

PSYCHOLOGUE DU TRAVAIL CONCEVOIR ET DÉPLOYER UN DISPOSITIF D'INTERVENTION AD HOC EN PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL/ CLINIQUE DU TRAVAIL AUPRÈS DES ORGANISATIONS

CNAM LOIRE-ATLANTIQUE
44311 NANTES

Informations pratiques

Inscription possible toute l'année

- en centre : 150 heures
- en entreprise : 150 heures
- En discontinu
- Hors temps de travail

Formation entièrement présentielle

[Le détail de la session sur le site de l'organisme](#)

Réunions d'information collective

Non renseigné

Portes ouvertes

Non renseigné

Inscriptions

Ouvert

Pré-requis

Niveau d'entrée : Sans niveau spécifique

Cnam Loire-Atlantique

25 boulevard Guy Mollet BP 31115
44311 Nantes
02-40-16-10-95
nantes@cnam-paysdelaloire.fr
<http://www.cnam-paysdelaloire.fr/nantes/>
Statut: Public

Lieu de la formation

Cnam Loire-Atlantique
25 boulevard Guy Mollet BP 31115
44311 Nantes
02-40-16-10-95
nantes@cnam-paysdelaloire.fr

Financements possibles

- France Travail
- Non renseigné
- Non renseigné
- Non renseigné

La formation

Objectif Général

Certification

Objectifs

Compétences attestées :

- Recenser des appels d'offre / à projet d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail et rédiger une proposition d'intervention
- Concevoir et déployer un dispositif d'intervention ad hoc en psychologie du travail/clinique du travail auprès des professionnels et des organisations
- Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail/clinique du travail
- 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.
- Développer et actualiser ses compétences en psychologie du travail/clinique du travail
 - Proposer des services d'intervention ;
 - Analyse de la commande/demande ;
 - Comprendre et analyser des situations de travail ;
 - Rendre visible les processus psychologiques, collectifs ou sociaux et organisationnels engagés dans ces situations ;
 - Restituer les analyses et accompagner les actions de transformation du travail.

Programme

1

Blocs de compétences

1

> RNCP37813BC05 (CPP Développer et actualiser ses compétences en psychologie du travail/clinique du travail)

- C.5.1.1 Identifier et mobiliser les sources et ressources pédagogiques, professionnelles et associatives sur l'évolution des problématiques sur les aspects scientifiques et sociétaux et de la législation sur la santé au travail et/ou des transformations sociotechniques à partir d'une consultation régulière des sites web et revues spécialisés en psychologie du travail / clinique du travail. C.5.1.2 Participer à des séminaires, conférences, journées d'étude, webinaires sur les questions de santé au travail et / ou des transformations sociotechniques afin de consolider ses savoirs et compétences dans le champ de la santé au travail. C.5.2.1 Actualiser ses connaissances et méthodes en psychologie du travail/ clinique du travail (équivalent du temps Formation Information Recherche (FIR) dans les emplois de Psychologue du travail dans la fonction publique) au moyen des formations et d'une veille informationnelle et réglementaire afin de concevoir des méthodes adaptées à la demande sociale. C.5.2.2 Expérimenter de nouvelles méthodes d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail (simulation d'activité, théâtre- forum, enquête d'usage, etc) pour développer sa pratique professionnelle en s'appuyant sur les actions de veille menées et une analyse réflexive de sa pratique professionnelle C.5.2.3 Contribuer à la vie des associations professionnelles (exemples : association des élèves et anciens élèves, fédération de psychologues, etc.) pour être un acteur des évolutions de la profession au moyen d'une participation active à la vie de ces organisations. C.5.2.4 Contribuer à l'organisation de colloques

