadres théoriques avec les problèmes rencontrés.

Du point de vue technique et pratique, l'étudiant en fin de formation doit être capable :

- de construire des projets d'intervention allant de l'analyse de la demande jusqu'à l'évaluation de l'action, en passant par la mise en place des étapes intermédiaires appropriées ;
- de mettre en œuvre de façon pertinente les diverses démarches de recueil de données en psychologie sociale appliquée : entretiens, audits de fonctionnement, élaboration de protocoles d'enquête et dépouillement de ceux-ci ; traitement systématique de données recueillies par questionnaires, ou analyse de données déjà disponibles ;
- de restituer les données ainsi recueillies et interprétées, aux fins de discussion et de validation et appropriation par les acteurs concernés. Cette phase utilise les structures de travail et de concertation existantes, ou en crée d'autres, adaptées aux besoins du problème à traiter ;
- de choisir les modes d'organisation et d'animation pertinents pour faire fonctionner des groupes visant les échanges ou l'évolution collective des participants ;
- de rédiger des documents de travail permettant de communiquer avec les diverses parties prenantes ; documents de synthèse, de préconisations ou de grilles visant l'aide à la décision, le travail habituel ou la formation.
- de rechercher dans les bases de documentation professionnelle en psychologie (en langue française et anglaise) les références de travaux en rapport avec les cas à traiter. Cette compétence en recherche documentaire s'applique en particulier aux méthodes d'examen psychologique utilisées en matière de recrutement et d'évaluation du personnel.

Du point de vue professionnel, l'étudiant en fin de formation doit être capable :

- de connaître les dispositifs institutionnels concernant le travail : prescriptions législatives et réglementaires, instances de contrôle, syndicats et associations ;
- de situer son rôle propre par rapport à ceux d'autres intervenants dans la fonction « personnel » (médecins du travail, ergonomes, syndicalistes, etc.) et par rapport à ceux d'intervenants d'autres fonctions de l'entreprise (production, commerce, recherche et développement)
- de connaître les organismes et associations de psychologues susceptibles de l'accompagner dans sa pratique, sa formation permanente et dans l'application des principes de la déontologie de sa profession.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Secteurs d'activité

Les lieux d'insertion de nos étudiants se distribuent entre trois grands secteurs : le secteur privé en priorité, le secteur public et le secteur associatif subventionnés (fonds d'Etat ou des collectivités territoriales).

Dans le secteur privé :

Cabinets de recrutements, cabinets conseils ou cabinets d'études en organisation (intervention sur les conditions de travail et les risques psycho-sociaux), entreprises (service RH) organismes représentatifs (associations professionnelles, syndicats de métier) ;

Dans le secteur associatif subventionné :

Structures d'insertion, centres de formation professionnelle privés (centres de formations d'apprentis, de personnels techniques, d'intervenants sociaux) organismes para-publics (animation, promotion, collecte de fonds de formation, recherche) ;

Secteur public :

Collectivités territoriales (commune, conseil général, conseil régional), secteur hospitalier, entreprises publiques

(service RH), Centres de Formation, organismes liés à l'emploi ou l'insertion professionnelle.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Type emplois accessibles

Ce Master professionnel vise à former des psychologues sociaux qui soient de bons généralistes dans les divers domaines des ressources humaines : organisation et analyse du travail, audits de fonctionnement, formation, communication, recrutement, accompagnement du changement.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

A compléter (Reprise)

Marché du travail

Indicateurs au niveau des familles professionnelles (FAP) des métiers visés, agrégés au niveau national — France Travail / DARES (open data).

Tension de recrutement (DARES 2024)	Modérée (3/5) Moyenne pondérée par l'emploi ; les familles ci-dessous s'échelonnent de 1 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 529 €
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs · tension 1/5 (Très faible) L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) V3X90 — Psychologues, psychothérapeutes · tension 4/5 (Élevée) V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle · tension 3/5 (Modérée) W1X80 — Formateurs · tension 4/5 (Élevée)
Projets de recrutement (BMO 2026)	60 497
Jugés difficiles à recruter	36 %
Emplois saisonniers	9 %
Familles professionnelles (FAP)	L2X61 — Agents administratifs L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement V3X90 — Psychologues, psychothérapeutes V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle W1X80 — Formateurs

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, Contrat de professionnalisation, Candidature individuelle, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Personnes ayant contribué aux enseignements (Loi n°84-52 du 26 janvier 1984 modifiée sur l'enseignement supérieur).

COMPOSITION DU JURY — CANDIDATURE INDIVIDUELLE

Possible pour partie du diplôme par VES ou VAP

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

www.psychologie.univ-nantes.fr

<http://www.univ-nantes.fr/formation>

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/10100/>