

PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL, NIVEAU 7 REFERENTIELS D'ACTIVITES, DE COMPETENCES ET D'EVALUATION

Article L6113-1 [En savoir plus sur cet article...](#) Créé par [LOI n°2018-771 du 5 septembre 2018 - art. 31 \(V\)](#)

« Les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par un **référentiel d'activités** qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés, un **référentiel de compétences** qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent et un **référentiel d'évaluation** qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis. »

Tout candidat en situation de handicap peut saisir la mission Handi'Cnam (<https://handi.cnam.fr/mission-handi-cnam-au-service-des-eleves-en-situation-de-handicap-646110.kjsp>) qui agit comme un référent et pourra à ce titre mettre en place les aménagements nécessaires en collaboration avec l'équipe pédagogique afin que les candidat(e)s puissent passer les évaluations dans des conditions équitables. Ces aménagements peuvent concerner aussi bien le suivi des cours que les modalités d'évaluations. Par exemple, l'accessibilité des locaux des épreuves, le temps majoré, l'adaptation du poste pour l'évaluation, la mise à disposition de mobilier adapté, la mise à disposition de matériel spécifique, agrandissement du texte des sujets d'épreuves, traduction en braille, composition en salle isolée, secrétariat ou assistance humaine ou toute autre mesure jugée utile par le médecin de prévention ou de la CDAPH. En tout état de cause, chaque situation de handicap est évaluée de manière individuelle afin que la mission Handi'Cnam et le candidat (e) concerné (e) puissent mettre en place un cadre précis des aménagements nécessaires. Concernant l'évaluation, en plus des demandes d'ordre technique tels que l'aménagement de l'espace, du mobilier ou de l'octroi d'un tiers-temps..., les critères d'évaluation pourront également être adaptés et modifiés par le jury en charge de la certification dans la mesure où le candidat ne sera pas pénalisé en termes d'employabilité.

La certification se compose de 5 blocs de compétences :

BLOC DE COMPETENCES 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 d'organisations (entreprises privées, administrations, associations) en vue de proposer et de réaliser une intervention en psychologie du travail / clinique du travail.

A.1.2 Réponse aux appels d'offre et à projet [1] d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail proposé par les organisations.

BLOC DE COMPETENCES N°2 : Concevoir et déployer un dispositif d'intervention ad hoc en psychologie du travail/ clinique du travail auprès des organisations

A.2.1 Élaboration de la démarche d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail dans l'organisation.

A.2.2 Réalisation de la démarche/ proposition d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail dans l'organisation.

BLOC DE COMPETENCES 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...).

BLOC DE COMPETENCES 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.

BLOC DE COMPETENCES 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.

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
BLOC DE COMPETENCES N° 1 : Recenser des appels d'offre / à projet d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail et rédiger une proposition d'intervention <i>Le psychologue du travail/clinicien du travail prospecte les organisations et les appels à projets en vue de soumettre des propositions d'intervention qui tiennent compte à la fois de la singularité de la demande, des spécificités de l'organisation et des situations professionnelles investiguées et du cadre d'action (épistémologique, méthodologique et déontologique) de la discipline.</i>			
A.1.1. Prospection d'organisations (entreprises privées, administrations, associations) en vue de proposer et de réaliser une intervention en psychologie du travail / clinique du travail.	<i>Le Psychologue du travail prospecte -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 (en matière de : qualité du travail, d'efficacité, de transformation sociotechniques, de santé et de santé mentale au travail...</i>	<i>Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°1 sont :</i> 1) <i>Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle.</i> 2) <i>Études de problématiques d'action associées à l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production écrite individuelle.</i> <u><i>Le détail :</i></u>	

<ul style="list-style-type: none"> • Détermination d'une stratégie de prospection en fonction des enjeux sociaux liés aux évolutions du travail (crise sanitaire, télétravail, technologies émergentes, développement durable, RPS/TMS...) et des problématiques de santé au travail/transformations sociotechniques. 	<p>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).</p> <p>C.1.1.2 Élaborer un tableau de bord de suivi de son activité de prospection afin d'optimiser l'organisation des relances.</p> <p>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.</p>	<p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.1.1 à C.1.1.3 est :</p> <p><u>Travail Individuel/présentation orale à préparer à domicile et à réaliser au centre de formation :</u> <i>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</i></p> <p>Cette présentation de 15 minutes (associée à 30 minutes de discussion) devant le collectif de formation et le binôme d'enseignants.es (enseignant.e-chercheur.e et professionnel.le) doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'indentification des thématiques d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail (secteurs et segments d'activité branches professionnelles et acteurs de ces structures). - La justification des choix de sa liste de prospects et le détail des stratégies de prospection. - La Présentation des courriers et des argumentaires destinés aux organisations. - La restitution et l'analyse des discussions de travail avec les acteurs 	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des critères de sélection des prospects : <i>la présentation de la sélection identifie le secteur d'activité des entreprises retenues, le service de l'entreprise susceptible d'accueillir l'intervention, les problématiques de santé au travail/ transformations sociotechniques sur lesquelles l'intervention pourrait porter, les rapports aux enjeux sociaux du travail.</i> - Pertinence de la stratégie de prospection : précision et cohérence des étapes de prospection auprès des organisations et des acteurs du réseau d'intervenants professionnels (<i>qui, quand, comment, avec quelles difficultés et ouvertures potentielles...</i>). - Qualité rédactionnelle et communicationnelle des supports d'information (courriels) adressés aux organisations : <i>choix du ou des destinataires (service, fonction, responsabilité), clarté et rigueur argumentaires fondées</i>
--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Conception d'une grille d'analyse des problématiques socio-économiques et de santé au travail des organisations (entreprises 	<p>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...).</p> <p>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</p>	<p>du réseau d'intervenants professionnels.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le retour critique sur sa liste de prospects, sa stratégie, sur l'argumentaire déployé et sur sa capacité réflexive au regard des retours qui lui sont faits à la fois par les acteurs du réseau professionnel et par le collectif de formation et le binôme d'enseignants. <p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.1.4 à C.1.1.6 est :</p> <p><u>Travail Individuel/production Ecrite réalisée à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation :</u></p> <p>Dans le cadre du rapport d'intervention présentant l'analyse des différentes étapes d'action déployées par l'élève dans</p>	<p><i>sur des questions concrètes de travail, et capacité du courriel à susciter l'intérêt pour l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect des codes de la présentation orale : <i>respect du temps de présentation ; clarté et précision du vocabulaire utilisé, articulation logique de la présentation, réactivité aux questions, relation avec l'auditoire.</i> - Prise de distance dans la manière d'évoquer les étapes et à évoluer dans sa démarche de prospection : <i>congruence et précision du discours sur les expériences mises en récit ; analyse réflexive de sa posture et de la démarche de prospection déployées sur la base des étonnements, déconvenues, difficultés rencontrées dans l'action de prospection.</i> <p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <p>La partie « <i>Démarche de prospection</i> » du rapport d'intervention en psychologie du</p>
--	--	--	--

