

DELIBERATION CFVU-096-2022

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.123-1 à L.123-9, L.712-6-1 et L.719-7 ;
Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers ;
Vu les statuts et règlements de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 07 juillet 2022 ;
Vu la délibération n° CA003-2020 en date du 17 février 2020 relatif à l'élection du Président de l'Université d'Angers ;

Vu les convocations envoyées aux membres de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire le 12 octobre 2022

Objet de la délibération : Création du DU « Codynamics »

La commission de la formation et de la vie universitaire réunie le 19 octobre 2022 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :
La création du DU « Codynamics » est approuvée.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 25 voix pour.

Christian ROBLÉDO
*Président de l'Université
d'Angers*
Signé le 25 octobre 2022

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet www.telerecours.fr

Affiché et mis en ligne le : 25/10/2022

DU Codynamics

Conseil en organisation et dynamiques sociétales

- DIPLÔME D'UNIVERSITÉ
- DIPLÔME INTER-UNIVERSITES
- CERTIFICAT D'UNIVERSITÉ
- ATTESTATION D'UNIVERSITÉ

- Création**
- Modification**

		Avis Favorable/Défavorable /Recommandation	
Avis de la cellule APOGEE	Tableau de modélisation	Favorable	En date du : 15/09/2022
Avis du Conseil d'UFR	Maquette complète		En date du :
Avis de la CFVU	Maquette complète		En date du :
Avis du CA	Maquette complète		En date du :

Reçu aux services centraux le

Projet version du :

Identification

§ **COMPOSANTE DE RATTACHEMENT**

UFR : IAE Angers
 Contact : François Pantin
 Téléphone : 0241226555
 E-mail : francois.pantin@univ-angers.fr

§ **COMPOSANTE(S) ASSOCIEE(S) – NON CONCERNE**

§ **AUTRE(S) UNIVERSITE(S) CONCERNEE(S) (DEMANDE DE CO-HABILITATION) – NON CONCERNÉ**

§ **PARTENARIAT ET CO-ORGANISATION**

Partenaires (un protocole ou une convention vient matérialiser la contribution, la commande, les engagements et rôles respectifs, sur la base du règlement de validation de la certification) :	<p>Nom du (des) partenaire(s) :</p> <p>Habilité(s) par l'Université d'Angers pour :</p> <p><input type="checkbox"/> former</p> <p><input type="checkbox"/> organiser l'évaluation</p> <p><input type="checkbox"/> former et organiser l'évaluation</p>
Co-certificateurs (un protocole ou une convention vient matérialiser la contribution, la commande, les engagements et rôles respectifs, sur la base du règlement de validation de la certification) :	<p>Nom du (des) co-certificateurs(s) :</p> <p>Habilité(s) par l'Université d'Angers pour :</p> <p><input type="checkbox"/> former</p> <p><input type="checkbox"/> organiser l'évaluation et certifier</p> <p><input type="checkbox"/> former, organiser l'évaluation et certifier</p>
Soutiens (une lettre vient confirmer l'intérêt porté à la formation, éventuellement la volonté d'accueillir des stagiaires, de favoriser l'inscription et/ou l'insertion professionnelle de publics parmi ceux attendus...) :	A joindre en annexe (2 lettres en cours de préparation)
Institutions les plus concernées sur le territoire par la formation :	CCI, ANDRH Pays de la Loire, secteur de la transition (France transition, Managers en mission...), réseaux de professionnels en transformation du management (GERME, APM, ADN Ouest...)

§ **MODE D'ORGANISATION ADOPTE POUR LES DIU : NON CONCERNÉ**

§ **ENSEIGNANTES CORESPONSABLES :**

NOM et Fonction	Université de rattachement	Statut	Téléphone	E mail
Frédérique Chédotel	Université d'Angers	Enseignant chercheur	0676387280	f.chedotel@univ-angers.fr
Nathalie Debski	Université d'Angers	Enseignant chercheur	0638291923	nathalie.debski@univ-angers.fr

§ **DATE D'OUVERTURE**

Année Universitaire : 2023-2024

Début des cours : janvier 2024

§ **LIEU DES ENSEIGNEMENTS**

IAE Angers

§ **CONTACTS ADMINISTRATIFS**

Université	Ingénieur Projets FC (Nom, mail, tél)	Assistant Administratif (Nom, mail, tél)
SCAFOP	Alice Vergneau alice.vergneau@univ-angers.fr Tel : 02 44 68 86 72	
IAE		Daphné Marcotte daphne.marcotte@univ-angers.fr 02 41 22 65 54

Contexte / Opportunité / Originalité

Le DU Codynamics – Conseil en organisation et dynamiques sociétales - est un projet de formation tout au long de la vie, proposant à des professionnels du management (en GRH, marketing, comptabilité contrôle audit...) une formation complémentaire en pilotage de projet de transformation de tous types d'organisations (entreprises, services publics, associations, mutuelles, coopératives...).

