

Dossier de demande de création d'un Diplôme d'Université

A l'issue du vote favorable du conseil de composante et du conseil de collegium, le dossier ET la délibération sont transmis par le collegium à la Direction de la formation :

gestion-etudes-contact@univ-lorraine.fr

Avant la rédaction de ce dossier, et dès la phase de conception, consultez la « [notice d'aide pour la constitution d'un dossier de création de DU](#) ».

Vous pouvez par ailleurs obtenir des informations complémentaires et solliciter un appui en contactant :

dacip-creation-du@univ-lorraine.fr

Code de l'éducation : Article L.613.2 : Les établissements peuvent aussi organiser, sous leur responsabilité, des formations conduisant à des diplômes qui leur sont propres ou préparant à des examens ou des concours.

Cadrage de l'UL : A l'Université de Lorraine, un diplôme d'université (DU) a vocation à répondre à une demande de formation bien spécifique, qui n'existe pas déjà dans l'ensemble de l'offre de formation de l'établissement. Ces formations s'adressent à un public qui peut justifier d'au moins un baccalauréat ou d'une équivalence acquise par validation des acquis professionnels (VAP)¹.

Les critères s'appliquent à tous les DU de l'Université de Lorraine (hors ceux destinés exclusivement à la formation continue des professionnels de santé) :

- Le DU correspond à un niveau de formation supérieur de 5 à 7 (bac +2 à bac+5)
- La cohérence offre de formation doit être respectée : non concurrence DU/DN et DU/DU,
- Le DU doit répondre à un besoin démontré (lettres de soutien, étude de marché, analyse des bilans...),
- La coopération significative avec un partenaire doit être encadrée par une convention,
- Le corpus des apprentissages doit se distinguer de celui d'une formation qualifiante non diplômante,
 - o Si cela est souhaité un enregistrement au RNCP ou au Répertoire Spécifique (RS) est possible,
 - o Durée d'un semestre minimum ou 100-150h (un minimum de 200h est toutefois nécessaire pour qu'une convention de stage soit signée),
 - o La délivrance d'un DU repose sur une évaluation des connaissances et des compétences acquises par les étudiants. La simple présence aux cours n'est pas suffisante,
 - o Une évaluation de la formation et des enseignements est mise en place,
- L'équipe pédagogique doit comprendre des enseignants-chercheurs et des enseignants de l'université, la responsabilité du DU étant assurée par un enseignant-chercheur de l'UL,
- 30 % minimum des enseignements sont assurés par des enseignants-chercheurs et enseignants de l'université (un DIU peut conduire à un % moindre),
- L'équilibre financier sans apport de l'établissement (hors ressources propres de la composante ou de la politique du collegium) est obligatoire,
- Un niveau minimum de formation du public est exigé en fonction du niveau du DU ; dans tous les cas, le Baccalauréat ou équivalent ou VAPP est requis

L'ouverture du DU est valable pour 3 ans, avec une procédure de renouvellement sur bilan (population, suivi des cohortes, financier, évaluation des enseignements...).

¹ Dans le cas contraire, les apprenants peuvent participer à la formation, mais ne peuvent pas se présenter aux examens. Ils ne seront donc pas diplômés mais pourront recevoir une attestation de suivi de formation

INTITULE DU DIPLOME :

Diplôme Universitaire « Enquêteur en Risques Professionnels et Harcèlement (ERPH) »

Circuit de validation :

1/ Avis favorable G9	14 05 2024
2/ Date de passage au(x) conseil(s) de composante(s) :	13 02 2025
3/ Date de passage au Conseil de collegium :	14 05 2025
4/ Date de passage au Comité d'examen des DU ² :	
5/ Date de passage au Conseil de formation :	

I. RATTACHEMENT ADMINISTRATIF

Date d'ouverture prévisionnelle :

Septembre 2025

Composante(s) assurant la responsabilité pédagogique de la formation :

IAE Metz – Collegium LMI

Nom du responsable pédagogique de la formation :

Julien HUSSON

Qualité :

Professeur, Directeur de l'IAE Metz School of Management

² Calendrier sur l'ENT- Vie Institutionnelle- Calendriers des conseils centraux
Validé en CF le 29/04/2020 MAJ 24/11/22

Téléphone :

06 78 52 45 32

E-mail :

Julien.husson@univ-lorraine.fr

Composante de rattachement :

IAE Metz – Collegium LMI

Composante assurant la responsabilité administrative
(inscription des étudiants, conventions ou contrats de
formation, etc.) :

IAE Metz

Autres certificateurs concernés (dans le cas de la création d'un DIU par exemple)

- Nom du co-certificateur (universités ou autres structures) : RAS
- Nom du co-responsable : RAS

II. OBJECTIFS GENERAUX DE LA FORMATION

L'objectif du Diplôme Universitaire (DU) « Enquêteur en Risques Professionnels et Harcèlement » est de former des professionnels capables d'analyser, prévenir et résoudre les problématiques liées aux risques psychosociaux et aux situations de harcèlement en milieu professionnel.

