

Intitulé de la certification

MANAGEMENT PSYCHOLOGIQUE DES ORGANISATIONS
(Diplôme Inter-Universitaire)

Descriptif du métier, de l'activité ou de la situation professionnelle à partir duquel le dispositif de formation visant à la formation est initié :

Cette certification vise à apporter aux professionnels en situation de management des RH, des compétences en management psychologique des comportements humains en organisation, en insistant particulièrement sur les dimensions psychologiques et ergonomiques du travail dans les organisations.

Le parcours de formation porte sur l'acquisition de 4 grands types d'activités :

1. Diagnostic de la politique des ressources humaines et pratique d'un management humain des RH et des relations sociales dans le travail
2. Analyse et prévention des risques professionnels et de santé au travail en s'appuyant sur les travaux de recherche récents et les méthodes de la psychologie du travail et de l'ergonomie
3. Diagnostic, conseil et accompagnement du changement organisationnel et comportemental
4. Conduite d'une intervention en milieu réel répondant à une demande d'une organisation portant sur des problématiques humaines et/ou ergonomiques.

Référentiel

Référentiel de compétences	Référentiel de certification	
	Modalités d'évaluation certificatives	Critères d'évaluation
Décrire les compétences (et éventuellement les connaissances associées) transversales mobilisables dans diverses situations professionnelles ou complémentaires à un métier, relatives à des techniques ou des méthodes.	[Préciser la ou les modalité(s) d'évaluation certificative(s), et non les évaluations formatives]	
Activité 1.	Trois modalités d'évaluation	

