



V. Cohen-Scali (dir.). *Les métiers en psychologie sociale et du travail. Évaluer les individus et intervenir en entreprise*

Paris : Éditions In Press

Jean-Philippe Gaudron



Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/2186>

DOI : [10.4000/osp.2186](https://doi.org/10.4000/osp.2186)

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 juin 2004

Pagination : 337-339

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Jean-Philippe Gaudron, « V. Cohen-Scali (dir.). *Les métiers en psychologie sociale et du travail. Évaluer les individus et intervenir en entreprise* », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 33/2 | 2004, mis en ligne le 10 novembre 2009, consulté le 22 septembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/2186> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.2186>

Ce document a été généré automatiquement le 22 septembre 2020.

© Tous droits réservés

V. Cohen-Scali (dir.). *Les métiers en psychologie sociale et du travail. Évaluer les individus et intervenir en entreprise*

Paris : Éditions In Press

Jean-Philippe Gaudron

RÉFÉRENCE

Paris : Éditions In Press

- 1 Quelles activités peut-on exercer quand on choisit d'entreprendre un D.E.S.S. de psychologie dans le champ du travail ? C'est à cette question que se posent tant d'étudiants que les auteurs tentent d'apporter des éléments de réponse. Mais l'ouvrage veut s'adresser également à tous ceux qui s'intéressent à la psychologie exercée dans le champ du travail.
- 2 Cet ouvrage comporte neuf chapitres, avec trois parties. À la suite de l'introduction de Valérie Cohen-Scali, Vincent Rogard présente dans un premier chapitre l'offre de formation des D.E.S.S. et le devenir de leurs étudiants (*La formation initiale des psychologues du travail : offre, contenu et débouchés*). La première partie s'intitule : « *Évaluer les individus et aider à leur insertion professionnelle* ». Elle comprend trois chapitres écrits par Valérie Cohen-Scali (*L'insertion professionnelle des jeunes : un nouveau champ d'activité pour les psychologues*), par Dominique Ferrieux, Sonia Laberon et Marilou Bruchon-Schweitzer (*Le processus de recrutement : le rôle des psychologues*) et par Dominique Goubert-Seca (*Le bilan de compétences : définitions, pratiques et espaces de développement*). La seconde partie – « *Optimiser les parcours professionnels* » – comprend trois chapitres écrits par Claude Lemoine (*La gestion des carrières : un métier de conseil en expansion*), par Jean-Yves Arrivé (*Le coaching : un champ d'activité en croissance où les*

psychologues trouvent leur place) et par Jean-Yves arrivé et Edmond-Marc Lipiansky (*La formation : une activité professionnelle riche et variée*). La troisième partie – « *Accompagner le changement dans les organisations* » – comprend les chapitres écrits par Albert Dilax (*Les études : un secteur traditionnel d'insertion des psychologues sociaux et du travail*) et par Dongo Rémi Kouabenan et Sandrine Caroly (*L'intervention ergonomique*). L'ensemble des activités des psychologues exerçant dans le champ « social et travail » n'est donc pas couvert : seules celles considérées comme les plus importantes sont présentées. Elles réfèrent finalement, comme le rappelle Valérie Cohen-Scali dans son introduction, aux métiers de l'orientation et de l'insertion professionnelle, à ceux de l'organisation du travail et à ceux de la formation et de la recherche.

- 3 Les chapitres sont construits sur un modèle assez similaire avec quatre axes développés de façon plus ou moins privilégiée selon les auteurs : (1) un état des pratiques intégrant des définitions et des éléments tant conceptuels, qu'historiques, économiques ou législatifs et la présentation des diverses structures dans lesquelles elles s'exercent ; (2) le déroulement et l'explicitation d'une procédure type, avec les principaux outils et méthodes utilisés ; (3) le type d'expérience professionnelle ou le type de formation complémentaire, conseillé ou indispensable pour exercer ces différents métiers ; (4) la spécificité – voire l'intérêt – du psychologue et de sa formation au sein d'équipes pluridisciplinaires ou s'agissant d'emplois qui ne lui sont pas (et ici : pour la plupart) réservés. Le tout est illustré, en fin de chapitre, par le témoignage d'un professionnel retraçant son itinéraire professionnel depuis sa sortie d'un D.E.S.S.
- 4 Les étudiants qui liront ce livre seront sans nul doute surpris par certains chiffres : ainsi, il y a entre 55 000 et 60 000 étudiants tout cycle confondu en psychologie. Les 20 D.E.S.S. que présente Vincent Rogard (en rappelant fort justement que tous ne sont pas décrits) offrent environ 500 places pour 2 000 candidatures (dont des candidatures multiples). Les 400 à 450 étudiants qui sortent de ces cursus ne représentent que 5 % des 8 000 psychologues qui, chaque année, obtiennent leur diplôme. Mais 70 % des diplômés des formations présentées ici trouvent un emploi dans les 6 mois qui suivent leur sortie de formation.
- 5 Mais peut-être ces mêmes lecteurs étudiants remarqueront-ils que si les structures susceptibles d'intégrer les titulaires d'un D.E.S.S. de psychologie du travail sont nombreuses et variées (centres de bilan et associations d'insertion, cabinets conseils, services de ressources humaines de grandes entreprises, institutions et administrations diverses...), les emplois proposés s'intitulent rarement *psychologue* mais davantage *conseiller, consultant, coordinateur, formateur, animateur, coach, ergonomiste*... Ils pourraient d'ailleurs arriver au même constat en observant les formations requises pour accéder aux différents emplois présentés. Pour certains, le titre de psychologue est demandé (à l'A.F.P.A. par exemple et dans certains emplois spécifiques du secteur privé et intitulé comme tel). Pour d'autres, c'est moins le titre que la formation elle-même qui est privilégiée : ainsi, de nombreux centres de bilan de compétences recherchent-ils et embauchent-ils majoritairement des psychologues, mais sans leur reconnaître ce statut. Enfin, pour certains emplois, le D.E.S.S. semble ne renvoyer qu'à un niveau général d'études Bac + 5 dont le contenu est certes apprécié, mais qui nécessite tantôt un complément de formation, tantôt des expériences professionnelles particulières, voire une certaine maturité. Cela signifie que, dans bien des cas, les titulaires d'un D.E.S.S. de psychologie du travail se présentent sur des emplois en concurrence avec

