

Psychologue du travail

RNCP37813 · RNCP · Publiée

L'essentiel

Niveau de qualification	Niveau 7
Code(s) NSF	315r
Formacode(s)	14472
Code(s) ROME	K1801, M1402, K1104
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	19/07/2023
Date d'échéance	19/07/2028

Certificateur(s)

CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS · SIRET : 19753471200017

Partenaires habilités

22 organismes habilités, d'après la liste publiée par France compétences : 22 à former et organiser l'évaluation.

Organisme	SIRET	Habilitation
ASSOCIATION DE GESTION DU CNAM DE MARTINIQUE	39064039900015	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CNAM EN REGION OCCITANIE	49189213900016	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE DES ARTS ET METIERS	34896746400028	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS DE LA REUNION	44338132200025	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATIONAL DES ARTS ET METIERS EN GUADELOUPE	39174243400015	Former et organiser l'évaluation
ASSOCIATION DE GESTION DU CONSERVATOIRE NATION DES ARTS ET METIERS AUVERGNE-RHONE-ALPES	44320628900045	Former et organiser l'évaluation
CNAM BOURGOGNE FRANCHE-COMTE	34022316300023	Former et organiser l'évaluation
CNAM BRETAGNE - AGCNAM	43411361900119	Former et organiser l'évaluation
CNAM CENTRE-VAL DE LOIRE - AGCNAM	44911357000013	Former et organiser l'évaluation
CNAM GRAND EST	82304134800017	Former et organiser l'évaluation

Liste complète des 22 partenaires habilités : <https://data.aktaconseil.fr/certifications/rncp37813-psychologue-du-travail/partenaires>

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

Contexte social et professionnel de la certification

Dans un contexte socioprofessionnel en pleine mutation où les différentes crises (sanitaires, écologiques, socio-économiques) remettent en cause les fondements traditionnels du travail et où les transformations digitales et organisationnelles incessantes reconfigurent les modalités et les conditions d'exercice du travail, la santé des salariés n'a jamais été aussi malmenée et fragilisée.

Selon le baromètre Malakoff Humanis[1], 42% des salariés se sont ainsi vus prescrire un arrêt maladie en 2022. Les troubles psychologiques causés par un travail dégradé et en perte de sens deviennent la deuxième cause des arrêts maladie en 2022 (20% des arrêts maladie vs 11% en 2016), et ce après les maladies ordinaires. Ils dépassent pour la première fois les troubles musculosquelettiques (16%). Les troubles psychologiques constituent par ailleurs le principal motif des arrêts longs : 28% en 2022 vs 14% en 2016.

Objectifs de la certification

La certification en Psychologie du travail (orientée en Clinique du travail) vise à répondre à des besoins toujours croissants en matière d'analyse, de compréhension et de transformation des situations de travail pour mettre en place les conditions acceptables et les ressources favorables à un travail plus soutenable qui vise à la fois : le bien être des salariés, l'efficacité de l'activité et la performance des organisations. La certification aspire ainsi à promouvoir la qualité du travail en articulation avec la santé au travail.

Elle s'appuie sur une approche compréhensive, située et incarnée, qui associe les professionnels et les différentes instances de l'organisation pour une reconfiguration durable et responsable de l'activité et de ses conditions d'exercice. Dans ses objectifs opérationnels, la certification vise à améliorer « La qualité de vie et des conditions du travail (QVCT) » dont le cadre a été déterminé par l'Accord National Interprofessionnel (ANI du 9/12/2020[2] mise à jour en Mars 2022).

Dans cette perspective, la certification cherche à déployer une méthodologie d'analyse et d'intervention opérationnelle au plus proche des réalités du travail : en identifiant et en développant les ressources psychosociales et organisationnelles pour agir sur les risques psychosociaux et plus largement sur les problématiques de santé au travail.

Les objets d'intervention de la certification

Les psychologues du travail formés peuvent intervenir autant sur l'organisation et le contenu/la qualité de travail que sur les conditions de sa réalisation. Ils s'emploient au renforcement des collectifs de travail ainsi qu'au développement de leur pouvoir d'agir. Ils s'efforcent de mettre en place un dialogue professionnel constructif et réflexif entre les différentes instances et acteurs de l'entreprise.