Les objectifs spécifiques incluent :

- Développer une expertise en communication interpersonnelle et non verbale.
- Acquérir des compétences juridiques solides pour assurer la légitimité des enquêtes.
- Maîtriser les méthodologies d'enquête et d'analyse des risques en milieu professionnel.
- Développer une posture professionnelle éthique et impartiale.
- Apprendre à rédiger et défendre des rapports d'enquête basés sur des données objectives.
- Promouvoir des solutions concrètes et efficaces pour la prévention des risques psychosociaux.

III. PUBLICS VISES

- Type de public** : Formation continue ou formation initiale complémentaire à un autre diplôme
- Pré-requis et niveau d'entrée requis** : BAC + 2 expérience professionnelle d'au moins 5 années. L'entrée en formation sera validée par entretien devant un jury.

IV. OPPORTUNITE DE LA CREATION DU DIPLOME D'UNIVERSITE

a. Opportunités vis-à-vis des besoins socio-économiques

En quoi le projet répond-il à une demande socio-économique, en particulier de branche professionnelle, fédération d'entreprises, entreprises, collectivités...? Avez-vous repéré des besoins ou des évolutions de qualifications sur le marché de l'emploi ?

Contexte et enjeux

La prise de conscience de l'impact des violences organisationnelles et managériales sur la santé mentale et physique des travailleurs s'est progressivement intensifiée ces dernières années. Cette problématique, bien qu'existante depuis longtemps, bénéficie aujourd'hui d'une meilleure visibilité grâce à des campagnes de sensibilisation visant à éduquer employeurs et employés sur la reconnaissance, la prévention des risques psychosociaux, ainsi que la gestion des situations de harcèlement au travail. Les plateformes numériques et les réseaux sociaux jouent un rôle déterminant en permettant aux victimes de partager leurs expériences, de mobiliser des soutiens et d'alerter sur ces enjeux cruciaux.

Des études approfondies, comme l'enquête de la BIT-Fondation Lloyd's Register-Gallup en 2022, fournissent des données quantitatives alarmantes :

- 22,8 % des travailleurs, soit environ 743 millions de personnes, ont subi de la violence ou du harcèlement au moins une fois dans leur carrière.
- 31,8 % des victimes ont été confrontées à plusieurs formes de violence (physique, psychologique, sexuelle), et 6,3 % ont cumulé les trois formes.
- Les violences psychologiques concernent 17,9 % des travailleurs, tandis que les violences physiques et sexuelles touchent respectivement 8,5 % et 6,3 %.
- Les femmes, les jeunes, les migrants, ainsi que les personnes discriminées (notamment sur des critères de genre), figurent parmi les populations les plus vulnérables.

Ces statistiques révèlent l'ampleur et la persistance des problématiques liées aux violences professionnelles, ainsi que leur impact multidimensionnel sur les individus et les organisations.

Un besoin croissant de compétences adaptées

L'article L1152-4 du Code du travail impose à l'employeur de prévenir et de traiter les comportements de harcèlement au travail. De même, l'article L4121-2 précise que l'employeur doit commander des enquêtes lorsqu'un risque professionnel est identifié (Cass. Soc., 27 novembre 2019, 18-10.551). Cependant, le cadre légal actuel ne définit pas explicitement les compétences que doit posséder l'enquêteur, ce qui crée un vide opérationnel. Traditionnellement, les enquêtes sont conduites par :

- Des psychologues ou médecins du travail, experts en écoute et accompagnement mais souvent limités en termes d'analyse juridique ou managériale.
- Des avocats ou experts juridiques, compétents sur les aspects légaux mais dépourvus de culture organisationnelle.
- Des services de ressources humaines, qui connaissent les dynamiques internes mais manquent parfois d'impartialité perçue.

Objectifs du DU et pertinence socio-économique

Le Diplôme Universitaire "Enquêteur en Risques Professionnels" vise à combler ces lacunes en formant des professionnels disposant d'une triple expertise :

1. Compétences juridiques et éthiques pour garantir la légitimité et la conformité des enquêtes.
2. Connaissances organisationnelles et managériales pour contextualiser les situations et les intégrer dans les dynamiques collectives.
3. Maîtrise des méthodologies d'enquête pour conduire des investigations impartiales et proposer des recommandations opérationnelles.

