

**ORGANISATION DE LA FORMATION
ET MODALITES DE CONTROLE DES CONNAISSANCES
ET DES COMPETENCES SPECIFIQUES****Certification ou Diplôme Universitaire****ANNEE UNIVERSITAIRE 2025-2026**

Ces MCC spécifiques viennent compléter les MCC générales validées par le Conseil académique du 22/05/2025.

1. PRESENTATION DE LA FORMATION

INTITULE du ou des CERTIFICATIONS ou DIPLOMES UNIVERSITAIRES CONCERNES :

DU Conflictualités au travail

Code(s) étape Apogée(s) : CODUCT

Régimes d'études proposés :

Formation initiale (FI) ☐ FI par apprentissage (FA) ☐ Formation continue (FC) ☒**2 - MODALITES DU CONTROLE DE L'ASSIDUITE (nombre d'absences autorisées, sanctions...) :**

La présence aux enseignements (UE et ECUE) est obligatoire.

L'assiduité est contrôlée par le biais d'une feuille d'émargement qui doit être signée.
Sans émargement le candidat, ne pourra se présenter à l'examen final.

En cas d'absences justifiées, le candidat bénéficiera de l'enregistrement de la séance.

En cas d'absences injustifiées, après avoir échangé avec le stagiaire et en accord avec le service formation continue, le responsable de formation se réserve le droit de mettre fin à la convention formation professionnelle.

3 – REGLES D'EVALUATION :**Organisation des études, compensations, évaluations, règles de calcul, capitalisation...**

La formation vise prioritairement une appropriation des contenus aidant les apprenant-es à monter en compréhension des situations auxquelles ils et elles sont exposé-es et en maîtrise de ces situations par les clefs de lecture et capacités d'interprétation acquises grâce aux contenus de formation ainsi qu'aux méthodologies pratiquées. La dimension collective de la formation – échanges entre apprenant-es, confrontation d'expérience et montée en analyse par l'animation pédagogique et la mise en relation avec les contenus théoriques et méthodologiques – fait entièrement partie des processus

d'appropriation souhaités. Afin de valider le diplôme, il n'est cependant pas souhaité la seule participation aux séances mais :

Un travail collectif conduisant la promotion à travailler autour d'un cas, apporté par l'un ou l'une des apprenant-es et/ou créé par composition par le groupe, à analyser, diagnostiquer, traiter, occasion pour la promotion de formaliser ce qu'elle estime être, à l'issue de la formation, sa doctrine des situations de conflictualités et des modalités pertinentes d'action à leur égard ; la promotion devra en faire la présentation collective devant le conseil pédagogique de l'école des conflictualités, instance de réflexion créée et animée par Plein Sens, réunissant des spécialistes de divers horizons (chercheurs et chercheuses, juristes, diplomates...), et répondre aux questions qui seront alors posées aux membres de la promotion. Cette séance se tiendra en présence de cinq membres de l'équipe enseignante qui formeront un jury et attribueront une note collective. Pour marquer l'importance de cette dimension collective, la note correspondante vaudra pour 1/3 des ECTS attribués ;

Une part plus individualisable, au moins dans l'évaluation, de l'appropriation des contenus théoriques et méthodologiques : selon les modalités que décideront les enseignant-es concernés, les trois enseignements sur les grilles de lecture à partir desquelles il sera proposé aux apprenant-es de travailler dans le cadre de la formation, ainsi que l'enseignement d'analyse du travail (voir ci-dessous), donneront lieu à des évaluations du type test de connaissances ou cas de mise en application, susceptibles d'être notés individuellement. Si l'on fait l'hypothèse que les inscrit-es viendront davantage dans la formation pour monter en compréhension et en maîtrise des sujets que pour se soumettre à des évaluations scolaires, il s'agira de trouver des modalités de vérification de l'appropriation permettant la formalisation d'une évaluation qui évite le côté scolaire et serve d'occasion de mise en pratique. Par exemple, l'analyse du travail peut consister à confier aux apprenant-es un exercice d'observation de situations de travail ordinaires à effectuer. On peut également penser à l'identification d'un cas, au sein de son organisation, par chacun des apprenant-es et la réalisation d'une analyse de ce cas à partir de chacune des grilles de lecture proposées par la formation.

Par défaut, le DU s'obtient avec une moyenne générale supérieure ou égale à 10/20, après compensation entre tous les enseignements.

Autres modalités : Donnent lieu à évaluation, les enseignements qui ouvrent à la délivrance d'ECTS, soit les ECUE 21 (Grille de lecture 1 : Situations de travail et management de l'activité), 22 (Grille de lecture 2 : L'individu contemporain et l'entreprise institution) et 23 (Grille de lecture 3 : Dimensions politiques du travail), l'ECUE 52 (Analyse des situations de travail et construction de solutions) ainsi que l'ECUE63 (Rendu collectif au conseil pédagogique). Pour l'ECUE63, le rendu est collectif. Pour l'ECUE52, il peut être individuel et/ou collectif. Pour les ECUE 21 à 23, ils sont individuels.

Une moyenne est effectuée entre les notes des ECUE 21 à 23 et 52.

La validation du diplôme nécessite la moyenne de 10/20 à cet ensemble. Elle suppose également la moyenne de 10/20 à l'ECUE 63.

Une session de rattrapage est envisageable pour les ECUE 21 à 23 et 52.

Pour l'ECUE 63, le rattrapage se fera sous la forme d'un examen écrit individuel.