

## Règlement des études des diplômes d'université

**Année universitaire : 2024-2025**

**Composante :** Sciences de l'Homme et de la Société (SHS)

**Fiche validée :** Oui

**Statut de la formation :** Sans modification

### Formation

Intitulé de la formation : Management psychologique des organisations

Type de formation : Diplôme inter-universitaire (DIU)

Date du Conseil d'UFR : 27/06/2022

Date de passage en CFVU : 15/10/2021

Établissement partenaire : Université Lumière Lyon 2

Responsables pédagogiques : Christine Jeoffrion (UGA) et Elsa Laneyrie (Université Lumière Lyon 2)

Régime : Formation initiale / Formation continue

Modalités : Présentiel

Effectifs réels de l'année en cours et prévisionnels pour l'année à venir

	Effectifs réels de l'année en cours	Effectifs prévisionnels pour l'année à venir
Formation initiale	0	5
Formation continue	0	10
Contrat d'apprentissage	0	0
Contrat de professionnalisation	0	0
Formation permanente	0	0

Préciser le niveau de la formation : Niveau 7 (anciennement I)

Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

Anciennement : RNCP 6086 de 2001 à 2008, RNCP23642 de 2008 à 2013 puis RNCP25575 de 2013 à 2019

Dépôt RNCP : Dépôt au Répertoire Spécifique en cours

Date dépôt RNCP : Non concerné

## I. Dispositions générales

### Article 1 : Définition et objectifs de la formation

#### Motivations et positionnement au regard de l'offre de formation existante (locale et nationale)

La dimension humaine dans la gestion des organisations modernes occupe une place de plus en plus 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. Cependant ces formations, qui délivrent le titre de psychologue, restent inaccessibles aux professionnels des ressources humaines et du conseil., non titulaires d'une maîtrise (ou Master 1) 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, mais aussi pour 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 et/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, avait été réalisée en 2001. Dans le contexte socio-économique de la région Auvergne-Rhône-Alpes, 2<sup>e</sup> région de France (population et économie), cette certification répond à des besoins encore plus importants aujourd'hui de la part de salariés et d'entreprises régionales qui ont sollicité les deux universités, l'Université Grenoble Alpes (UGA) et l'Université Lumière Lyon 2 de manière similaire car cette formation qui recrute des candidats de niveau Bac +4 n'a pas d'équivalent dans la région. Sur le plan national, et selon la *Liste des DU/DIU en lien avec la psychologie* réalisée en 2021 par la FENEPSY (Fédération Nationale des Étudiants en Psychologie), une seule formation pourrait se rapprocher de celle que nous proposons mais comme le recrutement s'y fait à un niveau BAC+3, elle ne peut donc pas constituer une formation concurrente. De fait, cette certification apparaît tant sur le plan local que national comme la seule formation qui offre des compétences de niveau 7 en management psychologique des organisations et ressources humaines.

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 Lyon 2. En effet, en 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 (GREPSYT-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. La première de ces journées a eu lieu en 1999 et portait sur les compétences des collectifs et la plus récente s'est tenue le 30 avril 2021 avec comme thème « Nouvelles formes d'accompagnement au travail par les ergonomes et les psychologues du travail ». Le DIU que nous proposons prend la suite du DU né de cette collaboration en 2001 et qui a lui-même connu plusieurs appellations jusqu'à ce jour, même si les objectifs et les contenus sont restés sensiblement les mêmes.

### **Objectifs pédagogiques et opérationnels :**

- Fournir aux professionnels de la Gestion des Ressources Humaines, du conseil ou du management des conditions de travail et de sécurité, ou aux personnes qui s’y destinent, des outils, des méthodologies et des savoir-faire issus de la recherche en psychologie du travail, en ergonomie, en psychologie des organisations et en psychologie sociale, pour leur permettre d’approfondir et de consolider leurs pratiques ;
- Offrir aux cadres et aux gestionnaires (managers) ou aux personnes susceptibles de le devenir (personnes en situation de mobilité interne au sein d’une organisation et accédant ou aspirant à des responsabilités d’équipes ou de cadres), des connaissances et des compétences pour mieux appréhender la dimension humaine de l’organisation ;
- Permettre à des psychologues en poste d’actualiser leurs connaissances et d’acquérir de nouvelles compétences et de nouvelles pratiques en leur apportant des éléments nouveaux issus de l’évolution des recherches en sciences sociales pour le management psychologique des ressources humaines et de l’organisation (exemple des psychologues cliniciens qui souhaitent élargir leurs compétences via la psychologie du travail) ;
- Permettre à des personnes en situation de recherche d’emploi ou en situation de reconversion d’acquérir des compétences pour se réorienter dans le domaine des métiers du management psychologique des ressources humaines, du conseil, de l’accompagnement au changement et de la prévention des risques professionnels, dont les risques psychosociaux ;
- Offrir une opportunité diplômante, quelle que soit la discipline de base, à travers une formation professionnalisante permettant d’appréhender la réalité concrète du management des organisations par l’acquisition de compétences nouvelles et la confrontation avec des professionnels du terrain.