En répondant aux attentes des entreprises, des branches professionnelles et des collectivités, ce diplôme s'inscrit pleinement dans une dynamique de prévention des risques psychosociaux, contribuant à la création de milieux de travail sains et respectueux. Il anticipe également les évolutions du marché de l'emploi, où la gestion des risques professionnels constitue un enjeu stratégique majeur.

b. Opportunités au regard de l'offre de formation existante (UL et hors UL)

Si des formations proches existent à l'UL, quelle est la spécificité de ce DU ?

En quoi le projet de DU répond-il à des besoins non satisfaits par rapport aux besoins du marché (au niveau local/territorial, régional, national, international)

Analyse de l'offre de formation à l'Université de Lorraine et ailleurs

À ce jour, aucune formation équivalente n'a été identifiée à l'Université de Lorraine ou dans d'autres établissements universitaires en France. Bien que des Diplômes Universitaires (DU) et des Masters abordent partiellement des thématiques connexes, aucun n'est spécifiquement dédié aux techniques d'enquête appliquées aux risques psychosociaux (RPS) et au harcèlement en milieu professionnel. Les formations existantes se répartissent comme suit :

- Formations en psychologie : Plusieurs DU et parcours traitent des RPS, de la qualité de vie au travail (QVT), ou de la santé mentale, mais sans intégrer une méthodologie opérationnelle d'enquête ou une articulation avec la gestion organisationnelle.
- Formations en management : Les notions de RPS et de harcèlement sont brièvement abordées dans les Masters en Management des Ressources Humaines (notamment ceux des deux IAE) et dans certains DU tels que "Management et transformation des organisations". Cependant, ces formations manquent d'un focus spécifique sur les enquêtes et les interactions entre RPS, harcèlement et management.

Spécificité et positionnement du DU proposé

Le DU "Enquêteur en Risques Professionnels et Harcèlement" se distingue par :

1. Son approche méthodologique : Une formation unique axée sur les techniques d'enquête, couvrant la collecte, l'analyse, et la restitution des données, en lien avec les enjeux organisationnels et managériaux.
2. L'intégration d'une triple expertise : Ce DU articule les dimensions juridiques, psychosociales et organisationnelles dans une démarche globale et interdisciplinaire, répondant ainsi aux besoins actuels du marché.
3. Un positionnement complémentaire : Ce diplôme enrichit l'offre de formation en management du collegium LMI sans prétendre à devenir un diplôme d'État de type Licence 3 ou Master.

Besoins non satisfaits et perspectives d'intégration

L'analyse des besoins montre qu'aucun programme existant ne répond de manière exhaustive à la demande croissante d'enquêteurs qualifiés pour traiter les situations de harcèlement et de RPS dans une perspective managériale. Ce DU répond à un besoin non satisfait à plusieurs niveaux :

- Local et régional : Il comblera un vide dans l'offre de formation en Grande Région, où seules des formations courtes et spécialisées sur les RPS sont proposées.
- National : Le DU se positionnera comme une référence pour les entreprises cherchant des professionnels formés aux enquêtes impartiales et opérationnelles.
- International : Les problématiques de RPS et de harcèlement transcendent les frontières ; ce diplôme pourrait servir de modèle pour des collaborations avec des institutions étrangères (ISFATES avec le partenariat franco-allemand)

Le DU "Enquêteur en Risques Professionnels" propose une réponse pertinente et innovante aux besoins identifiés, en complétant et enrichissant l'offre de formation existante tout en répondant à une attente forte du marché.

V. PARTENARIATS ENGAGES

- *Quelles collaborations internes (autres laboratoires, composantes, etc.) et/ou quels partenariats externes sont envisagés ?*
- *Quelle est la nature de la collaboration ?*

Partenaires internes ou universitaires	CEREFIGE	Adossement recherche
	UQAM	Lettre de soutien
Partenaires externes	CSL – Chambre des salariés du Luxembourg	Développer des UE du DU auprès de partenaires sociaux
	AGESTRA – Santé au travail	Lettre de soutien
	OS – UNSA travailleurs sociaux	Lettre de soutien
	Senat – Commission des affaires sociales – Dr Khalife	Lettre de soutien
	Fond de Mercy	Lettre de soutien / en cours
	Region	Lettre de soutien / en cours

Partenaire institutionnel expert	IEDRS – ENERP (https://www.iedrs.com/)	Existence d'une convention de partenariat avec l'IAE Metz – Université de Lorraine
----------------------------------	---	--

Joindre dossiers et lettres d'intention

VI. FINALITES – REFERENTIELS D'ACTIVITES ET DE COMPETENCES

a. Finalités professionnelles

Est-ce que le DU permet l'insertion et l'exercice d'un métier ou de plusieurs métiers identifiés ? Dans ce cas merci de préciser le(s) type(s) de métier(s).

