



**Dossier de demande de création
d'un Diplôme d'Université ou DIU
ou d'une formation qualifiante en formation continue**

**DIU Management Psychologique des Organisations
(DIU MPO)**

Circuit de validation :

| | |
|---|---|
| Date de passage en conseil de composante : | <input type="text" value="2 juillet 2019"/> |
| Date de passage à la DFVE- Service des études : | <input type="text"/> |
| Date du vote en CFVU : | <input type="text"/> |
| Date du vote en CA : | <input type="text"/> |

1. FICHE RECAPITULATIVE

Date d'ouverture prévisionnelle :

Octobre 2019

Composante(s) assurant la responsabilité pédagogique de la formation :

Institut de psychologie – Département
Psychologie sociale et du travail pour
l'Université Lyon 2 (UL2)

UFR SHS – Département de Psychologie pour
l'Université Grenoble Alpes (UGA)

Nom du Responsable pédagogique de la formation :

Philippe SARNIN (UL2) et Rémi KOUABENAN
(UGA)

Qualité :

Professeurs des universités

Téléphone :

04 78 77 23 27

E-mail :

philippe.sarnin@univ-lyon2.fr

Composante de rattachement :

Institut de Psychologie

Composante assurant la responsabilité administrative
(inscription des étudiants, conventions ou contrats de
formation, etc...) :

Institut de psychologie pour UL2
UFR SHS pour UGA

Nom du responsable administratif du diplôme

2. DESCRIPTION DU PROJET

2– 1 Objectifs de la formation

- Offrir aux cadres et aux gestionnaires (managers) des connaissances et des compétences pour mieux appréhender la dimension humaine de l'organisation.
- Fournir aux professionnels du conseil des outils, des méthodologies et des savoir-faire issus de la recherche en psychologie du travail, de l'ergonomie, de la psychologie des organisations et de la psychologie sociale, pour leur permettre d'approfondir et de consolider leurs pratiques.
- Permettre à des psychologues en poste d'actualiser leurs connaissances et d'acquérir de nouvelles pratiques en leur apportant des éléments nouveaux issus de l'évolution des recherches en sciences sociales.
- Permettre aux personnes en situation de recherche d'emploi ou aux responsables ayant des projets de mobilité ou d'évolution, des possibilités de reconversion.
- Offrir aux étudiants en formation initiale (quelle que soit la spécialité) remplissant les conditions d'admission, une opportunité diplômante leur permettant d'appréhender la réalité concrète du management des organisations à travers la formation et la confrontation avec des professionnels du terrain.

Compétences à acquérir

- Maîtriser et comprendre les différentes théories relatives à la gestion psychologique des ressources humaines (leadership, prise de décision, etc.)
- Comprendre et gérer les conflits et les relations sociales dans le travail
- Élaborer, mettre en œuvre, exploiter, utiliser et interpréter les outils d'enquêtes, d'audit.
- Maîtriser les différentes techniques et outils de recrutement et d'appréciation du personnel (savoir établir une fiche de poste, mener un entretien d'embauche...)
- Accompagner l'évolution de carrière des personnes
- Connaître les théories psychologiques relatives à la cognition et au changement comportemental.
- Gestion et développement d'une structure de conseil
- Savoir conduire un diagnostic ou un audit organisationnel
- Diagnostiquer les résistances et accompagner un changement organisationnel
- Comprendre les problématiques d'insertion et de reconversion professionnelle
- Pouvoir analyser et proposer des mesures pour prévenir un risque du point de vue de la psychologie (prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux, de santé, etc.),
- Savoir évaluer et motiver le personnel ou les collaborateurs autour d'un projet d'entreprise
- Connaître et comprendre les théories de la psychopathologie au travail (les modèles généraux sur le stress, les théories de la souffrance au travail, les violences au travail...) et les outils apparentés (outils de gestion du stress, méthodes d'intervention en psychodynamique du travail).

2 – 2 Positionnement de la formation au sein de l'offre globale de l'université ; positionnement par rapport aux besoins du marché (au niveau local/territorial, régional, national, international)

- ➔ *Comment cette formation se positionne-t-elle au niveau de l'offre de notre Université ?*
- ➔ *S'intègre-t-elle dans une logique de filière ?*
- ➔ *Cette formation a-t-elle vocation à se transformer à terme en diplôme d'état ?*
- ➔ *A quel besoin répond-elle ?*
- ➔ *Quel est son positionnement : sur un territoire, régional, national... ?*
- ➔ *Répond-elle à une demande de branche professionnelle ?*
- ➔ *Existe-t-il des formations équivalentes ? etc...*

Pour toute question ou demande d'appui sur ce sujet, vous pouvez contacter :

floriane.durand@univ-lyon2.fr tel : 04.78.69.70.43

La dimension humaine dans la gestion des organisations modernes occupe une place importante. L'évolution technologique, l'évolution des mentalités et des attitudes face au travail, mais aussi la conjoncture économique et les nécessités de la concurrence, posent sans cesse des problèmes nouveaux aux organisations et leur imposent des changements pour lesquels la part humaine est essentielle. Les connaissances de la psychologie et particulièrement celles issues de la psychologie du travail, de la psychologie sociale, de la psychologie des organisations et de l'ergonomie cognitive s'affirment de plus en plus comme étant des ressources incontournables. Ces connaissances évoluent et apportent, avec la recherche, des solutions sans cesse renouvelées aux problèmes liés à l'évolution des organisations.

De telles connaissances sont proposées dans les formations classiques des Masters de psychologie du travail. Mais ces formations, qui délivrent le titre de psychologue, restent inaccessibles aux professionnels des ressources humaines et du conseil non titulaires d'une maîtrise de psychologie, mais dont les pratiques nécessiteraient l'acquisition de connaissances ou de compétences dans les domaines cités.

Ce diplôme, spécialement créé pour les professionnels des ressources humaines et du conseil, ainsi qu'à ceux qui aspirent à de telles fonctions, vise à leur donner des éléments pour éclairer ou consolider leurs pratiques. Il offre également un cadre de perfectionnement aux psychologues en exercice soucieux d'acquérir des compétences nouvelles ou complémentaires par rapport à leur formation de base. Il se démarque des Masters en ceci qu'il est ouvert aux professionnels et aux étudiants de tous horizons disciplinaires et ne délivre pas le titre de psychologue.

Une étude de marché préalable à l'ouverture du premier diplôme (DU CESS Management psychologique des organisations) sur lequel s'appuie le DIU, a été réalisée en 2001.

En effet, il faut noter que le DIU Management Psychologique des Organisations que nous proposons résulte d'une collaboration de longue date entre les équipes de l'Université Grenoble Alpes et de l'Université Lumière Lyon2. Il prend la suite du DU consultant en organisation, qui lui-même a connu plusieurs appellations jusqu'à ce jour, même si les objectifs et les contenus restent les mêmes.

Historiquement, le premier diplôme du genre a été créé par les mêmes équipes à la rentrée 2001-2002 sous l'appellation de CESS Management Psychologique des organisations (CESS MPO) qui deviendra de 2008 à 2012, le DESP (Diplôme d'Etudes Supérieures Professionnelles) Manager RH, Spécialité Management Psychologique des Organisations (DESP MPO), qui fera place en 2013-2014 et 2014-2015 au DU Management Psychologique des Organisations (DU MPO) et enfin depuis la rentrée 2015-2016 à 2019, le diplôme deviendra DU Consultant en organisation : facteur humain et changement.

Nous souhaitons donc une transformation du DU consultant en organisation en DIU Management psychologique des organisations (DIU MPO) pour deux raisons principales :

- 1) Le passage en DIU nous permet de consacrer le co-portage du diplôme avec Lyon, co-portage qui se fait en fait depuis 2001 mais qui n'est pas officiellement inscrit (nécessitant une convention renouvelée chaque année). Cela nous permet de bénéficier d'une meilleure visibilité et publicité au niveau de la carte des formations des deux universités et d'accroître ainsi l'attractivité du diplôme, mais aussi d'avoir une meilleure répartition des responsabilités.
- 2) En outre, nous voulons revenir à l'appellation MPO que nous avons adoptée de 2001 à 2015 (soit pendant 14 ans) et qui semble mieux comprise du public que nous visons à travers ce diplôme. En effet, force est de constater que depuis le passage à l'appellation DU Consultant en organisation, nous connaissons une certaine baisse des effectifs. À l'occasion du dernier conseil de perfectionnement tenu le 6 juin 2017 à Grenoble et lors des séances d'évaluation annuelle que nous faisons avec les étudiants de la promotion sortante, il est apparu que depuis ce nouvel intitulé, la formation n'est plus lisible et est donc peu attractive pour la catégorie de professionnels visée. Il ne reflète pas les attentes de ces professionnels qui, pour la plupart, ne souhaitent pas nécessairement devenir des consultants mais acquérir des compétences et des méthodologies en psychologie du travail et en ergonomie sur le management humain, l'accompagnement des changements dans les organisations et la gestion des conditions de travail et de sécurité. Les professionnels visés sont entre autres des personnes en situation de mobilité interne au sein d'une entreprise qui accèdent à des responsabilités d'équipes ou de cadres et ont besoin d'acquérir des compétences en matière de management psychologique de la ressource humaine et des collectifs de travail (ingénieurs, directeurs de production, directeurs d'usine, cadres d'entreprises privées ou publiques, gestionnaires, professionnels qui se regroupent : exemple cabinet d'avocat...), mais aussi des professionnels du conseil et des personnes en reconversion qui veulent se doter de compétences dans le domaine du management psychologique et de la gestion de collectifs humains. L'offre de formation a été élaborée en fonction des besoins et des attentes exprimées lors de l'étude de marché réalisée qui a présidé à la création de ce diplôme.

À notre connaissance, il n'existe pas de diplôme concurrent dans la région Auvergne – Rhône Alpes. Il n'existe pas non plus au niveau national un DIU dans le même champ. Au niveau national, on ne compte que 2 DU sur le même champ, à savoir le DU Ressources Humaines et Psychologie des Organisations (Université de Bordeaux) et le DU Manager Responsable (Université de Nantes).

→ Une inscription au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) est-elle envisagée au-delà du délai minimal de fonctionnement de 3 ans ?

Pour toute question ou demande d'appui sur ce sujet, vous pouvez contacter le Service Formation Continue :

Isabelle Seux : isabelle.seux@univ-lyon2.fr

Il faut noter que c'est un diplôme de niveau bac + 5. Il est inscrit au RNCP, niveau 1, depuis 2013. (Code(s) NSF : 315, fichier ROME M1502). Nous souhaitons vivement conserver cette reconnaissance et cette inscription RNCP.

