

Accompagner le changement dans les organisations avec une approche de psychologie du travail

RS6941 · RS · Publiée

L'essentiel

Code(s) NSF	315
Formacode(s)	14472, 32154, 32015, 33053
Type d'enregistrement	Enregistrement sur demande
Date d'enregistrement	18/12/2024
Date d'échéance	18/12/2027

Certificateur(s)

Université Lumière - Lyon 2<http://www.univ-lyon2.fr>**UNIVERSITE GRENOBLE ALPES · SIRET : 13002608100013**

Résumé de la certification

OBJECTIFS ET CONTEXTE

La dimension humaine dans la gestion des organisations modernes occupe une place de plus en plus importante. L'évolution technologique, l'évolution des mentalités et des attitudes face au travail, mais aussi la conjoncture économique et les nécessités de la concurrence, posent sans cesse des problèmes nouveaux aux organisations et leur imposent des changements pour lesquels la part humaine est essentielle. Les connaissances de la psychologie et particulièrement celles issues de la psychologie du travail, de la psychologie sociale, de la psychologie des organisations et de l'ergonomie cognitive s'affirment de plus en plus comme étant des ressources incontournables. Ces connaissances évoluent et apportent, avec la recherche, des solutions sans cesse renouvelées aux problèmes liés à l'évolution des organisations.

Cette certification s'adresse à des cadres d'organisations privées ou publiques, des ingénieurs, des directeurs de production, des directeurs d'usines, des gestionnaires, des professionnels qui se regroupent (exemple : cabinet d'avocats) qui sont amenés à prendre des responsabilités et à encadrer des équipes, mais aussi aux professionnels du conseil et aux personnes en situation de reconversion professionnelle en leur proposant une formation axée sur l'humain. Cette certification a pour objectif d'apporter des compétences et des connaissances en management psychologique des comportements humains en organisation (management des ressources humaines). Il forme également au conseil, à l'accompagnement au changement, à la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux, en insistant particulièrement sur les dimensions psychologiques et ergonomiques du travail dans les organisations.

Cette certification vise à :

- Fournir aux professionnels de la Gestion des Ressources Humaines, du conseil ou du management des conditions de travail et de sécurité, ou aux personnes qui s'y destinent, des outils, des méthodologies et des savoir-faire issus de la recherche en psychologie du travail, en ergonomie, en psychologie des organisations et en psychologie sociale, pour leur permettre d'approfondir et de consolider leurs pratiques ;
- Offrir aux cadres et aux gestionnaires (managers), ou aux personnes susceptibles de le devenir (personnes en situation de mobilité interne au sein d'une organisation et accédant ou aspirant à des responsabilités d'équipes ou de cadres), des connaissances et des compétences pour mieux appréhender la dimension humaine de l'organisation ;
- Permettre à des psychologues en poste d'actualiser leurs connaissances et d'acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles pratiques en leur apportant des éléments nouveaux issus de l'évolution des recherches en sciences sociales pour le management psychologique des ressources humaines et de l'organisation (exemple des

psychologues cliniciens qui souhaitent élargir leurs compétences via la psychologie du travail) ;

- Permettre à des personnes en situation de recherche d'emploi ou en situation de reconversion d'acquérir des compétences pour se réorienter dans le domaine des métiers du management psychologique des ressources humaines, du conseil, de l'accompagnement au changement et de la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux ;
- Offrir une opportunité quelle que soit la discipline de base, à travers une formation professionnalisante permettant d'appréhender la réalité concrète du management des organisations par l'acquisition de compétences nouvelles et la confrontation avec des professionnels de terrain.

COMPÉTENCES ATTESTÉES

Diagnostic de la politique des ressources humaines et pratique d'un management humain des RH et des relations sociales dans le travail :

Réaliser un audit de la politique des ressources humaines en mettant en évidence les forces, les faiblesses, et les potentiels de la structure, reposant sur une méthodologie d'intervention afin de concevoir un plan d'amélioration des situations observées

Mettre en place et assurer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en établissant les référentiels de compétences et en pilotant les processus de mobilité liés et les plans d'actions issus des évaluations afin de permettre la fidélisation des personnels recrutés

Définir une politique de recrutement afin de pourvoir de manière pertinente aux besoins de l'entreprise : identifier les besoins en recrutement, analyser un poste de travail et établir les fiches de postes en collaboration avec les managers, évaluer les potentiels et compétences des salariés et réaliser un recrutement en évaluant un candidat (ses aptitudes et motivations)

Mettre en place une politique de communication (interne et externe) efficace et initier une démarche d'accompagnement et de mobilisation des acteurs autour d'un projet pour assurer la mise en œuvre de la politique des ressources humaines

Diagnostiquer, et analyser les sources et les conséquences des conflits au travail afin d'anticiper et de prévenir l'émergence de conflits potentiels

Analyse et prévention des risques professionnels et de santé au travail en s'appuyant sur les travaux de recherche récents et les méthodes de la psychologie du travail et de l'ergonomie :

Analyser le travail et/ou les situations de travail individuelles ou collectives en matière de qualité du travail, d'efficacité et de santé au travail des salariés afin d'identifier les différentes sources de souffrance au travail et leurs impacts physiques et/ou psychologiques sur les salariés en utilisant les concepts et les méthodes de l'ergonomie et de la psychologie du travail.

