

GRB2MC - Introduction

INTRODUCTION

Introduction

Ce programme est ..27e h W 15.2659NTRODUCTION

GRB2MC - Profil enseignement

COMPÉTENCES ET ACQUIS AU TERME DE LA FORMATION

1. Vision du diplômé au terme du Master

Devenir un spécialiste de la prévention, capable d'analyser et de contribuer à transformer des situations de travail selon une approche interdisciplinaire et globale de la prévention, tel est le défi que l'étudiant du Master de spécialisation conjoint en gestion des risques et bien-être au travail se prépare à relever. Les quatre universités organisatrices de ce master (ULB, UMONS, ULiège, UCLouvain) souhaitent former des préventeurs, acteurs de développement et de changements, qui promeuvent le bien-être des personnes dans leur vie professionnelle, et ce dans le respect des règles déontologiques.

Au terme de sa formation, le diplômé maîtrise un socle de connaissances relatives aux diverses disciplines autour desquelles s'articule la gestion des risques et du bien-être au travail ainsi que dans le domaine même de la gestion des risques et du bien-être au travail, domaine en constante évolution. Il est capable de mobiliser ce socle pour analyser et contribuer à transformer une situation concrète selon une approche interdisciplinaire et globale de la prévention, et cela en mettant en Œuvre une démarche scientifiquement fondée, dans la perspective de définir une intervention visant à :

- l'adaptation du travail aux capacités humaines ;
- promouvoir le bien-être psychosocial des travailleurs et/ou réduire les facteurs de risques psychosociaux (e.g., violence, harcèlement moral, harcèlement sexuel ou discrimination) identifiés au sein d'une organisation

Le diplômé est capable de s'engager dans la profession en faisant preuve d'esprit critique, dans le respect du cadre et du contexte de travail et des règles de la déontologie. Il questionne, enrichit et consolide sa pratique professionnelle en confrontant théorie et pratique afin d'apprendre à porter un regard critique d'une part, sur le fonctionnement d'une organisation et/ou une situation problématique et d'autre part, sur la théorie en regard de la réalité de terrain. Il aura intégré une attitude de développement continu qui lui permettra d'être un professionnel faisant preuve d'expertise, de polyvalence, capable de s'adapter et d'évoluer positivement dans son cadre de travail.

2. Le référentiel de compétences et d'acquis d'apprentissage définissant le profil de sortie des diplômés au terme du Master

Au terme du programme du Master [120] de spécialisation conjoint en gestion des risques et bien-être au travail, le diplômé aura acquis et démontré la maîtrise des connaissances et compétences reprises ci-dessous.

Au terme de ce programme, le diplômé est capable de :

1. Maîtriser et mobiliser de manière critique et selon une approche interdisciplinaire un corpus de savoirs relatifs aux diverses disciplines autour desquelles s'articule la gestion des risques et du bien-être au travail, corpus sur lequel le conseiller en prévention s'appuie pour comprendre et analyser une situation concrète.
 - 1.1. Connaître et comprendre de manière critique et approfondie les principaux cadres théoriques des différentes disciplines (la sociologie et la psychologie du travail, les sciences de la santé publique, le droit et les sciences économiques) qui rendent compte de problématiques dans le champ de la gestion des risques et du bien-être au travail.
 - 1.2. Mobiliser les cadres théoriques pertinents de différentes disciplines, dans une perspective interdisciplinaire, pour comprendre et analyser des situations concrètes dans le champ de la gestion des risques et du bien-être au travail.
2. Maîtriser de manière approfondie la notion de risque, les techniques de détection, d'analyse et de prévention des risques, le principe de système dynamique de gestion des risques et le processus de gestion d'une politique de prévention, en ayant intégré les missions du spécialiste de la prévention.
 - 2.1. Démontrer une connaissance approfondie des missions, des responsabilités, du statut, de la déontologie des différents acteurs dans le domaine de la prévention (employeur, ligne hiérarchique, travailleurs, conseillers en prévention) en articulation avec les règlements et législations applicables.
 - 2.2. Maîtriser de manière approfondie la notion de risque ainsi que des techniques de détection, d'analyses et de prévention des risques.
 - 2.3. Maîtriser de manière approfondie le principe de système dynamique de gestion des risques et le processus de gestion d'une politique de prévention.
 - 2.4. Maîtriser de manière approfondie des risques spécifiques (e.g., ceux liés à la charge physique et mentale du travail, à la charge physique du poste de travail, au stress, à la violence, au harcèlement moral et sexuel, à l'organisation du travail), ainsi que la manière de les détecter, de les réduire et de les prévenir.
 - 2.5. Maîtriser les stratégies d'évaluation et de gestion des risques, en articulation avec les règlements et législations applicables, et en tenant compte des déterminants psychologiques et sociaux des comportements humains.
3. Analyser, selon une approche interdisciplinaire et globale de la prévention, et en mettant en œuvre une démarche scientifiquement fondée, une situation de travail dans la perspective de définir une intervention visant à :
 - adapter le travail aux capacités humaines
 - réduire les facteurs de risques psychosociaux (e.g., violence, harcèlement moral, harcèlement sexuel ou discrimination) identifiés au sein d'une organisation