2 – 4 Publics visés

Pré-requis et niveau d'entrée requis :

Le DIU Management psychologique des organisations (DIU MPO) est ouvert prioritairement en formation continue (Pré-requis : Bac + 4 ou expérience jugée équivalente, VAP possible) notamment :

- * Aux professionnels praticiens de la gestion des ressources humaines, de la formation, du management humain des organisations : responsables RH, cadres et dirigeants de sociétés, responsables qualité, responsables des conditions de travail, consultants, responsables d'associations, d'organismes professionnels ou des collectivités territoriales, formateurs, chargés de recrutement, chargés d'insertion, etc.
- * Aux psychologues, conseils et praticiens, soucieux de renouveler ou d'actualiser leurs pratiques.
- * Exceptionnellement et dans la limite de 5 places maximum disponibles, aux étudiants en formation initiale, titulaire d'un bac + 4 (quelle que soit la spécialité) ou d'un diplôme équivalent justifiant d'une motivation.

Type de public :

| | |
|---|--|
| <input checked="" type="checkbox"/> Formation initiale (exceptionnellement et dans la limite de 5 places disponibles) <input checked="" type="checkbox"/> Formation continue <input type="checkbox"/> Formation par Apprentissage | <u>Autres publics (précisez) :</u> |
|---|--|

Attention : une demande d'ouverture à l'apprentissage n'est possible qu'après inscription au RNCP (donc après une mise en œuvre probante durant 3 années).

2 – 5 Niveau de la formation

- ☐ Niveau IV (Bac)
- ☐ Niveau III (Bac +2)
- ☐ Niveau II (Bac + 3 / Bac +4)
- ☒ Niveau I (Bac +5)

2 – 6 Débouchés (métier ou formation)

Le DIU est conçu aussi bien pour un public déjà en poste ou un public en reconversion ou à la recherche d'un emploi. Généralement, les personnes déjà en poste retournent à leur organisation d'origine, et, soit travaillent au même poste avec de nouvelles compétences, soit obtiennent une évolution de carrière, soit décident de changer de poste et/ou d'organisation. Pour ces derniers et pour les titulaires du diplôme du DIU en reconversion ou en recherche d'emploi, ils pourront travailler en tant que salariés aussi bien pour une petite entreprise/organisation, une PME, PMI ou une grande entreprise/organisation publique ou privée. Ils pourront aussi se faire embaucher dans une association, un cabinet-conseil ou créer leur propre structure de conseil. Selon qu'ils travaillent en tant qu'intervenant extérieur ou en tant qu'employé/salarié à un poste fixe, ils peuvent être plus ou moins spécialisés :

- En tant que salarié, il pourra être généraliste s'il occupe un poste de responsable ressources humaines car il en pilotera l'ensemble des fonctions, mais il pourra aussi se spécialiser s'il est responsable de la gestion de l'emploi et des carrières ou responsable du recrutement, responsable du personnel, ou de la formation, par exemple.
- En tant qu'intervenant extérieur, il pourra, selon les choix qu'il effectue et ses compétences ou parcours parallèles, se spécialiser dans le domaine de la gestion des compétences, du recrutement, de la gestion du stress, du management de la qualité, de la formation, de la prévention des risques professionnels ou psychosociaux, etc.

Quelques métiers visés : Conseiller en recrutement, Responsable du recrutement, Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières, Responsable de la mobilité, Responsable du personnel, Conseiller en insertion ou en réinsertion professionnelle, Responsable de la formation en Entreprise, Auditeur social, Directeur des relations sociales ; Directeur des ressources humaines, Consultant en formation, Consultant en organisation, Consultant en gestion de carrières, Responsable de l'organisation, Conseiller en organisation Manager en (gestion des) ressources humaines, Responsable ressources humaines, Chef du personnel, IPRP.

| Métiers visés | Code ROME |
|---|-----------|
| Management des ressources humaines | M 1503 |
| Responsable de la formation professionnelle | K 2111 |
| Conseil en formation | K 2101 |
| Développement des ressources humaines | M 1502 |
| Conseil en emploi et insertion socioprofessionnelle | K 1801 |

| | |
|--|--------|
| Intervenant / Intervenante en Prévention des Risques Professionnels - IPRP | M 1402 |
| Conseil en organisation et management d'entreprise | M 1402 |

| Poursuite d'études éventuelle |
|-------------------------------|
| |
| |
| |

Pour toute question ou demande concernant le code ROME, vous pouvez consulter : <http://www.pole-emploi.fr/candidat/les-fiches-metiers-@/index.jsp?id=681>

2 – 7 Partenariats envisagés

- ➔ *Quels partenariats internes (laboratoires...) et externes sont envisagés ?*
- ➔ *Quel est leur degré de finalisation ?*
- ➔ *Pour toutes questions concernant les conventions, contacter **Aurélié Mialon** : a.mialon@univ-lyon2.fr*

Ce DIU Management Psychologique des Organisations que nous proposons résulte d'une collaboration de longue date entre les équipes de l'Université Grenoble Alpes et de l'Université Lumière Lyon 2. Il s'appuie en particulier sur les travaux menés par les enseignants-chercheurs des deux universités dans le champ de la psychologie du travail et des organisations.

Pour l'UGA : laboratoire LIP/PC2S (EA 4145)

Pour Lyon 2 : laboratoire GRePS (EA 4163)

2 – 8 Equipe de formation

| Nom et Prénom | Grade/Fonction | Composante ou organisme externe de rattachement |
|--------------------------|-------------------------------|---|
| KOUABENAN Rémi | Professeur des universités | Université Grenoble Alpes – UFR SHS |
| SARNIN Philippe | Professeur des universités | Université Lumière Lyon 2 – Institut de Psychologie |
| GANDIT Marc | Maître de conférences | Université Grenoble Alpes – UFR SHS |
| PAULIN Jean-François | Maître de conférences | Université Claude Bernard Lyon 1 – IUT GEA |
| ROUAT Sabrina | Maître de conférences | Université Lumière Lyon 2 – Institut de Psychologie |
| LANEYRIE Elsa | Maître de conférences | Université Lumière Lyon 2 – Institut de Psychologie |
| NTSAME SIMA Murielle | Maître de conférences | Université Grenoble Alpes – UFR SHS |
| LANDRY Aurélie | Maître de conférences | Université Grenoble Alpes – UFR SHS |
| CIPELLELLETTI Emma | Post-doctorante | Université Grenoble Alpes – UFR SHS |
| MANTO-JONTE Juliette | Docteure vacataire | Université Grenoble Alpes – UFR SHS |
| LAMY Sylvaine | Consultante - gérante | GENERA-RH |
| SISCO Cécile | Psychologue - IPRP | Alpes-Santé-Travail |
| ROY-MALGRANGE Marguerite | Psychologue | CIBC 38 |
| LO IACONO Hélène | Consultant RH | UGA/CIBC 38 |
| GIROUD Géraldine | Directrice CCI Formation | CCI Grenoble |
| BOUZON Frédéric | Conseiller emploi/recrutement | Pôle Emploi |

| | | |
|--------------------|---|----------------------------|
| BASIN Sandrine | Conseillère Entreprises | Pôle Emploi |
| RACHIDI Jamal | Consultant Formateur | CBIO |
| BERNENGO Christian | Formateur en management d'équipe et de projet | Christian Bernengo Conseil |
| RAPINIER Raymond | Psychologue du travail consultant | GENERA |

Proportion d'heures assurées par des enseignants de l'université : 70 %

Proportion d'heures assurées par des intervenants professionnels : 30 %

3. ORGANISATION DE LA FORMATION

III – 1 Liste des unités d'enseignements proposées

Indiquez la liste des Unités d'Enseignements proposées :

| N° UE | Intitulé de l'UE | Responsable UE | |
|------------|--|---------------------------------------|---|
| UE1 | Méthodologie de la recherche, audit organisationnel et psychotechnique -Introduction aux tests psychotechniques : 6h CM -Audit social : 12 CM + 6h TD -Méthodologie de la recherche : 6h CM + 18h TD | GANDIT Mac (UGA) | Nb h CM : 24 Nb h TD : 24 Nb h TP : Nb h éq TD : |
| UE2 | Cognition, implication organisationnelle et changement comportemental -Influence sociale : 6H CM -Attribution causale : 6h CM -Normes et stéréotypes 6 h CM + 6h TD -Psychologie des groupes : 6h CM + 6h TD -Engagement et implication : 12h CM | NTSAME SIMA Murielle (UGA) | Nb h CM : 36 Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD : |
| UE3 | Evaluation et Gestion des parcours professionnels -Recrutement : 12h CM + 6h TD -Appréciation du personnel : 6 h CM + 6h TD -Insertion et reconversion : 3h CM + 3h TD -Bilan de compétences : 3h CM + 3h TD -Gestion des carrières : 3h CM et 3h TD | KOUABENAN Rémi (UGA) | Nb h CM : 27 Nb h TD : 21 Nb h TP : Nb h éq TD : |
| UE4 | Communication et gestion des relations sociales dans le travail -Communication dans le travail : 12h CM -NTIC : 6h CM + 6h TD -Gestion des conflits : 15h CM -Relation de service : 6h CM -MBTI construction d'équipe : 6h TD | LANDRY Aurélie (UGA) | Nb h CM : 33 Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD : |
| UE5 | Mobilisation et management psychologique des organisations -GPEC : 6h CM + 6h TD -Motivation : 6h CM -Leadership : 6h CM -Prise de décision : 6h CM -Gestion du changement : 6h CM -Le métier de consultant : 6h TD | MANTO JONTE Juliette (UGA) | Nb h CM : 30 Nb h TD : 12 Nb h TP : Nb h éq TD : |

| | | | |
|------------|---|---|---|
| UE6 | Ergonomie, management des conditions de travail et du changement organisationnel -Ergonomie : 12h CM + : 6h TD -Santé, hygiène et sécurité : 12 h CM + 6h TD -Changement organisationnel : 6h CM + 6h TD | LANEYRIE Elsa (UL2) | Nb h CM : 30 Nb h TD : 18 Nb h TP : Nb h éq TD : |
| UE7 | Psychopathologies au travail, risques psychosociaux -Modèle du stress : 4h CM+ 8h TD -Psychodynamique au travail : 4h CM et 8h TD -Violences et harcèlement : 6h CM -Prévention des RPS : 6h CM + 6hTD | SARNIN Philippe (UL2) | Nb h CM : 20 Nb h TD : 22 Nb h TP : Nb h éq TD : |
| UE8 | Stages /mémoire Suivi, validation et méthodologie des stages | Collectif : Murielle Ntsame Sima, Juliette Manto Jonte, Rémi Kouabenan, Aurélie Landry, Elsa Laneyrie, Philippe Sarnin | Nb h CM : Nb h TD : 24 Nb h TP : Nb h éq TD : |
| | | TOTAL | Nb h CM : 200 Nb h TD : 145 Nb h TP : Nb h éq TD : 445 |

Total = 345 heures de présentiel, soit 200h CM et 145h TD, et un stage.

III-2 Organisation des enseignements

Période de la formation :

La formation du DIU s'étale du mois d'octobre de chaque année au mois de juin/juillet.

Durée de la formation :

L'obtention du diplôme du DIU se fait en une année universitaire par l'obtention des 8 UE qui le composent. Cependant, un étudiant peut très bien choisir de ne suivre que quelques modules ou UE. Ceux-ci sont alors capitalisables dans la limite de 2 ans maximum.