Les diplômés opèrent aussi sur les dynamiques socioprofessionnelles qui structurent l'engagement des salariés et leur rapport au travail : que cela soit sur les pratiques managériales, les nouvelles modalités et formes de travail (hybrides, distancielles, dématérialisées, nomades, spatiales...), mais aussi le maintien dans l'emploi, les trajectoires professionnelles ainsi que la conduite des transformations.

Ils accompagnent enfin les salariés psychiquement fragilisés par des conditions de travail insoutenables et un travail dégradé (burnout, décompensation psychique, épuisement professionnel...)

Ses champs d'action vont dès lors de l'insertion et du recrutement de tous les salariés dans l'entreprise, y compris ceux à besoins spécifiques (dans une approche inclusive au travail), aux besoins de mobilités, d'orientations et de transitions professionnelles,

en passant par l'accompagnement aux changements sociotechniques dans les organisations, et en traitant les questions de santé au travail et de qualité de vie au travail ;

ce que l'on nomme plus généralement, les risques psychosociaux (RPS) ou encore la souffrance pathogène au travail.

Démarches d'intervention et d'action auxquelles conduit la certification

Cette approche intégrative sur le réel de l'activité vise à mettre l'intervention sur le travail et auprès des professionnels au cœur du système de santé au travail.

Ainsi, dans une perspective d'intervention à visée préventive, la certification en psychologie du travail accompagne les organisations dans leurs divers projets de transformations - organisationnelles, technologiques, spatiaux, socioprofessionnelles...- afin de mieux penser, concevoir et déployer des ressources qui soient effectivement appropriées aux spécificités de la situation de travail et réellement appropriables par les salariés. Elle tâche aussi de répondre à la souffrance des professionnels en intervenant directement sur les structures défaillantes et pathogènes qui fragilisent les sujets. Elle cherche alors à agir sur les organisations en s'appuyant sur l'expertise des

professionnels qui la constituent et en expérimentant des nouvelles modalités d'organisation du travail.

Dans une perspective de remédiation psychosociale et d'accompagnement individuel et professionnel de personnes en difficultés (souffrance psychique mais aussi projets de mobilité/transition/insertion professionnelle...), la certification propose de mettre aussi en place des dispositifs de soutien et de prise en charge de ces demandes qui prennent la pleine mesure du vécu et de l'expérience des salariés.

Singularité de la certification

La certification de psychologue du travail du Cnam se distingue des autres certifications existantes (universitaires et RNCP) par l'approche en clinique du travail qu'elle propose.

Là où ces diplômes se concentrent sur une analyse assez générique et décontextualisée des réalités du travail (i.e. diagnostic par des questionnaires impersonnels et déconnectés du vécu des professionnels, prescription d'une liste de préconisations peu suivie d'effet), l'approche en psychologie du travail du travail proposée par le Cnam est centrée sur la compréhension et la transformation des situations de travail. Ainsi, les méthodes de co-analyse et d'intervention sur le travail réel cherchent à associer pleinement les professionnels. Les solutions déployées sont aussi co-construites avec les différents protagonistes et acteurs des situations de travail investiguées.

La spécificité de cette certification est qu'elle amène à une orientation particulière de la psychologie du travail, celle de la clinique du travail, qui s'est développée dans la filiation à la fois de l'ergonomie francophone et de la psychopathologie du travail. Son domaine est celui de l'analyse et de l'action dans le champ de la prévention des risques psychosociaux définis classiquement comme les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. Sur ce point, la formation délivrée par le CNAM est la seule à permettre aux psychologues de tenir dans le même temps : les enjeux de psychopathologie individuelle, les dynamiques subjectives (individuelles) et intersubjectives (collectives) en jeu dans le travail, la prise en compte des conditions effectives du travail et des problématiques organisationnelles complexes..