### **Compétences à acquérir :**

Le parcours de formation porte sur l’acquisition de 4 grands types d’activités déclinées en compétences :

#### **Activité 1 : Diagnostic de la politique des ressources humaines et pratique d’un management humain des RH et des relations sociales dans le travail**

- Réaliser un audit de la politique des ressources humaines en mettant en évidence les forces, les faiblesses, et les potentiels de la structure, reposant sur une méthodologie d’intervention afin de concevoir un plan d’amélioration des situations observées.
- Mettre en place et assurer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en établissant les référentiels de compétences et en pilotant les processus de mobilité liés et les plans d’actions issus des évaluations afin de permettre la fidélisation des personnels recrutés.
- Définir une politique de recrutement afin de pourvoir de manière pertinente aux besoins de l’entreprise : identifier les besoins en recrutement, analyser un poste de travail et établir les fiches de postes en collaboration avec les managers, évaluer les potentiels et compétences des salariés et réaliser un recrutement en évaluant un candidat (ses aptitudes et motivations).
- Mettre en place une politique de communication (interne et externe) efficace et initier une démarche d’accompagnement et de mobilisation des acteurs autour d’un projet pour assurer la mise en œuvre de la politique des ressources humaines.
- Diagnostiquer, et analyser les sources et les conséquences des conflits au travail afin d’anticiper et de prévenir l’émergence de conflits potentiels.

## **Activité 2 : Analyse et prévention des risques professionnels et de santé au travail en s'appuyant sur les travaux de recherche récents et les méthodes de la psychologie du travail et de l'ergonomie**

- Analyser le travail et/ou les situations de travail individuelles ou collectives en matière de qualité du travail, d'efficacité et de santé au travail des salariés afin d'identifier les différentes sources de souffrance au travail et leurs impacts physiques et/ou psychologiques sur les salariés en utilisant les concepts et les méthodes de l'ergonomie et de la psychologie du travail.
- Mettre en place des démarches de santé-sécurité au travail et de prévention des risques professionnels afin de réduire les accidents du travail et les maladies professionnelles en prenant en compte les dimensions psychologiques (attributions causales et perceptions), en mobilisant les différents dispositifs de prévention des risques pouvant être mis en œuvre, en favorisant la mise en place d'une démarche participative d'analyse et en veillant au respect des obligations légales et réglementaires relatifs aux conditions de travail, à l'hygiène et à la sécurité de son personnel

## **Activité 3 : Diagnostic, conseil et accompagnement au changement organisationnel et comportemental**

- Réaliser un diagnostic organisationnel des freins et des leviers (résistances au changement, forces motrices en faveur du changement, etc.) préalablement à l'introduction d'un changement afin de connaître et d'évaluer le contexte du changement
- Appréhender les différentes stratégies d'implémentation du changement, leurs avantages et leurs limites afin de pouvoir conseiller et accompagner les organisations en matière de management psychologique/humain
- Assurer le suivi et l'évaluation des changements et y apporter les corrections nécessaires

## **Activité 4 : Conduite d'une intervention en milieu réel répondant à une demande d'une organisation portant sur des problématiques humaines et/ou ergonomiques**

- Analyser et repositionner/réorienter la commande en s'appuyant sur les connaissances issues de la psychologie du travail et de l'ergonomie (problématisation), co-construire le cahier des charges en prenant en compte les enjeux et le point de vue des différents acteurs, élaborer et négocier un projet d'intervention alliant pertinence méthodologique et conformité éthique afin de définir une méthodologie appropriée au traitement de la demande et définir le périmètre de l'intervention (cadrage de la mission, analyse diagnostique, préconisations, accompagnement, etc.)
- Identifier les causes et les sources de difficultés ou de dysfonctionnement au travail en analysant les interactions entre opérateurs, technologies, processus organisationnels et en mobilisant les méthodes et techniques de recueil et d'analyse de données en vigueur en psychologie et en ergonomie (entretiens, questionnaires, observations, analyses de poste, tests, etc.) en favorisant la mise en place d'une démarche participative d'analyse
- Analyser les résultats issus des données recueillies sur le terrain pour proposer des solutions et/ou des recommandations pertinentes susceptibles de solutionner le problème
- Être capable de présenter oralement et par écrit à des décideurs les résultats issus d'une intervention en organisation tout en respectant les attendus d'une production scientifique et professionnelle afin de conseiller et accompagner le « client » dans la mise en œuvre des solutions retenues
- Analyser de façon réflexive les enjeux relatifs à la conduite d'une intervention et à son positionnement sur le terrain.

## **Article 2 : Conditions d'accès**

### 2.1 Recevabilité des candidatures

Le DIU Management psychologique des organisations (DIU MPO) est ouvert prioritairement en formation continue (Prérequis : Bac + 4 ou expérience jugée équivalente, VAPP 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

### 2.2 Conditions d'admission

L'admission est prononcée sur examen des dossiers complets répondant aux critères cités plus haut et compte tenu du nombre de places disponibles.

