

MASTER DE PSYCHOLOGIE **SPECIALITE PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL**

QUELLES SONT LES ORIENTATIONS DE LA FORMATION ?

OBJECTIFS

Cette spécialité du Master de Psychologie co-habituée par les deux Universités Nancy Université-Université Nancy2 et l'Université Paul Verlaine de Metz forme de futurs professionnels aptes à travailler dans des domaines variés comme **l'insertion, la formation, le recrutement, le diagnostic, le développement personnel, le changement organisationnel, l'ingénierie en ressources humaines, la santé au travail, ou encore l'accompagnement.**

Articulée aux profondes mutations du monde économique et social, cette spécialité vise des secteurs variés dans les entreprises productrices de biens et de services, les administrations, les associations, dont certains sont en pleine expansion (exemples : gestion de la diversité, approche pro-active de la santé au travail...). Elle traite des thématiques telles que **la communication au travail, la dynamique de groupes, les formes de management, leurs effets sur les conduites humaines et organisationnelles, les conflits, le harcèlement, la gestion du stress, les risques psychosociaux.**

OUVERTURE SUR L'INTERNATIONAL

Cette spécialité de Master 2 bénéficie de la **CERTIFICATION EUROPSY**, délivrée par la *Fédération Européenne des Associations de Psychologues*. Cette certification est destinée aux psychologues détenteurs du titre. Elle valorise :

- ✓ La **qualité de leur formation initiale,**
- ✓ Leur **engagement à une réflexion sur leur pratique** via une année d'exercice professionnel supervisée,
- ✓ Une démarche de **formation continue** pour maintenir et approfondir leurs connaissances théorico-pratiques,
- ✓ Leur **engagement à respecter le code de déontologie** des psychologues.

Cette spécialité de Master 2 accueille chaque année de nombreux étudiant(e)s en provenance de toutes les Universités françaises et européennes. A l'issue du Master, des possibilités d'embauche sont possible à l'étranger.

CONDITIONS D'ACCES ET DE FONCTIONNEMENT

Le contenu de cette spécialité de Master se situe au carrefour de différentes sous-disciplines de la psychologie et de disciplines voisines : la psychologie sociale, la psychologie différentielle, la psychologie de la santé, du handicap, la psychologie cognitive, les statistiques, l'ergonomie.... Dès le niveau L3, des options sont introduites ou sont renforcées dans le cursus général de psychologie pour préparer l'étudiant à une spécialisation progressive en psychologie du travail.

A l'issue des cinq années de formation universitaire en psychologie (Bac +5) comprenant trois stages obligatoires en L3, M1 et M2 d'une durée totale et minimale de six mois, l'étudiant obtient le Master de Psychologie – Spécialité Travail. Il devient titulaire du **titre de Psychologue** sous réserve d'avoir acquis la Licence de Psychologie dans son cursus universitaire et de répondre aux critères exigés pour l'obtention du titre (Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985).

L'accès dans cette spécialité de Master 2 se fait sur la base d'un dispositif de sélection qui repose sur plusieurs dimensions d'évaluation : examen de dossier, épreuve de culture générale en psychologie sous forme de QCM et entretien individuel (voir dossier de candidature).

Pour une promotion unique d'étudiants, les enseignements proposés sont dispensés sur les deux sites universitaires (Nancy et Metz). Autour d'un tronc commun, ils se déclinent en trois parcours : l'un visant plus spécifiquement la gestion des personnes, l'autre la gestion des organisations, le troisième orienté vers la recherche (voir la maquette de la formation). Ces trois parcours s'ouvrent sur un stage professionnel (ou de recherche) qui s'effectue au second semestre sous la responsabilité conjointe d'un tuteur universitaire, d'un tuteur professionnel et d'un référent psychologue. Ce stage peut être réalisé sur le lieu d'origine géographique de l'étudiant.

EN CHOISSANT CE MASTER PSYCHOLOGIE DU TRAVAIL

QUEL ROLE ALLEZ-VOUS JOUER SUR LE TERRAIN PROFESSIONNEL ?

Le rôle du psychologue du travail est principalement d'être à l'écoute et de comprendre les besoins et les attentes tant des individus qui le sollicitent et que des organisations qui les abritent. Il doit **travailler en collaboration avec tous les acteurs** concernés (salariés, représentants du personnel, membres du comité de direction, médecin du travail, direction des ressources humaines, etc...), afin de trouver et **construire ensemble des solutions efficaces et pérennes**.

La **législation** influence les activités du psychologue du travail. Ainsi, les récentes lois portant sur la **cohésion sociale** (2005), sur la **formation tout au long de la vie** et sur les **risques psychosociaux** en entreprise lui confèrent une position clé. Les **mutations technologiques et sociétales**, elles aussi, impactent son exercice, avec notamment la **réduction de la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée**.

