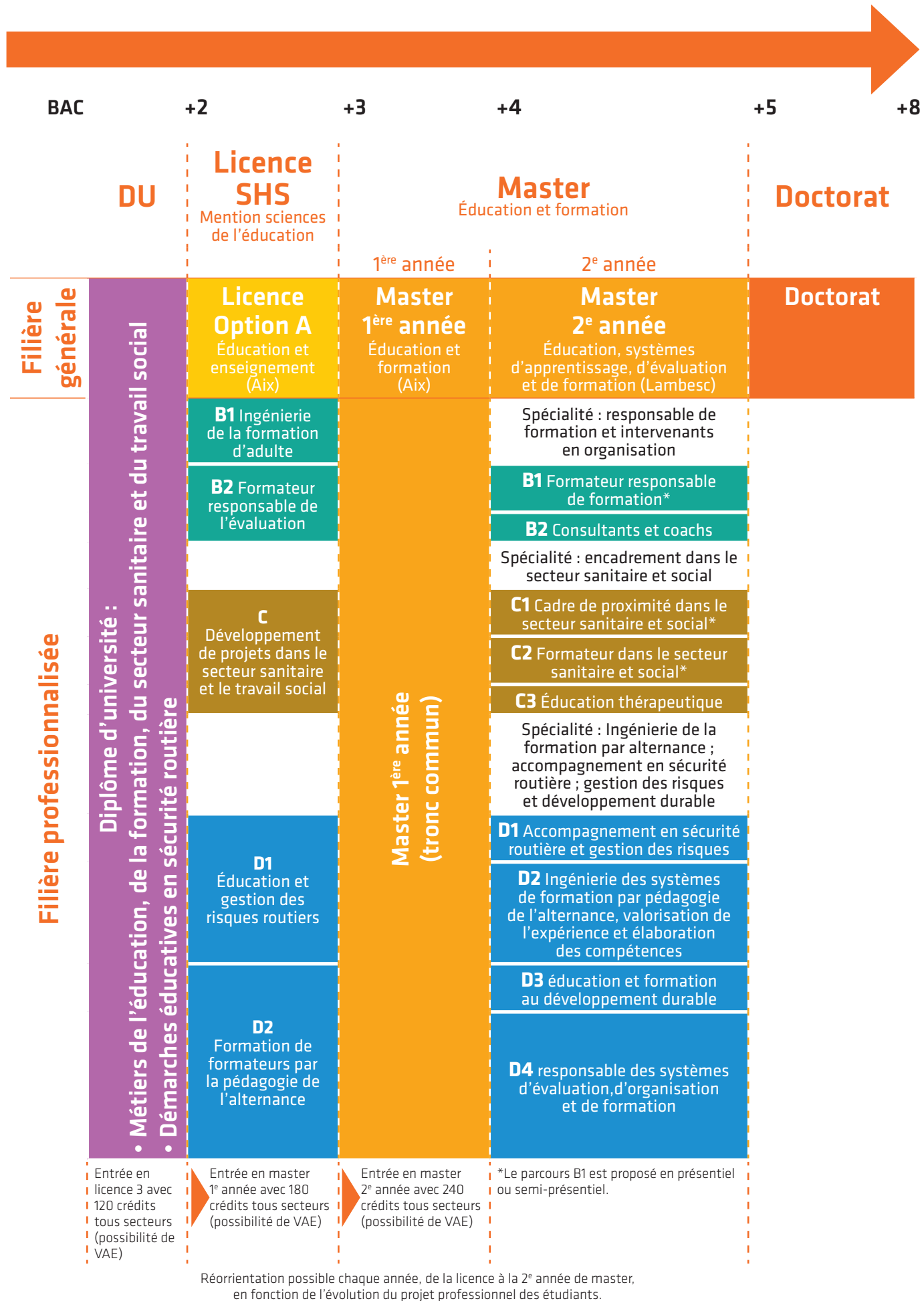


II SCHÉMA DES ÉTUDES



DÉPARTEMENT SCIENCES DE L'ÉDUCATION

MASTER PROFESSIONNEL « ÉDUCATION ET FORMATION » Spécialité B : Responsable de formation et intervenants en organisation

B2

Consultants et coaches
Master Professionnel 2^{ème} année



CONTACTS

DÉPARTEMENT DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION

Responsable : Vincent Bonniol / vincent.bonniol@univ-amu.fr

Plus d'informations sur le site du pôle : <http://allsh.univ-amu.fr/psychologie/département/SCE>

Adresses

Site de Lambesc
Département des sciences de l'éducation Hôtel-Dieu
1 avenue de Verdun - F-13410 Lambesc
Tél. : 04 42 57 17 17 - Fax : 04 42 57 17 07
Mail : allsh-lambesc-secretariat@univ-amu.fr
www.univ-amu.fr
allsh.univ-amu.fr/psychologie/département/SCE
www.educaixformations.wordpress.com

Renseignements complémentaires

- La plaquette générale du département des sciences de l'éducation, pour trouver des informations sur les équipes enseignantes, l'organisation des formations, les conditions d'accès à nos diplômes, etc.
- La plaquette planning/tarifs pour connaître les dates des regroupements et les tarifs selon votre statut.
- Le site internet du département des sciences de l'éducation.