## II. Organisation des enseignements et des modalités d'examen

### Article 3 : Organisation des enseignements

Période de la formation : Octobre à Juillet de l'année suivante

Durée de la formation : 1 an

Formation semestrialisée : Non

Volume horaire de la formation : 345 h

Nombre d'ECTS : non applicable

*Les ECTS ne présentent pas les garanties de reconnaissance qui s'attachent aux crédits acquis dans le cadre d'un diplôme national.*

### Article 4 : Composition des enseignements et modalités d'évaluation

*(Se reporter au **Tableau de Modalités de Contrôle des Connaissances et des Compétences de la formation**)*

Voir le tableau MCCC :

MCCC\_DIU\_management\_psy\_24-25.xlsx

Remarques et précisions éventuelles relatives aux MCCC :

Une partie de la formation est dispensée à l'Institut de Psychologie de l'Université Lumière Lyon II.

Si la formation ne possède pas de tableau MCCC, détailler ci-dessous les enseignements dispensés et leurs modalités d'évaluation :

Si la formation comporte des enseignements mutualisés avec d'autres formations accréditées ou non accréditées, merci de préciser, les enseignements concernés :

### Le stage

Stage/immersion pratique en milieu professionnel : Oui

Durée du stage : L'apprenant salarié réalise son stage d'une durée d'un mois (ou durée équivalente répartie dans le temps) dans une entreprise d'accueil — un organisme de formation, un cabinet-conseil ou toute autre organisation pertinente — sur un sujet déterminé en concertation avec ses tuteurs (entreprise et Université).

L'apprenant non-salarié doit effectuer un stage de trois mois minimum à temps plein (ou durée équivalente répartie dans le temps) dans une entreprise industrielle, un organisme de formation, un cabinet-conseil ou toute autre organisation pertinente.

Période du stage : Entre octobre année N et septembre année N + 1

Modalité de stage : Le stage fait l'objet d'une convention, impérativement signée avant le début du stage, liant le directeur de l'UFR, le directeur de l'organisme d'accueil et l'apprenant, et ne doit pas se dérouler au-delà du 30 septembre de l'année universitaire en cours.

Durant la durée du stage, l'apprenant est placé sous la responsabilité d'un enseignant référent.

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.

### **Le(s) mémoire, rapport, projet tuteuré**

#### Mémoire :

Rapport de stage : À partir du travail effectué pendant le stage, l'apprenant rédige un rapport dont il détermine le sujet en concertation avec le tuteur de stage de l'organisme d'accueil et l'enseignant référent.

L'apprenant organise son rapport autour d'une problématique inspirée par l'un ou l'autre des enseignements dispensés dans le diplôme : il explicite la démarche méthodologique de son intervention, présente et discute les résultats obtenus et les recommandations à partir d'un éclairage psychologique ou psychosociologique.

Le rapport est soutenu devant un Jury constitué par l'enseignant référent, assisté par un autre enseignant de ce DIU et du tuteur de stage de l'organisme d'accueil. Ce jury est présidé par l'enseignant référent.

#### Projets tuteurés :

### **Modalités d'examen**

#### Assiduité aux enseignements :

L'assiduité aux séances d'enseignements est strictement obligatoire.

#### Absences aux examens :

En cas d'absence aux examens, l'apprenant est considéré comme défaillant.

### **III. Résultats**

#### **Article 5 : Jury**

La composition du jury est déléguée au directeur de la composante par décision du Conseil d'Administration de l'UGA en date du 20 mai 2016.

Le Jury du diplôme est présidé par l'un des responsables pédagogiques du DIU Management psychologique des organisations et comprend tout ou partie des enseignants qui participent à l'évaluation des enseignements.

Un minimum de 50 % des membres du jury est extérieur à l'organisme certificateur et à l'organisme co-certificateur. A minima, un de ces membres est spécialiste du sujet, et est issu d'une organisation privée ou publique.

La composition du jury doit garantir son impartialité, en excluant par avance toute personne en relation familiale directe avec des candidats.

Les décisions du Jury en ce qui concerne les notes et le résultat final sont définitives et sans appel.

Réunions du jury :

- Session 1 : mi-juin
- Session 2 : 2e quinzaine de septembre

#### **Article 6 : Conditions de validation de la formation**

Est déclaré titulaire du DIU, l'apprenant qui a validé indépendamment les unités d'enseignements (UE) qui le composent (Cf. MCCC).

Une mention est attribuée selon les barèmes ci-dessous, obtenue en faisant une moyenne des notes :

- Passable : de 10 à 11,99
- Assez bien : de 12 à 13,99
- Bien : de 14 à 15,99
- Très Bien : 16 et plus

#### **Article 7 : Redoublement**

Un redoublement est possible une fois. Cependant, un triplement n'est possible que sur décision du jury.



## **IV. Frais de scolarité**

### **Article 8 : Frais de scolarité**

Tarifs Formation initiale : 1000 €

Tarifs Formation continue : 3600 €

Tarifs Par module : Non concerné

Tarifs en Contrat d'apprentissage : Non ouvert au contrat d'apprentissage

Tarifs en Contrat de professionnalisation : Non ouvert au contrat de professionnalisation

Tarifs en Formation permanente : Sans objet

Exonération : Sans objet

## **V. Dispositions diverses**

### **Article 9 : Dispositions spécifiques à la formation**