Son domaine de compétences est celui de l'analyse et de l'action dans le champ de la prévention pour permettre aux entreprises et institutions de développer une qualité du travail favorable à la santé et au bien-être des professionnels. L'originalité de la posture du psychologue du travail du Cnam est d'appréhender ceux qui travaillent non pas comme des patients à soigner, mais comme des professionnels en capacité d'agir sur la qualité de leur travail et le développement de leur métier.

[1] <https://www.santementale.fr/2022/09/les-troubles-psychologiques-sont-la-deuxieme-cause-des-arrets-maladie-en-2022/>

[2] Accord national interprofessionnel pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail : <https://revuefiduciaire.grouperf.com/plussurlenet/complements/Sante-au-travail-AN-du9-decembre-2020-version-definitive.pdf>

. Cet accord pose les bases d'une démarche commune entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales et représentatives de salariés, pour renforcer la prévention en santé au travail. Il s'agit de mettre la prévention primaire au cœur du système de santé au travail.

ACTIVITÉS VISÉES

Pour le Bloc de compétences n°1 :

Recenser des appels d'offre / à projet d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail et rédiger une proposition d'intervention

- A.1.1 Prospection des organisations (entreprises privées, administrations, associations, etc.) en vue de proposer et de réaliser une intervention en psychologie du travail
- A.1.2 Rédaction d'une réponse à des appels d'offre et à projet [1] d'intervention en psychologie du travail proposés par les organisations

Pour le Bloc de compétences n°2 :

Concevoir et déployer un dispositif d'intervention ad hoc en psychologie du travail/ clinique du travail auprès des organisations

- A.3.1 Élaboration de la démarche d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail dans l'organisation
- A.3.2 Mise en œuvre de la démarche/proposition d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail dans l'organisation.

Pour le Bloc de compétences n°3 : Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail / clinique du travail

- A.3.1 Diagnostic et prise en charge de la souffrance au travail (Burn-out, violence, épuisement, perte de sens, violence intra-extra professionnelle, décompensation psychique, dissociation, trauma...).

- A.3.2 Conduite des actions de médiation et de gestion de conflits au travail.
- A.3.3 Accompagnement psychologique des transitions professionnelles (reclassement, insertion, orientation, bilan des compétences...)

Pour le Bloc de compétences n°4 :

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

- A.4.1 Conception et animation d'actions de sensibilisation (ateliers, communication, formation, vulgarisation...) afin de diffuser des connaissances en santé au travail et / ou en transformations sociotechniques
- A.4.2 Conception et animation de dispositifs de "formation-action" ad hoc à destination des acteurs de la santé au travail et des transformations sociotechniques sur les concepts et méthodes en psychologie du travail et clinique du travail.

Pour le Bloc de compétences n°5 :

Développer et actualiser ses compétences en psychologie du travail/clinique du travail

- A.5.1 Veille socio-professionnelle sur les évolutions de la santé au travail et des transformations sociotechniques aux plans réglementaires, scientifiques et sociétaux.
- A.5.2 Organisation, consolidation et développement de son activité professionnelle en lien avec les évolutions du métier du psychologue du travail.
- A.5.3 Mobilisation, participation à un réseau professionnel pour le développement des connaissances et compétences en santé au travail et transformations sociotechniques et du métier de psychologue du travail.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Pour le Bloc de compétences n°1 :

Recenser des appels d'offre / à projet d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail et rédiger une proposition d'intervention

- C.1.1. Prospector les entreprises afin de leur présenter les enjeux et les avantages d'une intervention en Psychologie du travail (en matière de : qualité du travail, d'efficacité, de transformation socio-techniques, de santé et de santé mentale au travail...)
- C1.2. Répondre aux appels à projets- d'offres émanant de structures publiques et privées afin de proposer des démarches d'intervention en psychologie du travail

Pour le Bloc de compétences N°2 :

Concevoir et déployer un dispositif d'intervention ad hoc en psychologie du travail/ clinique du travail auprès des organisations

- C.2.1 Mettre en œuvre le dispositif d'intervention qui est discuté et co-élaboré avec les différentes instances et acteur impliquées dans le projet
- C.2.2 Déployer des méthodes de compréhension et de transformation du travail et du rapport au travail.