en psychologie du travail / clinique du travail en participant aux comités d'organisation (réservation de salles, lien avec les institutionnels, coordination des différents prestataires,). C.5.2.5 Valoriser sa pratique professionnelle de psychologue du travail et participer à l'évolution du champ disciplinaire en psychologie du travail / clinique du travail en soumettant des communications scientifiques lors de colloques ou congrès scientifiques et événementiels dédiés. C.5.2.6 Réunir et animer des groupes métier afin d'actualiser sa pratique professionnelle de psychologue du travail au moyen de dialogue avec ses pairs du champ disciplinaire concernés. C.5.2.7 Participer à des formations dans le champ de la psychologie du travail/ clinique du travail afin d'actualiser ses compétences, d'acquérir des compétences complémentaires en matière de dispositifs d'intervention, méthodologies d'analyse et d'accompagnement innovantes etc (simulation d'activité, théâtre-forum, enquête d'usage, etc.) et dans une approche interdisciplinaire. C.5.3.1 Participer dans le cadre d'échanges professionnels aux réseaux, observatoires, associations, instances, syndicats professionnels relevant des questions de santé au travail et/ ou des transformations sociotechniques pour construire et diffuser des connaissances sur les problématiques actuelles de terrain (les transformations induites par la crise sanitaire de la COVID -19 : travail hybride, flex office, santé au travail). C.5.3.2 Rédiger des articles sur les interventions, méthodologies, études de cas en santé au travail et/ ou sur transformations sociotechniques afin de contribuer à l'actualisation des connaissances disciplinaires en psychologie du travail/ clinique du travail.

- Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°5 sont : 1) Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle. 2) Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail. Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.5.1.1 à C.5.1.2 est : * Travail individuel / Rédaction d'un mémoire de fin d'étude partie « Revue de questions théoriques » rendant compte des différentes ressources bibliographiques, documentaires et issues de sociétés savantes utilisées pour conduire la réflexion et l'instruction des questions d'intervention relevant de psychologie du travail/ clinique du travail (que cela soit dans le domaine de santé au travail et des transformations digitales). La modalité d'évaluation associée aux compétences C.5.2.1 à C.5.2.7 est : * Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation sur « Adapter ma pratique professionnelle aux évolutions du métier de psychologue du travail / clinicien du travail » : Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter la façon dont le futur diplômé se projette dans cet étayage professionnel et de supervision entre pairs.

> RNCP37813BC03 (CPP Conduire un accompagnement individuel en psychologie du travail/clinique du travail)

- 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. C.3.1.2 Identifier les professionnels à mobiliser (médecin du travail, psychiatre, services de santé au travail...) pour assurer l'accompagnement et le suivi des salariés en situation de difficulté au travail. C.3.1.3 Mener des entretiens de suivi clinique en utilisant la méthodologie d'écoute active et non directive afin de soutenir le salarié en difficulté. C.3.1.4 Travailler avec les professionnels des services de santé (et éventuellement avec le management) pour comprendre la situation de travail et les difficultés rencontrées par les salariés afin de recueillir l'avis de l'organisation sur le salarié en souffrance. C.3.1.5 Co-construire avec le salarié en souffrance les aménagements et évolution qui peut relever de l'adaptation de son activité professionnelle, la redéfinition de son projet professionnel et/ ou son positionnement fonctionnel au sein de l'organisation. C.3.1.6 Co-élaborer avec la direction de l'organisation les modalités de prise en charge des salariés en souffrance. C.3.1.7 Concevoir avec les services RH et de santé au travail des dispositifs de maintien ou de retour à l'emploi (épuisement professionnel, décompensation psychique, dissociation, trauma maladie...) reposant sur un accompagnement collectif et l'aménagement potentiel de son environnement de travail. C.3.1.8 Organiser des sessions de travail régulières avec les IPRP (intervenants en prévention des risques professionnels), médecins du travail, infirmiers, ergonomes et assistants sociaux, afin de promouvoir une approche de la santé au travail prenant en compte les dynamiques subjectives au travail (sens au travail, valeurs, rapport histoire personnelle et professionnelle, éthique, couts et bénéfices psychologiques). C.3.2.1 Mettre en œuvre des actions de médiation basées sur la co-analyse des situations de tension (par l'écoute active, la régulation des échanges, la neutralité bienveillante, l'étude de cas conflits) en vue d'instaurer un dialogue direct sur le travail entre les parties concernées (salariés en conflit, hiérarchie, entourage professionnel). C.3.2.2 Analyser les résultats des actions de médiation conduites sur les situations et relations de travail afin de rédiger un rapport d'intervention exposant les axes de résolution de ces conflits au travail. C.3.3.1 Identifier les activités et compétences des professionnels en transition en mobilisant les méthodes d'analyse clinique du travail afin d'optimiser l'accompagnement du salarié en reconversion ou évolution professionnelle. C.3.3.2 Identifier les compétences des individus et leur adéquation au profil de poste en mobilisant les outils et techniques d'évaluation psychotechniques dont l'usage est réservé au psychologues

diplômés (questionnaires certifiés, test étalonnées, outils robustes). C.3.3.3 Réaliser les bilans de compétences en déterminant avec le demandeur les différentes étapes et démarches de l'accompagnement professionnel dans le respect règles éthiques et déontologiques du métier de psychologue. C.3.3.4 Réaliser l'accompagnement individuel ou collectif des transitions et mobilités professionnelles dans le cadre des dispositifs de validation d'expériences (VAE, VAP, VES...).

• Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°3 sont : 1) Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail. 2) Études de cas concrets avec production écrites. Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.3.1.1 à C.3.2.2 est : * Travail individuel de rédaction d'un mémoire de fin d'études/ cursus en psychologie du travail / clinique du travail partie : « Problématisation, méthodes et analyse des données cliniques de l'intervention en psychologie du travail/ clinique. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.3.3.1 à C.3.3.4 est : * Travail individuel / dossier (Rapport d'évaluation des méthodes et des outils psychométriques) réalisé à domicile et rendre à la fin de l'année de formation.

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

• C.2.1.1 Identifier et rencontrer les différentes instances et acteurs de l'organisation (direction, partenaires sociaux, fonctions RH, service santé, méthodes et organisation...). C.2.1.2 Constituer des comités de suivi et de pilotage des projets composé des différents représentants de ces instances afin de s'assurer de l'appropriation de l'intervention par l'organisation. C.2.1.3 Identifier et analyser les caractéristiques du contexte d'intervention afin de choisir les méthodes d'action idoines. C.2.1.4 Vérifier les possibilités concrètes de mise en œuvre du plan d'action auprès de ces acteurs. C.2.1.5 Animer des réunions afin de vérifier si la qualité du dialogue social est favorable à l'intervention. C.2.2.1 Constituer des groupes de travail (collectifs métier) pour la co-analyse de l'activité. C.2.2.2 Expliciter sa démarche pour instaurer un climat de confiance favorable à l'analyse et faire accepter sa présence. C.2.2.3 Appréhender le travail de ces professionnels au moyen de méthodes d'analyse de l'activité (observations, entretiens, méthode du sosie, verbalisations en cours d'action, autoconfrontation-croisée...) afin de bien comprendre le métier (tel qu'il se fait réellement). C.2.2.4 Mettre en place et réunir régulièrement des professionnels au sein d'un groupe de travail. C.2.2.5 Animer — en posant des questions pertinentes — les dialogues entre les professionnels sur leur travail réel (en favorisant les controverses professionnelles sur : les gestes de travail, les dilemmes, les choix d'action, les conflits de critères de qualités, les conditions/modalités de travail inadaptées, insuffisantes...) C.2.2.6 Favoriser l'acceptation de la pluralité des pratiques professionnelles en instaurant un climat de travail coopératif. C.2.2.7 Aménager un cadre (environnement matériel, confidentiel, volontariat, sécurité...) favorisant l'expression, la discussion et l'élaboration de son point de vue sur la situation de travail. C.2.2.8 Animer des groupes de travail d'expression et d'échange sur le travail afin d'instaurer une dynamique d'analyse du travail/activité/pratique dans l'organisation et d'améliorer la qualité du travail et la qualité de vie au travail. C.2.2.9 Mobiliser les outils d'analyse du travail et de la pratique (observation instrumentée, grille d'analyse, entretien individuel et collectif, focus group...) afin d'organiser des dialogues entre pairs sur leur activité professionnelle. C.2.2.10 Mettre en œuvre les techniques d'analyse des données (analyse thématique des entretiens et des observables, enregistrement audio-visuelle de l'activité...) afin de comprendre et de rendre compte de l'activité réelle pour réaliser un diagnostic. C.2.2.11 Soutenir l'élaboration/renouvellement de règles de travail partagées grâce à la rédaction et la formalisation de ces règles. C.2.2.12 Rédiger avec les professionnels les propositions de transformation des procès de travail. C.2.2.13 Etablir, formaliser et rédiger avec les collectifs de travail le diagnostic de la situation C.2.2.14 Animer le dialogue sur le travail au sein du comité de pilotage en exposant les résultats de l'analyse du travail réalisée par les collectifs. C.2.2.15 Examiner et discuter au sein du comité de pilotage les solutions issues des groupes de travail pour intégrer l'expérience des professionnels du terrain afin d'améliorer les conditions de réalisation du travail. C.2.2.16 Définir un plan d'action en concertation avec les professionnels et les différentes instances de l'entreprise (la direction, les partenaires sociaux, les préveteurs, les concepteurs du travail, et services support...) afin d'accompagner et de mettre en œuvre les transformations (process, organisation, technologiques, spatiales, ergonomie, ...) préconisées par l'analyse du travail. C.2.2.17 Évaluer à partir des retours des professionnels les bénéfices, avantages, inconvénients de la nouvelle organisation, outils, process et système de travail mis en place.

• Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°2 sont : 1) Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle. 2) Études de problématiques d'action associées à l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production écrite individuelle. 3) Rédaction d'un mémoire de fin d'étude en psychologie du travail / clinique du travail. Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.1.1 à C.2.1.5 est : * Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter le travail réalisé pour élaborer le dispositif d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail.//Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à

présenter au centre de formation. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.1 à C.2.2.8 est : * Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter le travail réalisé pour la constitution des groupes de travail, la présentation aux professionnels de la commande, l'explicitation des méthodes d'intervention, l'observation des situations de travail, la conduite des discussions sur le travail avec les professionnels concernés. // Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation. * Rédaction d'un rapport d'intervention en psychologie/clinique du travail réalisé à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation. // Travail Individuel/production écrite. * Rédaction d'un mémoire de fin d'études/ cursus en psychologie du travail/clinique du travail : parties « Présentation du terrain d'intervention »; « Présentation du terrain d'intervention en psychologie / clinique du travail » et « Analyse clinique de l'intervention en psychologie / clinique du travail ». // Travail Individuel/production écrite. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.9 à C.2.2.13 est : * Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter : L'analyse des données co-construites avec les professionnels lors de l'élaboration du diagnostic ; l'analyse du travail réalisé par les professionnels, les méthodes mobilisées pour soutenir l'élaboration/renouvellement des règles de travail, des techniques de rédaction et formalisation du diagnostic avec les professionnels. // Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.2.2.14 à C.2.2.17 est : * Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de : Présenter , à partir de l'analyse du travail des professionnels concernés par l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail, les résultats du dialogue sur le travail, entre ces professionnels et la Direction, la hiérarchie intermédiaire, le médecin du travail, les délégués du personnel, etc. // Travail Individuel/production orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation

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

- C.1.1.1 Définir les objectifs d'une démarche de prospection en vue de cibler les objets d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail (secteurs et segments d'activité branches professionnelles et acteurs de ces structures, etc). C.1.1.2 Élaborer un tableau de bord de suivi de son activité de prospection afin d'optimiser l'organisation des relances. C.1.1.3 Organiser et réaliser des discussions de travail avec des membres et acteurs du réseau d'intervenants professionnels (psychologue du travail, ergonomes) pour identifier des prospects. C.1.1.4 Définir des critères d'intervention en psychologie du travail/clinique du travail (opportunité, coût, durée, effectif, respect du code de déontologie du psychologue...). C.1.1.5 Prendre contact avec les prospects, commanditaires potentiels : concevoir une plaquette d'offre de service d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail afin d'expliciter l'intérêt d'une intervention en psychologie du travail/ clinique du travail au regard des enjeux socio-économiques et des spécificités de l'organisation. C.1.1.6 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. 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. C.1.2.5 Identifier l'origine de la commande (direction, organisation syndicale, CSE, ensemble des partenaires sociaux, représentants du personnels...) pour anticiper la façon dont chaque acteur se représente la problématique d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail. C.1.2.6 Analyser les attendus de la commande : en matière de temporalité, d'échéances, d'objectifs, de moyens et modalités d'action, de jours/hommes... C.1.2.7 Consulter les porteurs de l'appel à projet/d'offre pour recueillir leur point de vue quant aux problématiques et moyens de la commande. C.1.2.8 Vérifier la compatibilité de ces attendus avec les pratiques définies par le code de déontologie des psychologues. C.1.2.9 Identifier et synthétiser les éléments importants de la commande relevant d'une part de la problématique à traiter dans l'intervention (ex : remobilisation du collectif du travail, renouvellement des métiers, santé et souffrance au travail...) et d'autre part, des conditions de cette intervention (objectifs, moyens, temporalités, ressources...) afin de prioriser les modalités de l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail les plus pertinentes pour répondre à la commande. C.1.2.10 Proposer des ajustements dans la réponse de l'appel à projet afin de mieux prendre en compte les spécificités, à la fois de l'organisation, des acteurs, de la problématique et de la réalisation de l'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail. C.1.2.11 Problématiser les axes d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail dans les domaines ciblés par la réponse de l'appel à projet (ex : santé au travail, qualité du travail, collectif de travail, transformations sociotechniques, etc.) pour définir la méthodologie à déployer, les différentes étapes de l'intervention et les livrables attendus. C.1.2.12 Chiffrer l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail en fonction des différentes contraintes de l'appel à projet/d'offre et des paramètres (temporels, jour/homme, déplacement, matériels d'analyse du travail