CF. Codes ROME : <https://www.pole-emploi.fr/candidat/decouvrir-le-marche-du-travail/les-fiches-metiers.html>

Métier(s) visé(s)	Code ROME
Conduite d'enquêtes	M1401
Conseil en organisation et management d'entreprise	M1402
Management de structure de santé, sociale ou pénitentiaire	K1403
Management des ressources humaines	M1503
Formation professionnelle	K2111

Est-ce que le DU vise, non pas l'exercice d'un métier en totalité, mais de compétences professionnelles complémentaires dans un secteur d'activité ? Dans ce cas merci de préciser lesquelles.

Compétences professionnelles complémentaires

b. Poursuite d'études envisagées éventuellement

c. Référentiel d'activités et de compétences

CF. Notice d'aide pour la constitution d'un dossier de création de DU, paragraphe « les référentiels de quoi parle-on ? »

REFERENTIEL D'ACTIVITES (Situations de travail et activités exercées)

Enquêteur en risques professionnels et harcèlement : en situation de harcèlement moral, harcèlement sexuel, discrimination, sexisme et tous comportements toxiques.

REFERENTIEL DE COMPETENCES

(Compétences et acquis d'apprentissage correspondants)

Compétence 1 : Comprendre les interactions interpersonnelles. Description : Comprendre et décrypter les interactions et les comportements au sein des équipes en analysant comment ces éléments interagissent avec les risques dans l'environnement professionnel.

Compétence 2 : Maîtriser la communication interpersonnelle. Description : Aptitude à communiquer efficacement et de manière appropriée en fonction des différents contextes et interlocuteurs avec des mises en situation pour pratiquer la posture et la communication dans divers contextes professionnels.

Compétence 3 : Maîtriser la communication non verbale. Description : Développer des compétences en interprétation et utilisation de la communication non verbale essentielles pour l'analyse des interactions lors des enquêtes en risques professionnels. Séances pratiques pour apprendre à décoder et utiliser le langage corporel et les expressions faciales avec une application spécifique aux situations d'enquête en risques professionnels.

Compétence 4 : Développer une posture professionnelle adéquate. Description : Capacité à adopter une posture adaptée aux diverses situations professionnelles, reflétant confiance et compétence.

Compétence 5 : Connaître et comprendre les structures organisationnelles. Description :

Connaître et comprendre l'architecture de l'organisation et les plans d'action possibles, avoir la capacité d'analyser l'environnement externe et interne en ayant une vision juste et réelle. Connaître et comprendre les principes managériaux en intégrant les processus internes, les mécanismes de coordination et de contrôle.

Compétence 6 : Analyser et prendre une décision. Description : Avoir la capacité d'analyser les situations, identifier les problèmes sous-jacents et évaluer les options de manière objective. Aptitude à prendre des décisions éclairées et opportunes même dans des situations d'incertitude. Utiliser les données pour éclairer les décisions, identifier les tendances et mesurer les performances.

Compétence 7 : Connaître le droit du travail et la réglementation en santé et sécurité au travail. Description : Connaître le droit du travail et la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail.

Compétence 8 : Savoir gérer les risques psychosociaux (RPS). Description : Connaître et comprendre les risques psychosociaux dans le milieu professionnel et apprendre des stratégies pour les identifier et les gérer efficacement dans le cadre d'enquêtes.

Compétence 9 : Savoir prévenir et traiter les situations de harcèlement. Description : Connaître les procédures de prévention des conflits et de gestion de crise. Connaître les procédures d'alerte dans les situations de harcèlement.

Compétence 10 : Comprendre les différences entre droit privé, droit public, droit judiciaire et droit européen. Description : Acquérir une connaissance approfondie des distinctions juridiques, organisationnelles et institutionnelles entre ces quatre branches du droit. Participer à des sessions détaillant les différences, les applications spécifiques et les interactions entre ces branches du droit

Compétence 11 : Assurer une veille juridique. Description : Avoir la capacité de faire de la veille juridique pour surveiller et analyser les évolutions législatives et jurisprudentielles dans chacun de ces domaines.

Compétence 12 : Comprendre les principes de gouvernance et le rôle des acteurs. Description : Comprendre le rôle de différents acteurs (employeur, RH, enquêteur, collègue, référent harcèlement, partenaires sociaux, instances de supervision, Cour de cassation, juriste européen) dans la gestion des risques professionnels.

Compétence 13 : Savoir communiquer avec les représentants des salariés, les partenaires sociaux et les instances judiciaires. Description : Avoir la capacité de développer et de maintenir des relations constructives avec les partenaires sociaux, les représentants des salariés, ainsi qu'avec les avocats et les instances judiciaires avec impartialité, neutralité et indépendance.

