

A Louvain-la-Neuve - 60 crédits - 1 année - Horaire adapté - En françaisMémoire/Travail de fin d'études : **OUI** - Stage : **NON**Activités en anglais: **NON** - Activités en d'autres langues : **NON**Activités sur d'autres sites : **OUI**Domaine d'études principal : **Sciences de l'ingénieur et technologie**Organisé par: **Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation (PSP)**Sigle du programme: **GRB2MC** - Cadre francophone de certification (CFC): 7**Table des matières**

Introduction	2
Profil enseignement	3
Compétences et acquis au terme de la formation	3
Structure du programme	5
Programme	5
Programme détaillé par matière	5
Cours et acquis d'apprentissage du programme	7
Informations diverses	8
Conditions d'accès	8
Pédagogie	9
Evaluation au cours de la formation	9
Formations ultérieures accessibles	9
Gestion et contacts	9

GRB2MC - Introduction

INTRODUCTION

Introduction

Le master complémentaire conjoint en gestion des risques et bien-être au travail (GRB2MC) a pour objectif de vous offrir :

- une réponse aux besoins de formation de différentes catégories de professionnels de la prévention en milieu de travail concernées par le cadre réglementaire défini par la Loi relative au Bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (1996) et ses différents arrêtés d'application ;
- un programme interuniversitaire abondant à la fois les aspects de reconnaissance des risques, d'évaluation et d'amélioration des situations de travail et les aspects psychosociaux d'appréciation des attitudes et des comportements.

Votre profil

Ce master est accessible si vous êtes :

- porteurs d'un diplôme universitaire de deuxième cycle ;
- détenteurs d'un diplôme d'enseignement non universitaire de type long tels que le Master ingénieur industriel et le Master en architecture : sur dossier.

Votre 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 30 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 - 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, 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.

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

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.

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 30 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 PAR MATIÈRE

Tronc Commun [60.0]

- Obligatoire
- ✂ Au choix
- △ Exceptionnellement, non organisé cette année académique 2021-2022
- ⊖ Non organisé cette année académique 2021-2022 mais organisé l'année suivante
- ⊕ Organisé cette année académique 2021-2022 mais non organisé l'année suivante
- △ ⊕ Exceptionnellement, non organisé cette année académique 2021-2022 et l'année suivante
- Activité avec prérequis
- [FR] Langue d'enseignement (FR, EN, ES, NL, DE, ...)

Cliquez sur l'intitulé du cours pour consulter le cahier des charges détaillé (objectifs, méthodes, évaluation, etc..)

o Formation multidisciplinaire de base et travail de fin d'études (30 crédits)

○ LGRBE2001	Cadre et missions de la fonction de préventeur (y compris introduction du master)		[FR] [q1] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2002	Gestion des risques (y compris la gestion des accidents du travail, maladies professionnelles)		[FR] [q1] [50h] [5 Crédits]
○ LGRBE2003	Analyse du travail		[FR] [q1] [20h] [2 Crédits]
○ LGRBE2004	Introduction aux disciplines (ergonomie, aspects psychosociaux, hygiène, etc)	Caroline Iweins de Wavrans (supplée) Annalisa Casini Dominique Lison	[FR] [q1] [30h] [3 Crédits]

○ LGRBE2005	Approche psychosociologique des organisations	Nathan Nguyen (supplée Florence Stinglhamber)	FR [q1] [20h] [2 Crédits]
○ LGRBE2007	Travail de fin d'études		FR [q1+q2] [] [15 Crédits]

o Modules de spécialisation (30 crédits)

Choisir un des deux modules

⊗ Ergonomie (30 crédits)