des pairs issus d'autres formations (mais peut-être est-ce justement une des raisons du fort taux d'intégration professionnelle ?).

- 6 Alors, sans doute, ces mêmes lecteurs étudiants ne manqueront-ils pas de se poser la question de leur spécificité pour ne pas dire de leur identité professionnelle de psychologue. Là encore, les différentes contributions apportent des éléments de réponse :
- Peut-être, s'agit-il des concepts de la psychologie sociale, des apports de la psychologie du travail et, dans une certaine mesure, de la psychologie cognitive largement évoqués tout au long des chapitres ? Les chapitres sur la formation et sur l'ergonomie sont assez remarquables à ce point de vue, en ce sens que ces domaines affirment tout particulièrement leur dimension pluridisciplinaire : plusieurs disciplines sont nécessaires, sans qu'aucune ne puisse revendiquer un quelconque domaine réservé.
 - Peut-être, s'agit-il des outils et des méthodes ? Tous les auteurs soulignent combien la formation universitaire en psychologie permet aux étudiants de développer des compétences en entretien, en animation de groupe, en technique d'enquête, d'analyse ou d'observation et en testing. On remarquera, à l'occasion, que ces derniers ne sont plus l'apanage des psychologues : ainsi, les inventaires de personnalité présentés dans le chapitre sur le « coaching » ne sont pas réservés aux seuls psychologues, mais sont vendus exclusivement aux clients ayant suivi une formation proposée par l'éditeur. Rappelons qu'aucun texte n'encadre la vente de ces outils et renvoyons le lecteur intéressé au numéro hors série de la revue « *Pratiques Psychologiques* » (2003) intitulé « Recommandations internationales sur l'utilisation des tests ».
 - Peut-être, s'agit-il alors et plus globalement de procédures dont on n'est pas sans remarquer une certaine similitude dans leur déroulement, qu'il s'agisse de recrutement, de mise en place d'une formation, d'intervention ergonomique ou d'une démarche de bilan de compétences ? Et si le choix et l'utilisation d'outils valides sont prépondérants, l'insistance avec laquelle les auteurs ont présenté et développé la phase d'analyse de la demande est également exemplaire. À travers son explicitation, il s'agit bien à chaque fois de vérifier le consentement éclairé des parties prenantes entre lesquelles un contrat sera établi.
 - Peut-être, au final, s'agit-il alors d'une posture de principe face à la question que rappelle Claude Lemoine : les salariés se trouvent-ils en situation de subir les évolutions professionnelles ou ont-ils la capacité de choisir leur trajectoire de vie ?
- 7 Ce livre est intéressant à plusieurs titres. D'abord, il devrait fournir à des étudiants en quête d'informations une idée assez claire des principales activités relevant de ce vaste champ de la psychologie du travail. Il conduit ensuite à se poser d'autres questions comme, par exemple, celle de la place et du rôle du psychologue, au côté d'autres professionnels, autrement dit celle de sa spécificité. C'est, enfin, un livre d'actualité, en ces temps de validation des acquis de l'expérience (V.A.E.) : les associations de psychologues ont en effet récemment demandé aux universités une certaine prudence quant à l'application des procédures de V.A.E. pour la psychologie, demandant même à leurs adhérents le respect d'un moratoire de 6 mois, le temps de réfléchir à un référentiel des activités du psychologue. Certaines sont décrites ici avec précision et justesse, soulignant des constances théoriques, méthodologiques et éthiques au-delà de la diversité de situations.