Volume horaire de la formation :

Cette formation est organisée en 8 Unités d'enseignement (U.E.) capitalisables, représentant 345h de cours en présentiel et 84h de travaux personnels individuels ou collectifs (soit 12 heures par UE pour les 7 UE de cours, il y avait 114 heures précédemment) plus 1 UE de stage encadrée par un tuteur. Les cours sont répartis en 7 UE

dont 4 UE de 48h, 2UE de 42h et 1UE de 45h. Les cours sont organisés sur des semaines de 5 jours, à raison d'une semaine (environ) de cours planifiée par mois sur 10 mois.

Durée du stage :

1 mois pour les étudiants salariés, 3 mois pour les étudiants non-salariés.

Période : au choix du stagiaire, en alternance avec les cours ou après les cours en juillet-août.

Tout stage fait l'objet d'une convention. En fonction de la durée, du lieu de stage et de la nature de l'établissement, il donne éventuellement lieu à gratification par application des dispositions légales et réglementaires en cours.

Voir annexe 1 : fiches UEs

4. EVALUATION

- 1 Modalités de contrôle des connaissances :** *Indiquez pour chaque UE les modalités de contrôle, les coefficients appliqués et les modalités de validation du diplôme*

La compensation peut-elle s'appliquer au diplôme ?

☐ **Non**

Des conditions d'assiduité s'appliquent elles ?

☐ **Oui**

Remarques éventuelles sur les modalités d'obtention du diplôme :

Cette formation est organisée en 8 Unités d'enseignement (U.E.) capitalisables.
Les UE peuvent être acquises indépendamment les unes des autres. L'ensemble permet d'obtenir 60 crédits "ECTS" à raison de 6 ECTS par UE et 18 ECTS pour le stage.
Chaque UE doit être validée pour obtenir le diplôme (pas de compensation entre UE).

IV – 2 Jury

→ Indiquez la composition du jury. Celle-ci devra également faire l'objet d'un arrêté séparé.

| FONCTION ou QUALITE | NOM - prénom (si connu) |
|----------------------|----------------------------|
| Président | KOUABENAN Rémi (UGA) |
| Co-président | SARNIN Philippe (UL2) |
| Membre universitaire | LANDRY Aurélie (UGA) |
| Membre universitaire | NTSAME SIMA Murielle (UGA) |
| Membre universitaire | LANEYRIE Elsa (UL2) |
| Membre praticien | LAMY Sylvaine |
| Membre praticien | CISCO Cécile |

IV – 3 Evaluation des enseignements

→ Décrivez le processus d'évaluation des enseignements, notamment dans le cadre de formations proposées à des professionnels : modalités de retour d'expérience, appréciation du réinvestissement des acquis dans l'environnement de travail,...

- Bilan de fin d'année
- Conseil de perfectionnement
- Suivi (par enquête) de l'insertion des titulaires du DIU

5. DETERMINATION DU COUT ET TARIF PROPOSE

La matrice budgétaire permet de déterminer le coût de la formation et ensuite, par simulations, de définir le tarif de la formation et le seuil d'ouverture.

Les tarifs comprennent les droits nationaux qui varient selon le niveau des formations.

Tarif candidats financés :

3600 €/DU

Seuil d'ouverture proposé :

10 stagiaires/étudiants

Tarif candidats individuels :

1000 €/DU

Seuil d'ouverture proposé :

5 stagiaires/étudiants

Joindre la matrice budgétaire dûment complétée

Voir fichier excel joint

La formation fera également l'objet d'une évaluation régulière dans le cadre de l'évaluation des enseignements, au même titre que les diplômes nationaux.

ANNEXE 1 : FICHES UNITES D'ENSEIGNEMENT

UE1 - Méthodologie de la recherche et d'intervention (24h CM + 24h TD)

Intervenants : Cécile Sisco, Sylvaine Lamy, Emma Cippelletti / M. Gandit

Objectifs pédagogiques et opérationnels

Ce cours vise à former les étudiants aux méthodes et techniques de recherche et d'intervention en psychologie du travail. Il vise notamment à permettre d'appréhender spécificités de la recherche en psychologie du travail et les méthodes de recueil et de traitement des données. Il vise à favoriser l'acquisition d'une méthodologie d'intervention en entreprise de type audit social ou consulting dans une visée de santé au travail et de performance ainsi dans l'accompagnement des organisations dans des démarches de diagnostic et d'amélioration. Il ambitionne enfin de permettre aux étudiants d'acquérir des connaissances liées à la définition et l'utilisation des tests psychologiques (psychotechniques et de personnalité) et d'intégrer et comprendre leur plus-value durant un processus de recrutement.

Contenu :

- Introduction aux tests psychotechniques (Origine et historique de l'élaboration des tests, méthodologies d'élaboration et d'étalonnage, différentes formes de tests et finalité, applications pratiques dans le monde du travail, etc.)
- Méthodologie de la recherche (spécificités de la recherche en psychologie du travail, différentes méthodes de recueil des données, l'enquête par questionnaire, introduction au traitement des données par l'utilisation d'un logiciel spécifique (SPSS), etc.)
- Audit social et stratégique (différents types d'audit et méthodologies d'intervention, Approche, posture et positionnement du psychologue du travail, exercices et mises en situation pratiques, etc.)

Compétences acquises :

1. Connaître les différents outils de recherche disponibles et savoir les mettre en œuvre
2. Connaître les différents types de dispositifs d'intervention en consulting pouvant être déployés en entreprise (diagnostic psychosocial, diagnostic psycho-organisationnel, analyse stratégique, démarches participatives...)
3. Savoir recueillir, analyser et reformuler une commande, une demande d'intervention
4. Construire une offre de service et formaliser une proposition d'intervention
5. Acquérir une méthodologie globale d'intervention (démarche, outils, livrables)
6. Adapter sa démarche et ses outils en fonction des terrains et contextes professionnels
7. Définir et asseoir sa posture professionnelle de consultant (approche, rôle, déontologie, etc.)
8. Repérer les freins, écueils et leviers possibles à la conduite d'une démarche de consulting ou de diagnostic psycho-organisationnel
9. Permettre aux étudiants d'acquérir des connaissances liées à la définition et l'utilisation des tests psychologiques (psychotechniques et de personnalité) et d'intégrer et comprendre la plus-value durant un processus de recrutement.

Pédagogie :

Cours magistraux, TD, exercices et mises en situation pratiques.

UE2 : Cognition, implication organisationnel et changement comportemental (36h CM + 12h TD)

Intervenants : Murielle Ntsame Sima, Philippe Sarnin, Cécile Sisco

Objectifs pédagogiques et opérationnels

Ce cours vise à permettre aux étudiants de cerner les processus psychologiques qui se jouent dans les groupes et particulièrement dans les groupes de travail. Il ambitionne de transmettre aux étudiants les principaux courants et concepts de la psychologie des groupes, leur apprendre à maîtriser les différentes méthodes d'observation des groupes. On y développe également les processus d'influence sociale ainsi que les processus d'élaboration des normes sociales et des stéréotypes et leur impact sur les attitudes et les comportements. Un autre objectif, très important, c'est la maîtrise des concepts d'implication et d'engagement au travail qui sont des leviers importants de performance et d'accomplissement, tout comme les processus d'attribution causales qui peuvent être des freins ou des moteurs à l'action.

Contenu

- Psychologie de groupes (définitions, caractéristiques des groupes, dynamique des groupes, méthodes d'étude des groupes, etc.)
- Influence sociale (processus et mécanismes, lien entre processus d'influence et prise de décision en groupe, techniques d'influence sociale, etc.)
- Normes et stéréotypes (différentes approches du concept de « norme » et domaines d'application, origine, différentes formes et conséquences des stéréotypes en milieu de travail, influence des normes sociales et des stéréotypes sur le jugement social et le comportement, etc.)
- Engagement et implication (origine, différents types d'engagements, distinction engagement/implication, lien engagement et implication avec l'accompagnement au changement et le bien-être au travail, etc.)
- Attributions causales (historique, définitions, enjeux et processus psychologiques mobilisés, apport pour les problématiques en entreprise : santé au travail, évaluation des risques, analyse de « situations-problèmes », accompagnement au changement, management, expertises, etc.)

Compétences acquises

Être capable de :

- appréhender les facteurs essentiels caractérisant les groupes de travail
- maîtriser les enjeux de la dynamique de group
- construire des méthodes d'observation pertinentes des groupes
- maîtriser les techniques d'influence et leurs conséquences dans le contexte professionnel
- comprendre l'impact des normes, valeurs, stéréotypes, préjugés et discriminations sur la vie en société et dans le monde du travail
- repérer les phénomènes d'attributions causales pouvant apparaître au quotidien au travail et leurs impacts possibles sur le travail, la santé-sécurité au travail et les relations professionnelles
- repérer et mobiliser les facteurs pouvant favoriser l'engagement et l'implication au travail (sens, reconnaissance, perspectives d'avenir...) très utile par exemple dans le cadre de l'accompagnement des démarches de changement dans une organisation.

Pédagogie :

Cours magistraux, Illustrations pratiques, outils d'évaluation, Exercices pratiques

UE3 : Evaluation et Gestion des parcours professionnels (27h CM + 21h TD)

Intervenants : Sandrine Basin, Géraldine Giroud-Soto, Christelle Di Tomaso, Rémi Kouabenan

Objectifs pédagogiques et opérationnels

Ce cours ambitionne de transmettre aux étudiants les techniques d'évaluation et de gestion des parcours professionnels dans une organisation. Pour ce faire, il aborde les problématiques et les techniques d'évaluation des compétences lors d'un bilan, d'un recrutement, d'une séance d'appréciation du personnel, dans le cadre d'une évolution de carrière ou d'une démarche d'insertion ou de reconversion

Contenu

- Bilan de compétences (intérêt, définition d'une prestation, méthodes, travail sur des cas pratiques en groupe, etc.)
- Techniques et pratiques du recrutement (objectifs du recrutement et place dans la gestion des RH, différentes phases d'un recrutement, principes juridiques applicables à l'évaluation et aux méthodes de recrutement, portée et limites des différentes techniques de recrutement, pratique de l'entretien d'embauche, etc.)
- Appréciation du personnel (Historique, cadre légal et enjeux, Outils majeurs dans l'orientation et l'évaluation des RH, Stratégie d'entreprise et évaluation du personnel, Les biais dans l'évaluation du personnel, techniques d'entretien d'évaluation RH, etc.)
- Gestion des carrières (dispositifs pour les salariés, les demandeurs d'emploi, réforme de la formation professionnelle en cours, etc.)
- Insertion et reconversion (aspects psychologiques de la recherche d'emploi, connaître les intervenants du secteur, leurs rôles et leurs interactions, méthodologie en conseil pour l'orientation professionnelle et pour la recherche d'emploi, etc.)