Compétence 14 : Connaître et respecter l'éthique et la déontologie du métier. Description : Maîtriser les codes de déontologie : comprendre les obligations légales et les attentes morales envers les sujets de l'enquête et les informations traitées. Identifier les dilemmes éthiques potentiels et les conflits d'intérêts qui peuvent survenir durant l'enquête. Agir de manière éthique, neutre, impartiale et indépendante.

Compétence 15 : Appliquer les mesures de confidentialité et de protection des données. Description :

Connaître les mesures de sécurité adéquates pour protéger les informations confidentielles obtenues durant l'enquête : gestion sécurisée des données, limitation de l'accès aux personnes autorisées. S'assurer que toutes les personnes impliquées dans l'enquête ont donné leur consentement éclairé. Recueillir les informations de manière honnête et équitable. Être transparent dans la méthodologie d'enquête et les analyses effectuées tout en étant responsable des résultats obtenus. Partager les informations de manière sécurisée en respectant la confidentialité des données personnelles et sensibles.

Compétence 16 : Préparer et organiser la mise en œuvre des enquêtes. Description : Avoir la capacité de collecter des données préliminaires et pertinentes sur l'entreprise et d'organiser le déroulement de l'enquête incluant la gestion du temps et des ressources.

Compétence 17 : Conduire des entretiens. Description : Avoir la capacité d'établir un rapport de confiance et à gérer les interactions, pratiquer l'écoute active et sans interpréter, en toute neutralité, impartialité et indépendance, les réponses des interviewés : témoins de la personne présumé victime + témoins de la personne mise en cause + la présumé victime + la personne mise en cause

Compétence 18 : Développer une posture neutre et impartiale. Description : Acquérir la capacité à mener des interviews en maintenant une posture neutre et impartiale, traitant toutes les parties de manière égale sans favoritisme ni discrimination.

Compétence 19 : Savoir mener un questionnement efficace. Description : Poser des questions efficaces qui aident à obtenir des informations précises et utiles tout en respectant les principes de neutralité et d'impartialité.

Compétence 20 : Analyser et synthétiser des données. Description : Évaluer les informations de manière objective et les consolider en une analyse cohérente. Appliquer le principe de triangulation pour confirmer la véracité des faits.

Compétence 21 : Rédiger des rapports d'enquête. Description : Rédiger des rapports d'enquête clairs, précis, concis et compréhensibles pour le lecteur, en incluant les détails techniques nécessaires et en présentant les faits de manière structurée.

Compétence 22 : Présenter le rapport d'enquête. Description : Présenter le contenu du rapport devant le donneur d'ordre en utilisant des supports visuels si nécessaire, avec des compétences en communication, gestion du stress, et ouverture au feedback.

Compétence 23 : Intégrer et appliquer les connaissances en risques professionnels aux situations rencontrées. Description : Démontrer la capacité à synthétiser et appliquer de manière efficace les connaissances et compétences spécifiques à l'enquête en risques professionnels.

Compétence 24 : Présenter et communiquer les résultats de l'enquête. Description : Capacité à présenter clairement et de manière convaincante les résultats d'enquêtes sur les risques professionnels.

Compétence 25 : Mener une réflexion critique et une auto-évaluation. Description : Évaluer ses propres performances et compétences en tant qu'enquêteur en risques professionnels.

VII. NIVEAU DE LA FORMATION

CF Notice d'aide paragraphe « Niveaux de qualification : le cadre national des certifications professionnelles »

Niveau de qualification indicatif en sortie de DU : Bac +3

Seule l'obtention d'une certification enregistrée au RNCP permet d'attester d'un niveau de qualification.

VIII. IDENTIFICATION DES ENSEIGNEMENTS ET CONTRIBUTION AUX COMPETENCES (ET AUX BLOCS LE CAS ECHEANT)

CF. Notice d'aide paragraphe « Identification des enseignements et contribution des enseignements aux compétences »