<p>privées, administrations, associations)</p>	<p>intervention en psychologie du travail/ clinique du travail au regard des enjeux socio-économiques et des spécificités de l'organisation. C.1.1.6 Evaluer 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.</p>	<p>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.</p> <p>La section du rapport d'intervention concernant la prospection doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description du secteur d'activité du prospect. - Les différentes étapes de la prospection et les difficultés rencontrées. - Les critères de sélection des organisations reposant sur une grille d'analyse des problématiques socio-économiques et de santé au travail. - Le tableau synthétique des prospects identifiés et finalement retenus. - Les courriels et documents de contact/de présentation de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail. - La conception d'une plaquette d'offre de services d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail. - L'analyse réflexive de l'action de prospection auprès des organisations. - L'étude de la faisabilité de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail dans le respect du code de déontologie. 	<p>travail, dont les indicateurs d'appréciation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rigueur et richesse de la démarche de prospection des organisations décrivant précisément les différentes étapes d'exploration mises en œuvre (qui, quand, comment, avec quelles difficultés et ouvertures potentielles...). - Pertinence des critères de sélection des organisations et des problématiques d'intervention évaluée selon leur adéquation aux enjeux socio-techniques et de santé au travail ainsi qu'aux attendus de la certification professionnelle de Psychologie du travail/clinique du travail. - Qualité rédactionnelle et communicationnelle des supports d'information (courriels, plaquette d'information) adressés aux organisations : choix du ou des destinataires (service, fonction, responsabilité), clarté et rigueur des argumentaires fondés sur des questions concrètes de travail, et capacité du courriel à susciter l'intérêt pour l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail. - Qualité du retour réflexif de l'élève sur sa démarche de
--	--	---	---

			prospection : basée sur l'analyse critique et rétrospective de situations significatives de son point de vue et du code de déontologie permettant d'interroger sa démarche de prospection et d'en tirer des enseignements pour l'efficacité de son action en psychologie du travail/clinique du travail.
<p>A.1.2 Réponse aux appels d'offre et à projet [1] d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail proposé par les organisations</p> <ul style="list-style-type: none"> Organisation et suivi d'une veille sur les appels d'offre et à projet relevant des thématiques de l'intervention en psychologie du travail /clinique de travail. 	<p><i>Le psychologue du travail répond aux appels à projet- d'offre (en rendant la réponse accessible par la médiatisation par pictogrammes, la méthode FALC (facile à lire et à comprendre)...) émanant de structures publiques et privées (commande/demande) afin de proposer des démarches d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail à l'aide des méthodologies d'intervention idoines</i></p> <p>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 informer 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.</p>	<p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.2.1 à C.1.2.8 est :</p> <p><u>Travail Individuel/présentation orale à préparer à domicile et à exposer au centre de formation :</u> <i>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.</i> Cette présentation de 20 minutes (associé à 30 minutes de discussion) devant le collectif de formation et le binôme d'enseignants.es (enseignant.e-chercheur.e et professionnel.le) doit comporter :</p> <p>1) Dans un premier temps :</p>	<p>Les critères d'évaluation associés :</p>

<ul style="list-style-type: none"> Analyse des appels d'offre et à projet relevant des thématiques de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail. 	<p>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.</p> <p>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...</p> <p>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.</p> <p>C.1.2.8 Vérifier la compatibilité de ces attendus avec les pratiques définies par le code de déontologie des psychologues.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La justification des choix de sa liste de sites web et le détail des stratégies de sélection. - Le retour critique sur sa liste de sites web, sa stratégie de choix, et sur sa capacité réflexive au regard des retours qui lui sont faits à la fois par le collectif de formation/binôme d'enseignants et/ou par la ou les personnes ressources de l'appel d'offres/à projets. <p>2) Dans un second temps :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La justification des choix des appels à projets retenus. - L'adéquation de ces appels à projets avec les domaines et les attendus de l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail. - L'identification des verrous d'intervention au regard des critères d'action de la discipline, du code de déontologie afin de les mettre au dialogue avec le collectif de formation/binôme d'enseignants. - Le retour critique sur les choix de projets et sur la capacité réflexive de 	<p>1) Sur la qualité des sites web et réseaux recensant les appels d'offre/à projets :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour évaluer la pertinence des critères de sélection des sites web et des réseaux : <i>est appréciée l'adéquation de ces sites et réseaux aux domaines d'activité relevant bien de la psychologie du travail/clinique du travail ; notamment par la définition des mots-clés et des descripteurs utilisés pour la recherche des sites et réseaux, la caractérisation des domaines d'activité ciblés, les informations connexes trouvées sur ces sites ou réseaux, la clarté et la cohérence de la grille d'analyse utilisée et des argumentaires avancés pour classer les sites et réseaux.</i> <p>2) Sur la qualité des appels à d'offre/à projets retenus, relevant de la psychologie du travail/clinique du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des critères de sélection des appels à projets : <i>sont ainsi évalués l'adéquation de ces appels à projet par rapport aux problématiques traitées par la psychologie du travail/clinique du travail : notamment par la définition de la</i>
---	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction de la réponse à l'appel d'offre et à projet relevant des thématiques de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail (RPS, stress, TMS, absentéisme, transformations sociotechniques, etc.). 	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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,</p>	<p>l'élève au regard des retours qui lui sont faits par le collectif de formation/binôme d'enseignants.</p> <p>Les modalités d'évaluation associées aux compétences C.1.2.9 à C.1.2.13 sont :</p> <p><u>1/ Travail Individuel/présentation orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	<p><i>demande et l'indentification des questions et objectifs d'intervention de ces appels, l'analyse des difficultés que peut poser le projet -du point de vue de l'action et de la déontologie du psychologue du travail- et la façon d'y remédier, la qualité des arguments permettant de caractériser et de classer les projets (faisabilité, coût, degré de difficulté, méthodes envisagées, complexité du terrain familiarité avec l'objet d'analyse...), la clarté et la cohérence de la grille d'analyse utilisée pour spécifier et hiérarchiser les projets.</i></p> <p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation des éléments clés (problématisation, acteurs concernés, les métiers visés, la thématique de l'intervention en psychologie du travail : RPS, stress, TMS, absentéisme, transformations sociotechniques) de la commande dans sa première formulation. - Cohérence de l'organisation de la description des
---	--	---	---

	<p>transformations sociotechniques, etc.) pour définir la méthodologie à déployer, les différentes étapes de l'intervention et les livrables attendus.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>d'intervention, périmètre des professionnels volontaires, etc.), et vi) préciser la méthodologie et les méthodes permettant de répondre à la commande.</p> <p>Cette présentation de 20 minutes (associée à 30 minutes de discussion) devant le collectif de formation et le binôme d'enseignants.es (enseignant.e - chercheur.e et professionnel.le) doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description des origines de la commande (courriel, lettre, CSE, Direction, etc.) - L'analyse des objets de la commande au regard du milieu de travail et du contexte sociotechnique de l'entreprise - Le retour critique sur la nature explicite et implicite de la commande notamment suite aux rencontres avec les différents interlocuteurs (Direction, représentants du personnel, hiérarchie intermédiaire et/ou professionnels de première ligne) - L'identification des enjeux de la commande en fonction des différents niveaux de la hiérarchie et au regard des relations entre les différents partenaires sociaux - La description des différents objectifs de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail en réponse à la commande 	<p>différentes étapes d'élaboration de la commande (sélection des événements saillants de la co-construction de la commande : présentation des interlocuteurs rencontrés, exposé du contexte singulier de l'organisation, identification des contraintes et ressources, etc) .</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des éléments de validation de la commande (dialogue avec la direction et professionnels, acteurs concernés par le projet de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail, co-construction de la méthodologie de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail). - Adéquation entre les objectifs de la commande et les différents interlocuteurs qui ont été rencontrés. - Description des rapports et des enjeux de la commande au regard des spécificités de l'organisation, du champ d'intervention, du périmètre de l'intervention, du ou des métiers retenus pour l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - Précision des liens et cohérence entre la commande
--	--	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> - L'examen anticipé des potentielles difficultés qui pourront être rencontrées pendant l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail - La justification des nombres de jour d'intervention (observations, analyse du travail, enregistrements vidéo, comité de pilotage, réunions du collectif des professionnels volontaires, etc.) - L'explication argumentée des choix méthodologiques et méthodiques permettant de réaliser l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail pour répondre à la commande 	<p>finalisée et la proposition d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Description précise du dispositif méthodologique de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - Pertinence des ajustements méthodologiques et méthodiques au regard de la commande et des spécificités de l'organisation, des métiers, du périmètre de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - Créativité méthodologique et des choix des méthodes au regard des spécificités de l'organisation, des métiers, du périmètre de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - Utilisation pertinente des ressources disponibles pour comprendre et connaître le contexte économique, social, sociotechnique, industriel de l'organisation. - Cohérence de l'argumentation méthodologique et méthodique en lien avec les ressources théoriques issues de la formation en psychologie du travail / clinique du travail. - Pertinence des choix des situations significatives (rencontres avec des
--	--	---	---