<p>Diagnostic de la politique des ressources humaines et pratique d'un management humain des RH et des relations sociales dans le travail</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétence 1.1. Réaliser un audit de la politique des ressources humaines en mettant en évidence les forces, les faiblesses, et les potentiels de la structure, reposant sur une méthodologie d'intervention afin de concevoir un plan d'amélioration des situations observées • Compétence 1.2. Mettre en place et assurer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) en établissant les référentiels de compétences et en pilotant les processus de mobilité liés et les plans d'actions issus des évaluations afin de permettre la fidélisation des personnels recrutés • Compétence 1.3. Mettre en place une politique de communication (interne et externe) efficace et initier une démarche d'accompagnement et de mobilisation des acteurs autour d'un projet pour assurer la mise en œuvre de la politique des ressources humaines • Compétence 1.4. Définir une politique de recrutement afin de pourvoir de manière pertinente aux besoins de l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> ○ Identifier les besoins en recrutement ○ Analyser un poste de travail et établir les fiches de postes en collaboration avec les managers ○ Évaluer les potentiels et compétences des salariés ○ Réaliser un recrutement en évaluant un candidat (ses aptitudes et motivations) 	<p>Compétences 1.1, 1.2. et 1.3 Réalisation d'un audit de la politique des ressources humaines sur la base d'une mise en situation professionnelle simulée (plutôt que fictive) et présenté dans le cadre d'un dossier (20 à 30 p.) qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une analyse de la demande auprès du commanditaire d'audit pour bien cerner les besoins réels de l'entreprise • Une analyse des procédures ainsi que des pratiques RH de la structure pour identifier les bonnes stratégies en place (GPEC, etc.), pour déceler les pratiques qui risquent d'engendrer des effets néfastes sur l'avenir de la structure et aussi pour apporter des solutions à ces problèmes, avec la mise en place d'une communication interne et externe • Un plan d'amélioration sur la base de préconisations communiquées à tous <p>Compétence 1.4. Proposition d'un processus de recrutement complet sur la base d'un cas réel et présenté dans le cadre d'un dossier (10 p.) qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un recensement des besoins en matière de recrutement • Une procédure de recrutement (démarche, outils, critères d'évaluation) 	<p>Compétences 1.1, 1.2. et 1.3 Critères d'évaluation du dossier de la mise en situation professionnelle simulée :</p> <p>Qualité générale Pertinence et réalisme de l'audit de la politique des ressources humaines</p> <p>Critères spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le dossier est complet et comprend une analyse de la demande, une analyse des procédures et pratiques RH et un plan d'amélioration sur la base de préconisations communiquées à tous • La demande est analysée et instruite dans le cadre de la commande d'audit et met en évidence le contexte d'intervention, les forces, les faiblesses, et les potentiels de la structure • Les enjeux psychosociaux et organisationnels sont compris, la demande est reformulée, et des objectifs opérationnels ancrés en psychologie du travail sont définis • La méthodologie d'intervention (audit/diagnostic en entreprise) construite est adaptée au contexte de l'entreprise • La proposition d'intervention est formalisée • Le projet d'amélioration sur la base de préconisations est pertinent et réaliste et résulte des analyses menées et pertinentes au regard du contexte étudié • Une politique de communication du projet est proposée pendant la réalisation de celui-ci afin d'impliquer l'ensemble des parties prenantes et de faciliter la mise en œuvre des préconisations <p>Compétence 1.4. Critères d'évaluation du dossier</p> <p>Qualité générale Efficacité et efficacité du processus de recrutement</p> <p>Critères spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les besoins en recrutement sont bien identifiés
--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> • Compétence 1.5. Diagnostiquer, et analyser les sources et les conséquences des conflits au travail afin d'anticiper et de prévenir l'émergence de conflits potentiels 	<ul style="list-style-type: none"> • Une analyse d'une simulation d'entretien de recrutement <p>Compétence 1.5. Étude de cas sur une situation conflictuelle au sein d'une organisation (10 p.) qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une analyse des sources et des conséquences du conflit • Une proposition de préconisations pour résoudre le conflit 	<ul style="list-style-type: none"> • Des fiches de poste répondant aux besoins en recrutement sont proposées • Le processus de recrutement est adapté à la structure • Le guide d'entretien est élaboré en fonction du poste visé • Les techniques d'un entretien de recrutement sont correctement mises en œuvre, les relances sont variées et pertinentes au regard de leurs effets attendus • Les différentes phases de l'entretien de recrutement sont respectées • Les potentiels et compétences des salariés sont correctement évalués <p>Compétence 1.5. Critères d'évaluation des études de cas</p> <p>Qualité générale Pertinence de l'étude de cas au regard de la situation conflictuelle exposée</p> <p>Critères spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le problème est compris et le contexte est correctement appréhendé • La résolution du problème prend appui sur des concepts théoriques et méthodologiques correctement mobilisés • Les raisonnements sont pertinents et peuvent prendre appui sur des situations professionnelles vécues • Les préconisations proposées sont pertinentes et réalistes
<p>Activité 2. Analyse et prévention des risques professionnels et de santé au travail en s'appuyant sur les travaux de recherche récents et les méthodes de la psychologie du travail et de l'ergonomie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétence 2.1. Analyser le travail et/ou les situations de travail individuelles ou collectives en matière de qualité du travail, d'efficacité et de santé au travail des salariés : 	<p>Deux modalités d'évaluation</p> <p>Compétence 2.1. Présentation orale d'une trentaine de minutes d'une analyse en situation réelle de situations de travail individuelles ou collectives et des recommandations d'amélioration.</p>	<p>Compétence 2.1. Critères d'évaluation de l'analyse du travail</p> <p>Qualité générale Pertinence de l'analyse du travail et des recommandations formulées au regard de l'ergonomie et de la psychologie du travail</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Afin d'identifier les différentes sources de souffrance au travail et leurs impacts physiques et/ou psychologiques sur les salariés ○ En utilisant les concepts et les méthodes de l'ergonomie et de la psychologie du travail. <p>• Compétence 2.2. Mettre en place des démarches de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ En prenant en compte les dimensions psychologiques (attributions causales et perceptions) ○ En mobilisant les différents dispositifs de prévention des risques pouvant être mis en œuvre ○ En favorisant la mise en place d'une démarche participative d'analyse 	<p>L'analyse devra comporter les phases suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Réalisation d'un pré-diagnostic à partir de l'observation d'une situation de travail et élaboration d'hypothèses sur les liens entre situations de travail et impacts sur la santé • Création d'une grille d'observations systématiques permettant la mise à l'épreuve des hypothèses formulées pour établir un diagnostic des facteurs ergonomiques et psychologiques expliquant les altérations de la santé • Restitution aux opérateurs de la situation via un entretien semi-directif nommé « validation » afin d'intégrer à l'analyse le ressenti du travail des salariés • Proposition de recommandations d'amélioration de la situation de travail <p>Compétence 2.2. Proposition d'une démarche de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels à partir d'une étude de cas exposant une situation de risque au travail (physique ou psychosocial) (10 pages) qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La présentation du contexte de la situation • Le diagnostic de la situation de risques décrite • La présentation du plan de prévention co-construit avec les parties prenantes et sur la base des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité de son personnel 	<p>Critères spécifiques La restitution orale de l'analyse du travail et des recommandations formulées montre bien que :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les liens entre les composantes du travail et les indicateurs de santé chez les opérateurs sont correctement analysés et articulés • Les hypothèses proposées à l'issue du pré-diagnostic compte tenu de la spécificité du travail étudié sont pertinentes et réalistes • La grille d'observations systématiques est construite sur la base des hypothèses du pré-diagnostic • Un entretien de validation des observations est conduit avec les opérateurs • Les recommandations s'appuient sur l'ensemble des données recueillies et sur des travaux de recherche en ergonomie et en psychologie du travail. <p>Compétence 2.2. Critères d'évaluation de la démarche de santé-sécurité au travail</p> <p>Qualité générale Pertinence du diagnostic de la situation de risques et du plan de prévention proposé</p> <p>Critères d'évaluation de l'étude de cas Critères spécifiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le problème énoncé est correctement reformulé et situé dans son contexte d'étude • Les problématiques de perception des risques professionnels sont identifiées au regard de concepts théoriques
--	--	---