Ce DU s'adresse à un nouveau métier : manager du changement (ou de transition).

Le rôle du Manager du changement (Change Manager) est d'intervenir dans toute forme d'organisation publique ou privée, pour concevoir et déployer des démarches de transformation et de facilitation du changement. Pour faire face aux enjeux actuels de transitions, qu'elles soient climatiques, sociétales ou organisationnelles, les entreprises ont besoin de managers et consultants formés au changement. Le fort développement actuel de ce métier suppose une formation spécifique au management réflexif, aux techniques de gestion de projet et de changement, au conseil et au management d'équipe.

Ce DU, inédit dans les Pays de la Loire, est très innovant tant dans le métier ciblé que dans ses modalités d'enseignement, adaptées à la formation tout au long de la vie. En *blended learning*, il propose une alternance de cours, de conférences, d'ateliers de pratiques et d'analyse de situations professionnelles. Proposé par modules de compétences, il peut aussi être l'objet d'une validation progressive. Une certification des compétences obtenues est prévue au répertoire spécifique RNCP (France Compétences).

CONTEXTE A L'ORIGINE DU PROJET DE DU

Le DU Codynamics, une formation pour répondre aux enjeux managériaux de demain

Le DU Codynamics est une formation innovante destinée à développer la capacité de transformation des organisations, pour répondre aux défis de transition socio-économiques actuels. Comme le souligne l'Observatoire de la transition environnementale (FNEGE, 2020)¹, l'évolution actuelle vers une plus grande responsabilité sociétale conduit les organisations à transformer leur raison d'être, et leur mode de management. Dans ce contexte, il s'agit de proposer une formation, pour renforcer la capacité des organisations à transformer leurs pratiques².

La création du DU Codynamics fait suite aux projets de recherche (INPRO, Codynamics) sur les nouvelles pratiques de management liées aux transitions sociétales, financés par la MSH (Amorçage) et la Comue en 2019-20. Les transitions socioéconomiques offrent un potentiel important de recherche managériale, au cœur des travaux du GRANEM³.

Ce projet est en cohérence également avec le positionnement de l'UA, lauréate de l'EU Green, ainsi qu'avec le positionnement de l'IAE Angers sur l'accompagnement des transitions et contribue ainsi à la proposition d'une offre de formation universitaire au management "de qualité et innovante, en lien avec la recherche, en réponse à des défis sociétaux auxquels nous sommes dès aujourd'hui confrontés" (CPOM IAE Angers 2022-24).

Sur le territoire, la question du management du changement est au cœur de notre actualité. En réaction aux crises climatique, sanitaire, environnementale socio-économiques s'engagent dans des démarches de transitions, pour renouveler leurs pratiques. Ce sujet est inscrit dans les priorités scientifiques de la Région Pays de la Loire⁴.

Le DU Codynamics est la première brique d'un dispositif pour former des managers et consultants prêts à accompagner ces transitions. Ce dispositif comporte également, dans un second temps la possibilité d'ouvrir un

¹ FNEGE, Rapport 2020 de l'Observatoire de la transition environnementale des écoles de management, disponible [lci](#).

² Orvain J., Chédotel F., Ruiller C. (2017), Capabilities building through distributed monitoring – The case study of EPRUS health reserve, EGOS conference

³ <https://granem.univ-angers.fr/fr/presentation/presentation.html>

⁴ <https://www.paysdelaloire.fr/mon-conseil-regional/toute-lactu-de-ma-region/les-actualites/la-recherche-au-service-des-transitions-socio-economiques>

parcours en alternance de formation de master dédié, dans la mention Management d'IAE Angers, si les conditions financières et de ressources humaines sont réunies.

Contexte : une demande de formation

Une entreprise sur trois a engagé une démarche de transformation de son organisation depuis 2010 (Eurofund, 2015). Réinventer, transformer l'organisation, est désormais un sujet incontournable pour répondre à de nombreux défis face aux transitions écologiques mais aussi sociales, managériales et sociétales actuelles. Ceci suppose de créer des formations adaptées, pour préparer les managers^{5 6}.