		<p><u>2/ Travail Individuel/production écrite réalisée à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation :</u> 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 : « <u>Analyse de la commande</u> » 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. La section du rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du</p>	<p>interlocuteurs de l'organisation, réunions de travail avec la Direction ou les organisations syndicales, etc.) permettant de rendre compte des enjeux de l'intervention, des spécificités de l'entreprise, des difficultés qui ont été transformées en ressources pour l'élaboration de la commande, etc.</p> <p>La partie « Analyse de la commande » du rapport d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail, dont les indicateurs d'appréciation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation des éléments clés (problématisation, acteurs concernés, les métiers visés, la thématique de l'intervention en psychologie du travail : RPS, stress, TMS, absentéisme, transformations sociotechniques) de la commande dans sa première formulation. - Cohérence de l'organisation de la description des différentes étapes d'élaboration de la commande (sélection des événements saillants de la co-construction
--	--	---	--

		<p>travail concernant l'analyse de la commande doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description des origines de la commande (courriel, lettre, CSE, Direction, etc.). - La présentation de la première formulation de la commande par l'organisation. - La description des différentes étapes ayant permis la formulation finale de la commande. - L'analyse des thématiques de la commande au regard du milieu de travail et du contexte sociotechnique de l'organisation. - Le retour critique sur la nature explicite et implicite de la commande notamment suite aux rencontres avec les différents interlocuteurs (Direction, représentants du personnel, hiérarchie intermédiaire et/ou professionnels de première ligne). - L'identification des enjeux de la commande en fonction des différents niveaux de la hiérarchie et au regard des relations entre les différents partenaires sociaux. - La description des différents objectifs de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail en réponse à la commande. - L'examen anticipé des potentielles difficultés qui pourraient être rencontrées pendant l'intervention en 	<p>de la commande :</p> <p>présentation des interlocuteurs rencontrés, exposé du contexte singulier de l'organisation, identification des contraintes et ressources, etc) .</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des éléments de validation de la commande (dialogue avec la direction et professionnels, acteurs concernés par le projet de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail, co-construction de la méthodologie de l'intervention en psychologie du travail). - Adéquation entre les objectifs de la commande et les différents interlocuteurs qui ont été rencontrés. - Description des rapports et les enjeux de la commande au regard des spécificités de l'organisation, du champ d'intervention, du périmètre de l'intervention, du ou des métiers retenus pour l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - Précision des liens et cohérence entre la commande finalisée et la proposition d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - Description précise du dispositif méthodologique de
--	--	---	--

		<p>psychologie du travail / clinique du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - La justification des nombres de jour d'intervention (observations, analyse du travail, enregistrements vidéo, comité de pilotage, réunions du collectif des professionnels volontaires, etc.) - L'explication argumentée des choix méthodologiques et méthodiques permettant de réaliser l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail pour répondre à la commande. - La formulation exacte de la proposition d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - La présentation des sources ayant permis de comprendre et de connaître le contexte industriel, économique et social. - L'analyse critique de la démarche de production de la commande (spécificités de l'entreprise, périmètre des professionnels volontaires, interlocuteurs engagés dans la finalisation de la commande, enjeux de la commande, etc.). 	<p>l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des ajustements méthodologiques et méthodiques au regard de la commande et des spécificités de l'organisation, des métiers, du périmètre de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - Créativité méthodologique et des choix des méthodes au regard des spécificités de l'organisation, des métiers, du périmètre de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail. - Utilisation pertinente des ressources disponibles pour comprendre et connaître le contexte économique, social, sociotechnique, industriel de l'organisation. - Cohérence de l'argumentation méthodologique et méthodique en lien avec les ressources théoriques issues de la formation en psychologie du travail / clinique du travail. - Pertinence des choix des situations significatives (rencontres avec des interlocuteurs de l'organisation, réunions de travail avec la Direction ou les organisations syndicales, etc.) permettant de rendre compte
--	--	--	---

			<p>des enjeux de l'intervention, des spécificités de l'entreprise, des difficultés qui ont été transformées en ressources pour l'élaboration de la commande, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualité rédactionnelle d'exhaustivité et de synthèse de la démarche de « construction de la commande » : de la demande initiale à la commande finale. - Précision rédactionnelle des ajustements et arbitrages réalisés en fonction des spécificités de l'organisation, des axes de l'intervention (ex : santé au travail, qualité du travail, collectif de travail, transformations sociotechniques, etc.), de la méthodologie et des méthodes d'intervention. - Caractérisation des difficultés et des obstacles rencontrés lors de la rédaction de la commande (ex. adéquation entre les enjeux de l'organisation et la méthodologie en psychologie/clinique du travail). - Identification des moyens mis en œuvre pour transformer les difficultés et obstacles en ressources pour la finalisation de la commande.
--	--	--	---

			<ul style="list-style-type: none"> - Qualité du retour réflexif de l'élève sur sa démarche de production et de rédaction de la commande : basée sur l'analyse critique et rétrospective de situations significatives de son point de vue et du code de déontologie permettant d'interroger sa démarche de co-production d'une commande et d'en tirer des enseignements pour l'efficacité de son action en psychologie du travail/clinique du travail.
--	--	--	--

[1] L'appel à projet et l'appel d'offre se différencient par le montant de l'intervention et le cadre technique et juridique de l'action

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>BLOC DE COMPETENCES N° 2 : Concevoir et déployer un dispositif d'intervention <i>ad hoc</i> en psychologie du travail/clinique du travail auprès des professionnels et des organisations</p> <p><i>Le psychologue du travail/clinicien du travail conçoit et met en œuvre une démarche d'intervention auprès des professionnels et des organisations en s'appuyant sur des méthodes de co-analyse de l'activité et sur un dialogue constant avec les différents acteurs de la structure afin de co-construire les ressources psychosociales, organisationnelles et sociotechniques favorables à la santé au travail et au développement d'un travail de qualité.</i></p>			

<p>A.2.1 Élaboration de la démarche d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail dans l'organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Structuration du dispositif d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail. 	<p><i>Le Psychologue du travail met en œuvre le dispositif d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail (définition du cadre organisationnel, temporel, d'animation) en intégrant les dimensions d'accessibilité universelle qui est discuté et co-élaboré avec les différentes instances impliquées dans le projet.</i></p> <p>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...).</p> <p>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.</p> <p>C.2.1.3 Identifier et analyser les caractéristiques du contexte d'intervention afin de choisir les méthodes d'action idoines.</p> <p>C.2.1.4 Vérifier les possibilités concrètes de mise en œuvre du plan d'action auprès de ces acteurs.</p> <p>C.2.1.5 Animer des réunions afin de vérifier si la qualité du dialogue social est favorable à l'intervention.</p>	<p>Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°2 sont :</p> <p>1) Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle.</p> <p>2) Études de problématiques d'action associées à l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production écrite individuelle.</p> <p>3) Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail. <u>Le détail :</u></p> <p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.1.1 à C.2.1.5 est :</p> <p><u>Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation :</u> 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.</p>	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <p>- Précision et justesse des critères de sélection des acteurs de l'organisation pour l'élaboration du dispositif d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail : adéquation entre les acteurs retenus (<i>fonctions, responsabilités, métiers exercés</i>) et le projet</p>
--	---	--	---

		<p>Cette présentation de 20 minutes (associée à 30 minutes de discussion) devant le collectif de formation et le binôme d'enseignants.es (enseignant.e-chercheur.e et professionnel.le) doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les stratégies d'identification des différentes instances et acteurs de l'organisation ; - Les modalités pratiques d'organisation des rencontres avec les différents acteurs de l'organisation ; - Les différents étapes mises en œuvre pour constituer les comités de suivi et de pilotage du dispositif d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail ; - Le plan d'action ajusté compte tenu des analyses préalables et des discussions avec les différents acteurs de l'organisation ; - Les critères retenus pour évaluer la faisabilité du plan d'action de la construction du dispositif d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail en fonction de l'analyse du dialogue social. 	<p>d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualité des interactions réalisées avec les acteurs sur le terrain : -appréciée par l'adéquation des modalités pratiques (présentiel/distanciel, Individuel/collectif...) et des objets de discussion proposés avec les différents acteurs de l'organisation. - Pertinence de l'organisation de la description de la constitution des comités de suivi et de pilotage : quels membres de ces comités ont été choisis ? pourquoi ils ont été choisis (notamment par leur capacité à agir sur l'organisation). - Justification du travail d'ajustement du plan d'action en fonction des contingences du contexte d'organisation et des discussions conduites avec les différents acteurs de la structure - Pertinence des critères retenus pour évaluer la faisabilité du plan d'action en fonction de l'analyse de la qualité du dialogue social.
--	--	---	--