Ce master professionnel 2^{ème} année, formation théorique, méthodologique et pratique, vise essentiellement à :

- par l'acquisition d'une culture théorique et d'une pratique de l'évaluation qui articule plusieurs théories et plusieurs systèmes d'enjeux et de valeurs, discerner les déterminants structurels, conjoncturels et événementiels en interaction dans l'évaluation.
- renforcer l'ensemble des connaissances nécessaires pour favoriser une meilleure approche des problématiques des organisations et de leur fonctionnement, en référence aux modèles et théories des sciences humaines et sociales, notamment l'évaluation en éducation.

Vous vous intéressez

- à l'accompagnement de la personne dans un cadre professionnel,
- au développement des potentiels professionnels,
- à l'amélioration de la communication inter-personnelle dans les équipes,
- à l'optimalisation des relations humaines au travail,
- à l'expansion des dynamiques de changement,
- à la mise en place de relations éducatives comme accélération du changement,
- au développement des projets professionnels,
- au développement de la professionnalisation des personnels.

Ce diplôme forme des intervenants en ressources humaines chargés de missions d'accompagnement de projets et de personnes ; des consultants et des coachs qui ont le souci du fonctionnement des structures et des relations humaines au travail, que ce soit

- pour les entreprises,
- pour la fonction publique ou territoriale,
- pour les ONG et le milieu associatif,
- pour la réalisation des politiques de santé, de la sécurité et du travail social.

Ce groupe de formation prépare aux rôles :

- d'accompagnement d'équipes, de collectifs de travail (consultant)
- d'accompagnement de professionnels en individuel (coach) au service de la promotion des potentiels de leur client : pour former des accompagnateurs qui auront le souci de l'action orientée par des modèles fondés et suffisamment larges permettant d'appréhender les problèmes humains et sociaux en même temps que les problèmes organisationnels.
- d'évaluation des projets, des systèmes, des activités, de la qualité,...

Les objectifs

Ce diplôme, organisé selon les directives européennes, assure une formation théorique, méthodologique et pratique qui vise à :

- Renforcer l'ensemble des connaissances nécessaires pour favoriser une meilleure approche des problématiques des organisations et de leur fonctionnement, en référence aux modèles et théories des sciences humaines et sociales.
- Discerner les principaux déterminants structurels, conjoncturels et événementiels en interactions, par une culture plurielle, articulant plusieurs théories et plusieurs systèmes de valeurs et d'enjeux.
- Permettre l'appropriation de démarches méthodologiques pour assurer les fonctions de contrôle et d'accompagnement de l'évaluation dans les activités humaines.
- Définir les stratégies les plus adaptées aux enjeux et aux questions rencontrées sur le terrain, en pertinence avec les données institutionnelles et l'éthique des ressources humaines.

Les compétences des intervenants en organisation

La consultance (accompagnement d'équipes) :

Accompagnateur du changement, de la cohésion d'une équipe, de l'implantation de réformes :

- Émettre une offre de service professionnelle.
- Analyser la demande à partir de la commande.
- Rédiger un contrat de mission.
- Concevoir un dispositif d'intervention sur le (ou les) groupe(s) adéquat(s).
- Faire identifier les leviers de changement, accompagner le changement.
- Favoriser la construction d'une problématisation par les acteurs eux-mêmes.
- Animer et réguler le dispositif prévu.
- Permettre le retour sur l'appris.
- Restituer au commanditaire le changement obtenu, la lecture faite et les orientations souhaitées, validées par le collectif.

L'accompagnement professionnel individuel (coaching) :

Personne-ressource qui favorise la problématisation d'un professionnel pour qu'il réalise son propre trajet. Ce travail de la posture de consultant en individuel, en « face à face », est au service d'objectifs professionnels

- Émettre une offre de service professionnelle.
- Comprendre la demande implicite de l'individu.
- Créer un espace de confiance.
- Construire le dispositif de l'intervention : organiser la rencontre.
- Contractualiser, formaliser le cadre pour expliciter au mieux les engagements réciproques.
- Favoriser la construction de la problématisation par l'accompagné, dans l'entretien d'accompagnement.
- Adapter la méthodologie et les outils utilisés à l'individu et à son cheminement.
- Permettre le retour sur l'appris
- Permettre à la régulation des processus et des procédures.