Un nombre croissant d'entreprises envisagent un management responsable, engageant leur raison d'être. Que l'on pense à la formation permanente, la transformation digitale, les entreprises de nouvelle génération ou encore à l'innovation soutenable, l'actualité montre ainsi un besoin renforcé de repenser les organisations vers un modèle de fonctionnement différenciant, supposant une transformation des pratiques managériales durables.

Dans ce contexte, une demande croissante de formation dédiée est aujourd'hui exprimée par les entreprises et organisations (cf. Etude d'opportunité). Accompagner le changement suppose une formation avancée au changement, à la gestion de projet, et à la mise en œuvre de nouvelles formes d'organisation, auquel les managers ne sont pas forcément préparés. Cela génère un fort besoin de formation de managers ou de consultants spécialisés qui, de leur place et de leur fonction, sauront impulser et participer aux transformations.

Une formation tout au long de la vie

Le DU Codynamics est une proposition innovante, non seulement parce qu'elle cible un nouveau métier, mais aussi parce qu'elle est adaptée à la formation tout au long de la vie :

- La formation est modulaire : ouverte à la formation continue, elle est organisée par modules de compétences (validation de 5 compétences requises), ce qui permet de proposer des formations courtes et la préparation sur deux ans du DU.
- Les cours sont proposés en *blended learning* avec : 50% de distanciel sur une plateforme dédiée (Moodle) et 50% de présentiel enrichi (ateliers d'idéation ou encore de codéveloppement, analyse réflexive de pratique, conférences, mises en situation, analyses de situations professionnelles).
- Une demande de reconnaissance est prévue au répertoire spécifique France compétence⁷.

OPPORTUNITE ET PERTINENCE

1. Quels sont les besoins exprimés par le secteur, les acteurs économiques concernés, et quelles sont les sources qui en attestent la réalité ?

Le besoin est avéré, comme le montrent des enquêtes récentes consultées le 31 janvier 2022 produites par des organismes récents : l'APEC⁸ (Association pour l'emploi des cadres), la Fédération France transitions⁹ (syndicat professionnel du secteur du management de transition), l'ANDRH (Association nationale des DRH), l'IFOP (baromètre de l'accompagnement du changement)¹⁰, et France stratégie¹¹.

Le besoin exprimé

Actuellement, le métier de Consultant en conduite du changement représente suivant l'APEC au 3ème trimestre 2022 plus de 2 000 offres d'emploi en France (près de 200 dans les Pays de la Loire), de niveau Bac +5, pour un salaire brut annuel de 42,9 K€, pour un afflux limité de candidatures par rapport au volume d'offres d'emploi.

⁵ <https://theconversation.com/pourquoi-les-universites-doivent-declarer-letat-durgence-ecologique-et-climatique-126880>

⁶ Cf le dernier rapport de la FNEGE (2021) : <https://fr.calameo.com/read/0019301715dab09f5d6c2>

⁷ A terme, il est prévu de conjuguer le DU avec un master en alternance, dans la mention Management de l'IAE. Les modules de compétence [répondent donc aux attendus de la fiche RNCP34028](#).

⁸ Site consulté le 25 août 2022 : <https://www.apec.fr/tous-nos-outils/chiffres-marche-travail.html>

⁹ Résultats du baromètre du 1^{er} semestre 2022 (publiés le 25 juillet 2022) : <https://www.francetransition.org>

¹⁰ https://www.ifop.com/wp-content/uploads/2018/03/3400-1-study_file.pdf

¹¹ <https://www.strategie.gouv.fr/publications/imaginer-lavenir-travail-quatre-types-dorganisation-travail-lhorizon-2030>

L'APEC constate également que les champs d'intervention se sont multipliés, et que les méthodes de travail se sont renouvelées (méthodes agiles, outils collaboratifs, créativité et intelligence collective). Ceci implique un besoin de formation aux méthodes de pilotage de projet de changement, notamment aux pratiques collaboratives de transformation.

Les acteurs concernés de l'environnement socio-économique

Dans le secteur du conseil en transformation sociétale, les acteurs concernés sont selon France transitions :

- Les entreprises de management de la transition : se sont développées récemment des entreprises spécialisées sur ce métier ;
- Les consultants indépendants, spécialistes du pilotage de la transformation sociétale ;
- Les plateformes d'intermédiation (portage salarial...)

La formation étant modulaire, il peut s'agir également d'entreprises qui souhaitent former leurs managers plus spécifiquement aux méthodes de gestion de projet et du changement. En effet, il a été démontré que les managers jouent un rôle pivot dans le changement (chaire ESSEC du changement)¹². La crise sanitaire a joué ces derniers temps un rôle accélérateur de ce rôle.