<p>A.2.2 Mise en œuvre de la démarche/proposition d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail dans l'organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> Mise en place du cadre d'analyse du travail et choix des méthodes d'analyse (observations, entretiens collectifs, enregistrements vidéo, etc.) Mise en place et animation de groupes d'analyse du travail 	<p>Le Psychologue du travail/clinicien du travail met en œuvre des méthodes de compréhension et de transformation du travail et du rapport au travail. Ces méthodes ont deux destinataires : les collectifs du travail et les organisations du travail.</p> <p>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 (<i>observations, entretiens, méthode du sosie, verbalisations en cours d'action, autoconfrontation-croisée...</i>) 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 : <i>les gestes de travail, les dilemmes, les choix d'action, les conflits de critères de qualités, les conditions/modalités de travail inadaptées, insuffisantes...</i>) 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</p>	<p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.1 à C.2.2.8 est :</p> <p><u>Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation :</u></p> <p>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.</p> <p>Cette présentation de 20 minutes (associé à 30 minutes de discussion) devant le collectif de formation et le binôme d'enseignants.es (enseignant.e-chercheur.e et professionnel.le) doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description des moyens ayant permis la mise en place de la première réunion avec les professionnels concernés par l'intervention. - La présentation de la stratégie d'explicitation de la commande 	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation détaillée des contraintes organisationnelles, temporelles, psychologiques et des moyens pour les dépasser ayant permis la première réunion avec les professionnels concernés par l'intervention. - Prise de distance réflexive sur les moyens mis en œuvre pour présenter la commande aux professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail. - Description précise de l'appropriation par les professionnels des propositions de travail et d'analyse du travail faites par les intervenants. - Identification des obstacles organisationnels, temporels, psychologiques, sociaux ainsi que des ressources mobilisées qui ont permis de réaliser les premières étapes du dispositif en psychologie/clinique du travail. - Présentation approfondie des échanges (nombre de réunion,
---	--	---	--

	<p>d'analyse du travail/activité/pratique dans l'organisation et d'améliorer la qualité du travail et la qualité de vie au travail.</p>	<p>associée au cadre méthodologique et aux méthodes de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse des moyens mis en œuvre pour réunir les professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail (<i>courriers, email, rendez-vous avec la hiérarchie / partenaires sociaux / médecine du travail, etc.</i>). - L'examen détaillé des interactions avec les professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail lors de la première séance de présentation de la commande, de la démarche (méthodologie et méthodes). - La description du cadre d'analyse du travail décidé avec les professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail (<i>nombre de séance, rythme, durée, buts, échéances, etc.</i>). - L'analyse des préoccupations (par exemple, conditions de travail, organisation du travail, difficultés et obstacles à la réalisation d'un travail de qualité, etc.) des professionnels au regard de la commande 	<p>fréquence, durée et extraits significatifs de dialogue) avec les professionnels concernés par l'intervention pour la co-construction du cadre d'analyse du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Description détaillée des contradictions, contrastes, désaccords mais aussi des adéquations et consonances entre l'explicitation de la commande et les premières discussions avec les professionnels concernés par l'intervention. - Analyse précise des mouvements dialogiques (développements et empêchements des dialogues sur le travail) saillants et pertinents ayant permis aux professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail de réaliser un premier diagnostic de ce qui fait problème mais aussi de ce qui fait obstacle dans l'organisation. - Relevé approfondi et explicitation des difficultés et des points d'achoppement qui ont permis ou pas de soutenir l'activité dialogique des professionnels concernés par
--	---	---	---

		<p>explicitée (<i>analyse des premiers éléments de la demande des professionnels</i>).</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présentation des différentes méthodes ayant permis aux professionnels de discuter, échanger, analyser et entrer en controverse sur certains détails de leur travail. - L'analyse critique des méthodes mises en place pour soutenir l'activité dialogique (élaboration et formalisation collective de l'expérience professionnelle) entre les professionnels. - La justification des méthodes (centration sur des objets pertinents du travail quotidien, instruction au sosie, auto-confrontations croisées, réunions collectives entre pairs, etc.) de soutien à l'activité dialogique - L'examen détaillé des difficultés et des obstacles rencontrés lors des premières séances de travail avec les professionnels. - L'explicitation des techniques et des méthodes pour transformer les difficultés et obstacles en ressources pour l'intervention (par exemple, comment passer de la plainte individuelle à l'analyse collective de leur travail) 	<p>l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justification des techniques et des méthodes qui ont permis de soutenir l'activité dialogique des professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail. - Analyse détaillée des premières thématiques travaillées et discutées entre les professionnels concernés par l'intervention lorsqu'ils se sont emparés du cadre dialogique pour discuter des différentes manières de réaliser la même tâche.
--	--	--	--

		<p><u>Travail Individuel/production écrite d'un rapport d'intervention réalisé à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation :</u></p> <p>Les modalités d'évaluation de la présentation orale (Cf. supra) sont reprises dans le cadre de l'appréciation du rapport d'intervention remis en psychologie du travail/clinique du travail.</p> <p>En complément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mise en valeur et l'analyse réflexive des traces écrites et orales du travail d'intervention réalisé afin de dégager des moments significatifs de l'action clinique (les transformations et ses empêchements — dans le cours de l'intervention — des objets et des destinataires de l'analyse du travail). 	<p>Les critères d'évaluation de la présentation orale (Cf. supra) sont repris dans le cadre de la l'appréciation du rapport d'intervention.</p> <p>En complément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La pertinence des choix des mouvements dialogiques (développements et empêchements des dialogues sur le travail) réalisés dans le cours de l'intervention : les rapports entre les actions menées par les intervenants (moyens pour réunir les professionnels, mise en place du cadre dialogique, techniques pour soutenir les dialogues sur les différentes manières de réaliser la même tâche, etc.) et les actions menées par les professionnels concernés par l'intervention (support pour la plainte ou pour entamer une
--	--	--	--

		<p>Travail individuel de rédaction d'un mémoire de fin d'études/ cursus en psychologie du travail/clinique du travail : parties « Présentation du terrain d'intervention » devant comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description des moyens ayant permis la mise en place des premières réunions avec les professionnels concernés par l'intervention. - La description du cadre d'analyse du travail avec les professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail. - L'analyse des préoccupations (par exemple, conditions de travail, organisation du travail, difficultés et obstacles à la réalisation d'un travail de qualité, etc.) des professionnels au regard de la commande explicitée (<i>analyse des premiers</i> 	<p>analyse du travail, récrimination contre l'organisation du travail ou engagement individuel et collectif à discuter les différentes manières de faire la même tâche, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualité rédactionnelle et niveau de langage respectant les codes et exigences des publications de revues professionnelles et scientifiques. <p>Les critères d'évaluation de la rédaction individuelle du mémoire reprennent ceux de la présentation orale et du rapport d'intervention (Cf. supra).</p> <p>En complément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identification du processus de construction des problématiques professionnelles mise au travail par le cadre d'analyse. - Pertinence des matériaux retenus permettant d'interroger les cadres théoriques en cliniques du travail.
--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> Construction avec les professionnels d'un diagnostic des difficultés rencontrées dans l'exercice du travail quotidien (qualité du travail, organisation du travail, conditions de travail, etc.) et élaboration des perspectives permettant de les résoudre. 	<p>C.2.2.9 Mobiliser les outils d'analyse du travail et de la pratique (<i>observation instrumentée, grille d'analyse, entretien individuel et collectif, focus group...</i>) afin d'organiser des dialogues entre pairs sur leur activité professionnelle.</p> <p>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.</p> <p>C.2.2.11 Soutenir l'élaboration/renouvellement de règles de travail partagées grâce à la rédaction et la formalisation de ces règles.</p> <p>C.2.2.12 Rédiger avec les professionnels les propositions de transformation des procès de travail.</p>	<p><i>éléments de la demande des professionnels).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'examen détaillé des difficultés et des obstacles rencontrés lors des différentes étapes du travail réalisé avec les professionnels concernés par l'intervention (professionnels participants à la co-analyse, commanditaires et autres interlocuteurs de l'entreprise comme le médecin du travail, les délégués du personnel, etc.). - Le constat des écarts entre la théorie (les cadres théoriques en cliniques du travail), la singularité des situations de travail rencontrées et les caractéristiques de la dynamique de l'intervention. <p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.9 à C.2.2.13 est :</p> <p><u>Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation :</u></p> <p>Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse des données co-construites avec les 	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation analytique des différentes étapes de construction du cadre d'analyse du travail avec les professionnels concernés par l'intervention en psychologie/clinique du travail. - Analyse des éléments clés (controverses professionnelles, observations des professionnels, objets de
--	---	--	---