mobilisés...) définis dans la réponse élaborée. C.1.2.13 Rédiger la réponse à l'appel d'offre/à projet correspondant au formalisme attendu par les organisations afin que le dossier puisse retenir l'attention des destinataires.

• Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°1 sont : 1) Études de problématiques d'action associées à une intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production orale individuelle. 2) Études de problématiques d'action associées à l'intervention en psychologie du travail / clinique du travail avec production écrite individuelle. Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.1.1 à C.1.1.3 est : * Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de présenter dans le détail la démarche et la stratégie de prospection des organisations susceptibles d'avoir recours à une intervention en psychologie du travail/clinique du travail et discussion critique avec le groupe / Travail Individuel/présentation orale à préparer à domicile et à réaliser au centre de formation. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.1.4 à C.1.1.6 est : * Dans le cadre du rapport d'intervention présentant l'analyse des différentes étapes d'action déployées par l'élève dans l'organisation, une partie du dossier intitulé : « Démarche de prospection » est consacrée aux stratégies de prospection mise en œuvre et aux justifications dans le choix des organisations retenues / Travail Individuel/production Ecrite réalisée à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation. La modalité d'évaluation associée aux compétences C.1.2.1 à C.1.2.8 est : * Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin d'une part (i) de présenter la démarche et la stratégie de sélection des sites web et réseaux recensant les appels d'offre/à projets relevant de l'intervention en psychologie du travail/clinique du travail et d'autre part (ii) de présenter les appels à projet du champ d'action de la discipline du diplôme qui sont retenus / Travail Individuel/présentation orale à préparer à domicile et à exposer au centre de formation. Les modalités d'évaluation associées aux compétences C.1.2.9 à C.1.2.13 sont : 1/ Exposé individuel à l'oral qui doit être préparé afin de i) présenter les origines de la commande (Direction, salariés, organisations syndicales, de la commande, ii) en expliciter les objets (absentéisme, RPS, TMS, etc.) de la commande, iii) déceler les éléments implicites de la commande, iv) hiérarchiser les objectifs de la commande, vi) dimensionner l'intervention (nombre de jours, délimitation du champ d'intervention, périmètre des professionnels volontaires, etc.), et vi) préciser la méthodologie et les méthodes permettant de répondre à la commande. / 1/ Travail Individuel/présentation orale à préparer au domicile et à présenter au centre de formation. 2/ Dans le cadre du rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail présentant l'analyse des différentes étapes d'action déployées par l'élève dans l'organisation, une partie du dossier intitulé : « Analyse de la commande » est consacrée à l'étude de la commande, sa première formulation de l'organisation jusqu'à la commande finalisée en passant par la description des différentes étapes de finalisation ainsi que par l'examen des enjeux, difficultés, méthodologie et méthodes prévues pour y répondre. // Travail Individuel/production écrite réalisée à domicile et à rendre à la fin de l'année de formation.

> RNCP37813BC04 (CPP Concevoir et animer des actions de sensibilisation et des formations sur la santé au travail et les transformations sociotechniques du travail des acteurs de l'organisation.)

• C.4.1.1 Identifier le dispositif (étude de cas, conférences, ateliers, ...) de diffusion des connaissances en santé au travail et/ ou aux transformations sociotechniques adapté à l'organisation, au public et au contenu à

transmettre à partir d'une enquête qualitative auprès des acteurs concernés (direction, personnels et services de santé au travail, syndicats, .) pour déterminer les besoins (pédagogiques, didactiques et de formation).