Pour le Bloc de compétences N°3 : Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail / clinique du travail

- C.3.1 Mobiliser les approches de la clinique du travail pour appréhender les rapports entre individu et travail de façon à prendre en charge les problématiques de souffrance au travail.
- C.3.2 Mobiliser les approches de la clinique du travail pour appréhender les rapports entre individu et travail de façon à prendre en charge les problématiques de conflits au travail.
- C.3.3 Mobiliser les approches de la clinique du travail pour accompagner les individus dans leur parcours professionnel des transitions professionnelles (reclassement, insertion, orientation, bilan des compétences : de personnes valides et en situation de handicap...)

Pour le Bloc de compétences n°4 :

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

- C.4.1 Elaborer et animer des séances de formation à la psychologie du travail destinées aux organisations et visant à sensibiliser les apprenants (professionnels de l'organisation – valides ou en situation de handicap - ou de la santé au travail, membres des instances professionnelles, managers ..) aux enjeux de la santé au travail et des transformations sociotechniques
- C.4.2 Concevoir et animer un dispositif de formation-action ad hoc à destination des acteurs d'une organisation pour favoriser l'appropriation des connaissances et des méthodes de la psychologie du travail et de la clinique du travail susceptibles d'être déployées dans des situations d'intervention spécifiques (en santé au travail et sur les

transformations sociotechniques).

Pour le Bloc de compétences n°5 :

Développer et actualiser ses compétences en psychologie du travail/clinique du travail

- C.5.1 Actualiser ses connaissances et mettre à jour ses réseaux professionnels dans le champ de la santé au travail.
- C.5.2 Développer et échanger régulièrement avec ses pairs sur ses connaissances théoriques, ses approches méthodologiques, ses pratiques professionnelles et ses règles de métier dans le champ de psychologie du travail et de la clinique du travail.
- C.5.3 Contribuer à des groupes d'élaboration de l'expérience pour consolider ses pratiques professionnelles et renouveler son métier.

Blocs de compétences

RNCP37813BC01 — Recenser des appels d'offre / à projet d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail et rédiger une proposition d'intervention

LISTE DE COMPÉTENCES

C.1.1.1 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).

C.1.1.2 Élaborer un tableau de bord de suivi de son activité de prospection afin d'optimiser l'organisation des relances.

C.1.1.3 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.

C.1.1.4 Définir des critères d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail (opportunité, coût, durée, effectif, respect du code de déontologie du psychologue...).

C.1.1.5 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'explicitier l'intérêt d'une intervention en psychologie du travail/ clinique du travail au regard des enjeux socio-économiques et des spécificités de l'organisation.

C.1.1.6 Évaluer 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.

C.1.2.1 Consulter les sites spécialisés recensant les appels d'offre pour recenser les projets.

C.1.2.2 Consulter régulièrement les sites internet de prospects potentiels afin d'identifier les opportunités de projet.

C.1.2.3 Identifier et s'inscrire aux réseaux professionnels et académiques diffusant les appels d'offre pour rester informé des propositions et de leurs évolutions.

C.1.2.4 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.

C.1.2.5 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.

C.1.2.6 Analyser les attendus de la commande : en matière de temporalité, d'échéances, d'objectifs, de moyens et modalités d'action, de jours/hommes...

C.1.2.7 Consulter les porteurs de l'appel à projet/d'offre pour recueillir leur point de vue quant aux problématiques et moyens de la commande.

C.1.2.8 Vérifier la compatibilité de ces attendus avec les pratiques définies par le code de déontologie des psychologues.

C.1.2.9 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.

C.1.2.10 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.

C.1.2.11 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.

C.1.2.12 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.

C.1.2.13 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.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°1 sont :

- 1) Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle.
- 2) Études de problématiques d'action associées à l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production écrite individuelle.

Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.1.1 à C.1.1.3 est :

- Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter dans le détail la démarche et la stratégie de prospection des organisations susceptibles d'avoir recours à une intervention en psychologie du travail/clinique du travail et discussion critique avec le groupe / Travail Individuel/présentation orale à préparer à domicile et à réaliser au centre de formation.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.1.4 à C.1.1.6 est :

- Dans le cadre du rapport d'intervention présentant l'analyse des différentes étapes d'action déployées par l'élève dans l'organisation, une partie du dossier intitulé : « Démarche de prospection » est consacrée aux stratégies de prospection mise en œuvre et aux justifications dans le choix des organisations retenues / Travail Individuel/production Ecrite réalisée à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.2.1 à C.1.2.8 est :

- Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin d'une part (i) de présenter la démarche et la stratégie de sélection des sites web et réseaux recensant les appels d'offre/à projets relevant de l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail et d'autre part (ii) de présenter les appels à projet du champ d'action de la discipline du diplôme qui sont retenus / Travail Individuel/présentation orale à préparer à domicile et à exposer au centre de formation.

Les modalités d'évaluation associées aux compétences C.1.2.9 à C.1.2.13 sont :

1/ Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de i) présenter les origines de la commande (Direction, salariés, organisations syndicales, de la commande, ii) en expliciter les objets (absentéisme, RPS, TMS, etc.) de la commande, iii) déceler les éléments implicites de la commande, iv) hiérarchiser les objectifs de la commande, v) dimensionner l'intervention (nombre de jours, délimitation du champ d'intervention, périmètre des professionnels volontaires, etc.), et vi) préciser la méthodologie et les méthodes permettant de répondre à la commande. / 1/ Travail Individuel/présentation orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation.

2/ Dans le cadre du rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail présentant l'analyse des différentes étapes d'action déployées par l'élève dans l'organisation, une partie du dossier intitulé : « Analyse de la commande

» est consacrée à l'étude de la commande, sa première formulation de l'organisation jusqu'à la commande finalisée en passant par la description des différentes étapes de finalisation ainsi que par l'examen des enjeux, difficultés, méthodologie et méthodes prévues pour y répondre. / / Travail Individuel/production écrite réalisée à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation.

RNCP37813BC02 — Concevoir et déployer un dispositif d'intervention ad hoc en psychologie du travail/clinique du travail auprès des professionnels et des organisations

LISTE DE COMPÉTENCES

C.2.1.1 Identifier et rencontrer les différentes instances et acteurs de l'organisation (direction, partenaires sociaux, fonctions RH, service santé, méthodes et organisation...).

C.2.1.2 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.

C.2.1.3 Identifier et analyser les caractéristiques du contexte d'intervention afin de choisir les méthodes d'action

idoines.

C.2.1.4 Vérifier les possibilités concrètes de mise en œuvre du plan d'action auprès de ces acteurs.

C.2.1.5 Animer des réunions afin de vérifier si la qualité du dialogue social est favorable à l'intervention.

C.2.2.1 Constituer des groupes de travail (collectifs métier) pour la co-analyse de l'activité.

C.2.2.2 Expliciter sa démarche pour instaurer un climat de confiance favorable à l'analyse et faire accepter sa présence.

C.2.2.3 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).

C.2.2.4 Mettre en place et réunir régulièrement des professionnels au sein d'un groupe de travail.

C.2.2.5 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...)

C.2.2.6 Favoriser l'acceptation de la pluralité des pratiques professionnelles en instaurant un climat de travail coopératif.

C.2.2.7 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.

C.2.2.8 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.

C.2.2.9 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 pairs sur leur activité professionnelle.

C.2.2.10 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.

C.2.2.11 Soutenir l'élaboration/renouvellement de règles de travail partagées grâce à la rédaction et la formalisation de ces règles.

C.2.2.12 Rédiger avec les professionnels les propositions de transformation des procès de travail.

C.2.2.13 Etablir, formaliser et rédiger avec les collectifs de travail le diagnostic de la situation

C.2.2.14 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.

C.2.2.15 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.

C.2.2.16 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.

C.2.2.17 Évaluer à partir des retours des professionnels les bénéfices, avantages, inconvénients de la nouvelle organisation, outils, process et système de travail mis en place.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°2 sont :

1) Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle.