<ul style="list-style-type: none"> ○ En veillant au respect des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité de son personnel 		<ul style="list-style-type: none"> • Les obligations légales et réglementaires du secteur professionnel concerné par le cas sont mentionnées • La démarche de prévention de la santé-sécurité au travail participative permet de conduire à l'élaboration de préconisations • Les préconisations sont réalistes et adaptées au contexte • La démarche et les préconisations proposées s'appuient sur des concepts théoriques et méthodologiques
<p>Activité 3. Diagnostic, conseil et accompagnement au changement organisationnel et comportemental</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétence 3.1. Réaliser un diagnostic organisationnel des freins et des leviers (résistances au changement, forces motrices en faveur du changement, etc.) préalablement à l'introduction d'un changement afin de connaître et d'évaluer le contexte du changement • Compétence 3.2. Conseiller et accompagner les organisations en matière de management psychologique/humain en appréhendant les différentes stratégies d'implémentation du changement, leurs avantages et leurs limites. • Compétence 3.3. Proposer un plan d'amélioration de la situation et assurer le suivi et l'évaluation des changements et y apporter les corrections nécessaires 	<p>Une modalité d'évaluation</p> <p>Compétence 3.1, 3.2. et 3.3. Sur la base d'une mise en situation professionnelle simulée, conduire un changement organisationnel et le présenter dans un dossier (une quinzaine de pages) qui comprend :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une analyse (diagnostic) de la situation • La proposition d'une intervention psychosociale et organisationnelle adaptée au contexte • La proposition d'un plan d'amélioration et son suivi 	<p>Compétence 3.1, 3.2. et 3.3. Critères d'évaluation de la conduite du changement organisationnel et comportemental</p> <p>Qualité générale Pertinence de la conduite du changement organisationnel et comportemental</p> <p>Critères spécifiques</p> <p>Compétence 3.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le contexte d'intervention et les objectifs visés, ainsi que les enjeux, les forces motrices et les résistances au changement de la structure sont compris • La demande est reformulée, problématisée et argumentée au regard de l'objet de l'intervention et des cadres théoriques en psychologie du travail, ergonomie, psychologie des organisations et psychologie sociale <p>Compétence 3.2.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs opérationnels de la proposition d'intervention sont clairement définis, ancrés en psychologie du travail et réalistes • La méthodologie d'intervention est adaptée au contexte de l'entreprise et les différentes phases mises en œuvre permettent de recueillir les données nécessaires à la conduite du changement et aux améliorations envisagées <p>Compétence 3.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le plan d'amélioration proposé comprend l'ensemble des préconisations résultant des analyses menées • Les préconisations sont pertinentes au regard du contexte étudié • Les modalités du suivi sont précisées et pertinentes
<p>Activité 4. Conduite d'une intervention psychosociale répondant à la demande d'une organisation portant sur des problématiques humaines et/ou ergonomiques et donnant lieu à un rapport scientifique</p> <ul style="list-style-type: none"> • Compétence 4.1. Analyser et réorienter une commande en s'appuyant sur les connaissances issues de la psychologie du travail et de l'ergonomie et élaborer de manière participative un cahier des charges en prenant en compte les enjeux et le point de vue des différents acteurs, élaborer et négocier un projet d'intervention alliant pertinence méthodologique et conformité éthique afin de définir une méthodologie appropriée au traitement de la demande et définir le périmètre de l'intervention (cadrage de la mission, analyse diagnostique, préconisations, accompagnement, etc.) • Compétence 4.2. Identifier les causes et les sources de difficultés ou de dysfonctionnement au travail en analysant les interactions entre opérateurs, technologies, processus organisationnels et en mobilisant les méthodes et techniques de recueil et d'analyse de données en vigueur en psychologie et en ergonomie (entretiens, questionnaires, observations, analyses de poste, tests, etc.) en favorisant la mise en place d'une démarche participative d'analyse 	<p>Deux modalités d'évaluation</p> <p>Conduite d'une intervention psychosociale dans une organisation réelle (stage de 1 à 3 mois) et présentation orale et écrite dans un rapport professionnel répondant à des critères scientifiques qui comprend :</p> <p>Compétence 4.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une reformulation de la demande, une problématisation et une proposition d'intervention psychosociale <p>Compétence 4.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'identification des causes et les sources de dysfonctionnement au travail en mobilisant les méthodes et techniques de recueil et d'analyse de données en vigueur en psychologie et en ergonomie (entretiens, questionnaires, observations, analyses de 	<p>Critères d'évaluation de l'intervention psychosociale en organisation</p> <p>Qualité générale Pertinence de l'intervention psychosociale conduite en organisation</p> <p>Critères spécifiques</p> <p>Compétence 4.1.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'intervention proposée répond au besoin du client • La problématique est pertinente, bien formulée et argumentée au regard de l'objet de l'intervention, des cadres théoriques en psychologie du travail, ergonomie, psychologie des organisations, psychologie sociale <p>Compétence 4.2.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La démarche méthodologique est présentée de manière explicite et argumentée et les outils utilisés sont pertinents pour identifier les causes et les sources de difficultés ou de dysfonctionnement au travail