C.4.1.2 Elaborer des supports d'information (plaquette institutionnelle, ...) et de formation (PowerPoint , études de cas, monographie, références bibliographiques, vignettes cliniques...) adaptés aux besoins en santé au travail (risques psycho- sociaux, qualité du travail , qualité de vie au travail, sens du travail, bien-être au travail , articulation de vie au travail/ hors travail...) et/ ou aux transformations sociotechnique au travail (nouvelles formes de travail, nouvelles modalités de travail, acceptation usage de nouveaux outils, nouvelle organisation au travail). C.4.1.2 Animer des ateliers, des sessions de sensibilisation pour transmettre des connaissances en psychologie du travail/ clinique du travail et d'impulser des dynamiques réflexives afin que les participants utilisent les connaissances transmises dans les situations de travail vécues. C.4.1.3 Evaluer l'acquisition des connaissances transmises à partir de l'analyse par les publics ou membres de l'organisation d'études de cas relevant des problématiques RPS, des transformations sociotechniques au travail, qualité de vie au travail, qualité du travail. [1] CSE – Comité social et économique C.4.2.1 Identifier les besoins des professionnels en matière de formation sur : les problématiques de santé au travail, de méthodologies d'action sur le terrain dans une perspective clinique en psychologie du travail / clinique du travail en conduisant des entretiens avec les professionnels en charge de ces questions dans les organisations. C.4.2.2 Concevoir un programme spécifique de formation en sélectionnant d'une part : le corpus de connaissances théoriques idoines en psychologie du travail / clinique du travail correspondant à la problématique de santé au travail et/ou aux transformations sociotechniques du travail et d'autres part, les méthodes d'accès au travail réel (instruction au sosie, auto-confrontation simple et croisée, analyse de l'activité...). C.4.2.3 Concevoir un programme de formation visant à expliquer les fondements de l'analyse du travail (travail prescrit / travail réel) et transmettre

aux acteurs de l'organisation en formation les méthodes d'accès au travail réel (instruction au sosie, auto-confrontation simple et croisée, analyse de l'activité...). C.4.2.4 Collecter les études de cas et les mettre en forme (scénarisation, problématisation et appropriabilité, ...) en vue de les intégrer au programme de formation en utilisant des méthodes pédagogiques d'élaboration effective de l'expérience et mobilisant le cas échéant une pédagogie active (par exemple classe inversée, jeux de rôle, de jeux sérieux/serious-game....). C.4.2.5 Organiser un programme de mise en place de la formation-action dans l'entreprise avec les acteurs concernés en définissant les plannings, les échéanciers, le temps et l'espace de formation intégrant des échanges collectifs. C.4.2.6 Rédiger et transmettre le cadre du dispositif de formation-action (rôles et statuts des apprenants, modalités et matériels à disposition, objectifs de la formation, temporalités) aux professionnels pour favoriser leur compréhension et susciter leur engagement méthodes d'intervention en psychologie du travail/ clinique du travail en situation professionnelle. C.4.2.7 Planifier et réaliser le retour d'expérience des acteurs impliqués dans la disposition de formation- action au travers de sessions de retour d'expérience et d'analyse de pratiques pour s'assurer que la méthodologie en psychologie du travail/ clinique du travail respecte le protocole défini.

• Les modalités d'évaluation du Bloc de compétences n°4 sont : * Études de cas concrets avec production écrite (rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail). Le détail complet des modalités d'évaluation sont décrites dans le Référentiel de la certification. . La modalité d'évaluation associée aux compétences C.4.1.1 à C.4.2.7 est : * Travail individuel / Rédaction d'un rapport d'intervention en psychologie du travail / clinique du travail devant comporter la description du dispositif de formation visant à diffuser des connaissances et compétences en santé au travail et/ou en transformations sociotechniques.

Niveau d'entrée

Sans niveau spécifique

Organisation pédagogique

- > Modalité d'enseignement :
 - Formation entièrement présentielles

En savoir plus

Exemples de métiers accessibles avec cette formation

- > [Psychologie](#)
- > [Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle](#)
- > [Conseil en organisation et management d'entreprise](#)

Source : Cariforef des Pays de la Loire - 254822 - Code établissement : 39294



CHOISIR MON MÉTIER, BONJOUR

Et vous êtes déjà **sur la bonne voix !**

La plateforme téléphonique d'information
sur la formation professionnelle et l'apprentissage
en Pays de la Loire.



**Des chargé.e.s
d'information
à votre écoute**

0 800 200 303

Service & appel
gratuits