Compétences acquises

Être capable de :

- Cerner les apports du bilan de compétence et s'essayer à des cas pratiques dans le cadre de travail en groupe
- Comprendre la portée du recrutement et les difficultés ou responsabilités que cela comporte
- Avoir une approche humaine et respectueuse du candidat
- Appréhender la portée et les limites des différentes techniques de recrutement afin d'opérer un choix judicieux.
- Maîtriser la pratique de l'entretien d'embauche
- Intégrer et maîtriser les outils d'évaluation RH dans vos pratiques en entreprise
- Cerner les différents dispositifs et méthodologies à l'œuvre dans le conseil pour l'orientation professionnelle et pour la recherche d'emploi
- comprendre les différents circuits en lien avec l'évolution de carrière, pour les publics salariés et demandeurs d'emploi

Pédagogie :

Cours magistraux, exercices ou cas pratiques, simulations d'entretiens, mises en situation.

UE4 : Communication et gestion des relations sociales dans le travail (33h CM + 12h TD)

Intervenants : Aurélie Landry, Elsa Laneyrie, Hélène Lo Iacono, Rémi Kouabenan, Jamal Rachidi,

Objectifs pédagogiques et opérationnels

Ce cours offre aux étudiants des concepts et outils pour cerner l'importance des processus de communications dans les relations interpersonnelles en entreprise en explicitant les processus en jeu dans la psychologie de la communication ainsi que les pièges à éviter. Ce faisant, il vise à sensibiliser les étudiants à l'impact des conflits interpersonnels et organisationnels sur la vie dans et de l'organisation ainsi que sur les performances de celle-ci et à leur fournir des outils pour les gérer et résoudre. Il souligne les particularités des métiers dits de « relations de service » pour pouvoir cerner les enjeux de santé et de performance des salariés du secteur et montre comment les nouveaux environnements de travail médiatisés peuvent affecter et transformer les pratiques professionnelles, le rapport au travail et aux autres.

Contenu

- Communication dans le travail (importance et fonction de la communication dans l'organisation, différents types de communications et processus en jeu, pièges ou obstacles psychologiques à la communication, critères ou qualité d'une bonne communication, etc.)
- NTIC (Contexte général des TIC, management et nouvelles technologies, conditions d'adoption, d'acceptation ou de rejet de ces nouveaux modèles de travail (principaux modèles)
- Gestion des conflits (Pourquoi s'intéresser aux conflits dans l'organisation ? Rôle/Fonctions et conséquences des conflits, mesure et diagnostic de la conflictualité, méthodes de traitement et de résolution des conflits, pratique de la médiation, étude de cas, etc.)
- Relation de service (modèles théoriques d'analyse de la relation de service, la relation de service comme le résultat du travail de salariés en lien avec l'utilisateur, cas particulier de la relation avec l'utilisateur, étude de cas, etc.)
- MBTI construction d'équipe (Contexte, enjeux et origines des outils typologiques, méthodes et techniques, règles éthiques et code de déontologie, etc.)

Compétences acquises

Être capable de :

- cerner les enjeux et les obstacles à une bonne communication dans l'organisation et savoir les gérer
- diagnostiquer et repérer une situation conflictuelle et anticiper le conflit
- Appréhender les différents outils de gestion et de résolution
- Être capable de conduire une médiation dans une situation conflictuelle
- connaître les particularités des métiers dits de « relations de service » pour pouvoir cerner les enjeux de santé et de performance des salariés du secteur
- Identifier les effets des TIC sur les individus, les collectifs et les organisations
- Développer des connaissances et réflexions sur les nouveaux environnements de travail et cerner les outils méthodologiques et théoriques permettant de comprendre l'acceptation ou non des TIC en organisation
- analyser et mettre en œuvre une intervention de consultant, basée sur le MBTI ou le GOLDEN

Pédagogie :

Cours magistraux, études de cas, simulations filmées, supports divers (vidéos, étude de cas, articles).

UE5 : Mobilisation et management psychologique des organisations (30 h CM + 12h TD)

Intervenants : Christian Bernengo, Aurélie Landry, Juliette Manto Jonte, Murielle Ntsame Sima

Objectifs pédagogiques et opérationnels

Ce cours a pour but de sensibiliser les étudiants aux concepts et outils à mettre en œuvre pour mobiliser ou motiver les salariés autour d'un projet d'organisation ou d'entreprise. Il aborde de ce fait les différentes théories et facteurs de la motivation, les enjeux des différentes pratiques de leadership et les processus en jeu dans la prise de décision ainsi que les différentes approches de la prise de décision. Il fournit un ensemble de connaissances théoriques et méthodologiques permettant de comprendre, d'anticiper et d'accompagner la gestion prévisionnelle du personnel (GPEC) et pour faire face aux évolutions et changements. Il donne une vision du métier et de la posture de consultant dans l'accompagnement des organisations.

Contenu

- Motivation (la motivation au travail et ses concepts voisins, différentes théories de la motivation, problèmes actuels de la motivation au travail, etc.)
- Leadership (approches classiques et contemporaines du concept de leader, pratique du leadership à travers des valeurs féminines et masculines (leadership mixte), l'autorité dans la gestion des conflits interpersonnels et des situations de travail critique, etc.)
- Prise de décision (étapes du processus décisionnel, différentes approches de la prise de décision, différents types et contextes de décision, etc.)
- Gestion du changement (constitution d'une démarche d'accompagnement et mobilisation des acteurs des entreprises, intérêt des objets intermédiaires dans l'animation d'un groupe de travail et de pilotage, Apports de la simulation de l'activité future, etc.)
- GPEC (cadre réglementaire, méthodologie de gestion des compétences, outils pour élaborer un référentiel de compétences, pilotage d'un projet de gestion des compétences GPEC, gestion des compétences et évaluation des potentiels, etc.)
- Le métier de consultant (cadre et "règles du jeu", différentes formes et facettes du métier et leurs impacts, posture du consultant, bilan et plan d'action personnel, etc.)

Compétences acquises

Être capable de :

- identifier les facteurs de motivation ou de démotivation chez des salariés
- définir et mettre en place une politique de motivation adaptée à une organisation spécifique
- constituer une démarche d'accompagnement et de mobilisation des acteurs des entreprises autour d'un projet.
- appréhender les enjeux et les étapes des processus décisionnels et leur impact dans la mobilisation du personnel
- connaître les bonnes pratiques de leadership pouvant permettre la construction des relations de confiance et faciliter l'adhésion des équipes de travail autour de visions communes
- Mettre en œuvre un système de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC
- acquérir une vision exhaustive et réaliste du métier de consultant et de ses différentes formes d'exercice.

Pédagogie :

Cours magistraux, TD

UE6 : Ergonomie, management des conditions de travail et du changement organisationnel (30 h CM + 18 h TD)

Intervenants : Aurélie Landry, Rémi Kouabenan, Raymond Rapinier

Objectifs pédagogiques et opérationnels

Ce cours a pour but de sensibiliser les étudiants aux apports de l'ergonomie à l'analyse de l'activité et des conditions de travail. Il fait une part importante à l'apport de la psychologie du risque à l'analyse et la prévention des accidents et des risques professionnels. Il propose des outils pour comprendre les situations de travail et mettre en place une intervention visant à introduire un changement organisationnel et comportemental.

Contenu

- Ergonomie (présentation et définition des objectifs de l'ergonomie, notions de travail prescrit, travail réel, écart Tâche et Activité, méthode d'analyse de l'activité par observations directes, analyse des données : chronique d'activité, validation avec les opérateurs, etc.)
- Santé, hygiène et sécurité (*Importance de l'étude des accidents et des risques du point de vue de la psychologie, aperçu des études de psychologie sur la sécurité, Croyances, diagnostic et prévention : Intérêt et objectifs, explication naïve de l'accident et prévention, perception des risques et sécurité, méthodologie et exercices de rédaction de messages de prévention à partir des croyances, explications naïves et perceptions, etc.*)
- Changement organisationnel et comportemental (processus psychologiques à l'œuvre lors de changement, enjeux et objectifs du changement, différents types de changement, cadrage du projet de changement, méthodes pour accompagner le changement comportemental, posture du pilote du changement, etc.)

Compétences acquises

Être capable de :

- s'approprier les notions et méthodes de l'ergonomie pour réaliser l'analyse de l'activité
- mobiliser les observations pour expliquer une difficulté de santé ou de performance au travail
- Appréhender la place et le rôle de la psychologie du risque dans la compréhension et le changement de comportement en matière de sécurité
- cerner les freins ou les leviers à l'implication dans les campagnes de prévention
- concevoir un message de prévention ciblé d'après les croyances, perceptions et explication naïves ou spontanée et d'après le risque (prévention ciblée et sur-mesure)
- Comprendre les processus qui sont à l'œuvre dans le changement organisationnel et ceux qui peuvent faciliter le changement comportemental
- analyser les situations, identifier les niveaux d'acteurs qui sont interpellés lors des changements
- cerner les jeux d'acteurs et sauvegarder l'indépendance et la neutralité du consultant
- Connaître différents outils et techniques et savoir les mettre en œuvre

Pédagogie :

Cours magistraux, TD, exercices de rédaction de messages de prévention, illustrations par des films, analyse de situations au travers d'études de cas et d'expériences partagées, mises en situation.

UE7 : Psychopathologies au travail, risques psychosociaux (20h CM + 22h TD)

Intervenants : Jean-François Paulin, Sabrina Rouat, Philippe Sarnin

Objectifs pédagogiques et opérationnels

Ce cours vise à permettre aux étudiants de Connaître les principaux courants de la psychopathologie du travail et comprendre les caractéristiques et les apports de la psychodynamique du travail.

Il s'agit d'apporter des connaissances au stagiaire sur les modalités de saisie par les dispositifs juridiques des faits de violence physique et psychique dans un contexte de travail salarié.

- Connaître les différents modèles psychologiques du stress en contexte professionnel
- Maîtriser les principaux instruments de mesure du stress professionnel
- Connaître les facteurs sur lesquels agir pour diminuer le stress professionnel
- Être capable de mettre en œuvre une intervention relative aux risques psychosociaux

Contenu

- Les modèles généraux du stress, la gestion individuelle du stress, données internationales sur le stress
- Les modèles du stress professionnel
- La gestion collective du stress : agir sur l'organisation du travail pour prévenir et diminuer le stress
- Les principaux repères de la psychodynamique du travail : Identité, subjectivité, plaisir/souffrance, normalité/pathologie, collectifs de travail et coopération, stratégies individuelles et collectives de défense, psychopathologies du travail, décompensations, dépression réactionnelle, enquête en psychodynamique
- Les différents intervenants en matière de santé et sécurité au travail
- Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail et plus particulièrement l'obligation de prévention et les obligations qui en découlent (établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels, du plan de prévention)
- Les responsabilités de l'employeur et du salarié
- Les règles applicable aux risques psychosociaux et notamment au stress et au harcèlement moral
- Le modèle tension/régulation
- Les différents dispositifs de prévention des risques psychosociaux et leur mise en œuvre en entreprise

Compétences acquises

Être capable de :

- maîtriser les modèles de Karasek et de Siegrist
- comprendre et être capable d'agir sur les facteurs de stress pour les niveaux individuels, groupaux et organisationnels
- maîtriser les principaux concepts de la psychodynamique du travail
- les mobiliser dans l'analyse de situations de souffrance au travail
- comprendre les enjeux d'une intervention individuelle ou groupale dans les cas de souffrance au travail
- faire des liens avec les autres modèles de compréhension (stress)
- identifier les acteurs impliqués dans l'analyse d'une situation de violence au travail
- envisager et d'évaluer les responsabilités juridiques des parties en cause
- proposer un cadre d'action pour une intervention visant à supprimer les facteurs de risque conduisant aux violences.
- maîtriser les outils et méthodes d'intervention dans le diagnostic et la gestion des risques psychosociaux

Pédagogie :

Cours magistraux, études de cas, outils d'évaluation, exercices pratiques de conception d'une intervention.

