

PROFIL D'ENSEIGNEMENT

MASTER DE SPECIALISATION CONJOINT EN GESTION DES RISQUES ET BIEN ÊTRE AU TRAVAIL (GBR2MC)

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, ULg, UCL) 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.

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. *Maitriser 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. Maitriser de manière approfondie la notion de risque ainsi que des techniques de détection, d'analyses et de prévention des risques.
 - 2.3. Maitriser 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

3.3.ERG. Structurer la démarche et procéder à des analyses d'activité des travailleurs sur le terrain, via des observations du travail réel, des entretiens, des analyses techniques spécifiques et en choisissant les outils cohérents avec les enjeux du projet

3.4.ERG. Analyser, mettre en cohérence et synthétiser les données récoltées en vue d'offrir aux destinataires une nouvelle lecture, globale et systémique, de la situation et de son contexte.

3.5.ERG. Proposer des améliorations spécifiques répondant aux difficultés identifiées et valider son diagnostic auprès des opérateurs concernés.

3.6.ERG. Accompagner l'entreprise dans la recherche et la mise en œuvre de solutions, en impliquant les individus concernés dans l'élaboration de solutions structurelles et en les sensibilisant à leur propre bien-être, tout en ayant conscience des stratégies favorables au changement organisationnel

3.7.ERG. Participer à l'évaluation des transformations opérées, afin de préciser les pistes de travail à poursuivre

3.8.ERG. Tout au long de la démarche, développer un regard réflexif sur sa propre pratique professionnelle :

- Questionner des situations concrètes ancrées dans ses expériences professionnelles ;
- Mettre en lien les apprentissages dans une visée d'action sur le terrain socio-professionnel ;
- Confronter 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 (« aller-retour » entre théories et pratiques) ;

De manière spécifique pour les diplômés ayant suivi le module de spécialisation Aspects psychosociaux, y compris la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail :

3.1.AP. Initier et mener l'analyse d'une situation relative au bien-être psychosocial des travailleurs ou relative à la violence, au harcèlement moral ou sexuel au travail :

- en mobilisant la méthodologie la plus pertinente en regard du contexte,
- selon une approche interdisciplinaire et globale de la prévention.

3.2.AP. Identifier les sources d'information fiables et appropriées, et pouvoir communiquer ces informations dans une perspective de participation.

3.3.AP. Recueillir, analyser et interpréter les informations recueillies avec recul critique.

- 3.4.AP. Identifier les déterminants psychologiques et sociaux des comportements humains et ceux de sécurité, de santé et de bien-être saillants pour l'élaboration de l'intervention et de solutions au niveau psychosocial les plus pertinentes possibles.
- 3.5.AP. Impliquer les individus concernés dans l'élaboration de solutions, et les sensibiliser/former dans l'intégration de leur propre bien-être.
- 3.6.AP. Identifier le type d'intervention le plus pertinent en regard de la situation et formuler des solutions au niveau psychosocial et/ou structurelles susceptibles d'engendrer des changements non seulement au niveau individuel mais également dans la perspective de changements aux niveaux organisationnel, culturel et structurel.
- 3.7.AP. Identifier les leviers d'amélioration de la qualité du travail, en ayant conscience des stratégies favorables au changement organisationnel adaptée à la problématique psychosociale.
- 3.8.AP. Développer un regard réflexif sur sa propre pratique professionnelle :
 - Questionner des situations concrètes ancrées dans ses expériences professionnelles ;
 - Mettre en lien les apprentissages dans une visée d'action sur le terrain socio-professionnel ;
 - Confronter 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 (« aller-retour » entre théories et pratiques) ;

4. *Concevoir et réaliser un travail de fin d'études, mettant en œuvre une démarche scientifique et une méthodologie rigoureuse, pour définir et approfondir une problématique concrète tirée de la pratique professionnelle en matière de gestion des risques et du bien-être au travail, et contribuer à la construction de savoirs et à l'élaboration de pistes d'actions concrètes utiles aux acteurs.*

- 4.1. Définir une problématique concrète dans le champ de la prévention en milieu du travail :
 - en précisant son ancrage dans un champ socio-professionnel et sa pertinence en regard de la pratique professionnelle,
 - en décrivant la problématique sous ses différents aspects, en prenant soin de distinguer faits, opinions des travailleurs et impressions subjectives personnelles,
 - en précisant l(les) angle(s) disciplinaire(s) privilégié(s), le périmètre d'analyse, la(les) question(s) d'étude/d'intérêt.
- 4.2. Produire une revue critique de la littérature scientifique dont anglophone, en mobilisant les cadres théoriques pertinents, sur cette problématique.
- 4.3. Formuler les questions posées et les éventuelles hypothèses à vérifiées
- 4.4. Développer et mettre en œuvre une méthodologie de recueil et d'analyse de données, quantitatives ou qualitatives, rigoureuse, valide, fiable et pertinente en vue de répondre à la(les) question(s) d'étude.
- 4.5. Analyser et discuter les résultats jusqu'à la critique argumentée :
 - en mobilisant de manière appropriée les cadres théoriques pertinents,
 - en les confrontant aux hypothèses ainsi qu'à la littérature,
 - en lien avec les questions concrètes de prévention et d'intervention.
- 4.6. Faire preuve d'un esprit de synthèse, formuler des conclusions scientifiques ou des recommandations pratiques et ainsi contribuer à l'avancée des connaissances dans le domaine scientifique ou professionnel.
- 4.7. Faire preuve d'un esprit concret et proposer des pistes d'intervention et de prévention utiles aux acteurs de terrain, et le cas échéant réaliser un bilan de l'action menée.
- 4.8. Faire preuve de rigueur, de précision et d'esprit critique indispensables à toute démarche universitaire et ce, dans chacune de ses étapes.

5. *Communiquer une information correcte et pertinente adaptée au public visé et interagir de manière constructive avec les différents acteurs impliqués dans une situation donnée.*

- 5.1. Communiquer, à l'oral et à l'écrit, sur des sujets complexes dans le domaine de la gestion des risques et du bien-être au travail de façon correcte, structurée, neutre, argumentée selon les standards de communication spécifiques au contexte et en adaptant sa communication (contenu et forme) au public visé et aux intentions poursuivies.
- 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.