

Psychologue du travail

RNCP2512 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315r
Code(s) ROME	K2112, M1402, K2401, K1104
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'échéance	07/08/2020

Certificateur(s)

CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS · SIRET : 19753471200017

Conservatoire national des arts et métiers (CNAM)

<http://www.cnam.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Le psychologue du travail intervient sur les rapports entre activité et subjectivité, individu et collectif, collectif et organisation, dans le but de changer le travail et ses conditions de réalisation. Son objectif est de favoriser les dynamiques subjectives et collectives et les dialogues propices à la santé mentale dans les organisations. Plus précisément son domaine est celui de l'analyse et de l'action dans le champ de la prévention pour développer une qualité du travail favorable à la santé des professionnels.

Il réalise 3 activités:

- A. 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
- B. Instruire des questions du développement de la santé et/ou de la santé mentale au travail
- C. Organiser, consolider et développer son activité professionnelle

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Le titulaire est capable de:

- Structurer et réaliser une intervention en clinique du travail
- Réaliser l'analyse des activités et des situations de travail dans un cadre qui garantit le respect de la déontologie propre à la psychologie et à la clinique du travail
- Exploiter les résultats de l'analyse en vue d'engager les transformations
- 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
- Conseiller (salariés, managers, partenaires sociaux, ...) en matière de santé au travail et d'organisation du travail
- Participer au travail pluridisciplinaire dans les services de santé au travail
- Participer à et/ou organiser des cadres de développement de la profession
- Mettre en place une veille professionnelle sur les questions de santé au travail et de psychologie du travail

Blocs de compétences

RNCP2512BC01 — Instruire les questions du développement de la santé et/ou de la santé mentale au travail

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

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 supervisées).

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.

Modalités d'évaluation :

Mise en situation professionnelle et rédaction d'un rapport d'intervention

Elaboration d'un dispositif clinique

Animation d'une formation

Evaluation des actions de formation

Production d'un diagnostic sur le dialogue social, sur le travail réel et les conditions psychologiques des épreuves vécues

Suivi des effets de l'intervention par l'usage d'indicateurs de changement

Transfert effectif des méthodes

Usage des méthodes par les acteurs

Travail collectif et individuel en alternance (centre et entreprise)

Sur une période de 6 mois

Rédaction et soutenance d'un mémoire à partir des thèmes pré-cités

La validation de l'intégralité des blocs de compétences et l'évaluation individuelle (rapport, soutenance, ...) d'une mise en situation ou d'une expérience en milieu professionnel donnent lieu à la délivrance de la certification.

RNCP2512BC02 — Organiser, consolider et développer son activité professionnelle

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

Expérimenter de nouvelles méthodes d'intervention en psychologie du travail pour développer sa pratique professionnelle.

Contribuer à la vie des associations professionnelles (exemples : association des élèves et anciens élèves, fédération

de psychologues, etc.).

Participer et/ou contribuer à l'organisation de colloques en psychologie du travail pour favoriser l'évolution de la profession.

Organiser des groupes métier afin de confronter ses pratiques professionnelles.

Mettre en place une veille professionnelle sur les questions de santé au travail et de psychologie du travail en :

- identifiant et exploitant les ressources documentaires existantes
- s'informant et participant activement aux manifestations organisées par les sociétés savantes de la psychologie et de la psychologie du travail
- proposant des actions de formation continue à partir des questions de métier rencontrées dans la pratique
- contribuant aux évolutions du code de déontologie des psychologues

Modalités d'évaluation :

Rédaction de rapports et études de cas

Rapport d'expérience professionnelle

Analyse clinique de sa propre activité de travail dans un cadre collectif

Exploiter différents cadres théoriques et cliniques de l'action

La validation de l'intégralité des blocs de compétences et l'évaluation individuelle (rapport, soutenance, ...) d'une mise en situation ou d'une expérience en milieu professionnel donnent lieu à la délivrance de la certification

RNCP2512BC03 — 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

LISTE DE COMPÉTENCES

Descriptif :

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 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.

Modalités d'évaluation :

Mise en situation professionnelle et rédaction d'un rapport d'intervention

Formalisation de la commande et de la demande

Elaboration sur les obstacles de l'intervention

Analyse de la posture de psychologue du travail

Usage des bases de données bibliographiques

Structuration du plan d'action

Travail collectif et individuel en alternance (centre et entreprise) sur une période de 6 mois
Rédaction et soutenance d'un mémoire à partir des thèmes pré-cités
La validation de l'intégralité des blocs de compétences et l'évaluation individuelle (rapport, soutenance, ...) d'une mise en situation ou d'une expérience en milieu professionnel donnent lieu à la délivrance de la certification.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS
Tous types d'entreprise et tous secteurs d'activités.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES
Psychologue du travail
Consultant en cabinet d'expertise
Consultant Risques Psycho Sociaux (RPS)
Psychologue Consultant Santé au Travail
Intervenant en Prévention des Risques Professionnels

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ
Le décret du 22 mars 1990 (consolidé par la circulaire DHOS/P 2/DREES n° 2003-143 du 21 mars 2003 relative à l'enregistrement des diplômes des psychologues au niveau départemental) mentionne la reconnaissance de la certification : art. 1 point 7 du décret n°90-255 du 22 mars 1990 fixant la liste des diplômes permettant de faire usage professionnel du titre de psychologue(modifié par Décret du 3 février 2005 publié au JO du 10 février 2005).

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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 740 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · tension 3/5 (Modérée) N1X91 — Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur) · 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)
Projets de recrutement (BMO 2026)	19 959
Jugés difficiles à recruter	36 %
Emplois saisonniers	6 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) N1X91 — Chercheurs (sauf industrie et enseignement supérieur) V3X90 — Psychologues, psychothérapeutes V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation continue, Apprentissage, Contrat de professionnalisation, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

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

- l'Administrateur général du Cnam
ou son représentant,
- deux enseignants du Cnam dont le responsable pédagogique du titre ou son représentant,
- deux représentants qualifiés des professions concernées par le titre.

COMPOSITION DU JURY — VAE

- l'Administrateur général du Cnam
ou son représentant,
- huit enseignants du Cnam dont le responsable pédagogique du titre ou son représentant,
- quatre représentants qualifiés des professions concernées par le titre.

Base légale

Date d'échéance de l'enregistrement 07/08/2020

Liens avec d'autres certifications

NOUVELLE(S) CERTIFICATION(S)

RNCP34937

Pour plus d'informations

LIEN VERS LE DESCRIPTIF

Secretariat.psychologie@cnam.fr

01 44 10 78 73

CNAM

Psychologie du travail

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/2512/>