Le psychologue du travail prend en compte le **facteur humain dans sa totalité**. Il appréhende l'individu **inséré dans un environnement physique et social**. Il participe ainsi à l'**épanouissement des individus pris au cœur des organisations**, en articulant savoirs théoriques et méthodes dans le but de trouver des **solutions pertinentes et innovantes**.

QUELLES COMPETENCES ALLEZ-VOUS ACQUERIR ET DEVELOPPER ?

- ✓ **Évaluer les caractéristiques d'une personne** (aptitudes, personnalité, compétences, stress, etc.) et **celles d'une situation de travail** (dimensions cognitives, sociales et ergonomiques), mener un **diagnostic** et/ou un **audit socio-organisationnel**, restituer par écrit ou oralement les résultats d'une évaluation
- ✓ **Construire et évaluer des instruments d'évaluation des personnes et des organisations**, en utilisant un cadre théorique approprié pour analyser et interpréter les conduites, en appliquant un niveau d'exigence élevé de qualités psychométriques des instruments d'évaluation
- ✓ **Intervenir dans divers secteurs d'activités** professionnelles, via différents moyens d'investigation (enquêtes qualitative, quantitative, expérience, observation, etc.) et **évaluer l'efficacité d'une intervention**
- ✓ **Coopérer dans une organisation** : connaître l'entreprise et l'environnement socio-économique du travail, l'anglais pour psychologues et « tout-venant », les nouvelles technologies de l'information, savoir gérer les relations hommes/structures (conflits, éthiques, communication interne, communication externe, etc...)
- ✓ **Concevoir, corriger et organiser une situation de travail** : définition d'un **cahier des charges**, restitution de recommandations, maîtrise des **normes de conceptions** (ISO, AFNOR, accord client), contrôle des procédures de décisions collectives, conception des modes de **capitalisation des expertises**, **pérennisation des pratiques** de conduite de changements et de suivis de projets
- ✓ **Intervenir dans une organisation** : **gérer le personnel** (recrutement, conseil, accompagnement, insertion, réinsertion, etc.), concevoir une **action de formation**, **modifier, adapter, corriger les situations de travail** (emplois du temps, hygiène, sécurité, qualité de vie et bien-être au travail), conduire et accompagner le **changement**, **prévenir l'exclusion et développer l'insertion**, notamment des publics spécifiques (personnes handicapées, seniors, individus en situation d'exclusion sociale), **analyser et gérer la mobilisation, le transfert** des connaissances.

QUELS METIERS POURREZ-VOUS EXERCER ?

- ✓ **Psychologue du travail**
- ✓ **Enseignant-Chercheur, Chercheur**
- ✓ **Consultant ou conseiller** (en recrutement, en ressources humaines, en ergonomie, ...)
- ✓ **Chargé de recrutement**
- ✓ **Chargé d'insertion sociale et professionnelle**
- ✓ **Conseiller** (emploi, bilan, insertion, orientation professionnelle...)
- ✓ **Gestionnaire Ressources Humaines**
- ✓ **Formateur**

DANS QUEL TYPE DE STRUCTURES POURREZ-VOUS TRAVAILLER ?

- ✓ Dans des **entreprises** : **cabinets privés de conseil, de recrutement, de formation, PME, PMI...**
- ✓ Dans des **organismes de formation professionnelle** : AFPA, GRETA, etc...
- ✓ Dans des **organismes d'aide à l'emploi** : Pôle Emploi, etc...
- ✓ Dans des **organisations** : industries, commerce, tourisme, etc...
- ✓ Dans des **collectivités territoriales** : Conseils Généraux, Mairie, Ministères, etc...
- ✓ Dans des **associations gestionnaires** d'établissements d'accueil spécialisé

QUELLES MISSIONS SEREZ-VOUS SUSCEPTIBLE D'EFFECTUER ?

- ✓ Evaluation d'un dispositif de bilan de compétences
- ✓ Evaluation d'un dispositif de formation (recherche des indicateurs et des facteurs d'amélioration)
- ✓ Création d'outils d'orientation spécifiques
- ✓ Actualisation d'un processus de recrutement
- ✓ Révision d'un document unique
- ✓ Création de référentiels de compétences
- ✓ Formalisation de processus internes
- ✓ Mise au point d'un outil d'évaluation des risques psycho sociaux
- ✓ Etude de la gestion de la diversité
- ✓ Evaluation de la validité prédictive d'un canevas d'entretien de recrutement
- ✓ Mise en place d'un programme de formation individualisée
- ✓ Analyses de postes et communication de recommandations ergonomiques adaptées

LE SAVIEZ-VOUS ?

Sur l'ensemble des diplômés du Master Psychologie du Travail (6 années de fonctionnement) :

- ✓ **6 mois après l'obtention du Master, plus de 92 % des diplômés trouvent un emploi**
- ✓ **Plus de la moitié commence à travailler le mois qui suit l'obtention du Master**
- ✓ **Plus de 80 % des diplômés en emploi le sont à temps plein**
- ✓ **Le 1^{er} emploi correspond à la poursuite du stage dans près de 30% des cas**