○ LGRBE2201	Normalisation, législation spécifique à l'ergonomie		FR [q1] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2202	Ergonomie et Technologie de l'information		FR [q1] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2203	Evaluation des charges du travail (physique, mentale, psychique)	Bénédicte Schepens	FR [q2] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2204	Conception et Evaluation en ergonomie		FR [q1] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2205	Gestion de projet en ergonomie		FR [q2] [40h] [4 Crédits]
○ LGRBE2206	Questions de recherche en ergonomie		FR [q2] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2101	Organisation du travail et changements: cours transversal	Florence Stinglhamber	FR [q2] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2104P	Travail, Santé et bien-être : partim du cours transversal		FR [q1+q2] [40h] [4 Crédits]
○ LGRBE2103	Méthodes quantitatives et qualitatives : cours transversal	Stefan Agrigoroaei (supplée Annalisa Casini)	FR [q2] [40h] [4 Crédits]

⊗ Aspects psychosociaux, y compris la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail (30 crédits)

○ LGRBE2301	Cadre législatif en matière de risques psychosociaux	Jean-Philippe Cordier	FR [q1] [20h] [2 Crédits]
○ LGRBE2302	Négociation et gestion des conflits	Stéphanie Demoulin	FR [q1] [20h] [2 Crédits]
○ LGRBE2303	Définition et évaluation des risques psychosociaux individuels et collectifs	Caroline Iweins de Wavrans	FR [q1] [40h] [4 Crédits]
○ LGRBE2304	Techniques en intervention psychosociale		FR [q2] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2305	Gestion de projet en matière de risques psychosociaux		FR [q2] [40h] [4 Crédits]
○ LGRBE2306	Questions de recherche relatives aux risques psychosociaux		FR [q2] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2101	Organisation du travail et changements: cours transversal	Florence Stinglhamber	FR [q2] [30h] [3 Crédits]
○ LGRBE2104	Travail, santé et bien-être : cours transversal	Stéphanie Demoulin (supplée Annalisa Casini) Donatienne Desmette (supplée Annalisa Casini)	FR [q1+q2] [50h] [5 Crédits]
○ LGRBE2103	Méthodes quantitatives et qualitatives : cours transversal	Stefan Agrigoroaei (supplée Annalisa Casini)	FR [q2] [40h] [4 Crédits]

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 diplômé 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.

GRB2MC - Informations diverses

CONDITIONS D'ACCÈS

*Décret du 7 novembre 2013 définissant le paysage de l'enseignement supérieur et l'organisation académique des études.
Les conditions d'admission doivent être remplies au moment même de l'inscription à l'université.*

SOMMAIRE

- [Conditions d'accès générales](#)
- [Conditions d'accès spécifiques](#)

Conditions d'accès générales

Aux conditions générales fixées par les autorités académiques, ont accès aux études de master de spécialisation les étudiants qui satisfont aux conditions d'accès au grade académique qui sanctionne des études de deuxième cycle et sont porteurs d'un titre, diplôme, grade ou certificat de deuxième cycle, en Communauté française ou extérieur à celle-ci, ou ont acquis des compétences valorisées par le jury pour au moins 300 crédits.

Conditions d'accès spécifiques

Conditions spécifiques d'admission

Apporter la preuve d'une maîtrise suffisante de la langue française (niveau B1 du [Cadre européen commun de référence](#)).

Les démarches d'admission et d'inscription doivent être effectuées auprès de l'établissement référent.

Procédure d'admission spécifique : Avant d'accéder à ce programme, l'étudiant intéressé doit contacter le secrétariat (info.grbet@uliege.be) afin d'obtenir un formulaire, à compléter et à renvoyer **avant le 15 septembre de l'année académique en cours**, accompagné d'une lettre de motivation. Le comité de gestion du programme sélectionnera les candidats notamment sur la base de leur profil académique (contenu de la formation initiale et résultats obtenus). Pour l'inscription, les étudiants devront présenter l'autorisation du comité de gestion du programme (lettre d'autorisation signée par le président et le secrétaire de gestion et valable dans les 4 institutions partenaires) ou la décision d'admission (diplômés étrangers ou diplômés qui n'ont pas d'accès direct)

Comité de gestion :

Prof. Adélaïde Blavier (ULiège), Présidente du Jury d'admission
Prof. Agnès Van Daele (UMONS), Secrétaire du Jury d'admission
Prof. Annalisa Casini (UCLouvain)
Prof. Cécile Van De Leemput (ULB)

PÉDAGOGIE

Travail de fin d'études

La réalisation du travail de fin d'études (15 crédits) constitue un axe important de la formation. Le niveau de maîtrise des concepts enseignés et l'aptitude de l'étudiant à appliquer ces concepts à un problème concret tiré de sa pratique professionnelle seront évalués à travers ce travail qui fera l'objet d'une défense orale et publique.

