

Psychologie, spécialité : Psychologie du travail

RNCP25218 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Sigle	MASTER — Master
Code(s) NSF	124g
Code(s) ROME	K2101, K1801, K1104, M1503, M1403
Type d'enregistrement	Enregistrement de droit

Certificateur(s)

Ministère de l'Enseignement Supérieur

Université de Lorraine

<http://www.univ-lorraine.fr>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

A compléter (Reprise)

ACTIVITÉS VISÉES

Les missions du psychologie du travail sont variées. De manière globale, on fait appel à lui pour le recrutement, car il est capable d'analyser les besoins, de procéder à la mise en évidence des compétences requises et d'évaluer celles-ci chez les candidats. Il peut aussi être chargé de l'accompagnement social et psychologique des salariés et des organisations lors de restructurations. Il est capable de mettre en place des procédures de gestion des connaissances et des informations (repérage des expertises, localisation des compétences, capitalisation des savoirs, etc.). Il intervient par ailleurs dans le cadre de la formation et de l'information (communication interne et externe). Plus globalement, il joue un rôle de conseil et d'aide à la décision pour les dirigeants.

Avec sa spécialité "Psychologie du travail", ce master prépare donc à des activités liées à la psychologie du travail et à l'évaluation des personnes et des organisations (recrutement, gestion du personnel, reconversion, formation, orientation professionnelle, bilan de compétences, audit social, développement social, ressources humaines etc.). Elle traite des thématiques telles que la communication au travail, la dynamique de groupes, les formes de management, leurs effets sur les conduites humaines et organisationnelles, les conflits, le harcèlement, la gestion du stress, les risques psychosociaux...

Le titulaire du diplôme mène donc des activités relatives à l'analyse et à l'intervention dans les relations entre l'homme et le travail, en tenant compte notamment de l'évolution (technologique, économique, sociale, organisationnelle) des systèmes de travail.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Les compétences acquises et développées par le Master « Psychologie du travail » correspondent aux compétences et connaissances définies et exigées par l'Association Internationale des Psychologues du travail de Langue Française (<http://aiptlf.asso.univ-poitiers.fr/>) et par l'Association Française de Psychologie du Travail et des Organisations (<http://asso.univ-lyon2.fr/afpto/>).

1. Évaluer une personne et une situation :

Explorer les caractéristiques d'une personne (aptitude, personnalité, compétences, stress, etc.)

Analyser les dimensions cognitives, sociales et ergonomiques d'une situation de travail

Mener un diagnostic et/ou un audit socio-organisationnel

Communiquer et restituer par écrit ou oralement les résultats d'une évaluation

2. Construire et évaluer des instruments d'évaluation des personnes et des organisations :

Mobiliser les connaissances psychologiques pour concevoir le contenu des instruments
 Appliquer un niveau d'exigence élevé sur les qualités psychométriques des instruments d'évaluation
 Savoir utiliser le cadre théorique approprié pour analyser et interpréter les conduites humaines au travail
 3. Intervenir dans tous les milieux et secteurs d'activités professionnelles et évaluer l'efficacité d'une intervention :
 Réaliser une expérience (conception, mise en oeuvre, recueil des données, traitement des données, restitution des résultats)
 Mener une enquête qualitative
 Effectuer une enquête quantitative
 Réaliser d'autres types de recherches et d'interventions (observations, etc.)
 4. Coopérer dans une organisation :
 Maîtriser l'anglais pour psychologues et l'anglais « tout-venant »
 Maîtriser les nouvelles technologies de l'information (pour communiquer, rechercher des informations, pour produire des contenus)
 Connaître l'entreprise et l'environnement socio-économique du travail
 Gérer les relations hommes/structures (conflits, éthiques, communication interne, communication externe, etc...)
 5. Concevoir, corriger et organiser une situation de travail :
 Définir un cahier des charges, le présenter, restituer des recommandations
 Maîtriser les normes de conceptions (ISO, AFNOR, accord client)
 Contrôler les procédures de décisions collectives
 Concevoir des modes de capitalisation des expertises
 Pérenniser les pratiques de conduite de changements et de suivis de projets
 6. Intervenir dans une organisation et la société :
 Gérer le personnel (recrutement, conseil, accompagnement, insertion, réinsertion, etc.)
 Concevoir une action de formation (analyse des besoins, conception, évaluation)
 Modifier, adapter, corriger les situations de travail (emplois du temps, hygiène, sécurité, qualité de vie et bien-être au travail)
 Conduire et accompagner le changement
 Prévenir l'exclusion et développer l'insertion notamment des publics spécifiques (personnes handicapées, seniors, individus en situation d'exclusion sociale)
 Analyser et gérer la mobilisation (capitalisation, localisation, transmission, rétention, production, circulation, traduction, protection) des connaissances.
 En plus des compétences et connaissances liées à la discipline, le psychologue du travail doit faire preuve de qualité d'écoute, avoir une bonne connaissance des grandes théories et méthodes inhérentes à la psychologie, avoir une bonne connaissance du monde économique et social, avoir une grande rigueur morale et déontologique.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Le Master « Psychologie du travail » a pour objectif essentiel de former des professionnels pouvant mettre au service des individus et des organisations (entreprises publiques, entreprises privées, collectivités, associations) leurs compétences et connaissances en tant que :

- praticiens libéraux, consultants au sein de cabinets et de structures spécialisées ;
- salariés sous le statut de cadre au sein des services de gestion des personnels et/ou des directions des ressources humaines de grandes entreprises privées ;
- salariés au sein de structures liées aux collectivités territoriales ou associatives.

Le professionnel psychologue peut exercer par exemple :

- Dans des entreprises : cabinets privés de conseil, de recrutement, de formation, PME, PMI...
- dans des organismes de formation professionnelle : AFPA, GRETA, etc...
- dans des organismes d'aide à l'emploi : Pôle Emploi, etc...
- dans des organisations diverses : industries, commerce, tourisme, etc...
- dans des collectivités territoriales : Conseils Généraux, Mairie, Ministères, etc...
- dans des associations gestionnaires d'établissements d'accueil spécialisé dans la dépendance.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Les emplois occupés après l'obtention du Master « Psychologie du travail » peuvent être :

- Psychologue du travail
- Accompagnateur de formation
- Chargé(e) d'insertion sociale et professionnelle
- Chargé(e) de mission insertion
- Chargé(e) de recrutement
- Conseiller en bilan de compétences
- Consultant en recrutement
- Consultant en ressources humaines
- Manager du savoir
- Ingénieur des connaissances

RÉGLEMENTATIONS 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 2 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible, Intensité d'embauche
Salaire médian (mensuel)	2 422 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques · tension 4/5 (Élevée) L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement · tension 2/5 (Faible) L5X93 — Chargés d'études socio-économiques · tension 3/5 (Modérée) 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)	13 891
Jugés difficiles à recruter	36 %
Emplois saisonniers	6 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L4X82 — Techniciens et agents de maîtrise chargés d'études socio-économiques L5X92 — Cadres des ressources humaines et du recrutement L5X93 — Chargés d'études socio-économiques V3X90 — Psychologues, psychothérapeutes V4X80 — Professionnels de l'orientation et de l'insertion professionnelle

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue, VAE

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

A compléter (Reprise)

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE

Personnes ayant contribué aux enseignements (loi n° 84-52 du 26/01/1984 modifiée sur l'enseignement supérieur)

COMPOSITION DU JURY — VAE

Jury d'enseignants-chercheurs et de professionnels, selon composition votée par le Conseil d'administration de l'Université de Lorraine

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/25218/>