L'enquête de l'IFOP (baromètre de l'accompagnement du changement – 1044 salariés interrogés) montrait dès 2016 un besoin de formation, avec 93% des salariés concernés par le changement, avec une réelle demande de formation et accompagnement par leurs managers.

Les compétences développées pendant la formation

L'approche par les compétences, retenue pour cette formation, est présentée dans la partie Objectifs pédagogiques.

2. La certification anticipe-t-elle une évolution et l'accompagne-t-elle ou bien répond-elle à un besoin récurrent des organisations du travail ? Le besoin est-il ponctuel ou durable ?

La montée en puissance de ces métiers et d'un besoin de formation dédiée est une tendance lourde, confirmée par les enquêtes de prospective des métiers.

L'enquête RH7.0, réalisée par 6 chercheurs pour l'ANDRH¹³ auprès de managers, et de personnes en charge de l'emploi et de la formation (221 entretiens et 469 questionnaires) confirme un besoin fort de personnes capables d'accompagner les organisations dans un monde en transformation permanente.

L'observatoire France stratégie constate que les organisations d'ici 2030 seront plus souples et évolutives, capables d'anticiper les changements et de s'y adapter, ce qui soulève un enjeu de formation continue pour transformer les organisations.

3. La certification est-elle opportune, est-ce le bon moment (ni trop tard, ni trop tôt) ? L'environnement est-il favorable ? Si tel est le cas pourquoi lancer ce projet ?

Sur notre territoire, des enquêtes récentes montrent l'importance de la question des transitions, ce qui implique des besoins actuels importants en termes d'accompagnement du changement. Suivant une étude de la fédération professionnelle France Transitions, le secteur du conseil en transformation est en croissance soutenue (+50% sur 1 an).

Dans les Pays de la Loire, l'enquête récente menée par le GIS Marsouin conclut que les entreprises ligériennes se déclarent préoccupées par les enjeux d'innovation & RSE, avec une priorité donnée à l'environnement (55%), à la qualité de vie au travail (69%) et au développement local (53%).

La création par la Région d'un groupe d'experts sur les évolutions climatiques (GIEC) en 2021, ou encore la publication obligatoire de l'index d'égalité professionnelle, témoignent aussi de l'importance des transitions.

¹² Autissier, D. & Vandangeon-Derumez, I. (2007). Pas de changement sans adhésion des managers. L'Expansion Management Review, 126, 116-129.

¹³ <https://www.andrh.fr/article/RH-7-0-21-scenarii-prospectifs-des-metiers-RH-I-etude-inedite>

4. Comment les besoins ont-ils été identifiés ? A-t-on rencontré les professionnels et acteurs clés du secteur ?

Ce projet est né de liens et échanges préexistants entre les pilotes du projet et des professionnels experts en management du changement :

- Des réseaux dédiés à l'innovation managériale : le réseau de Managers de progrès GERME, le Cercle de l'Innovation du Management et du Management, Créa-France...
- Plusieurs consultants, qui sont déjà intervenus dans les formations de l'IAE Angers et combinent une expérience importante du sujet et un niveau de formation avancé (jusqu'au doctorat Cifre).
- Un membre de l'équipe pédagogique de l'IAE (Daniel Dufresne), intervenant dans la formation, ancien DRH, est actuellement consultant et maîtrise le sujet (professeur associé).

A différents stades du projet (cible, cours, modalités, relecture du projet), des professionnels (intervenants, membres du conseil de l'IAE) ont été consultés ce qui a permis de construire la formation (définition du besoin, modalités pédagogiques, contenus, compétences ciblées...) et de constituer une équipe pédagogique mixte.

Références juridiques des réglementations d'activité qui fondent la certification : NA

ETUDE DE LA CONCURRENCE

Les emplois concernés par le DU

L'analyse des métiers concernés et des besoins a été présentée dans la partie Opportunité et pertinence > 1. Besoins exprimés qui précèdent.

Il ressort de cette analyse un besoin réel et pérenne, pour une spécialisation de professionnels ayant une expérience managériale en management du changement. Trois profils potentiels ont été identifiés :

1. les professionnels à former pour les entreprises du secteur de la transition,
2. les consultants indépendants,
3. les entreprises qui souhaitent former leurs managers au changement.

Ces trois profils relèvent d'une formation tout au long de la vie, dans le cadre du DU. Pour répondre à ce besoin, l'originalité du DU est de proposer une formation modulaire : par exemple, des personnes en reconversion peuvent suivre le DU ou envisager une VAE, tandis que des entreprises peuvent choisir des formations courtes pour développer des compétences plus spécifiques (2 compétences concernées).