De manière spécifique pour les diplômés ayant suivi le module de spécialisation Ergonomie :

3.1.ERG. Initier et mener une analyse ergonomique d'une situation de travail en vue d'élaborer une intervention visant à améliorer les conditions de travail, en termes de sécurité (prévention des accidents), de santé, de pénibilité, de bien-être ou pour favoriser le développement et l'épanouissement des travailleurs:

en mobilisant la méthodologie la plus pertinente en regard du contexte,

selon une approche interdisciplinaire et globale de la prévention.

3.2.ERG. Identifier les sources d'information fiables et appropriées (personnes ressources, analyse documentaire de l'entreprise et littérature existante), et pouvoir communiquer ces informations dans une perspective de participation

- 5.2. Dialoguer de manière constructive avec des interlocuteurs variés (employeur, ligne hiérarchique, travailleurs, conseillers en prévention...).
- 5.3. Reconnaître et prendre en considération la diversité des points de vue et des modes de pensée, remplir la fonction d'interface ou de médiateur entre des points de vue contrastés et gérer de manière constructive les conflits.
- 5.4. Interagir et collaborer efficacement avec différents acteurs impliqués dans une situation donnée en vue de parvenir à une approche commune et cohérente de la gestion des risques de sécurité, santé et bien-être.
6. Agir en tant que préventeur, selon une approche scientifiquement fondée, dans le respect stricte des règles de déontologie, et en ayant intégré une logique de développement continu.
- 6.1. S'engager dans une pratique professionnelle selon une approche scientifiquement fondée (d'un point de vue théorique et méthodologique) et caractérisée par une prise de distance critique.
- 6.2. S'engager, décider et agir dans le respect des règles de la déontologie.
- 6.3. Intégrer une logique d'auto-évaluation, d'apprentissage et de développement continu indispensable pour évoluer positivement dans son environnement professionnel et social.

STRUCTURE DU PROGRAMME

Le programme comprend 60 crédits (400 heures) de formation répartis comme suit :

- Un tronc commun de 15 crédits concernant la formation multidisciplinaire de base (120 heures), assurant la formation générale, les aspects juridiques généraux, y compris les rôles des différents conseillers en prévention, la sécurité, l'ergonomie, la santé et le bien-être au travail ;
- Des modules de spécialisation de 20 crédits chacun et le travail de fin d'étude (TFE) de 15 crédits en relation avec le module choisi
- soit en ergonomie : la formation spécialisée (280 heures) procure les connaissances et compétences nécessaires pour l'exercice du métier (présentations de cas pratiques, séminaires participatifs),
- soit dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel: la formation spécialisée (280 heures) procure les connaissances et compétences nécessaires pour l'exercice du métier (présentations de cas pratiques, séminaires participatifs).

GRB2MC Programme

PROGRAMME DÉTAILLÉ PA-017c gl ;

● LGRBE2005

Approche psycho-organisationnelle du bien-être au travail

COURS ET ACQUIS D'APPRENTISSAGE DU PROGRAMME

Pour chaque programme de formation de l'UCLouvain, [un référentiel d'acquis d'apprentissage](#) précise les compétences attendues de tout-e diplômé-e au terme du programme. Les fiches descriptives des unités d'enseignement du programme précisent les acquis d'apprentissage visés par l'unité d'enseignement ainsi que sa contribution au référentiel d'acquis d'apprentissage du programme.

Établissement référent : Université libre de Bruxelles.

Gestion du programme

Personne(s) de contact

- Gestion administrative ULB (+32 2 650 27 77): info.grbet@ulb.be