	<p>C.2.2.13 Etablir, formaliser et rédiger avec les collectifs de travail le diagnostic de la situation.</p>	<p>professionnels lors de l'élaboration du diagnostic ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. <p>Cette présentation de 20 minutes (associé à 30 minutes de discussion) devant le collectif de formation et le binôme d'enseignants.es (enseignant.e-chercheur.e et professionnel.le) doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description des modalités de construction du cadre d'analyse du travail, des modalités de détermination des situations et activités de travail significatives qui ont fait l'objet d'une co-analyse. - La justification des outils mobilisés pour réaliser les co-analyses et l'évaluation de l'efficacité de chacun de ces outils pour la production des données. - L'identification de la pertinence de la production des dialogues réalisés entre pairs. 	<p>débats, etc.) ayant permis la détermination des situations et activités de travail significatives par les professionnels en situation de co-analyse.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise de distance réflexive sur les moyens (techniques, méthodes, ajustements méthodologiques, etc.) ayant permis aux professionnels de réaliser la co-analyse de leur travail/activité. - Identification des processus de production des dialogues entre professionnels sur leur travail/activité. - Relevé précis des différents moments significatifs (rupture dans les échanges, résistance dans l'élaboration, accord collectif, etc.) ayant permis la production du diagnostic de la situation de travail par les professionnels concernés par l'analyse. - Caractérisation des rapports (concordances et/ou contradictions) entre la commande initiale de l'institution et le diagnostic co-produit par les professionnels.
--	---	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> - L'analyse critique de l'efficacité / pertinence des outils mobilisés dans la co-analyse. - La description critique des modalités de construction du document de préconisations co-écrit avec les professionnels ayant pris part à la co-analyse de leur travail. - La description critique et détaillée des interactions avec et entre les professionnels pour la construction du document de diagnostic. - L'analyse critique du rapport entre les éléments du diagnostic produit et la situation concrète de travail des professionnels. - L'analyse critique de l'argumentation proposée par le diagnostic à destination des commanditaires. <p><u>Travail Individuel/production écrite d'un rapport d'intervention réalisé à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation :</u></p> <p>Les modalités d'évaluation de la présentation orale (Cf. supra) sont reprises dans le cadre de la rédaction du rapport d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail.</p> <p>En complément :</p>	<p>Les critères d'évaluation de la présentation orale (Cf. supra) sont repris dans le cadre de l'appréciation du rapport d'intervention.</p> <p>En complément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La pertinence des choix des mouvements dialogiques réalisés dans le cours de la co-analyse entre les professionnels (développements et empêchements des dialogues sur le travail) permettant de saisir, comprendre, et constater
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - La présentation et l'analyse réflexive des obstacles-difficultés (qualité rédactionnelle, pertinence des situations de travail choisies, nature des dialogues entre professionnels, etc.) et des moyens ayant permis la production du diagnostic - La présentation et l'analyse réflexive des moments significatifs de progrès dans l'élaboration des propositions du diagnostic réalisé avec les professionnels. <p>Travail individuel de rédaction d'un mémoire de fin d'études/ cursus en psychologie du travail/clinique du travail : parties « Présentation du terrain d'intervention en psychologie / clinique du travail » et « Analyse clinique de l'intervention en</p>	<p>la qualité des techniques, méthodes, moyens utilisés par l'intervenant pour engager les professionnels à produire collectivement les propositions du diagnostic.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualité rédactionnelle et niveau de langage respectant les codes et exigences des publications de revues professionnelles et scientifiques. <p>Les critères d'évaluation de la rédaction individuelle du mémoire reprennent ceux de la présentation orale et du rapport d'intervention (Cf. supra).</p> <p>En complément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractérisation des outils, méthodes d'analyse du travail et de l'activité au regard de la production des
--	--	--	--

		<p>psychologie / clinique du travail » devant comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description des outils d'analyse du travail et de l'activité ayant permis l'organisation des dialogues entre pairs. - La description des techniques d'analyse des données ayant permis de rendre compte de l'activité des professionnels concernés par l'intervention. - La présentation détaillée des méthodes et des techniques ayant permis l'élaboration de nouvelles règles de travail. - L'analyse des moyens-techniques-méthodes qui utilisées pour le travail d'analyse du travail des professionnels concernés par l'intervention. - L'appréciation critique des moyens-techniques-méthodes afin d'analyser les élaborations des professionnels concernés par l'intervention lors du renouvellement des règles de leur travail. - L'analyse des rapports entre ce qui a été réalisé avec les professionnels concernés par l'intervention à partir des moyens-techniques-méthodes et ce qui aurait pu être fait en 	<p>dialogues entre les professionnels et de l'élaboration collective du diagnostic.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justification des méthodes, techniques et moyens utilisés pour la co-analyse du travail et de l'activité. - Précision des liens et cohérence entre les moyens-techniques-méthodes et les élaborations individuelles et collectives des professionnels ayant participé à la co-analyse de leur travail/activité. - Analyse détaillée de la méthodologie et des méthodes cliniques ayant permis aux professionnels de s'engager à la co-analyse de leur travail/activité. - Relevé circonstancié des moments critiques et saillants (ruptures, basculements, accélérations, accords, etc.) qui se sont produits durant la co-analyse du travail/activité. - Prise de distance réflexive des moyens-techniques-méthodes mis en place pour favoriser les élaborations individuelles et collectives dans la cadre de la co-
--	--	--	--

<ul style="list-style-type: none"> • Instruction du dialogue entre le comité de pilotage et les professionnels pour 	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>utilisant d'autres moyens-techniques-méthodes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'examen détaillé des liens entre les résultats de l'analyse du travail (avec ses réussites et ses obstacles) et les systèmes conceptuels des cliniques du travail (clinique de l'activité, psychodynamique du travail, psychosociologie du travail, clinique des usages). <p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.14 à C.2.2.17 est :</p>	<p>analyse par les professionnels de leur travail/activité.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cohérence entre les systèmes conceptuels des cliniques du travail (clinique de l'activité, psychodynamique du travail, psychosociologie du travail, clinique des usages) et les moyens-techniques-méthodes de co-analyse du travail/activité. - Respect du code de déontologie des psychologues. <p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présentation détaillée des contraintes organisationnelles, temporelles, psychologiques et des moyens pour les dépasser ayant permis la première réunion entre les professionnels concernés par l'intervention et les membres du comité de pilotage (la Direction, la hiérarchie intermédiaire, le
--	---	--	---