UE8 : Stage et mémoire (24h TD + accompagnement individuel)

Intervenants (direction de mémoire) : Murielle Ntsame Sima, Juliette Manto Jonte, Rémi Kouabenan, Aurélie Landry, Elsa Laneyrie, Philippe Sarnin

Objectifs du stage

Ce stage vise à permettre à l'étudiant en situation quasi professionnelle d'analyser des situations concrètes et/ou de mettre en place des actions dans un milieu professionnel, d'appréhender la place de la psychologie dans l'étude et la solution des problèmes organisationnels et de mettre en pratique les concepts et méthodologies qu'il a appris lors de sa formation. Il doit permettre également à l'étudiant de réaliser une recherche-intervention sur une question qui intéresse l'organisation en s'appuyant sur un des cadres théoriques qu'il a appris pour analyser des situations concrètes de terrain. Pour cela l'étudiant doit dans la mesure du possible définir une problématique après un état de la question, des hypothèses de départ, les opérations concrètes, les traitements de données, l'exposition des résultats et leur discussion.

La durée du stage est d'un mois au total pour les personnes en activité professionnelle et de trois mois pour les autres.

Contenu du cours

- Analyse et reformulation de la demande ~~quand il y en a~~
- Recherche de terrain et « négociation » d'un sujet avec une l'organisation
- Définition des modalités d'intervention
- Mise en place d'une méthodologie (hypothèses, méthodes de recueils des données, etc.)
- Réalisation du recueil des données (observations, entretiens, questionnaires, etc.)
- Analyse et discussion des résultats, puis conclusions
- Rédaction du rapport de stage (qui fera l'objet d'une soutenance devant un jury)
-

Compétences acquises

Être capable de :

- Répondre à une demande d'une organisation
- Faire une analyse et reformuler la demande en s'appuyant sur les concepts et méthodes de la psychologie du travail et de l'ergonomie
- Délimiter son propre champ de compétences
- Analyser les enjeux et points de vue des différents acteurs
- Participer à la co-construction du cahier des charges
- Négocier les conditions d'intervention
- Définir un cadre qui garantit le respect de la déontologie et le respect de la confidentialité
- Adopter une posture neutre entre salariés et direction
- Exploiter les différents concepts théoriques et démarches méthodologiques
- Elaborer et valider les outils de recueil de données,
- Construire, argumenter et vérifier des hypothèses de travail,
- Connaître les méthodes d'analyse de données
- Interpréter les résultats obtenus en s'appuyant sur les modèles théoriques de la psychologie du travail et de la psychologie sociale,
- Concevoir un plan d'amélioration des situations observées,
- Réaliser un rapport écrit et un support de présentation orale pour la restitution des résultats à des décideurs

Pédagogie :

L'étudiant.e est accompagné dans sa réflexion par un directeur ou une directrice de mémoire. Le mémoire écrit fait l'objet d'une soutenance orale devant un jury comprenant deux enseignants-chercheurs.

Des apports méthodologiques sont apportés lors des séances collectives de présentation des travaux des étudiants.e.s.

ANNEXE 2 : Correspondance Blocs compétences - programme formation DIU

| No blocs compétences | Intitulé blocs de compétences | Partie du programme d'enseignement concernée |
|----------------------|---|--|
| 1 | Diagnostic de la politique des ressources humaines | UE1, UE2, UE6 |
| 2 | Administration du personnel et gestion des carrières | UE3, UE5, UE6 ? |
| 3 | Mise en place d'une Politique de recrutement | UE1, UE3 |
| 4 | Maîtrise du management des compétences | UE3 et UE4 |
| 5 | Communication, mobilisation et gestion des relations sociales au travail | UE2, UE4, UE5 |
| 6 | Accompagnement et conduite du changement organisationnel | UE2, UE5, UE6 |
| 7 | Etablissement des relations avec ses partenaires | UE2, UE4 |
| 8 | Diagnostic et proposition d'un management des conditions de travail | UE1, UE6, UE7 |
| 9 | Analyse et prévention des accidents et des risques professionnels | UE1, UE6, UE7 |
| 10 | Analyse et prévention de la santé mentale et des risques psychosociaux au travail | UE1, UE6, UE7 |
| 11 | Intervention et conseil en management psychologique en organisation | UE1 à UE8 |

Regroupements possibles des blocs :

- A. Diagnostic et management psychologique des ressources humaines : 1, 2, 3, 4
- B. Intervention et accompagnement psychosociologique du changement social : 5, 6, 7, 11
- C. Diagnostic et prévention des risques professionnels : 8, 9, 10

Dossier de demande d'enregistrement au RNCP

Résumé descriptif de la certification

Le DIU que nous proposons est le fruit d'une longue collaboration entre les équipes de psychologie du travail de l'université Grenoble Alpes et celle de l'université Lumière Lyon2. Il résulte en fait de la transformation du DU consultant en organisation (facteur humain et changement), lui-même issu d'autres DU animés par ces mêmes équipes depuis 2001 (voir ci-dessous). Ce DIU est ouvert aux titulaires d'un master ou d'une maîtrise, qu'elle que soit la discipline. De ce fait, il ne délivre pas le titre de psychologue qui suppose d'avoir au préalable une licence et une maîtrise en psychologie. Cette certification répond à une demande de nombreux cadres et ingénieurs amenés à prendre des responsabilités dans la gestion et le management de groupes humains et qui cherchent donc à compléter leurs compétences techniques initiales par une formation aux différents aspects des comportements humains en organisation. Elle vise à apporter des compétences complémentaires en matière de management des dimensions psychologiques du travail et des organisations à des professionnels ayant des responsabilités de management ou en situation de reconversion.

Numéro de dossier : 1760 - DIU Management Psychologique des Organisations

Entité certificatrice :

UNIVERSITE GRENOBLE

ALPES Statut : En rédaction

Identification de la certification

Nom commercial de l'entité, le cas échéant : Université Grenoble Alpes

Nom du déposant : ADILSON DA COSTA RODRIGUES

Site internet : <https://www.univ-grenoble-alpes.fr/>

Type : Titre à finalité professionnelle

Intitulé : DIU Management Psychologique des Organisations

Nomenclature du niveau de qualification : Niveau 7 (Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles)

Code(s) NSF : 315 : Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

Formacode(s) : 33054 : ressources humaines

Fiches ROME les plus proches : M1502 (Développement des ressources humaines) et M1503 (Management des ressources humaines)

RNCP - Friday 07 June 2019

Numéro de dossier: 1760 - DIU Management psychologique des organisations

Renouvellement : Transformation DU consultant en organisation en DIU Management Psychologique des Organisations afin d'officialiser le co-portage du diplôme avec Lyon, co-portage qui se fait en réalité depuis 2001, et de bénéficier d'une meilleure visibilité et publicité au niveau de la carte des formations des deux universités. Historiquement, le premier diplôme du genre a été créé par les mêmes équipes à la rentrée 2001-2002 sous l'appellation de CESS Management Psychologique des organisations (CESS MPO) qui deviendra de 2008 à 2012, le DESP (Diplôme d'Etudes Supérieures Professionnalisées) Manager RH, Spécialité Management Psychologique des Organisations (DESP MPO) certifié RNCP, niveau 1 en 2008), qui fera place en 2013-2014 et 2014-2015 au DU Management Psychologique des Organisations (DU MPO) et enfin depuis la rentrée 2015-2016 à 2019, le diplôme deviendra DU Consultant en organisation : facteur humain et changement (RNCP, niveau 1 en 2013).

Taux d'insertion global moyen à 6 mois : en cours

Interlocuteur en charge du dossier

Pour l'Université Grenoble Alpes :

Civilité : Madame

Nom : Rocton

Prénom : Sonia

Fonction : Directrice administrative UFR SHS

Téléphone : 0476825663 ; **Email** : Sonia.Rocton@univ-grenoble-alpes.fr

Ou Professeur Rémi Kouabenan,

Responsable pédagogique

Téléphone : 04 76 82 56 29 ; **Email** : remi.kouabenan@univ-grenoble-alpes.fr

Pour l'université Lumière Lyon 2 :

Madame Fatima KHEZZAR, Chef des Services Administratifs et Financiers de l'Institut de Psychologie,

04 78 77 23 19, fatima.khezzar@univ-lyon2.fr

Professeur Philippe SARNIN, 04 78 77 23 27, philippe.sarnin@univ-lyon2.fr

Certificateur(s) et signataire(s)

| Nom légal de l'entité | Site internet |
|-----------------------------|--|
| - UNIVERSITE GRENOBLE ALPES | -. https://www.univ-grenoble-alpes.fr |

Partenaires

| Nom légal du partenaire | Adresse du partenaire | Nom du responsable légal | Rôle du partenaire |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------------|--------------------|
| Université Lumière Lyon 2 | 86 rue Pasteur, 69007 Lyon | - Nathalie DOMPNIER, Présidente | - coportage |

Résumé du référentiel

Ces éléments ont vocation à être publiés sur le site public.

Objectifs et contexte de la certification :

La dimension humaine dans la gestion des organisations modernes occupe une place importante. L'évolution technologique, l'évolution des mentalités et des attitudes face au travail, mais aussi la conjoncture économique et les nécessités de la concurrence, posent sans cesse des problèmes nouveaux aux organisations et leur imposent des changements pour lesquels la part humaine est essentielle. Les connaissances de la psychologie et particulièrement celles issues de la psychologie du travail, de la psychologie sociale, de la psychologie des organisations et de l'ergonomie cognitive s'affirment de plus en plus comme étant des ressources incontournables. Ces connaissances évoluent et apportent, avec la recherche, des solutions sans cesse renouvelées aux problèmes liés à l'évolution des organisations.

De telles connaissances sont proposées dans les formations classiques des Masters de psychologie du travail. Mais ces formations, qui délivrent le titre de psychologue, restent inaccessibles aux professionnels des ressources humaines et du conseil non titulaires d'une licence et d'une maîtrise de psychologie, mais dont les pratiques nécessiteraient l'acquisition de connaissances ou de compétences dans les domaines cités.

Ce diplôme, spécialement créé pour les professionnels des ressources humaines et du conseil, ainsi qu'à ceux qui aspirent à de telles fonctions, vise à leur donner des éléments pour éclairer ou consolider leurs pratiques. Il offre également un cadre de perfectionnement aux psychologues en exercice soucieux d'acquérir des compétences nouvelles ou complémentaires par rapport à leur formation de base. Il se démarque des Masters en ceci qu'il est ouvert aux professionnels et aux étudiants de tous horizons disciplinaires et ne délivre pas le titre de psychologue.

