

## BLOC DE COMPETENCES N° 1 : DEVELOPPER ET MAINTENIR UNE VEILLE SUR LES EVOLUTIONS DU TRAVAIL ET DU METIER DE PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL

REFERENTIEL D'ACTIVITES <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	REFERENTIEL DE COMPETENCES <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	REFERENTIEL D'ÉVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p><b>1a) Identifier et mobiliser les sources et ressources pédagogiques, professionnelles et associatives pour maintenir et développer son métier</b></p> <p><b>1b) Mener un dialogue professionnel permanent pour étayer sa pratique et posture professionnelle</b></p> <p>Métiers visés : <i>Psychologue du travail, formateur, ingénieur d'étude,</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actualiser ses connaissances et méthodes en psychologie du travail (<i>équivalent du temps Formation Information Recherche (FIR) dans les emplois de Psychologue du travail dans la fonction publique</i>) afin de concevoir des méthodes adaptées à la demande sociale.</li> <li>- Expérimenter de nouvelles méthodes d'intervention en psychologie du travail pour développer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur les actions de veille menées et une analyse réflexive de sa pratique professionnelle</li> <li>- Contribuer à la vie des associations professionnelles (<i>exemples : association des élèves et anciens élèves, fédération de psychologues, etc.</i>) pour être un acteur des évolutions de la profession au moyen d'une participation active à la vie de ces organisations</li> <li>- Contribuer à l'organisation de colloques en psychologie du travail pour favoriser l'évolution de la profession en participant aux comités scientifiques et/ou d'organisation</li> <li>- Organiser des groupes métier afin de confronter ses pratiques professionnelles au moyen du dialogue avec les pairs</li> <li>- Contribuer aux évolutions du code de déontologie des psychologues pour assurer son adéquation aux transformations des cadre d'exercice du métier de psychologue et de psychologue du travail au moyen d'une participation aux groupes de travail dédiés</li> </ul>	<p>Modalités d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédaction de rapports, d'études de cas et présentations orales en lien avec la profession du psychologue, les évolutions du métier et ses dimensions éthiques et déontologiques</li> <li>- Réaliser une revue de questions</li> <li>- Examen écrit</li> </ul>	<p>Critères d'évaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et qualité des sources bibliographiques mobilisées</li> <li>- Qualité de l'analyse et de l'argumentation</li> <li>- Respect des normes bibliographiques</li> <li>- Clarté et concision des explications fournies</li> <li>- Clarté et précision des arguments</li> <li>- Structuration des écrits</li> </ul>

## BLOC DE COMPETENCES N° 2 : ACCOMPAGNER LES INDIVIDUS

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'ÉVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
<p><b>2a) Assurer l'accompagnement psychologique des individus dans des situations de souffrance au travail</b></p> <p><i>Métiers visés : Psychologue du travail, consultation souffrance au travail (libéral ou institutionnel), entretiens cliniques, diagnostic psychosocial et psychopathologique</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre en charge les salariés en situation de difficulté au travail, par une démarche de diagnostic, un accompagnement adapté, une orientation vers des personnes ressources</li> <li>- Mener un entretien clinique afin d'évaluer les risques psychopathologiques du travail et conduire un travail clinique avec le professionnel en souffrance afin de le soutenir dans l'élaboration d'un projet professionnel</li> <li>- Communiquer avec le management de proximité pour comprendre la situation de travail et les difficultés rencontrées par les salariés</li> <li>- Concevoir des dispositifs afin de favoriser le maintien/retour à l'emploi et orienter vers les personnes ressources</li> <li>- Concevoir et animer des actions collectives afin de sensibiliser les professionnels (par exemple des managers) aux questions de la souffrance pathogène au travail</li> <li>- Mettre en œuvre une coopération régulière avec les IPRP<sup>1</sup>, 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</li> </ul>	<p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Examen écrit permettant l'évaluation des connaissances sur le fonctionnement psychique normal et pathologique des individus dans les organisations</li> <li>- Etude de cas clinique permettant l'évaluation des capacités de mise en pratique de concepts et des approches méthodologiques apprises</li> </ul>	<p><b>Critères d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'identification des signes psychopathologiques et la qualité du diagnostic</li> <li>- Le repérage des éléments organisationnels du travail susceptibles de constituer des facteurs de risques décompensatoires et/ou aggravant pour la santé de l'individu en souffrance.</li> <li>- L'identification des professionnels du soin à mobiliser en cas de nécessité pour la prise en charge en urgence : U.A.U, psychiatres, médecins traitants etc.</li> </ul>
<p><b>2b) Réaliser Accompagnement professionnel</b></p> <p><i>Métiers visés : psychologue du travail en cabinet, consultant en accompagnement/transition professionnel, recrutement, insertion professionnelle</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Utiliser les outils et techniques d'évaluation psychotechniques afin d'identifier les compétences des individus et leur adéquation au profil de poste</li> <li>- Connaître le bilan de compétences, les dispositifs de validation d'expériences (VAE, VAP, VES...) afin d'accompagner les transitions professionnelles</li> </ul>	<p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport d'Expérience permettant d'évaluer la connaissance des méthodes psychotechniques et des outils d'accompagnement professionnel</li> <li>- Rédaction d'un rapport d'expérience sur les cas étudiés</li> </ul>	<p><b>Critères d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La qualité et la pertinence des outils d'évaluation retenus et mise en œuvre</li> <li>- La capacité à faire le lien entre l'activité exercée et les compétences exigées</li> </ul>