2) Études de problématiques d'action associées à l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production écrite individuelle.

3) Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail.

Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.1.1 à C.2.1.5 est :

- Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter le travail réalisé pour élaborer le dispositif d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail./Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.1 à C.2.2.8 est :

- Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter le travail réalisé pour la constitution des groupes de travail, la présentation aux professionnels de la commande, l'explicitation des méthodes d'intervention, l'observation

des situations de travail, la conduite des discussions sur le travail avec les professionnels concernés. //Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation.

- Rédaction d'un rapport d'intervention en psychologie/clinique du travail réalisé à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation. //Travail Individuel/production écrite.

- Rédaction d'un mémoire de fin d'études/ cursus en psychologie du travail/clinique du travail : parties « Présentation du terrain d'intervention »;« Présentation du terrain d'intervention en psychologie / clinique du travail » et « Analyse clinique de l'intervention en psychologie / clinique du travail » . //Travail Individuel/production écrite.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.9 à C.2.2.13 est :

- Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter : L'analyse des données co-construites avec les professionnels lors de l'élaboration du diagnostic ; l'analyse du travail réalisé par les professionnels, les méthodes mobilisées pour soutenir l'élaboration/renouvellement des règles de travail, des techniques de rédaction et formalisation du diagnostic avec les professionnels. //Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.14 à C.2.2.17 est :

- Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de : Présenter, à partir de l'analyse du travail des professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail, les résultats du dialogue sur le travail, entre ces professionnels et la Direction, la hiérarchie intermédiaire, le médecin du travail, les délégués du personnel, etc. //Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation

RNCP37813BC03 — Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail/clinique du travail

LISTE DE COMPÉTENCES

C.3.1.1 Réaliser un premier entretien clinique individuel avec les salariés en situation de difficulté au travail afin d'établir un diagnostic, d'évaluer les risques psychopathologiques du travail et déterminer le type de suivi à envisager.

C.3.1.2 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.

C.3.1.3 Mener des entretiens de suivi clinique en utilisant la méthodologie d'écoute active et non directive afin de soutenir le salarié en difficulté.

C.3.1.4 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.

C.3.1.5 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.

C.3.1.6 Co-élaborer avec la direction de l'organisation les modalités de prise en charge des salariés en souffrance.

C.3.1.7 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 l'aménagement potentiel de son environnement de travail.

C.3.1.8 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, coûts et bénéfices psychologiques).

C.3.2.1 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).

C.3.2.2 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.

C.3.3.1 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.

C.3.3.2 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).

C.3.3.3 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.

C.3.3.4 Réaliser l'accompagnement individuel ou collectif des transitions et mobilités professionnelles dans le cadre des dispositifs de validation d'expériences (VAE, VAP, VES...).

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°3 sont :

- 1) Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail.
- 2) Études de cas concrets avec production écrites.

Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.3.1.1 à C.3.2.2 est :

- Travail individuel de rédaction d'un mémoire de fin d'études/ cursus en psychologie du travail / clinique du travail partie : « Problématisation, méthodes et analyse des données cliniques de l'intervention en psychologie du travail/ clinique.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.3.3.1 à C.3.3.4 est :

- Travail individuel / dossier (Rapport d'évaluation des méthodes et des outils psychométriques) réalisé à domicile et rendre à la fin de l'année de formation.

RNCP37813BC04 — 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.

LISTE DE COMPÉTENCES

C.4.1.1 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).

C.4.1.2 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).

C.4.1.2 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.

C.4.1.3 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 sociotechniques au travail, qualité de vie au travail, qualité du travail.

[1] CSE – Comité social et économique

C.4.2.1 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.

C.4.2.2 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'autre part, les méthodes d'accès au travail réel (instruction au sosie, auto-confrontation simple et croisée, analyse de l'activité...).

C.4.2.3 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-confrontation simple et croisée, analyse de l'activité...).

C.4.2.4 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,...).

C.4.2.5 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.

C.4.2.6 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.

C.4.2.7 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.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°4 sont :

- Études de cas concrets avec production écrite (rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail).

Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification. .

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.4.1.1 à C.4.2.7 est :

- Travail individuel / Rédaction d'un rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail devant comporter la description du dispositif de formation visant à diffuser des connaissances et compétences en santé au travail et/ou en transformations sociotechniques.

RNCP37813BC05 — Développer et actualiser ses compétences en psychologie du travail/clinique du travail

LISTE DE COMPÉTENCES

C.5.1.1 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.

C.5.1.2 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.

C.5.2.1 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.

C.5.2.2 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

C.5.2.3 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.

C.5.2.4 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.).

C.5.2.5 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.

C.5.2.6 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.

C.5.2.7 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.

C.5.3.1 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).

C.5.3.2 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.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°5 sont :

1) Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle.

2) Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail.

Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification.

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.5.1.1 à C.5.1.2 est :

- Travail individuel / Rédaction d'un mémoire de fin d'étude partie « Revue de questions théoriques » rendant compte des différentes ressources bibliographiques, documentaires et issues de sociétés savantes utilisées pour conduire la réflexion et l'instruction des questions d'intervention relevant de psychologie du travail/clinique du travail (que cela soit dans le domaine de santé au travail et des transformations digitales).

La modalité d'évaluation associée aux compétences C.5.2.1 à C.5.2.7 est :

- Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation sur « Adapter ma pratique professionnelle aux évolutions du métier de psychologue du travail / clinicien du travail » : Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter la façon dont le futur diplômé se projette dans cet étayage professionnel et de supervision entre pairs.

Secteur d'activité et type d'emploi

SECTEURS D'ACTIVITÉS

Impliqué conjointement sur les plans de l'efficacité des organisations et de la santé au travail, le psychologue du travail intervient dans différents champs d'activité et d'emploi et dans des institutions différentes tous secteurs confondus : entreprises de production et de services, administration centrale, collectivités territoriales, associations. Il peut exercer ces différentes activités comme travailleur indépendant et/ou salarié.

Concrètement, les secteurs d'activités visés par la certification concernent :

- le conseil et l'intervention dans les organisations du travail (accompagnement du changement et des transformations socio-techniques et digitales des organisations, gestion de problématiques socio-professionnelles...);
- le champ de la santé au travail (service santé au travail, consultations « souffrance au travail », intervention RPS et QVCT, sensibilisations et formations collectives en entreprise, actions collectives...);
- la gestion des ressources humaines (coaching organisationnel ou personnel, formation, recrutement, mobilité professionnelle...);
- l'accompagnement des transitions professionnelles (recrutement, reclassement, reconversion, insertion/accompagnement, VAE);
- la formation (interne ou externe aux entreprises) aux problématiques des transitions socio-techniques et de santé au travail.

Dans certaines entreprises ou institutions, il peut rejoindre les services recherche et développement (R&D), contribuant à des projets innovants liés à la qualité du travail et de la santé dans ces organisations.

TYPE D'EMPLOIS ACCESSIBLES

Psychologue du travail, pouvant prendre les appellations suivantes :

- Psychologue consultant en santé au travail ;
- Consultant en cabinet d'expertise ;
- Consultant en risques psychosociaux ;
- Intervenant en prévention des risques professionnels ;
- Consultant en conduite du changement;
- Conseiller en transition/mobilité/accompagnement professionnel;
- Conseiller en prévention des risques professionnels ;
- Chargé de mission santé au travail ;
- Formateur : en santé au travail, prévention des risques psychosociaux, facteurs humains et transformations socio-techniques;
- Chargé d'étude en conditions de travail et facteurs humains.

RÈGLEMENTATIONS D'ACTIVITÉ

L'usage professionnel du titre de psychologue est, depuis l'article 44 de la loi n° 85-772 du 25 juillet 1985, subordonné à la possession d'un diplôme. 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 le décret du 3 février 2005 publié au JO du 10 février 2005).

Cette reconnaissance de la certification permet aux professionnels d'être enregistrés dans le répertoire français d'automatisation des listes (ADELI) qui gère les listes départementales de professions réglementées par le code de la santé publique, le code de l'action sociale et des familles et celles des personnes autorisées à faire usage du titre de psychologue.