Conditions d'accès

La commission pédagogique décide de l'accès en 2^{ème} année du master :

- pour tout titulaire d'un master 1^{ère} année (ou d'une maîtrise) hors sciences de l'éducation
- par dispense de diplôme (loi 1985), pour les titulaires d'un diplôme
- Bac + 3 (licence ou équivalent) et 3 ans d'expérience professionnelle dans des postes à responsabilité
- par la validation des acquis de l'expérience (VAE) - loi de 2002

ORGANISATION

Formation bloquée une semaine par mois, plus les stages ; distribuée en dix modules d'une valeur de six crédits européens chacun. Les stages sont préparés, suivis et exploités dans le cadre de la formation ; leur volume horaire est négocié avec le responsable du master en fonction des activités professionnelles de l'étudiant.

ELÉMENTS DE CONTENUS DE LA FORMATION

Des **fondamentaux** à utiliser :

- La relation éducative
- Théorie de l'étayage
- Les dynamiques du psychisme
- La gestion des compétences
- Les modèles du management
- Résolution de problèmes et problématisation
- Modèles de l'évaluation en et professionnelles activités les dans éducation
- VAE et gestion des emplois
- Théories des représentations
- Engagement et changement
- Théories des organisations
- Pouvoir, éthique et déontologie
- Dynamiques des groupes
- La médiation
- Cadre et contrat
- Les types d'entretiens

ÉVALUATION PAR COMPÉTENCES

Il s'agit de construire des connaissances transférables, opérationnelles sur le terrain, de se mettre en position d'exercer le métier. Les contenus de la formation visent l'appropriation de connaissances issues des sciences humaines, pour étayer l'élaboration de problématiques et la réflexion méthodologique.

Les situations de contrôles sont variées (individuelles, collectives, en groupe – écrit, oral ; devoir sur table, dossier, rapports de stages). Une épreuve finale de synthèse, individualisée, écrite (plus soutenue orale) est évaluée par le jury du master 2^{ème} année composé de professionnels et d'universitaires.

LES COMPÉTENCES VISÉES

- Se repérer dans l'univers professionnel du client : aborder rapidement un milieu professionnel, discerner les problématiques, les questions vives de ce milieu; inventer des moyens de greffer une offre d'intervention pertinente sur ce milieu.
- Poser un cadre de travail pour intervenir en tant qu'expert, consultant ou coach, choisir sa posture et travailler le processus de distanciation/implication ; s'exercer à être polyglotte.
- Référencer sa pratique : avoir un système de références disponibles, convocables dans l'action : conceptualiser l'évaluation, travailler sa vision du monde et son rapport au savoir pour conduire l'intervention.
- Problématiser les situations et dialectiser les enjeux traiter rapidement une somme d'informations en fonction d'une thématique, organiser un espace d'étude, se greffer sur le changement en cours, faire inventer des avancées.

PÉDAGOGIE

Petits groupes hétérogènes, pédagogie active, suivi pédagogique différencié, utilisation de la plateforme intranet, alternance de travaux de groupe, d'analyses de pratiques, d'apports et de productions théoriques réflexives individuelles. Suivi personnalisé du projet professionnel de l'étudiant

L'ÉQUIPE DES FORMATEURS

Outre les enseignants-chercheurs du département des sciences de l'éducation, la participation de professionnels qualifiés assure la complémentarité nécessaire des approches et des pratiques autour du projet commun d'accroissement et de diversification des compétences. Le volume horaire des intervenants varie chaque année, ainsi que leur choix précis en fonction des opportunités et des projets des étudiants.

BIBLIOGRAPHIE

- Bonniol, J.-J. & Vial, M. (2^{ème} édition 2012). Les modèles de l'évaluation. Bruxelles : De Boeck.
- Collectif HAS (2011). Guides, méthodes et outils d'aide à la mise en œuvre de l'Évaluation des Pratiques Professionnelles. www.has-sante.fr
- Vial, M. - Mencacci, N. (2007). L'accompagnement professionnel - Méthode l'usage des praticiens exerçant une fonction éducative. Bruxelles : De Boeck.
- Vial, M. (2012). Se repérer dans les modèles de l'évaluation : histoire - méthodes - outils. Bruxelles : De Boeck.