Bloc de compétences (si enregistrement RNCP envisagé)	Compétences	Enseignements associés, contribuant au bloc de compétences
Bloc 1 : Décrypter les interactions interpersonnelles : comportements & communication verbale et non verbale	C1-1 : Comprendre les interactions interpersonnelles	UE1
	C1-2 : Maîtriser la communication interpersonnelle	
	C1-3 : Maîtriser la Communication Non Verbale	
	C1-4 : Développer une posture professionnelle adéquate	
Bloc 2 : Outils d'analyse organisationnelle et de conduite du changement	C2-1 : Connaître et comprendre les structures organisationnelles	UE2
	C2-2 : Analyser et prendre une décision	
	C2-3 : Connaître le droit du travail et la réglementation en santé et sécurité au travail	
	C2-4 : Savoir gérer les risques psychosociaux (RPS)	
	C2-5 : Savoir prévenir et traiter les situations de harcèlement	
Bloc 3 : Principes juridiques liés au droit du travail et aux risques professionnels, rôle et utilité des partenaires sociaux en cas de situation de harcèlement	C3-1 : Comprendre les différences entre droit privé, droit public, droit judiciaire et droit européen	UE3
	C3-2 : Assurer une veille juridique	
	C3-3 : Comprendre les principes de gouvernance et le rôle des acteurs	
	C3-4 : Savoir communiquer avec les représentants des salariés, les partenaires sociaux et les instances judiciaires	
	C3-5 : Connaître et respecter l'éthique et la déontologie du métier	
	C3-6 : Appliquer les mesures de confidentialité et de protection des données	
	C4-1 : Préparer et organiser la mise en œuvre des enquêtes	UE4

Bloc 4 : La méthodologie des enquêtes et la posture de l'enquêteur	C4-2 : Conduire des entretiens	
	C4-3 : Développer une posture neutre et impartiale	
	C4-4 : Savoir mener un questionnement efficace	
	C4-5 : Analyser et synthétiser des données	
	C4-6 : Rédiger des rapports d'enquête	
	C4-7 : Présenter le rapport d'enquête	
Bloc 5 : Synthèse et évaluation des compétences de l'enquêteur en risque professionnel	C5-1 : Intégrer et appliquer les connaissances en risques professionnels aux situations rencontrées	UE5
	C5-2 : Présenter et communiquer les résultats de l'enquête	
	C5-3 : Mener une réflexion critique et une auto-évaluation	

IX. MAQUETTE DE LA FORMATION

N° UE	Intitulé de l'UE	Compétences N°	Répartition du nombre d'heures selon les différentes modalités pédagogiques
UE1	Décrypter les interactions interpersonnelles : comportements & communication verbale et non verbale	C1-1 C1-2 C1-3 C1-4	Nb h CM : 28 Nb h TD : 14 Nb h TP : Nb h éq TD : 56
UE2	Outils d'analyse organisationnelle et de conduite du changement	C2-1 C2-2 C2-3 C2-4 C2-5	Nb h CM : 28 Nb h TD : 14 Nb h TP : Nb h éq TD : 56
UE3	Principes juridiques liés au droit du travail et aux risques professionnels, rôle et utilité des partenaires sociaux en cas de situation de harcèlement	C3-1 C3-2 C3-3 C3-4 C3-5 C3-6	Nb h CM : 28 Nb h TD : 14 Nb h TP : Nb h éq TD : 56
UE4	La méthodologie des enquêtes et la posture de l'enquêteur	C4-1 C4-2 C4-3 C4-4 C4-5 C4-6 C4-7	Nb h CM : 42 Nb h TD : 21 Nb h TP : Nb h éq TD : 84

UE5	Synthèse et évaluation des compétences de l'enquêteur en risque professionnel	C5-1 C5-2 C5-3	Nb h CM : 14 Nb h TD : Nb h TP : Nb h éq TD : 21
Nombre total d'heures			203 heures

X. MODALITES D'EVALUATION

MCC&C : Modalités de contrôle des connaissances et des compétences

CF. Notice d'aide paragraphe « Les référentiels de quoi parle-on ? »

→ Indiquez pour chaque UE les modalités de contrôle, les coefficients appliqués et les modalités de validation du diplôme								
N° UE / N° EC	Intitulé	N° bloc	N° compétence	Coef.	Compe nsation Oui/No n	Session		MCC&C Modalités d'évaluation
						1 (ou uniqu e)	2	
UE 1	Décrypter les interactions interpersonnelles : comportements & communication verbale et non verbale	1	C1-1 C1-2 C1-3 C1-4	1	Oui	X		Cahier des apprentissages Objectif : Évaluer la compréhension continue et l'application des connaissances acquises tout au long de la formation. Notation : Noté sur 20
EC 1-1								
EC 1-2								
EC 1-3								
UE 2	Outils d'analyse organisationnelle et de conduite du changement	2	C2-1 C2-2 C2-3 C2-4 C2-5	1	Oui	X		Étude de Cas et Analyse de Scénarios Durée : 3 heures Objectif : Évaluer la capacité à analyser des situations complexes, identifier les problèmes sous-jacents et proposer des solutions adéquates. Notation : Noté sur 20
EC 2-1								
EC 2-2								
EC 2-3								