RNCP - Friday 07 June 2019

Numéro de dossier: 1760 - DIU Management psychologique des organisations

Une étude de marché préalable à l'ouverture du premier diplôme sur lequel s'appuie le DIU (CESS Management psychologique des organisations), a été réalisée en 2001.

En effet, il faut noter que le DIU Management Psychologique des Organisations que nous proposons, résulte d'une collaboration de longue date entre les équipes de l'Université Grenoble Alpes et de l'Université Lumière Lyon2. En effet, depuis 1999, les équipes de psychologie du travail de Lyon et celles de Grenoble ont créé le Groupe de Recherche en Ergonomie et Psychologie du Travail – Rhône Alpes (GRESYT-RA), dans le cadre duquel ils organisent des journées d'étude alternativement à Lyon et à Grenoble sur des thématiques d'actualité dans la discipline. Le DIU que nous proposons prend la suite du DU consultant en organisation né de cette collaboration et qui a lui-même connu plusieurs appellations jusqu'à ce jour, même si les objectifs et les contenus restent les mêmes.

Historiquement, le premier diplôme du genre a été créé par les mêmes équipes à la rentrée 2001-2002 sous l'appellation de CESS Management Psychologique des organisations (CESS MPO) qui deviendra de 2008 à 2012, le DESP (Diplôme d'Etudes Supérieures Professionnalisées) Manager RH, Spécialité Management Psychologique des Organisations (DESP MPO), qui fera place en 2013-2014 et 2014-2015 au DU Management Psychologique des Organisations (DU MPO) et enfin depuis la rentrée 2015-2016 à 2019, le diplôme deviendra DU Consultant en organisation : facteur humain et changement.

Nous souhaitons donc une transformation du DU Consultant en organisation en DIU Management psychologique des organisations (DIU MPO) pour deux raisons principales. Le passage en DIU nous permet de consacrer le co-portage du diplôme avec Lyon, co-portage qui se fait en réalité depuis 2001 mais qui n'est pas officiellement inscrit. Cela nous permet de bénéficier d'une meilleure visibilité et publicité au niveau de la carte des formations des deux universités et d'accroître ainsi l'attractivité du diplôme, mais aussi d'avoir une meilleure répartition des responsabilités. En outre, nous voulons revenir à l'appellation MPO que nous avons adoptée de 2001 à 2015 (soit pendant 14 ans) et qui semble mieux comprise du public que nous visons à travers ce diplôme. En effet, à l'occasion du dernier conseil de perfectionnement tenu le 6 juin 2017 à Grenoble et lors des séances d'évaluation annuelle que nous faisons avec les étudiants de la promotion sortante, il est apparu que depuis ce nouvel intitulé, la formation n'est plus lisible et est donc peu attractive pour la catégorie de professionnels visée. Il ne reflète pas les attentes de ces professionnels qui, pour la plupart, ne souhaitent pas nécessairement devenir des consultants mais acquérir des compétences et des méthodologies en psychologie du travail et en ergonomie sur le management humain, l'accompagnement des changements dans les organisations et la gestion des conditions de travail et de sécurité. Les professionnels visés sont entre autres des personnes en situation de mobilité interne au sein d'une entreprise qui accèdent à des responsabilités d'équipes ou de cadres et ont besoin d'acquérir des compétences en matière de management psychologique de la ressource humaine et des collectifs de travail (ingénieurs, directeurs de production, directeurs d'usine, cadres d'entreprises privées ou publiques, gestionnaires, professionnels qui se regroupent : exemple cabinet d'avocat...), mais aussi des professionnels du conseil et des personnes en reconversion qui veulent se doter de compétences dans le domaine du management psychologique et de la gestion de collectifs humains. L'offre de formation avait été élaborée en fonction des besoins et des attentes exprimées lors de l'étude de marché qui a présidé à la création de ce diplôme.

Il faut noter que c'est un diplôme de niveau bac + 5. Il est inscrit au RNCP, niveau 1, en 2008 puis renouvelé en 2013 (Code(s) NSF : 315, fichier ROME M1502). Nous souhaitons vivement conserver cette reconnaissance et cette inscription RNCP.

À notre connaissance, il n'existe pas de diplôme concurrent dans la région Auvergne – Rhône Alpes. Il n'existe pas non plus au niveau national un DIU identique dans le champ de la psychologie. Au niveau national, on peut citer 2 DU (mais pas de DIU) sur le même champ, à savoir le DU « Ressources Humaines et Psychologie des Organisations » (Université de Bordeaux), le DU « Manager Responsable » (Université de Nantes) et des DU proches, mais plus spécialisés : DU « Psychologie de l'homme au travail, qualité de vie au travail, bien-être et risques psychosociaux » (Université de Strasbourg) et DU

« Risques psychosociaux et qualité de vie au travail » (Université Lille 3).

Activités visées :

- Diagnostiquer la politique des ressources humaines, ses dysfonctionnements et proposer des axes d'amélioration
- Manager une équipe de travail
- Intervenir en matière de sécurité, analyser et prévenir les accidents et les risques professionnels
- Diagnostiquer et proposer un management des conditions de travail et de la qualité de vie au travail
- Accompagner les enjeux humains et piloter des changements organisationnels
- Mettre en œuvre une politique de recrutement et réaliser un recrutement
- Mettre en place une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et de gestion des carrières
- Diagnostiquer les enjeux humains d'une organisation
- Communiquer et gérer les relations humaines en organisation
- Mettre en place des dispositifs visant à renforcer la motivation et le bien-être des membres d'une organisation
- Intervenir dans une organisation, conseiller, répondre à une commande
- Diagnostiquer les psychopathologies au travail (Risques Psychosociaux), analyser les relations entre les organisations du travail et la santé mentale des salariés et construire des dispositifs de prévention ad hoc

Compétences attestées :

- ❖ Maîtriser et comprendre les différentes théories relatives à la gestion psychologique des ressources humaines (leadership, prise de décision, etc.)
- ❖ Comprendre et gérer les conflits et les relations sociales dans le travail
- ❖ Élaborer, mettre en œuvre, exploiter, utiliser et interpréter les outils d'enquêtes, d'audit
- ❖ Maîtriser les différentes techniques et outils de recrutement et d'appréciation du personnel (savoir établir une fiche de poste, mener un entretien d'embauche, etc.)
- ❖ Accompagner l'évolution de carrière des personnes
- ❖ Connaître les théories psychologiques relatives à la cognition et au changement comportemental.
- ❖ Gérer et développer une structure de conseil
- ❖ Savoir conduire un diagnostic ou un audit organisationnel
- ❖ Diagnostiquer les résistances et accompagner un changement organisationnel
- ❖ Comprendre les problématiques d'insertion et de reconversion professionnelle
- ❖ Pouvoir analyser et proposer des mesures pour prévenir un risque du point de vue de la psychologie (prévention des risques professionnels, des risques psychosociaux, de santé, etc.)
- ❖ Savoir évaluer et motiver le personnel ou les collaborateurs autour d'un projet d'entreprise
- ❖ Connaître et comprendre les théories de la psychopathologie au travail (les modèles généraux sur le stress, les théories de la souffrance au travail, les violences au travail,

etc.) et les outils apparentés (outils de gestion du stress, méthodes d'intervention en psychodynamique du travail

Modalités d'évaluation : -

- Mise en situation en situation professionnelle : cas pratiques, enquêtes et études de terrain, rapport, simulation
- Etudes de cas
- Contrôle continu en groupe ou individuel
- Dossier à rendre
- Stage/mémoire : rapport écrit + soutenance

Description des modalités d'acquisition de la certification par capitalisation des blocs de compétences et/ou par équivalence : -

Les blocs de compétences peuvent être acquis indépendamment les uns des autres. Un bloc de compétence acquis l'est définitivement. La certification est obtenue si l'ensemble des blocs de compétences est acquis. Des blocs de compétences peuvent être acquis par équivalence via la procédure de VAE.

Blocs de compétences

| N° du bloc de compétence | Intitulé du bloc | Liste de compétences | Modalités d'évaluation |
|--------------------------|--|--|---|
| Bloc de compétences No 1 | Diagnostic de la politique des ressources humaines | <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre et opérationnaliser les différentes théories psychologiques de motivation du personnel - Réaliser une analyse de politique du personnel et proposer des améliorations - Comprendre les différentes théories du leadership - Savoir repérer sur le terrain les leaders en présence et leurs styles - Comprendre comment opérationnaliser ces théories en contenu de formation et en contenu de coaching - Comprendre comment les décisions sont prises. - Diagnostiquer l'équipe : forces, faiblesses, potentiels - Repérer les styles de leadership à favoriser - Résoudre les problèmes de groupe - Elaborer et valider les outils de recueil de données - Analyser les données - Elaborer et utiliser des méthodes d'enquêtes - Construire, argumenter et vérifier des hypothèses de travail - Analyser (auditer) la représentation sociale des salariés vis -à-vis de la politique RH - Réaliser une enquête utilisant les méthodes d'analyse des représentations sociales - Interpréter les résultats obtenus en s'appuyant sur les modèles théoriques de la psychologie du travail et de la psychologie sociale - Concevoir un plan d'amélioration des situations observées - Réaliser un rapport écrit et un support de présentation orale pour la restitution des résultats à des décideurs | <ul style="list-style-type: none"> - Mise en situation : le Dossier d'audit: c'est un travail de recherche appliqué utilisant non seulement les champs théoriques des représentations sociales mais aussi les méthodologies de recherche. - Contrôle continu sur la méthodologie de recherche en psychologie du travail (UE1, UE2, UE6) |
| Bloc de compétences No 2 | Administration du personnel et gestion des carrières | <ul style="list-style-type: none"> - Cerner la nécessité et les objectifs de l'évaluation des hommes au travail - Appréhender les difficultés ou les biais de l'appréciation professionnelle et les moyens d'y faire face | <p>Etude de cas</p> <p>Exercice sur la rédaction d'une grille d'évaluation (ou grilles d'entretien)</p> <p>Contrôle continu</p> |