L'arrêté du 27 mai 1998 publié au JO du 17 juillet 1998 fait mention de la mise en place d'ADELI (traitement automatisé de gestion des listes départementales des personnes autorisées à faire usage du titre de psychologue).

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 3 à 4 sur 5.
Facteurs principaux	Manque de main-d'œuvre disponible
Salaire médian (mensuel)	2 772 €
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs · tension 4/5 (Élevée) L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) · 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)	18 909
Jugés difficiles à recruter	35 %
Emplois saisonniers	5 %
Familles professionnelles (FAP)	L4X80 — Techniciens des services administratifs L5X90 — Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes) 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

La certification est accessible à partir d'un diplôme ou certification professionnelle de Niveau 5 et de l'obtention de 3 unités d'enseignement du domaine de la psychologie et dispensées au Cnam.

Toutefois, la certification reste accessible à des personnes qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de Niveau 5 en validant l'expérience professionnelle (dispositif propre à l'enseignement universitaire et appelé Validation des acquis professionnels et personnels VAPP). Elle valide les acquis professionnels, les formations suivies et les acquis personnels. La commission examine une dizaine de dossiers par an.

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

Idem

COMPOSITION DU JURY — APPRENTISSAGE

6 personnes composent le jury :

- Le responsable pédagogique du titre, ou un enseignant Chercheur de rang A responsable au niveau national dans la filière de Psychologie du travail ;

- Deux enseignants exerçant dans la filière psychologie du travail ;
- Au moins trois professionnels du domaine concernés par le titre professionnel de psychologue du travail et par le milieu de travail dans lequel l'élève a réalisé une intervention (soit au moins 50% des membres extérieurs)

Financement en alternance (NPEC)

Niveau de prise en charge d'un contrat d'apprentissage par les OPCO, fixé par France compétences par branche professionnelle (CPNE).

Prise en charge usuelle	10 065 €
Selon la branche	7 000 € – 12 000 €
Prise en charge	Branches concernées
10 065 €	Valeur par défaut · 201 branches
12 000 €	CPNE Travail Temporaire, CPNEF de la Branche des organismes de formation, CPNEFP de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et teinturerie, CPNEFP des commerces de gros
9 489 €	CPNE des Télécoms, CPNEF des Espaces de Loisirs, d'Attractions et Culturels (ELAC)
11 742 €	CPNEFP de l'enseignement privé indépendant
11 255 €	CPNEF Missions Locales et PAIO
10 000 €	CPNE des exploitations frigorifiques
9 100 €	CPNEFP de la Mutualité Sociale Agricole
9 000 €	CPNEFP des industries des tuiles et briques
7 000 €	CPNEFP de la métallurgie

Base légale

Date de décision	19/07/2023
Durée de l'enregistrement	5 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	19/07/2028
Date de dernière délivrance possible	19/07/2032

Statistiques

Année	Certifiés	Dont VAE	Insertion 6 mois	Métier 2 ans
2021	74	0	91 %	80 %
2020	66	2	94 %	80 %
2019	49	1	96 %	70 %

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS
RNCP34937

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37813/>

Où se former

Formations référencées	104
Organismes	16
Régions couvertes	12
Prix indicatif	1 500 € – 32 400 €
Durée	172 – 1800 h

Offre de formation — MonCompteFormation (Caisse des Dépôts), licence ouverte.

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	507
Parcours menés à terme	284
Taux d'achèvement	56 %
Période	10/2023 – 09/2026

Entrées et sorties — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	717
Montant total engagé	1 713 658 €
Coût moyen par dossier	2 390 €
Durée moyenne	134 h
Période	08/2023 – 09/2026
France compétences	90 %
Reste à charge titulaire	7 %
Entreprise	2 %
OPCO	0 %
Régions	0 %
Compte d'engagement citoyen	0 %
France Travail	0 %

Formations engagées via le CPF — Caisse des Dépôts (open data), tous organismes confondus.