<p>rendre compte des analyses et concevoir des réponses en termes d'organisation et système de travail.</p>	<p>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.</p> <p>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.</p>	<p><u>Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation :</u></p> <p>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.</p> <p>Cette présentation de 20 minutes (associé à 30 minutes de discussion) devant le collectif de formation et le binôme d'enseignants.es (enseignant.e-chercheur.e et professionnel.le) doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description des modalités d'animation du dialogue entre les professionnels ayant participé à l'analyse de leur travail et les membres du comité de pilotage (la Direction, la hiérarchie intermédiaire, le médecin du travail, les délégués du personnel, etc.). - La présentation et justification des moyens mobilisés 	<p>médecin du travail, les délégués du personnel, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise de distance réflexive sur les moyens utilisés pour organiser, favoriser et faciliter les dialogues entre les professionnels et les membres du comité de pilotage. - Prise de distance réflexive sur les moyens qui ont désorganisé, empêché et compliqué les dialogues entre les professionnels et les membres du comité de pilotage. - Identification des obstacles, des moyens et des processus ayant permis le développement des dialogues entre les professionnels et les membres du comité de pilotage. - Description précise des points de tension et des accords entre les propositions des professionnels (le diagnostic) et les points de vue des membres du comité de pilotage. - Description précise des points de tension et des accords entre les membres du comité de pilotage sur le diagnostic réalisé par les professionnels - Présentation détaillée des décisions prises entre les professionnels et les membres du comité de pilotage.
---	---	--	--

		<p>(enregistrements audio, enregistrement vidéo, supports papiers, etc.) pour soutenir les discussions sur le travail et ses détails concrets.</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'identification et la présentation des moyens facilitants les dialogues lors de ces comités de pilotage et ceux qui les ont empêchés. - La description critique des modalités de construction du plan d'action permettant la mise en œuvre les transformations préconisées par la co-analyse du travail. - L'analyse détaillée des interactions avec et entre les professionnels et les autres membres du comité de pilotage (la Direction, la hiérarchie intermédiaire, le médecin du travail, les délégués du personnel, etc.) lors du travail de production du plan d'action. - L'évaluation critique du rapport entre les éléments (process, organisation du travail, horaires, etc.) du plan d'action et l'analyse des transformations par les professionnels concernés par l'intervention. - L'analyse des évaluations réalisées par les professionnels concernés par l'intervention au regard des transformations du 	<ul style="list-style-type: none"> - Relevé approfondi des évaluations réalisées par les professionnels suite aux décisions prises pendant les comités de pilotage. <p>Les critères d'évaluation de la présentation orale (Cf. supra) sont repris dans l'appréciation du rapport d'intervention.</p>
--	--	---	---

		<p>travail décidé lors des comités de pilotage.</p> <p><u>Travail Individuel/production écrite d'un rapport d'intervention réalisé à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation :</u></p> <p>Les modalités d'évaluation de la présentation orale (Cf. supra) sont reprises dans le cadre de la rédaction du rapport d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail.</p> <p>En complément le rapport d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail devra comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présentation et l'analyse réflexive des obstacles-difficultés (qualité rédactionnelle, pertinence des situations de travail choisies, nature des dialogues entre professionnels, etc.) et des moyens ayant permis la réalisation des comités de pilotage. - La présentation et l'analyse réflexive des moments significatifs de progrès dans l'élaboration des propositions de transformation réalisées avec les professionnels et les membres du comité de pilotage. 	<p>En complément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise de distance réflexive sur les moyens-techniques-méthodes ayant permis la mise en place des comités de pilotage. - Pertinence des choix moyens-techniques-méthodes ayant permis la mise en place des comités de pilotage. - Identification des moments saillants et significatifs (ruptures, accélérations de l'élaboration, points d'accord, controverses, oppositions, etc.) ayant permis la production de propositions de transformation de l'organisation du travail entre les professionnels et les membres du comité de pilotage. <p>Les critères d'évaluation de la rédaction individuelle du mémoire reprennent ceux de la présentation orale et du rapport d'intervention (Cf. supra).</p>
--	--	--	---

		<p>Travail individuel de rédaction d'un mémoire de fin d'études/ cursus en psychologie du travail/clinique du travail : 2 parties : « Présentation du terrain d'intervention » et « Analyse clinique de l'intervention » devant comporter :</p> <p>Les modalités d'évaluation du Travail Individuel/production écrite réalisée à domicile (Cf. supra) sont reprises dans le cadre de la rédaction du mémoire de fin d'études en psychologie du travail/clinique du travail.</p> <p>En complément le mémoire de fin d'études devra comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'analyse des moyens-techniques-méthodes qui ont soutenu le travail d'analyse du travail des professionnels concernés par l'intervention avec les membres du comité de pilotage. - L'appréciation critique des moyens-techniques-méthodes afin d'analyser les élaborations des professionnels concernés par l'intervention et des membres du comité de 	<p>En complément :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Prise de distance réflexive sur les moyens-techniques-méthodes ayant soutenu le travail d'analyse du travail/activité des professionnels concernés par l'intervention avec les membres du comité de pilotage. - Identification des obstacles et des ressources que les moyens-techniques-méthodes utilisés par l'intervenant ont provoqué lors de l'élaboration des propositions de transformation de l'organisation du travail. - Analyse détaillée des moyens-techniques-méthodes qui auraient pu être utilisés pour favoriser, développer, faciliter, soutenir le travail d'élaboration individuelle et collective en situation de comité de pilotage.
--	--	--	--

		<p>pilotage lors de la définition du plan d'action.</p> <ul style="list-style-type: none">- L'analyse des rapports entre ce qui a été réalisé avec les professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail et les membres du comité de pilotage à partir des moyens-techniques-méthodes et ce qui aurait pu être fait en utilisant d'autres moyens-techniques-méthodes.	
--	--	---	--

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
BLOC DE COMPETENCES N° 3 : Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail/clinique du travail			
<i>Le psychologue du travail/clinicien du travail mobilise les approches de la discipline afin de mieux guider les salariés durant leur parcours professionnel (insertion, retour à l'emploi, transition-mobilité professionnelle, bilan de compétences...) et également pour mieux accompagner les salariés fragilisés confrontés à des problématiques de souffrance au travail et/ou à des situations dégradées de conflits au travail.</i>			

<p>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...).</p>	<p><i>Le Psychologue du travail mobilise 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 et de handicap.</i></p> <p>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 les risques psychopathologiques du travail et déterminer le type de suivi à envisager.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>C.3.1.6 Co-élaborer avec la direction de l'organisation les modalités de prise en charge des salariés en souffrance.</p>	<p>Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°3 sont :</p> <p>1) Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail.</p> <p>2) Études de cas concrets avec production écrites. <u>Le détail :</u></p> <p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.3.1.1 à C.3.1.8 est :</p> <p>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 du travail devant comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse du contexte global de l'activité étudiée rendant compte des acteurs en présence, de domaine d'activité, des situations symptomatiques du mal être des sujets, des ressources potentielles... - La synthèse des entretiens cliniques et des éléments significatifs du diagnostic (<i>qui, quand, pourquoi, quoi et comment ?</i>) 	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'Exhaustivité dans la synthèse de l'activité analysée et de ses spécificités : conditions d'exercice, situations problématiques, repérage des éléments organisationnels du travail susceptible de constituer des facteurs de risques décompensatoires et/ou aggravant pour la santé de l'individu en souffrance.... - Synthèse des entretiens cliniques réalisés faisant apparaître les éléments saillants du diagnostic : description des situations problèmes et de l'étiologie potentielle, identification des signes
---	---	--	--

	<p>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.</p> <p>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 (<i>sens au travail, valeurs, rapport histoire personnelle et professionnelle, éthique, couts et bénéfices psychologiques</i>).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La présentation des techniques d'entretiens cliniques mises en œuvre et le retour critique sur leur application en situation. - La justification des propositions de prise en charge des sujets en souffrance et des modalités de suivi clinique. - L'exposé et la justification des différentes mesures (socio-organisationnelles et psychosociales) concernant le retour à l'emploi des personnes fragilisées et la sensibilisation des professionnels intervenant en santé au travail 	<p>psychopathologiques et des ressources psychosociales...</p> <ul style="list-style-type: none"> - Respect de la méthodologie requise pour la conduite des entretiens cliniques au regard du code de déontologie. - Cohérence entre les propositions de prise en charge des sujets en souffrance et le diagnostic réalisé. (ex : pertinence du choix des professionnels du soin à mobiliser en cas de nécessité pour la prise en charge en urgence : psychiatres, médecins traitants etc.) - Pertinence des mesures de retour à l'emploi : identification des buts et des indicateurs de suivi ; intérêt des acteurs à mobiliser dans le suivi et la sensibilisation
<p>A.3.2 Conduite des actions de médiation et de gestion de conflits au travail</p>	<p><i>Le Psychologue du travail mobilise les approches de la clinique du travail (clinique de l'activité, psychodynamique du travail, psycho sociologie clinique) pour appréhender les rapports entre individu et travail de façon à prendre en charge les problématiques de conflits au travail</i></p> <p>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</p>	<p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.3.2.1 à C.3.2.2 est :</p> <p>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</p>	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - - Qualité et rigueur de la description de l'analyse de la situation de conflits au travail : <i>description des personnes en souffrance et les objets de conflit, de l'historique des solutions expérimentées, ...</i>