<sup>1</sup> IPRP : intervenant en prévention des risques professionnels

	<ul style="list-style-type: none"><li>- Mobiliser les connaissances en analyse du travail et en clinique du travail pour identifier les activités et compétences des professionnels en transition</li><li>- Accompagner les professionnels afin de les aider à élaborer un projet professionnel au moyen des connaissances acquises en analyse du travail</li></ul>	permettant de valider la capacité à mettre œuvre ces techniques d'évaluation en situation professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"><li>- La qualité de l'accompagnement permettant aux individus de construire leur projet</li><li>- La capacité à tenir et à adapter une posture aux différents profils rencontrés</li></ul>
--	---	--	--

## BLOC DE COMPETENCES N° 3 : SOUTENIR LES COLLECTIFS DE TRAVAIL

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'EVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
<b>3a) Revitaliser la dimension collective au travail</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place et animer des groupes de travail pour co-analyser leur activité en s'appuyant sur les méthodes issues de la clinique du travail (méthode d'instruction au sosie, entretiens collectifs, focus group...)</li> <li>- Étudier et analyser les aspects psycho-sociaux-organisationnels des situations de travail dégradées pour accompagner les équipes dans la recherche de solutions par des méthodes réflexives (enquête-action en psychodynamique du travail, instruction au sosie, auto-confrontations croisées<sup>2</sup>...)</li> <li>- Organiser des sessions de travail, des workshops, réunissant différentes catégories d'acteurs (la direction, des salariés, et les IRP etc.) pour les sensibiliser à des points de vue et des postures différentes, en s'appuyant sur les résultats de la co-analyse de l'activité</li> </ul> <p>Animer ces rencontres pour soutenir la dynamique du dialogue engagé et le centrer sur le travail réel, ses conditions psychologiques et les épreuves vécues au moyen de techniques d'animation et de communication adaptées (relances, écoute active etc.)</p>	<b>Modalités d'évaluation :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en situation professionnelle permettant l'évaluation de la capacité de faire un usage réfléchi des techniques d'entretien, d'animation de groupe et de confrontation de points de vue sur le travail</li> </ul>	<b>Critères d'évaluation :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La qualité de l'analyse de l'activité de travail</li> <li>- La qualité de l'animation et de la discussion collective entre les professionnels engagés dans l'intervention</li> <li>- La pertinence dans le choix des méthodes mobilisées et du dispositif clinique</li> <li>- La capacité à développer les points de vue contradictoires</li> </ul>

<sup>2</sup> Méthode d'analyse subjective et collective de l'activité qui s'appuie sur les images du travail réalisé.

<p><b>3b) Mettre en place un cadre d'analyse des pratiques</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaître les outils d'analyse du travail et de la pratique afin d'organiser des dialogues entre pairs sur leur activité professionnelle à travers des échanges réglés dans un cadre spécifique</li> <li>- Animer des groupes de pairs en soutenant les différences de points de vue pour aborder les problèmes de travail afin de les élaborer.</li> <li>- Instaurer une dynamique régulière d'analyse des pratiques dans l'organisation afin d'améliorer la qualité du travail et la qualité de vie au travail</li> </ul>	<p><b>Modalités d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rapport professionnel et présentations orales permettant d'évaluer la capacité de rendre compte d'une intervention et d'une posture clinique de psychologue du travail en fin de formation.</li> </ul>	<p><b>Critères d'évaluation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité rédactionnelle</li> <li>- Pertinence du questionnement sur les modalités d'intervention</li> <li>- Qualité de l'analyse de la situation de travail</li> <li>- Qualité de la posture clinique (qualité des entretiens, choix des outils, modalités de restitution, résolution de problèmes, réflexivité...)</li> <li>- Qualité de la formalisation</li> <li>- Qualité d'expression et d'argumentation lors des présentations orales</li> <li>- Le respect des règles de déontologie du métier dans les choix d'action</li> </ul>
<p><b>3c) Conduire des actions de médiation et de gestion de conflits au travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagner et former les professionnels dans la conduite d'actions de médiation en vue d'aider au dialogue direct entre les parties concernées</li> <li>- Diffuser les résultats des analyses réalisées pour les partager à l'ensemble des professionnels concernés et les mettre en discussion entre ceux qui organisent le travail et ceux qui le font.</li> <li>- Connaître les processus de dynamique de groupes pour organiser la transmission adéquate de ces analyses et concevoir des actions adaptées</li> </ul>	<p><b>Modalité d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Validation de la capacité d'élaborer sa pratique d'intervention au travers de la rédaction de rapports écrits (rapport d'expérience professionnelle, d'intervention, mémoire...) et des échanges avec l'équipe pédagogique</li> </ul>	<p><b>Critères d'évaluation :</b></p> <p>Idem ci-dessus</p>

