

RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

CODE ARES 076

Date dépôt

Date validation 05/06/2018

MASTER EN INGENIERIE DE LA PREVENTION ET DE LA GESTION DES CONFLITS

FINALITÉ	N.A.	NIVEAU (du Cadre des Certifications)	7
SECTEUR	1° Sciences humaines et sociales	DOMAINE D'ÉTUDES	6° Sciences politiques et sociales
TYPE	LONG	CYCLE	DEUXIÈME
LANGUE (majoritaire)	FRANÇAIS	CRÉDITS	120

A. SPÉCIFICITÉ DE LA FORME D'ENSEIGNEMENT

Les Hautes Écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles dispensent un enseignement supérieur poursuivant une **finalité professionnalisante de haute qualification**, associant étroitement apprentissages pratiques et conceptualisation théorique. Les formations proposées s'effectuent au niveau du bachelier et du master (Décret « Paysage », Chap. II, Art. 4, § 1 et 3) ; elles visent le développement de compétences disciplinaires et transversales correspondant aux niveaux 6 (type court) et 7 (type long) du cadre francophone des certifications de l'enseignement supérieur. Dans la lignée du bachelier de transition, le master professionnalisant offre l'opportunité aux étudiants d'approfondir leur formation et de se spécialiser dans leur domaine.

Les **stages** en milieu professionnel constituent une dimension centrale de la formation dispensée par les Hautes Écoles. Ils permettent le développement progressif et intégrateur des compétences requises par l'exercice du métier, tout en autorisant une réflexion sur la pratique professionnelle. La réalisation du travail de fin d'études (TFE) ou du mémoire, qui trouvent dans les stages des terrains de choix, constitue l'aboutissement d'un parcours de formation valorisant pratique professionnelle et recherche s'y appliquant.

En phase avec la société et inspirées par ses enjeux actuels, les Hautes Écoles constituent des lieux privilégiés d'innovation et de création de savoirs. Elles remplissent cette mission de concert avec les communautés de référence, professionnelles et scientifiques, à partir d'un ancrage régional et dans une visée internationale. Les enseignants des Hautes Écoles, femmes et hommes de terrain aux profils variés, sont ainsi engagés dans des recherches-actions et des recherches appliquées qui constituent, avec l'accompagnement des apprentissages, le cœur de leur métier. Ces recherches nourrissent les formations dispensées et permettent l'émergence de nouveaux espaces de réflexion, de mutualisation de savoirs et d'action.

Sur le plan pédagogique, les Hautes Écoles forment des **praticiens réflexifs**, des professionnels capables d'agir dans des contextes en constante mutation et d'apporter à des problèmes complexes des réponses appropriées, créatives et innovantes. Pour assurer leurs formations, les Hautes Écoles déploient un **accompagnement de proximité** (groupes-classes, apprentissage par les pairs, tutorat, mentorat). Pour ce faire, elles recourent à une pédagogie centrée sur l'étudiant, qui prend pleinement la mesure des changements de paradigmes éducatifs, épistémologiques et socio-économiques de la société postmoderne, en privilégiant l'induction, le dialogue des savoirs de divers types (scientifiques, expérientiels, techniques), la discussion critique, la contextualisation des objets de savoir.

Les Hautes Écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles, mobilisées chacune autour de leur projet pédagogique, social et culturel qui caractérise leur identité propre, assurent enfin une mission éducative essentielle : former non seulement des professionnels innovants, créateurs, capables de faire face à la complexité et à la spécificité de leur environnement, mais aussi des **citoyens engagés et responsables**, soucieux de la collectivité et de son bien-être. C'est pourquoi les Hautes Écoles valorisent, outre le développement de compétences professionnelles, l'acquisition de **compétences transversales**, de nature organisationnelle, relationnelle, communicationnelle et réflexive.

B. SPÉCIFICITÉ DE LA FORMATION

Les acquis de l'apprentissage, en termes de savoirs, aptitudes et compétences du Master en Ingénierie de la Prévention et de la Gestion des Conflits correspondent au niveau 7 du Cadre des certifications de la Communauté française (CcCF) (Décret du 9/5/2008 renforçant la cohérence de l'enseignement supérieur et œuvrant à la simplification administrative dans l'enseignement supérieur universitaire et hors universités) et du Cadre Européen des Certifications (CEC) (Journal Officiel de l'Union Européenne, 6/5/2008, C111/5-6).