	<p>parties concernées (salariés en conflit, hiérarchie, entourage professionnel).</p> <p>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.</p>	<p>psychologie du travail/ clinique du travail devant comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse du contexte global de l'activité étudiée rendant compte des acteurs en présence, de domaine d'activité, des situations de conflits... - La description du dispositif de co-analyse des situations de tension au travail et la présentation des différentes parties impliquées dans la médiation - La présentation des techniques de médiation mises en œuvre et le retour critique sur leur application en situation réelle - L'exposé des analyses/interprétations effectuées le candidat à la certification sur les actions de médiation déployées - La présentation argumentée des préconisations de résolution de conflits - Une analyse réflexive pour mesurer les apports et limites de ces dispositifs de gestion de conflits 	<ul style="list-style-type: none"> - Pertinence du dispositif de médiation basé sur la co-analyse des situations de travail : pertinence du choix des situations servant à la co-analyse, justification du choix des personnes pour mener la co-analyse ; cadre et méthodes mises en place ; - Adéquation des techniques de médiation utilisées par rapport aux situations de tension identifiées. - Présence d'un retour réflexif sur l'expérience du dispositif de gestion de conflits et l'expérience des actions de médiation basée sur la co-analyse des situations de tension. - Le respect des principes d'intervention de la clinique du travail et du code de déontologie du psychologue du travail dans les préconisations exposées.
<p>A.3.3 Accompagnement psychologique des transitions professionnelles (reclassement, insertion,</p>	<p><i>Le Psychologue du travail mobilise les approches de la clinique du travail (clinique de l'activité, psychodynamique du travail, psycho – sociologie clinique) pour accompagner les individus dans leur parcours professionnel des transitions professionnelles (reclassement, insertion, orientation, bilan des compétences : de</i></p>	<p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.3.3.1 à C.3.3.4 est :</p> <p>Travail individuel / dossier (Rapport d'évaluation des méthodes et des outils psychométriques) réalisé à</p>	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p>

<p>orientation, bilan des compétences...)</p>	<p>personnes valides et personnes en situation de handicap ...).</p> <p>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.</p> <p>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).</p> <p>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.</p> <p>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...).</p>	<p>domicile et rendre à la fin de l'année de formation devant comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse critique des méthodes psychotechniques et des outils d'accompagnement professionnel déployés. - La présentation des cas d'accompagnement professionnel étudiés et la justification des techniques d'évaluation en situation professionnelle mises en œuvre. - Accessibilité des outils d'accompagnements professionnels aux personnes en situation de handicap. - Une analyse réflexive pour mesurer les apports et limites de ces dispositifs d'accompagnement professionnels 	<ul style="list-style-type: none"> - La qualité et la pertinence des outils d'évaluation retenus : <i>fidélité et fiabilité des tests et questionnaires psychométriques choisis, modalité de passation des tests : électronique vs papier, accessibilité aux personnes à besoins spécifiques (personnes en situation de handicap)</i> - L'explicitation du lien entre l'activité exercée et les compétences professionnelles exigées. - La capacité du dispositif d'accompagnement proposé à permettre aux individus de construire leur projet de transition professionnelle. - La capacité à adopter et à adapter une posture en psychologie du travail/ clinique du travail selon les différents profils professionnels rencontrés. - L'adéquation des méthodes d'accompagnement déployées selon les principes d'intervention de la clinique du travail et du code de déontologie du 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
BLOC DE COMPETENCES 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			
<i>Le psychologue du travail/clinicien du travail conçoit et déploie des dispositifs de formation visant d'une part à sensibiliser les professionnels et les organisations aux questions et enjeux de la santé au travail et des transformations sociotechniques, et d'autres à former les acteurs de ces organisations aux cadres d'analyse et d'action de la discipline sur des besoins spécifiques.</i>			

<p>A.4.1 Conception et animation d'actions de sensibilisation (ateliers, communication, formation, vulgarisation...) afin de <u>diffuser</u> des connaissances en santé au travail et / ou en transformations sociotechniques</p>	<p><i>Le Psychologue du travail élabore et anime des séances de formation à la psychologie du travail/ clinique du travail destinés aux organisations et visant à sensibiliser les apprenants (les professionnels de l'organisation – valides ou en situation de handicap - ou de la santé au travail, les membres du CSE¹, les managers ..) aux enjeux de la santé au travail et /ou et des transformations sociotechniques</i></p> <p>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).</p> <p>C.4.1.2 Elaborer des supports d'information (plaquette institutionnelle, ...) et de formation (<i>PowerPoint</i> , études de cas, monographie, références bibliographiques, vignettes cliniques,..) adaptés aux besoins en santé au travail (<i>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...</i>) et/ ou aux transformations sociotechnique au travail (<i>nouvelles formes de travail,</i></p>	<p>Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°4 sont :</p> <p>1) <i>Études de cas concrets avec production écrite (rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail)</i> <u>Le détail :</u></p> <p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.4.1.1 à C.4.1.3 est :</p> <p>Travail individuel / Rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail devant comporter la description du dispositif de formation visant à <u>diffuser des connaissances et compétences</u> en santé au travail et/ou en transformations sociotechniques.</p> <p>La proposition doit comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse de la demande explicitant la compréhension des enjeux pour les acteurs de l'organisation; - L'identification des savoirs et compétences à faire acquérir et des concepts associés (en psychologie du travail/ clinique du travail). 	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Précision de la reformulation de la commande du commanditaire ; - Pertinence du dispositif de sensibilisation ou de de formation proposé pour permettre aux formés d'acquérir les connaissances et compétences requises sur
--	--	---	--

¹ CSE – Comité social et économique

	<p><i>nouvelles modalités de travail, acceptation usage de nouveaux outils, nouvelle organisation au travail).</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La description des dispositifs d'information et pédagogiques retenus et leur justification au regard du contexte de l'organisation, du secteur d'activité de l'organisation et de l'activité ; - L'identification des acteurs concernés par le dispositif de sensibilisation et de formation. - Les modalités d'évaluation permettant de valider l'acquisition des connaissances et compétences. 	<p>le domaine d'activité visé (santé au travail, transformations sociotechniques) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congruence entre les modalités d'information, de formation et d'animation d'une part ; et les objectifs pédagogiques visés et le profil des apprenants d'autre part ; - Pertinence de la grille d'évaluation utilisée pour apprécier la qualité de la formation.
<p>A.4.2 Conception et animation de dispositifs de "formation-action" <i>ad hoc</i> 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.</p>	<p><i>Le Psychologue du travail conçoit 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).</i></p> <p>C.4.2.1 Identifier les besoins des professionnels en matière de formation sur : <i>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.</i></p> <p>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</p>	<p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.4.2.1 à C.4.2.7 est :</p> <p>Travail individuel / Rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail devant comporter la description du dispositif de formation-action visant à <u>développer des compétences</u> en santé au travail et/ou transformations sociotechniques.</p> <p>La proposition doit comprendre :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une analyse de la demande explicitant la compréhension des enjeux pour les acteurs de l'organisation ; 	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Précision de la reformulation de la commande du commanditaire ; - Pertinence du dispositif de formation proposé pour permettre aux apprenants de développer les compétences requises sur le domaine