UE 3	Principes juridiques liés au droit du travail et aux risques professionnels, rôle et utilité des partenaires sociaux en cas de situation de harcèlement	3	C3-1 C3-2 C3-3 C3-4 C3-5 C3-6	1	Oui	X	Épreuve Théorique (QCM) Durée : 2 heure Objectif : Tester les connaissances théoriques sur les risques professionnels, les techniques d'enquête, le droit du travail et la réglementation en santé et sécurité. Notation : Noté sur 20
<i>EC 3-1</i>							
<i>EC 3-2</i>							
<i>EC 3-3</i>							
UE 4	La méthodologie des enquêtes et la posture de l'enquêteur	4	C4-1 C4-2 C4-3 C4-4 C4-5 C4-6 C4-7	1	Oui	X	Rapport d'Enquête Objectif : Démontrer la capacité à mener une enquête complète, rédiger un rapport détaillé et proposer des recommandations pertinentes. Présentation : 60 minutes devant le jury (40 minutes de présentation + 20 minutes de questions / réponses) Notation : Noté sur 20
<i>EC 4-1</i>							
<i>EC 4-2</i>							
<i>EC 4-3</i>							
UE 5	Synthèse et évaluation des compétences de l'enquêteur en risque professionnel	5	C5-1 C5-2 C5-3	2	Oui	X	Soutenance du Rapport d'Enquête Durée : 1 heure Objectif : Présenter et défendre le rapport d'enquête devant un panel d'experts, démontrer la capacité à communiquer efficacement et à répondre aux questions de manière claire et concise. Notation : Noté sur 20

Remarques éventuelles sur les modalités d'obtention du diplôme :

Exemple :

- *Prise en compte des conditions d'assiduité*
- *Autres modalités de compensation*
- *En cas de non-validation, modalités pour se représenter*
- *etc.*

XI. Jury

→ Indiquez la composition du jury. Celle-ci devra également faire l'objet d'un arrêté séparé.

FONCTION ou QUALITE	NOM - prénom (si connu)
Professeur des universités (CNU06)	Julien HUSSON
Enseignant Associé Consultant en management et spécialiste du harcèlement scolaire	Raphael Hoch
Maitre de conférences (CNU 06)	Baptiste Rappin
Auditeur et enquêteur en Risques Professionnels – Directeur de l'ENERP	Christian BOS
Formateur Ancien fonctionnaire de police affecté aux Renseignements Généraux, spécialisé dans les enquêtes pour terrorisme. Expert en sécurité et en technique d'audition	Thierry WOLLENSACK

XII. EQUIPE DE FORMATION

Nom et Prénom	Grade/Fonction	Composante ou organisme externe de rattachement	Enseignement assuré	Responsabilité UE (N° ou intitulé)
Julien HUSSON	Professeur des universités et		UE 5	UE 5, UE3
Christian BOS	Auditeur et enquêteur en Risques Professionnels Chef d'entreprise	ENERP	UE 1 UE 2 UE 4	UE4
Raphaël HOCH	Enseignant chercheur associé		UE2	UE2
Baptiste RAPPIN	Maitre de conférences		UE 1, UE	UE 1
Frédérique STEFANELLI-DUMUR	Avocate en Droit du travail		UE 3	
Thierry WOLLENSACK	Formateur Ancien fonctionnaire de police affecté aux Renseignements Généraux,		UE 4	
Amélie ZEIMET	« Doctor in Counselling Psychology »		UE 1	
François FREUND,	Gérant de Format ludique (Serious game sur le harcèlement) Alumni IAE	Format ludique	UE 2 / UE 1	
Stéphane Leymarie	Maitre de conférences / expérience syndicale / gestion de la diversité		UE3/ UE2	
Vacataires experts	Réseau de vacataires experts pour des interventions ponctuelles		UE1, UE 2, UE3, UE4	

Proportion d'heures assurées par des enseignants de l'université : +/- 30%

Proportion d'heures assurées par des intervenants professionnels : +/- 70 %

XIII. ANNEXE 1 : FICHES UE A COMPLETER (UNE FICHE PAR UE)

XIV. EVALUATION DES ENSEIGNEMENTS PAR LES ETUDIANTS (3E)

→ Décrivez le processus d'évaluation des enseignements, notamment dans le cadre de formations proposées à des professionnels : modalités de retour d'expérience, appréciation du réinvestissement des acquis dans l'environnement de travail, ...