Mettre en place des démarches de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles en prenant en compte les dimensions psychologiques (attributions causales et perceptions), en mobilisant les différents dispositifs de prévention des risques pouvant être mis en œuvre, en favorisant la mise en place d'une démarche participative d'analyse et en veillant au respect des obligations légales et réglementaires relatifs aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité de son personnel

Diagnostic, conseil et accompagnement au changement organisationnel et comportemental :

Réaliser un diagnostic organisationnel des freins et des leviers (résistances au changement, forces motrices en faveur du changement, etc.) préalablement à l'introduction d'un changement afin de connaître et d'évaluer le contexte du changement

Conseiller et accompagner les organisations en matière de management psychologique/humain en appréhendant les différentes stratégies d'implémentation du changement, leurs avantages et leurs limites.

Proposer un plan d'amélioration de la situation et assurer le suivi et l'évaluation des changements et y apporter les corrections nécessaires

Conduite d'une intervention en milieu réel répondant à une demande d'une organisation portant sur des problématiques humaines et/ou ergonomiques :

Analyser et repositionner/réorienter la commande en s'appuyant sur les connaissances issues de la psychologie du travail et de l'ergonomie (problématisation), co-construire le cahier des charges en prenant en compte les enjeux et le point de vue des différents acteurs, élaborer et négocier un projet d'intervention alliant pertinence méthodologique et conformité éthique afin de définir une méthodologie appropriée au traitement de la demande et définir le périmètre de l'intervention (cadre de la mission, analyse diagnostique, préconisations, accompagnement, etc.)

Identifier les causes et les sources de difficultés ou de dysfonctionnement au travail en analysant les interactions entre opérateurs, technologies, processus organisationnels et en mobilisant les méthodes et techniques de recueil et

d'analyse de données en vigueur en psychologie et en ergonomie (entretiens, questionnaires, observations, analyses de poste, tests, etc.) en favorisant la mise en place d'une démarche participative d'analyse

Proposer des recommandations pertinentes susceptibles de solutionner le problème à partir d'une analyse des données recueillies sur le terrain et les mettre en œuvre (dans la mesure du temps imparti dans le cadre du stage)

Présenter oralement et par écrit, sous forme d'un rapport scientifique, les résultats issus de l'intervention en organisation afin de conseiller et accompagner le commanditaire dans la mise en œuvre des solutions retenues et analyser de façon réflexive les enjeux relatifs à la conduite d'une intervention et à son positionnement sur le terrain.

Voies d'accès

MODALITÉS D'ACCÈS

Formation initiale, Formation continue

PRÉREQUIS À L'ENTRÉE EN FORMATION

Tout titulaire d'une certification de niveau 6 (quelle que soit la discipline) ou d'une expérience jugée équivalente examinée dans le cadre d'une VAPP (selon la nature des activités).

COMPOSITION DU JURY — FORMATION INITIALE, FORMATION CONTINUE, VAE

Le jury est constitué a minima :

- D'un professionnel externe à l'organisme certificateur, spécialiste du sujet, issu du monde de l'entreprise privée ou publique,
- D'un représentant de l'organisme certificateur, spécialiste de l'objet du programme, qui sera président du jury.

Base légale

Date de décision	18/12/2024
Durée de l'enregistrement	3 ans
Date d'échéance de l'enregistrement	18/12/2027
Date de dernière délivrance possible	17/06/2028

Liens avec d'autres certifications

ANCIENNES VERSIONS

RNCP25575

Pour plus d'informations

Fiche officielle (France Compétences)

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/6941/>

Où se former

Formations référencées	1
Organismes	1
Régions couvertes	1
Prix indicatif	3 600 €
Durée	345 h

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

Entrées et sorties de formation

Entrées en formation	6
Parcours menés à terme	6
Taux d'achèvement	100 %
Période	10/2025 – 06/2026

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

Demande CPF — formations engagées

Dossiers CPF engagés	6
Montant total engagé	21 600 €
Coût moyen par dossier	3 600 €
Durée moyenne	345 h
Période	09/2025 – 10/2025
France compétences	73 %
Reste à charge titulaire	27 %

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