	<p>problématique de santé au travail et/ou aux transformations sociotechniques du travail et d'autres part, les méthodes d'accès au travail réel (<i>instruction au sosie, auto-confrontation simple et croisée, analyse de l'activité...</i>).</p> <p>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 (<i>instruction au sosie, auto-confrontation simple et croisée, analyse de l'activité...</i>).</p> <p>C.4.2.4 Collecter les études de cas et les mettre en forme (<i>scénarisation, problématisation et appropriabilité, ...</i>) 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 (<i>par exemple classe inversée, jeux de rôle, de jeux sérieux/serious-game.....</i>).</p> <p>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.</p> <p>C.4.2.6 Rédiger et transmettre le cadre du dispositif de formation-action (<i>rôles et statuts des apprenants, modalités et matériels à disposition, objectifs de la formation, temporalités</i>) aux professionnels pour favoriser leur compréhension et susciter leur engagement méthodes d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail en situation professionnelle.</p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> - L'identification des compétences à faire acquérir et des concepts et méthodes associés (en psychologie du travail/clinique du travail) - La description des dispositifs pédagogique (ie. <i>Choix des études de cas et leur formalisation</i>) et des modalités d'animation déployés et leur justification au regard du contexte et des finalités de formation ; - L'identification des acteurs de l'organisation concernés par ce dispositif et la présentation des supports de présentation et d'organisation de la formation. - Les modalités de suivi et d'évaluation du retour d'expérience issu de la formation-action en psychologie du travail/clinique du travail. 	<p>d'activité visé (santé au travail, transformations sociotechniques) ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Congruence entre les situations d'apprentissage et de mise en situation d'un part ; et les objectifs pédagogiques visés et le profil des apprenants d'autre part ; - Cohérence et pertinence du programme de formation-action, selon les spécificités de l'organisation : secteur d'activité de l'organisation etc. - Pertinence de la grille d'évaluation utilisée pour apprécier la qualité de la formation
--	---	--	--

	méthodologie en psychologie du travail/ clinique du travail respecte le protocole défini.		
--	---	--	--

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'EVALUATION <i>définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis</i>	
		MODALITÉS D'ÉVALUATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
<p>BLOC DE COMPETENCES N° 5 : Développer et actualiser ses compétences en psychologie du travail/clinique du travail</p> <p><i>Le psychologue du travail/clinicien du travail développe son métier en maintenant une veille constante dans les divers champs -épistémologiques, méthodologiques et déontologiques- de la discipline et en participant également à l'enrichissement, à la transmission et au rayonnement de celle-ci par son inscription dans diverses instances professionnelles, savantes et institutionnelles.</i></p>			

<p>A.5.1 Veille socio-professionnelle sur les évolutions de la santé au travail et des transformations sociotechniques aux plans réglementaires, scientifiques et sociétaux.</p>	<p><i>Le psychologue du travail veille à actualiser régulièrement ses connaissances et mettre à jour ses réseaux professionnels dans le champ de la santé au travail.</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p>Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°5 sont :</p> <p>1) <i>Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle.</i></p> <p>2) <i>Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail.</i> <u>Le détail :</u></p> <p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.5.1.1 à C.5.1.2 est :</p> <p>Travail individuel / 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).</p> <p>Ce mémoire doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une revue de questions étayée et discutée sur les thèmes relevant de la problématique abordée en 	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des ressources documentaires utilisées (en lien avec la problématique et la discipline en psychologie du travail/ clinique du travail) - Qualité (construction, contenu, rédaction) de la revue de question permettant d'identifier les forces et faiblesses des différentes contributions théoriques retenues et leurs
---	--	---	---

		psychologie du travail/clinique du travail ; - La bibliographie et citations respectant les normes de rédaction APA (American Psychology association)	apports dans la problématisation. - Respect des normes de références bibliographiques APA
A.5.2 Organisation, consolidation et développement de son activité professionnelle en lien avec les évolutions du métier du psychologue du travail.	<p>Le psychologue du travail veille à développer et à 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.</p> <p>C.5.2.1 Actualiser ses connaissances et méthodes en psychologie du travail/ clinique du travail (<i>équivalent du temps Formation Information Recherche (FIR) dans les emplois de Psychologue du travail dans la fonction publique</i>) au moyen des formations et d'une veille informationnelle et réglementaire afin de concevoir des méthodes adaptées à la demande sociale.</p> <p>C.5.2.2 Expérimenter de nouvelles méthodes d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail (<i>simulation d'activité, théâtre- forum, enquête d'usage, etc</i>) pour développer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur les actions de veille menées et une analyse réflexive de sa pratique professionnelle</p> <p>C.5.2.3 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.</p>	<p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.5.2.1 à C.5.2.7 est :</p> <p><u>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 » :</u></p> <p>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.</p> <p>Cette présentation de 15 minutes (associé à 20 minutes de discussion) devant le collectif de formation et le binôme d'enseignants.es (enseignant.e-chercheur.e et professionnel.le) doit comporter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La description des lieux, instances, dispositifs susceptible de proposer un accompagnement et étayage professionnel : <i>qui, quoi, quand et comment ?</i> - L'analyse comparative de ces différents dispositifs, selon leurs types d'apports possibles et les contributions potentielles de l'élève à leur égard (ex : association, sociétés savantes...). 	<p>Les critères d'évaluation associés sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pertinence des critères de sélection et de comparaison (<i>adéquation entre ces dispositifs, le projet professionnel du candidat à la certification et les visées de la formation en psychologie du travail/clinique du travail</i>) des dispositifs proposant un accompagnement et étayage professionnels - Opérationnalité des critères retenus pour évaluer la capacité à intégrer/participer à ces lieux de formation et de compagnonnage. - Présence d'une analyse réflexive de <i>du candidat à la certification</i> sur sa démarche d'identification de ces lieux d'étayage professionnel en

	<p>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,).</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 (<i>simulation d'activité, théâtre- forum, enquête d'usage, etc.</i>) et dans une approche interdisciplinaire.</p>	<p>- L'identification des prérequis pour intégrer/participer à ces dispositifs (ex : <i>ancienneté, formation universitaires, domaine d'exercice, expériences spécifiques acquises, capacité à rédiger des articles scientifiques...</i>)</p>	<p>psychologie du travail/ clinique du travail</p>
<p>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.</p>	<p><i>Le Psychologue du travail contribue à des groupes d'élaboration de l'expérience pour consolider ses pratiques professionnelles et renouveler son métier. Il contribue ainsi à l'actualisation des connaissances dans les champs de la psychologie du travail / clinique du travail.</i></p> <p>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</p>	<p>La modalité d'évaluation associée aux compétences C.5.3.1 à C.5.3.2 est :</p> <p><u>Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation :</u> Exposé individuel à l'oral (intégré à l'exposé évoqué ci-dessus) qui doit être préparé afin de présenter les différents types de réseaux scientifiques et</p>	<p>Les critères d'évaluation associés aux compétences C.5.3.1 à C.5.3.2 sont :</p> <p>- Pertinence des critères de sélection des réseaux scientifiques et professionnels retenus et de leurs intérêts respectifs en regard du projet professionnel ou d'activité du candidat à la</p>

	<p>construire et diffuser des connaissances sur les problématiques actuelles de terrain (<i>les transformations induites par la crise sanitaire de la COVID -19 : travail hybride, flex office, santé au travail</i>).</p> <p>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.</p>	<p>professionnels auxquels <i>le candidat à la certification</i> peut contribuer et/ou qu'il peut intégrer.</p> <p>Cette modalité est complétée par l'évaluation des différentes parties constitutives du mémoire de fin d'étude (Revue de questions théoriques, problématisation, méthodologies exposées, analyse clinique des résultats) afin d'apprécier les qualités rédactionnelles de l'élève et l'intérêt potentiel de ses contributions pour des supports scientifiques ou professionnels relevant de la discipline.</p>	<p>certification et la discipline de la psychologie / clinique du travail.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Qualité rédactionnelle et niveau de langage respectant les codes et exigences des publications de revues professionnelles et scientifiques. - Pertinence et intérêt du contenu et des thèmes (études de cas, intervention méthodologiques, transformations sociotechnique en psychologie du travail/ clinique du travail), exposés au regard de l'actualité scientifique ou professionnelle de la profession de psychologue du travail.
--	--	---	---

Le cas échéant, description de tout autre document constitutif de la certification professionnel