- 1) Evaluation à « chaud » à la fin de chaque séance de cours par le formateur
- 2) Questionnaires d'évaluation de chaque UE remis aux stagiaires et traités de façon anonyme
- 3) Évaluation de fin de formation par questionnaire
- 4) Traitement et analyse des questionnaires dans le cadre d'un conseil de perfectionnement du DU réunissant des représentants des stagiaires, des vacataires et le jury du diplôme

XV. DETERMINATION DU COUT DE LA FORMATION ET DU TARIF APPLICABLE

L'annexe 2 permet de déterminer le coût de la formation et ensuite, par simulations, de définir le tarif de la formation et le seuil d'ouverture (le tarif de la formation est déterminé sur la base du coût de la formation par apprenant, auquel on ajoute une marge).

Le tarif du diplôme d'université est unique, quel que soit le public visé. Un tarif différent peut être envisagé si les prestations sont différentes selon les publics visés (à justifier alors).

Le tarif s'entend hors droits universitaires, qui s'ajouteront en fonction du niveau de la formation :

- niveau licence (jusqu'à bac+3) : égal au droit licence national
- niveau master (jusqu'à bac+5) : égal au droit master national

Tarif de la formation proposé :

5 000 €

Seuil d'ouverture proposé :

8 stagiaires/étudiants

Joindre l'annexe 2 dûment complétée

Une annexe définitive doit être réalisée chaque année afin de vérifier l'équilibre financier de la formation ; elle doit servir également à fixer le tarif de l'année N+1.
La formation fera également l'objet d'une évaluation régulière dans le cadre de l'évaluation des enseignements, au même titre que les diplômes nationaux.

Fiche évaluation Création DU / DIU

Nom du DU	Enquêteur en Risques Professionnels et Harcèlement	Composante	IAE Metz
Nom du Porteur	Julien HUSSON		

	oui	non
Si partenaire significatif, la convention avec le partenaire est-elle fournie ?		x
La matrice des coûts est-elle fournie ?	x	

si Non à l'une de ces 2 questions --> l'évaluation ne peut avoir lieu --> Stop

	oui	non
Le DU correspond à un niveau de formation supérieur de 5 à 7 (bac +2 à bac+5)	x	
Quel niveau ? Bac +3		

	oui	non
Le besoin de formation est-il démontré ? (lettres de soutien, étude de marché...)	x	
Préciser : réponse aux attentes entreprises, branches Prof, collectivités... Pas de formation spécifiques à l'UL sur enquêteurs RPS mais des formations sur RPS, QVT		

La formation	oui	non	Nbre d'heures
est réalisée sur un semestre au minimum ou sur une durée minimale de 100-150h ?	x		203
est organisée en BCC	x		
comprend un stage (vérifier si Nbre d'heure >200h)		x	
décrit les M3C (évaluation connaissances et compétences nécessaire, simple présence insuffisante)	x		
donne lieu à une évaluation par les apprenants	x		lequel ?
Un niveau minimum de formation du public est exigé	x		bac +2
si un Non coché, préciser svp :			

Equipe pédagogique	oui	non	%
La/le responsable des un EC	x		%
L'équipe pédagogique comprend des enseignants-chercheurs et des enseignants UL	x		40%
30 % minimum des enseignements sont assurés par eux (si DIU % moindre possible)	x		30%
si un Non coché, préciser svp :			

Tarifification de la formation	oui	non
L'équilibre financier, sans apport établissement et selon la matrice des coûts, est-il atteint ?	x	
La part (Frais de formation * Nbre apprenants) est-il = ou > à 50% des coûts prévisionnels ?	x	
L'éventuel apport de la composante est-il < ou = à 50% à 50% des coûts prévisionnels ?		
Une demande d'exception est-elle formulée ?		x
Tarifification en FI proposée		5 000 €
Tarifification en FC proposée		5 000 €
si un Non coché, préciser svp :		

Autres informations significatives

L'objectif du Diplôme Universitaire (DU) « Enquêteur en Risques Professionnels et Harcèlement » est de former des professionnels capables d'analyser, prévenir et résoudre les problématiques liées aux risques psychosociaux et aux situations de harcèlement en milieu professionnel. Niveau requis Bac+2, sortie Bac + . En FC ou FI complémentaire à un autre diplôme. 8 stagiaires attendus à 5000€ qui couvrent les coûts de la formation selon matrice.

Avis sur la demande de création (en l'état du dossier)

Le 23/05/2025

Ce commentaire avec les recommandations permettent l'échange avec le porteur lors du comité et d'établir à l'issue le document retour au porteur sur la demande

DU de 203h dont le dossier est complet, voté en composante et collegium avec lettre de soutien de différents organismes. Tarifification unique à 5000€ avec un seuil d'équilibre trouvé à 8 apprenants.

favorable	x
favorable avec recommandation	
défavorable	
le DU n'a pu être évalué en raison de pièces manquantes	

Recommandation(s) éventuelle(s) ou Pièces manquantes