Partant du constat que le conflit, sous ses multiples formes, est omniprésent dans nos sociétés modernes, il convient de former des spécialistes qui pourront en cerner les réalités institutionnelles et les problématiques qui y sont liées afin de dégager de nouvelles pistes d'action.

Ce Master entend aborder toutes les dimensions de la prévention et de la gestion des conflits dans ses aspects réflexifs et analytiques. La formation s'articule autour d'acquis théoriques et de mises en pratique.

Au terme de la formation, les diplômés disposeront d'outils juridiques, économiques, sociologiques, philosophiques, éthiques et autres qui leur permettront, dans leur pratique professionnelle (actuelle ou future), de prévenir, gérer, orienter et/ou résoudre des conflits de manière acceptable afin de maintenir certaines formes de dialogue.

L'objectif est essentiellement de sensibiliser les différents acteurs à construire une société qui tend vers davantage de justice sociale, d'équité, d'égalité et ce, dans des cadres démocratiques qui respectent et favorisent les libertés de tous et qui luttent contre toutes les formes de violences.

Le Master en Prévention et Gestion des conflits vise à former des professionnels tant dans le secteur marchand que non-marchand, aptes à :

- Comprendre le milieu dans lequel ils évoluent
- Connaître le cadre légal et institutionnel auquel ils sont soumis
- Identifier les situations génératrices de conflits
- Identifier les différents types de conflits et envisager diverses pistes de solutions
- Acquérir des outils de prévention et de gestion de conflits
- Identifier les acteurs relais propres à chaque secteur
- Augmenter leur capacité d'adaptation et de changement et leur potentiel d'innovation
- Développer une culture d'échanges et de partenariat afin de permettre à chacun de s'approprier les différentes pistes de solution.

C. COMPÉTENCES VISÉES PAR LA FORMATION

1- Questionner et évaluer son savoir et ses pratiques professionnelles en matières sociales

- Prendre un recul critique par rapport au sens et à la pertinence de son savoir et de sa pratique
- Veiller au caractère éthique et déontologique de sa pratique
- Evaluer et actualiser en permanence ses connaissances et compétences
- S'interroger de manière systématique sur la justification sociale de son savoir et la légitimité de sa pratique
- Mobiliser son savoir autour de projets de recherche appliquée
- Développer des connaissances nouvelles et les articuler à des pratiques sociales innovantes

2- Définir et comprendre les différentes modalités des conflits et des formes de violences

- Analyser la complexité des situations de tensions ou potentiellement génératrices de conflits et/ou de violence
- Aider à préciser la nature, les causes et les paramètres inhérents aux situations de conflits

3- Comprendre et analyser son milieu et son cadre d'intervention

- Analyser son milieu dans toute sa complexité
- Identifier le cadre institutionnel et les acteurs du milieu dans lequel ils évoluent
- Détecter les risques d'émergence de conflits/violences
- Reconnaître les mécanismes existants dans son milieu en rapport avec la prévention et gestion de conflit

4- Mobiliser les savoirs spécifiques à l'analyse des conflits pour mettre en place des projets et des solutions concrètes et innovantes

- Réaliser des analyses contextualisées en situations complexes appliquées à des territoires, des organisations, des institutions
- Traduire les résultats de recherche en projets et dispositifs innovants
- Contribuer à la diffusion et à la compréhension des connaissances produites, ainsi qu'à leur utilisation et à leur réappropriation par les acteurs concernés
- Contribuer au renforcement et à la pérennisation des pratiques de veille sociétale

5- Prévenir, gérer, orienter et/ou résoudre le conflit

- Mettre en place des stratégies de prévention de conflit
- Orienter vers les professionnels du secteur (justice, médecine du travail, syndicat, conseiller en prévention, centre PMS, travailleurs sociaux, ...)
- Susciter une communication partagée et créative
- Accroître les pratiques de partenariat (travail en réseau, partenariat local, transfrontalier, transculturel, transdisciplinaire, ...)
- Sensibiliser à la culture du changement
- Développer toutes les formes de compétences médiatrices
- Utiliser les formes du conflit comme un support d'intervention positive

6- Penser et mettre en place des innovations relatives aux liens démocratiques et sociaux

- Contribuer à l'élaboration de pratiques collaboratives et de formes d'échanges innovantes
- Participer à la réflexion critique des idéologies et des normes sociales liées à la notion de conflit
- Développer des compétences pédagogiques afin de permettre aux différents acteurs de se réapproprier les outils et les dispositifs mis en place
- Penser et mettre en place de nouvelles formes de solidarités