Le but est d'amener l'étudiant à mettre en pratique, de façon rigoureuse, une démarche de prévention à propos d'un problème autant que possible relié à sa pratique professionnelle actuelle ou future. L'étudiant devra donc montrer sa capacité à appliquer les principes de la démarche de gestion des risques selon le module de spécialisation choisi dans le contexte d'une situation de travail concrète. Il aura également à utiliser une méthodologie scientifique pour établir une relation entre les facteurs de risque observés et des indicateurs pertinents de la performance du système et de la santé et du bien-être des travailleurs tant au niveau individuel que collectif.

De cet objectif, découlent les principales étapes du travail:

- Description correcte du problème sous ces différents aspects, en prenant soin de distinguer faits, opinions des travailleurs et impressions subjectives personnelles.
- Recherche documentaire et revue critique de la littérature en rapport avec le problème posé.
- Formulation de la ou des hypothèses à vérifier.
- Choix d'une méthodologie d'investigation susceptible d'apporter une réponse aux questions formulées.
- Etude pilote pour tester le protocole d'investigation et, en fonction de ses résultats, programmation définitive de l'étude proprement dite.
- Analyse des résultats obtenus et discussion par rapport aux données de la littérature.
- Elaboration des propositions à présenter à l'entreprise et bilan de l'action menée.

Les critères d'appréciation du jury seront notamment les suivants :

- Pertinence par rapport à la pratique professionnelle;
- Exploitation transversale des matières développées dans la formation;
- Rigueur scientifique, c'est-à-dire définition correcte du problème, formulation du cadre théorique de référence, explicitation et justification de la méthodologie d'investigation, discussion critique des résultats.

EVALUATION AU COURS DE LA FORMATION

Les méthodes d'évaluation sont conformes au règlement des études et des examens (<https://uclouvain.be/fr/decouvrir/rgee.html>). Plus de précisions sur les modalités propres à chaque unité d'apprentissage sont disponibles dans leur fiche descriptive, à la rubrique « Mode d'évaluation des acquis des étudiants ».

- Les enseignants définissent les critères d'évaluation de leurs cours. L'évaluation finale d'un enseignement s'exprime sous la forme d'une note comprise entre 0 et 20.
- L'organisation des examens est régie par les Règlements Généraux des Examens de chaque Académie.

FORMATIONS ULTÉRIEURES ACCESSIBLES

Le Master complémentaire conjoint est une formation interuniversitaire de 60 crédits, accessible aux étudiants porteurs d'un diplôme universitaire de deuxième cycle.

Les universités participantes au programme des cours sont pour l'Académie Wallonie - Europe : l'Université de Liège, pour l'Académie Wallonie - Bruxelles : l'Université libre de Bruxelles et l'Université de Mons-Hainaut et pour l'Académie de Louvain : l'Université catholique de Louvain.

Le MCC « Gestion des risques et Bien-être au travail » s'adresse aux personnes appelées à occuper des fonctions de responsabilité en ce qui concerne les politiques de prévention et de protection au travail à l'intérieur ou à l'extérieur des entreprises, ainsi qu'à celles intéressées par des fonctions dans les ressources humaines, les sociétés de consultance, ou encore les institutions d'aide aux personnes. Parmi ces personnes, sont concernées notamment :

- des psychologues
- des médecins du travail
- des ingénieurs civils et industriels
- des ingénieurs de gestion
- des sociologues
- des juristes
- des conseillers en Ressources humaines
- des informaticiens, développeurs informatiques

GESTION ET CONTACTS

Informations pratiques et FAQs

Établissement référent : Université de Liege.

Gestion du programme

Personne(s) de contact

- Mme TURCO (gestion administrative uLiege): info.grbet@uliege.be