<ul style="list-style-type: none"> • Compétence 4.3. Proposer des recommandations pertinentes susceptibles de solutionner le problème à partir d'une analyse des données recueillies sur le terrain et les mettre en œuvre (dans la mesure du temps imparti dans le cadre du stage) • Compétence 4.4. Présenter oralement et par écrit, sous forme d'un rapport scientifique, les résultats issus de l'intervention en organisation afin de conseiller et accompagner le commanditaire dans la mise en œuvre des solutions retenues et analyser de façon réflexive les enjeux relatifs à la conduite d'une intervention et à son positionnement sur le terrain. 	<p>poste, tests, etc.) en favorisant la mise en place d'une démarche participative d'analyse</p> <p>Compétence 4.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une proposition de recommandations susceptibles de solutionner le problème à partir d'une analyse des données recueillies sur le terrain <p>Compétence 4.4.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une présentation orale et écrite de la conduite de l'intervention • L'oral de 1h30 comporte 30 mn consacrées à la présentation de l'intervention psychosociale réalisée et aux réflexions associées et 60 mn consacrées aux questions/réponses • L'écrit comprend en outre une bibliographie de l'ensemble des références citées dans le texte 	<p>Compétence 4.3.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les données recueillies sur le terrain sont présentées et analysées de manière rigoureuse • Les propositions/recommandations reposent sur l'analyse des données recueillies et sont articulées avec les connaissances issues de la psychologie du travail et de l'ergonomie • Les propositions/recommandations répondent à la commande de départ <p>Compétence 4.4.</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'intervention est présentée oralement de manière rigoureuse (qualité des supports de présentation, fluidité verbale, pertinence des réponses aux questions du jury, capacité à prendre du recul sur son travail) • L'intervention est présentée à l'écrit de manière rigoureuse (expression, orthographe, style, conformité aux normes d'écriture, structuration de l'ensemble du rapport, cohérence, etc.) • Les références bibliographiques sont choisies avec pertinence, et présentées en respectant les normes en vigueur dans la communauté scientifique
---	--	--