| | | | |
|--------------------------|--|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Elaborer les outils d'évaluation (ex. fiches d'appréciation) du personnel et vérifier qu'ils soient appliqués correctement par les responsables hiérarchiques - Gérer les ressources humaines en tenant compte des besoins. - Assurer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - Préparer les « People Review » (Revue postes/ hommes) pour gérer l'adéquation des besoins de l'entreprise, des potentiels et des souhaits des salariés. - Valider les promotions et vérifier leur effectivité - Piloter les processus de mobilité liés à ces revues - Piloter les plans d'actions issus de ces revues - Accompagner et conseiller les responsables hiérarchiques | (Pour info UE3, UE5, UE6) |
| Bloc de compétences No 3 | Mise en place d'une Politique de recrutement | <ul style="list-style-type: none"> - Situer le recrutement dans la stratégie globale de gestion des Ressources humaines et de développement des carrières. - Identifier les besoins en recrutement - Analyser un poste de travail - Etablir les fiches de postes en collaboration avec les managers, concevoir des grilles d'entretien - Adapter la procédure de recrutement en fonction du niveau et du type de poste à pourvoir - Pratiquer l'entretien d'embauche, évaluer le candidat (ses aptitudes et motivations) lors d'un entretien - Comprendre les tests et leurs valeurs prédictives de réussite à un poste - Comprendre comment est constituée une batterie de tests - Savoir analyser la valeur prédictive d'une batterie de tests | <ul style="list-style-type: none"> - Mise en situation : réalisation d'un entretien de recrutement - Etude de cas - Contrôle continu (Pour info, UE3 et UE1) |
| Bloc de compétences No 4 | Maîtrise du management des compétences | <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les nouveaux enjeux actuels des organisations (transversalité, réactivité, qualité, etc...) - Comprendre les articulations entre organisation, formes d'emplois et marché économique - Identifier différentes formes de structure d'organisation - Comprendre les logiques d'évolution des différentes méthodes d'analyse des emplois - Savoir mettre en œuvre une démarche d'analyse des emplois | Réalisation d'une étude de cas . Contrôle continu. UE3 et UE4 |

| | | | |
|--------------------------|--|--|--|
| | | <p>(interview du titulaire, observation, démarche participative)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir utiliser les différentes méthodes d'analyse des emplois (méthodes globales, méthodes analytiques, référentiels de compétences, analyse du travail réel) - Savoir analyser les différents emplois selon une perspective rémunération des ressources humaines - Savoir restituer ces concepts en fonction des évolutions organisationnelles et socio-économiques - Savoir analyser les compétences associées aux emplois - Comprendre et maîtriser les spécificités du bilan de compétences et sa déontologie | |
| Bloc de compétences No 5 | Communication, mobilisation et gestion des relations sociales au travail | <ul style="list-style-type: none"> - Cerner l'importance et les fonctions de la communication dans l'organisation, - Identifier les différents types de communications et les processus psychologiques en jeu, - Connaître les pièges et/ou les obstacles psychologiques à la communication, - Maîtriser les critères de qualité d'une bonne communication - Comprendre comment les nouveaux environnements de travail médiatisés peuvent affecter et transformer les pratiques professionnelles, le rapport au travail et aux autres - Identifier les effets des TIC sur les individus, les collectifs et les organisations - Cerner les apports et les limites des NTIC dans la communication au travail - Analyser et comprendre les sources et les conséquences des conflits au travail - Identifier les indicateurs de crise ou de conflictualité - Anticiper et prévenir l'éclatement des conflits - Négocier ou être médiateur dans la résolution d'un conflit - Identifier les différentes théories mises en œuvre en matière de motivation du personnel - Identifier les facteurs de motivation ou de démotivation chez des salariés | <p>Dossier sur l'analyse des politiques de motivation</p> <p>Contrôle continu</p> <p>(pour info UE2, UE4, UE5)</p> |

RNCP - Friday 07 June 2019

Numéro de dossier: 1760 - DIU Management psychologique des organisations

| | | | |
|--------------------------|--|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Définir et mettre en place une politique de motivation adaptée à une organisation spécifique - Constituer une démarche d'accompagnement et de mobilisation des acteurs des entreprises autour d'un projet. - Appréhender les enjeux et les étapes des processus décisionnels et leur impact dans la mobilisation du personnel - Connaitre les bonnes pratiques de leadership pouvant permettre la construction des relations de confiance et faciliter l'adhésion des équipes de travail autour de visions communes. - Repérer et mobiliser les facteurs pouvant favoriser l'engagement et l'implication au travail | |
| Bloc de compétences No 6 | Accompagnement et conduite du changement organisationnel | <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les motivations et les objectifs du changement organisationnel - Cerner les pressions en faveur du changement et la nécessité de changer - Situer le changement organisationnel dans une approche systémique - Réaliser un diagnostic organisationnel préalablement à l'introduction du changement - Cerner les sources et les manifestations des résistances au changement - Savoir réagir aux différentes phases de préoccupation relatives au changement (ex. surmonter les résistances au changement) - Savoir identifier les différentes technologies qui intègrent le monde de l'entreprise - Savoir déterminer leurs impacts sur les hommes, leurs pratiques et l'organisation : - Être capable de repérer les évolutions possibles induites par la mise en place des TIC sur les dimensions cognitives, organisationnelles, professionnelles et sociales de l'activité du salarié. - Savoir accompagner la mise en place de ces technologies dans les organisations et auprès des individus - Maîtriser les notions d'utilité, d'utilisabilité, d'acceptabilité et d'accessibilité des nouvelles technologies | <p>Analyse de situations au travers d'études de cas, Mise en situation professionnelle par une étude de cas d'introduction du changement d'usage dans une organisation Exercices de rédaction de messages de prévention Réaliser d'observations générales Contrôle continu</p> <p>UE2, UE5, UE6</p> |

| | | | |
|--------------------------|---|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les processus à l'œuvre dans le changement organisationnel et ceux qui peuvent faciliter le changement comportemental - Analyser les situations, identifier les niveaux d'acteurs qui sont interpellés lors des changements - Cerner les jeux d'acteurs et sauvegarder l'indépendance et la neutralité du psychologue-consultant - Connaître différents outils et techniques du changement et savoir les mettre en œuvre - Connaître les différentes stratégies d'implémentation du changement, leurs avantages et leurs limites (imposé, négocié, participatif) | |
| Bloc de compétences No 7 | Etablissement des relations avec ses partenaires | <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les principes de la communication interpersonnelle - Repérer les différents types de groupes. - Appréhender les facteurs essentiels caractérisant les groupes de travail - Maîtriser les enjeux de la dynamique de groupe - Construire des méthodes d'observation pertinentes des groupes - Maîtriser les techniques d'influence et leurs conséquences dans le contexte professionnel - Comprendre l'impact des normes, valeurs, stéréotypes, préjugés et discriminations sur la vie en société et dans le monde du travail - Comprendre les transformations des comportements individuels en jeu dans les situations groupales - Savoir utiliser et adapter les différentes grilles d'analyse des phénomènes de groupe - Affronter les résistances au changement - Concevoir des outils de communication efficaces - Impliquer les personnels | <ul style="list-style-type: none"> - Participation active à un jeu de rôle (réunion sur l'élaboration d'un règlement de sécurité) et à son debriefing - Analyse de situations au travers d'études de cas - Pour info UE2, UE4 |
| Bloc de compétences No 8 | Diagnostic et proposition d'un management des conditions de travail | <ul style="list-style-type: none"> - S'approprier les notions et méthodes de l'ergonomie pour réaliser une analyse de l'activité - Mobiliser les observations pour expliquer une difficulté de performance ou de santé au travail - Formaliser des hypothèses explicatives de l'écart entre tâche et activité - Réaliser des observations systématiques | <ul style="list-style-type: none"> - Etude de cas - Observations systématiques d'une activité, analyse des données : chronique d'activité, validation avec les opérateurs - <p>Pour info UE1, UE6</p> |

RNCP - Friday 07 June 2019

Numéro de dossier: 1760 - DIU Management psychologique des organisations

| | | | |
|--------------------------|---|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en relation les incohérences ou dysfonctionnements éventuels, poser les problèmes et identifier les besoins - Améliorer les conditions de travail - Conseiller et assister les responsables hiérarchiques dans le choix des outils et la conception des postes de travail - Participer au développement de l'information et de la communication dans l'entreprise, ou développer celle-ci. - Assurer le respect des obligations légales et réglementaires relatifs aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité de son personnel | |
| Bloc de compétences No 9 | Analyse et prévention des accidents et des risques professionnels | <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender la place et le rôle de la psychologie du risque dans la compréhension et le changement de comportement en matière de sécurité - Identifier les risques et les problèmes de santé - Mobiliser les observations pour expliquer une difficulté de santé ou de performance au travail - Elaborer un document unique - Connaître les processus psychologiques à l'œuvre dans la perception des risques et leur impact sur la sécurité et la prévention la sécurité et la prévention - Maîtriser les mécanismes psychologiques à l'œuvre dans l'explication naïve ou spontanée des accidents et leur influence sur la santé et la sécurité - Cerner les freins ou les leviers à l'implication dans les campagnes de prévention - S'appuyer sur les croyances et les représentations pour élaborer le diagnostic de sécurité et concevoir les actions de prévention - Mettre en place des démarches de santé-sécurité au travail et de prévention des risques psychosociaux en prenant en compte les dimensions psychosociales mobilisées par la formation d'attributions causales - Concevoir un message de prévention ciblé d'après les croyances, perceptions et explications naïves ou spontanées et d'après le risque (prévention ciblée et sur-mesure) | <p>Exercices de rédaction de messages de prévention à partir des croyances, explications naïves et perceptions</p> <p><i>NB. : Cette activité s'appuie en outre sur une</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Analyse d'accidents d'une séance filmée d'analyse collective d'accident</i> - <i>Analyse de la perception des risques par les compagnons dans le bâtiment à partir d'un film comme support</i> <p>Contrôle continu</p> <p>(Pour info UE1, UE6, UE7)</p> |

RNCP - Friday 07 June 2019

Numéro de dossier: 1760 - DIU Management psychologique des organisations

| | | | |
|----------------------------|---|---|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre l'intérêt d'associer tous les acteurs de la situation à risques à toutes les étapes de la prévention (analyse d'accidents, conception des dispositifs de prévention, perceptions, croyances, etc.) - Assurer le respect des obligations légales et réglementaires relatifs aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité de son personnel | |
| Bloc de compétences No 10 | Analyse et prévention de la santé mentale et des risques psychosociaux au travail | <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les modèles généraux du stress - Mesurer le stress professionnel - Connaître les outils de gestion collective du stress, agir sur l'organisation du travail pour prévenir et diminuer le stress - Comprendre les mécanismes de défenses individuels et collectifs contre la souffrance au travail - Connaître les méthodes d'intervention en psychodynamique du travail (enquête psychodynamique) - Repérer les différents symptômes de souffrance psychologique au travail - Identifier les acteurs impliqués dans l'analyse d'une situation de violence au travail - Connaître le contexte juridique des situations de violence et de harcèlement et les responsabilités juridiques des acteurs - Proposer un cadre d'action pour une intervention visant à supprimer les facteurs de risque conduisant aux violences dans le travail - Mobiliser les principaux concepts de la psychodynamique du travail dans l'analyse de situations de souffrance au travail - Aider les personnes en souffrance par l'écoute compréhensive - Orienter ces personnes vers les structures adéquates : soins, justice... - Comprendre les différents dispositifs de prévention des risques psychosociaux pouvant être mis en œuvre en entreprise | <p>Participation active à des études de cas et exercices.</p> <p>Le bloc de compétences 10 est validé par un dossier permettant de mettre en œuvre les éléments acquis sur un cas réels : diagnostic de la situation, explications possibles, préconisations pour résoudre le problème</p> <p>Pour info UE1, UE6, UE7</p> |
| Bloc de compétences No 11. | Intervention et conseil en management psychologique en organisation | <ul style="list-style-type: none"> - Conseiller et répondre à une demande d'une organisation - Faire une analyse et reformuler la demande en s'appuyant sur les concepts et méthodes de la psychologie du travail et de l'ergonomie | <p>Mise en situation professionnelle et rédaction d'un rapport d'intervention</p> <p>Stage : rapport écrit</p> <p>Soutenance orale</p> |