<p><b>3d) Sensibilisation et diffusion des connaissances en santé au travail et aux transformations socio-techniques (ateliers, communication, formation, vulgarisation...)</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les besoins des professionnels en matière de santé au travail et de transformations socio-techniques au moyen d'entretiens individuels et collectifs</li> <li>- Connaître les dispositifs de formation-action pour concevoir des actions adaptées aux différents publics concernés</li> <li>- Concevoir des actions de formation afin de sensibiliser les acteurs de l'institution</li> <li>- Répondre à des appels à projets de formation afin de transmettre les connaissances en psychologie du travail sur ces problématiques</li> </ul>	<p><b>Modalité d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Validation de la capacité d'élaborer sa pratique d'intervention au travers de la rédaction de rapports écrits (rapport d'expérience professionnelle, d'intervention, mémoire...) et des échanges avec l'équipe pédagogique</li> </ul>	<p><b>Critères d'évaluation :</b> Idem ci-dessus</p>
<p><b>3e) Accompagnement managérial collectif en matière de prévention en santé et de transformations socio-techniques au travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sensibiliser les managers aux dimensions multiples de la santé au travail (souffrance, plaisir, ressources psychosociales) et des mutations socio-techniques pour interroger leurs pratiques à travers des sessions de travail dédiées</li> <li>- Connaître les modèles et les concepts en clinique du travail permettant d'apporter un éclairage sur les liens entre santé au travail/transformations socio-techniques et pratiques managériales pour concevoir et mettre en place des actions d'accompagnement dédiées</li> <li>- Transmettre (vulgariser) du contenu théorique pour sensibiliser des interlocuteurs n'ayant pas le même niveau de connaissances au moyen d'un vocabulaire adapté, d'exercices pratiques et de mises en situations supervisées</li> <li>- Identifier le niveau de connaissances des dirigeants et managers afin de définir le contenu et le format des actions d'accompagnement à mettre en œuvre</li> <li>- Définir et mettre en place un suivi à court et moyen terme pour évaluer les effets des actions d'accompagnement et identifier de nouveaux besoins au moyen de sessions de travail régulières</li> </ul>	<p><b>Modalité d'évaluation</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Validation de la capacité d'élaborer sa pratique d'intervention au travers de la rédaction de rapports écrits (rapport d'expérience professionnelle, d'intervention, mémoire...) et des échanges avec l'équipe pédagogique</li> </ul>	<p><b>Critères d'évaluation :</b> Idem ci-dessus</p>
<p>Métiers visés : <i>Psychologue du travail, Intervenant en médiation professionnelle, formateur, coach individuel et collectif</i></p>			

## BLOC DE COMPETENCES N° 4 : INTERVENIR DANS LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL POUR CONDUIRE DES INTERVENTIONS EN SANTE AU TRAVAIL ET EN

### ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS SOCIO-TECHNIQUES

<b>REFERENTIEL D'ACTIVITES</b> <i>décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés</i>	<b>REFERENTIEL DE COMPETENCES</b> <i>identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui découlent du référentiel d'activités</i>	<b>REFERENTIEL D'EVALUATION</b> <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
<b>4.a) Prospecter et analyser la commande/demande des organisations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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 Psychologie du travail/clinique du travail (<i>en matière de : qualité du travail, d'efficacité, de transformation digitale, de santé et de santé mentale au travail</i>)</li> <li>- Répondre aux appels à projets émanant de structures publiques et privées afin de proposer des démarches d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail à l'aide des méthodologies d'intervention.</li> <li>- Analyser la commande d'une organisation pour saisir les attentes sous-jacentes afin de négocier les conditions de l'intervention en psychologie du travail au moyen d'une série d'entretiens cliniques et semi-directifs avec des interlocuteurs repérés (<i>direction générale, RH, représentants du personnel, service de santé au travail</i>).</li> </ul>	<b>Les modalités d'évaluation</b> reposent sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Courrier et document de présentation de la mission (si candidature spontanée)</li> <li>- Rapport qui rend compte d'une veille documentaire sur les appels à projet</li> <li>- Rédaction d'une réponse à appel à projet</li> <li>- Des mises en situation pour simuler les réunions de discussion/négociation de l'intervention avec les financeurs</li> </ul>	<b>Les critères d'évaluation</b> reposent sur : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Qualité rédactionnelle et communicationnelle</li> <li>- Qualité des argumentaires développés</li> <li>- Pertinence de la description des missions avec un vocabulaire et des formulations accessibles et appropriés au destinataire</li> <li>- Capacité à rendre compte de la demande des entreprises (stratégies, implicites et enjeux liés à l'intervention)</li> </ul>
<b>4.b) Construire et négocier les propositions d'intervention et leurs conditions de faisabilité</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Examiner la commande afin d'évaluer sa faisabilité au moyen d'une négociation avec les commanditaires</li> <li>- Diagnostiquer la qualité du dialogue social à partir d'une rencontre des acteurs et d'une analyse systémique des relations professionnelles dans l'organisation afin d'assurer la pérennité de l'intervention</li> <li>- Réorienter, le cas échéant, la commande en lien avec le travail réel au moyen de l'approche méthodologique en clinique du travail afin d'établir une proposition écrite.</li> <li>- Concevoir et formaliser lors de réunions avec le commanditaire le dispositif d'intervention afin de le rendre acceptable pour les différentes parties prenantes en :</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboration d'une proposition d'intervention à partir de la commande validée</li> </ul>	Pertinence de la démarche proposée en cohérence avec la structure, les objectifs et les moyens d'une intervention efficace en clinique du travail <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prise en compte des contingences de l'organisation (matérielles, humaines, temporelles, stratégiques, financières)</li> <li>- Capacité à mobiliser les acteurs dans le cadre du CoPIL (Comité de pilotage)</li> </ul>

**4.c) Analyser le travail et construire un diagnostic**

- présentant les différentes étapes de la démarche en clinique du travail ;
- négociant les conditions de mise en place du dispositif ;
- 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...*) au moyen de comité de pilotage/d'intervention.

- Appréhender le travail des 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).
- Mettre en place et conduire des dispositifs permettant d'engager des dialogues entre professionnels sur leur travail réel (en favorisant les controverses professionnelles) (*ie. les gestes de travail, les dilemmes, les choix d'action, les conflits de critères de qualités, les conditions/modalités de travail inadaptées, insuffisantes...*)
- Expliciter sa démarche pour installer un climat de confiance favorable à l'analyse et faire accepter sa présence
- Mettre en œuvre les techniques d'analyse (observation, entretien, enregistrement audio-visuelle de l'activité...) afin de comprendre et de rendre compte de l'activité réelle pour réaliser un diagnostic.
- Participer dans une équipe pluridisciplinaire (ergonome, médecin du travail, informaticien, préventeur...) aux moyens d'approches et de référentiels communs pour partager des analyses et co-construire des dispositifs d'intervention conjoints et/ou complémentaires.

**Les modalités d'évaluation**

reposent sur :

- (i) Contrôle de connaissances théoriques par examen sur table qui permet d'évaluer les connaissances sur le fonctionnement des organisations, sur les différences entre travail prescrit et travail réel, sur les enjeux du travail en matière de santé.

- (ii) L'évaluation des connaissances pratiques par des études de cas à traiter dans le cadre des examens ou de mises en situation via l'exposé et l'analyse de cas pratiques.

- iii) Un mémoire professionnel + une soutenance orale afin d'évaluer la capacité à problématiser, sur la base d'une intervention réelle en entreprise, des questions

Les **critères d'évaluation** reposent sur :

- La bonne assimilation et restitution des connaissances théoriques et des ancrages épistémologiques de l'approche en psychologie du travail-clinique de l'activité
- la mise en œuvre appropriée et réfléchi de ces approches dans les études de cas proposés. Sont ainsi évaluées la qualité du diagnostic des situations proposées, la pertinence dans le choix des méthodes d'intervention, l'acuité des analyses effectuées, l'intérêt du dispositif d'accompagnement déployé, clarté dans l'analyse de la restitution de l'intervention...

**Critères d'évaluation** du mémoire professionnel :

- Pertinence et exhaustivité des références bibliographiques, respect des normes de présentation des références