RNCP - Friday 07 June 2019

Numéro de dossier: 1760 - DIU Management psychologique des organisations

| | | | |
|--|--|---|-----------------------|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Délimiter son propre champ de compétences - Analyser les enjeux et points de vue des différents acteurs - Participer à la co-construction du cahier des charges - Négocier les conditions d'intervention - Définir un cadre qui garantit le respect de la déontologie et le respect de la confidentialité - Adopter une posture neutre entre salariés et direction - Exploiter les différents concepts théoriques et démarches méthodologiques - Elaborer et valider les outils de recueil de données, - Construire, argumenter et vérifier des hypothèses de travail, - Connaître les méthodes d'analyse de données - Interpréter les résultats obtenus en s'appuyant sur les modèles théoriques de la psychologie du travail et de la psychologie sociale, - Concevoir un plan d'amélioration des situations observées, - Réaliser un rapport écrit et un support de présentation orale pour la restitution des résultats à des décideurs | (Pour info UE1 à UE8) |
|--|--|---|-----------------------|

Secteur d'activité et type d'emploi

Secteurs d'activités :

Le DIU est conçu aussi bien pour un public déjà en poste ou un public en reconversion ou à la recherche d'un emploi. Généralement, les personnes déjà en poste retournent généralement à leur organisation d'origine, et, soit travaillent au même poste avec de nouvelles compétences, soit obtiennent une évolution de carrière, soit décident de changer de poste et/ou d'organisation. Pour ces derniers et pour les titulaires du diplôme du DIU en reconversion ou en recherche d'emploi, ils pourront travailler en tant que salariés aussi bien pour une petite entreprise/organisation, une PME, PMI ou une grande entreprise/organisation publique ou privée. Ils pourront aussi se faire embaucher dans une association, un cabinet-conseil ou créer leur propre structure de conseil. Selon qu'ils travaillent en tant qu'intervenant extérieur ou en tant qu'employé/salarié à un poste fixe, ils peuvent être plus ou moins spécialisés :

- En tant que salarié, il pourra être généraliste s'il occupe un poste de responsable ressources humaines car il en pilotera l'ensemble des fonctions, mais il pourra aussi se spécialiser s'il est responsable de la gestion de l'emploi et des carrières ou responsable du recrutement, responsable du personnel, ou de la formation, par exemple.

- En tant qu'intervenant extérieur, il pourra, selon les choix qu'il effectue et ses compétences ou parcours parallèles, se spécialiser dans le domaine de la gestion des compétences, du recrutement, de la gestion du stress, du management de la qualité de vie au travail, de la formation, de la prévention des risques professionnels ou psychosociaux, etc.

Secteur d'activité : Entreprises à caractère privé, public ou parapublic, Commerce, distribution – Services - Action sanitaire et sociale – informatique - Banque, assurance.- Industrie, BTP.- Collectivités locales.- administrations publiques.- Société de Conseil.

Type d'emplois accessibles : -

Conseiller en recrutement, Responsable du recrutement, Responsable de la gestion de l'emploi et des carrières, Responsable de la mobilité, Responsable du personnel, Conseiller en insertion ou en réinsertion professionnelle, Responsable de la formation en Entreprise, Auditeur social, Directeur des relations sociales ; Directeur des ressources humaines, Consultant en formation, Consultant interne en organisation, Consultant en gestion de carrières, Responsable de l'organisation, Conseiller en organisation Manager en (gestion des) ressources humaines, Responsable ressources humaines, Chef du personnel, IPRP

Codes ROME : -

Code(s) NSF : 315 : Ressources humaines, gestion du personnel, gestion de l'emploi

Formacode(s) : 33054 : ressources humaines

Fiches ROME les plus proches :

- M1502 (Développement des ressources humaines) et,
- M1503 (Management des ressources humaines)

Références juridiques des réglementations d'activité : -Non concerné

Méthodologie de prise en compte : -Non concerné

RNCP - Friday 07 June 2019

Numéro de dossier: 1760 - DIU Management psychologique des organisations

Voies d'accès

Le cas échéant, prérequis à la validation des compétences : -

Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant : Oui

Composition du jury de la délivrance de la certification : -

6 personnes dont 30 % de professionnels

70 % d'intervenants dans la formation

Un président de jury professeur d'université

En contrat d'apprentissage : NON

Composition du jury de la délivrance de la certification : -

Après un parcours de formation continue : Oui

Composition du jury de la délivrance de la certification : -

Idem, même composition

En contrat de professionnalisation : NON

Composition du jury de la délivrance de la certification : -

Par candidature individuelle : Oui

Composition du jury de la délivrance de la certification : -

Idem, même composition

Par expérience : Oui

Idem + deux personnes spécialistes de l'analyse des pratiques ou **membres extérieurs à l'autorité délivrant la certification**

Composition du jury de la délivrance de la certification : -

Inscrite au cadre de la Nouvelle Calédonie : Non

Inscrit au cadre de la Polynésie française : Non

Liens avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations

Liens avec d'autres certifications professionnelles, certifications ou habilitations:
Non

**Certifications professionnelles, certifications ou habilitations en équivalence
au niveau européen ou international : -**

**Liens avec des certifications et habilitations enregistrées au Répertoire spécifique
: -Non**

| N° de la fiche de la certification professionnelle reconnue en équivalence (au RNCP) | Intitulé de la certification professionnelle reconnue en équivalence | Nature de l'équivalence (totale, partielle) |
|--|--|---|
| | | |

Pour plus d'informations

Lien vers le descriptif de la certification : -

Nombre de certifiés par formation :

| Année d'obtention de la certification | Nombre de certifiés | Nombre de certifiés à la suite d'un parcours VAE | Taux d'insertion global à 6 mois (en %) | Taux d'insertion dans le métier visé à 6 mois (en %) | Taux d'insertion dans le métier visé à 2 ans (en %) |
|---------------------------------------|---------------------|--|---|--|---|
| - | - | - | - | - | - |

| GRILLE DE CALCUL DU COÛT COMPLET D'UNE ACTION DE FORMATION | | | |
|---|--|------------------------------|------------------------------------|
| Offre non accréditée (Public MIXTE) | | | |
| DIU MPO | | | Nombre de stagiaire |
| | | | 15 |
| | | | |
| | | | Tarif fc |
| | | | |
| | | Nombrecontrat pro | |
| | | Nombre de FC | 10 |
| | | Nombre d'étudiant | 5 |
| | | Nombre heures apprenants | 345 |
| | | | Tarif FI |
| | | | 3 600 |
| | | | 1 000 |
| | | | |
| RECETTE FC | | | 36 000 € |
| RECETTE FI | | | 5 000 € |
| AUTRES RECETTES | | | |
| CHIFFRE D'AFFAIRE PREVISIONNEL | | | 41 000 € |
| | | | |
| COÛTS DIRECTS | | | |
| COÛTS Enseignement Heures de formation | | Nombre d'heures de formation | Coût de l'heure |
| | | | Coût total des heures de formation |
| Heures TD Pondérées (EC-EA-HC-Vacations) | | 145 | 43 € |
| Heures CM (=TD*1,5) | | 200 | 65 € |
| | | | 0 € |
| CHARGES DIRECTES HORS ENSEIGNEMENT | | | |
| Responsabilité pédagogique, encadrement, tutorat | | | |
| Heure TD. enseignant, hors enseignement (EC et EA) | | | 54 € |
| Heure TD Enseignant (HC) | | 30 | 43 € |
| Heure TD vacataire | | | 59 € |
| | | | 0 € |
| Accueil, orientation, accompagnement, ingénierie pédagogique FC | | | |
| Heure CAT A par stagiaire | | | 34 € |
| Heure CAT B par stagiaire | | | 28 € |
| Heure CAT C par stagiaire | | | 23 € |
| Cout moyen Biatos par stagiaire | | | 28 € |
| Autres (honoraires de formation...) | | | 0 € |
| Charges directes de la composante (Pack1) | | | |
| Charges directes de masse salariale adm et financière | | | |
| Charges directes de fonctionnement | | | |
| | | | |
| Autres charges directes DFCA | | | |
| Charges directes de masse salariale | | | 0 € |
| Charges directes de fonctionnement | | | 0 € |
| | | | |
| TOTAL COÛTS DE PERSONNEL FORMATION | | | 20 439 € |
| COÛTS SPECIFIQUES | | | |
| - Frais publicitaires (insertion catalogue, frais de site web, envoi publicitaire, envoi brochures...) | | | |
| - Fonctionnement (pochettes stagiaires, reprographie, location de salle, coursier, objets publicitaires...) | | | |
| - Restauration (pauses cafés, restaurants, traiteurs...) | | | 72 € |
| - Déplacements et hébergements des intervenants (trains, hôtels...) | | | 343 € |
| - Autres frais spécifiques | | | |
| | | | |
| TOTAL COÛTS SPECIFIQUES | | | |
| I - TOTAL COÛTS DIRECTS | | | 20 439 € |
| | | | |
| II - TOTAL COÛTS INDIRECTS "FORFAITAIRES" (15% des recettes = prélèvement FC) | | | 6 150 € |
| | | | |
| III - TOTAL COÛTS COMPLETS = TOTAL COÛTS DIRECTS (I) + TOTAL COÛTS INDIRECTS (II) | | | 26 589 € |
| MARGE SUR COÛTS COMPLETS (doit être > 0) | | 35,1% | 14 411 € |

Pour les formations en FI, s'ajouteront les frais systématiques (FSDIE, BU, santé,...)

| Chiffes clés / stagiaire | | |
|---------------------------------------|---------|--|
| Coûts complets | 1 773 € | =total coûts complets/nb de stagiaires |
| dont coûts directs | 1 363 € | |
| dont coûts indirects | 410 € | |
| Coût complets de l'heure de formation | 5,14 € | |
| Marge sur coûts directs | 1 371 € | |
| Marge sur coûts complets | 961 € | |
| Nombre minimum de stagiaires | 23 | |

Indicateurs 2017

COUTS DIRECTS

Enseignement : Coût Heure TD Pondérée (EC-EA-HC-Vacations)

177 €

EC : Enseignant chercheur

Heure vacataire chargée

59 €

EA : Autre enseignant

H. enseignant, hors enseignement : Coût Heure TD EC et EA

54 €

**COUTS INDIRECTS
UGA**

Masse salariale BIATOSS fonctions support

Coût /stagiaire

UGA

DFCA

Composante

1 412 €

1 412 €

Fonctionnement

Coût /stagiaire

851 €

851 €

Dotation /étudiant

5 044 €

Charges directes DFCA

Charges directes de masse salariale/stagiaire

114 €

Charges directes de fonctionnement /stagiaire

20 €

Remplir Les cases jaunes en fonction du pack