La démarche de benchmark

Le projet de DU est la première étape d'un projet comportant l'ouverture d'un Master dans la mention Management de l'IAE Angers, si les conditions sont réunies, donc les masters et les formations courtes ont été analysés. Deux *benchmarks* ont été ainsi réalisés (dernière mise à jour le 03 février 2022) : 1. les parcours de formation proposés en management du changement, et 2. les formations courtes.

- **1er benchmark : les parcours de formation en conseil et changement.**

Un *benchmark* a été réalisé sur les sites IAE France et Trouver Mon Master : aucun parcours de formation positionné comme ce projet n'existe pour le moment dans l'offre d'IAE Angers ni dans le réseau IAE France.

Les plus proches sont en management des organisations et du changement : CNAM Pays de la Loire, puis sur Paris (IAE de Créteil, notamment), Lyon, Perpignan ou Clermont Ferrand.

Ce benchmark n'intègre pas les formations en école de commerce privée, qui avec des coûts de formation de plus de 15 000 euros par an en formation initiale et jusqu'à 45 000 euros en formation continue ne correspondent pas au positionnement de l'IAE Angers. Néanmoins, une extraction réalisée (mots clés changement ou transformation) sur <https://www.meilleurs-masters.com> n'a apporté aucune nouvelle donnée dans le Grand ouest.

- **2nd benchmark : les formations courtes en Conseil et management de la transformation**

Une recherche systématique sur le web, réalisée en août ne montre aucune proposition de formation courte en Conseil et Management de la Transformation dans le Grand Ouest. Les propositions existantes portent soit sur des offres privées de services directement aux entreprises pour résoudre leurs problématiques de changement, soit sur des formations courtes thématiques (exemple : Digital transformers, challenge proposé par l'IGR-IAE de Rennes à ces étudiants).

L'IAE de Metz propose un [DU Management et transformation des organisations](#), à la demande. Il se distingue de notre projet par une approche 100% en présentiel. Il est intéressant de noter que le rythme de rassemblement est de 2 jours par mois pendant 1 an, avec des séminaires et un coaching.

Le fait de ne pas être spécialisé sur un thème (ex : transformation digitale) ou secteur (ex : conseil en cabinet) permet au DU et au projet de master qui suit de limiter l'influence de la conjoncture sur les débouchés.

PRESENTATION POUR LA PLAQUETTE COMMERCIALE

Le DU Codynamics – Conseil en organisation et dynamiques sociétales – est une formation de perfectionnement, pour des managers ou consultants désireux d'acquérir de nouvelles compétences en management de la transformation. Elle répond à une demande forte de montée en compétence sur le sujet, avec des méthodes centrées sur l'humain et la responsabilité sociale. L'objectif est de faciliter les transitions actuelles des organisations dans tous les secteurs d'activité.

La formation de 180h, proposée par l'IAE Angers, combine des conférences, des ateliers d'échange et de codéveloppement, et des mises en situation professionnelle. Elle comporte des journées de conférences et ateliers de partage de pratique (2 jours consécutifs par mois entre janvier et décembre) et des cours à distance (30% des cours sur une plateforme dédiée). Les intervenants sont des consultants et enseignants-chercheurs experts du management de la transformation, pour une formation pratique et réflexive. Elle est organisée en 5 modules de compétences à acquérir : conseiller sur une stratégie de changement responsable, définir un projet de changement, manager la transformation, mobiliser l'intelligence collective et adopter une posture de transformateur.

Sur demande, la possibilité est ouverte aux apprenants de suivre certains modules en formation courte ou de préparer le DU en deux ans. Sur demande, la possibilité est aussi ouverte aux entreprises de choisir entre présentiel, distanciel et hybride pour leur groupe de managers.

Éléments de suivi si Renouvellement/Modification

§ STATISTIQUES - NA

	2021/2022		2022/2023		2023/2024	
	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés	Inscrits	Diplômés
Formation Continue						
Formation Initiale						

§ CREATION DU DIPLOME ET MODIFICATIONS

	CREATION	RENOUVELLEMENT ou MODIFICATION	RENOUVELLEMENT ou MODIFICATION
Date de passage au conseil d'UFR	29 septembre 2022		
Date de passage du CFVU	19 octobre 2022		
Date de passage au CA	27 octobre 2022		

Modalités d'accès au diplôme

Voies d'accès au diplôme

- Formation Initiale Formation Continue
- Par l'expérience professionnelle (*dispense totale de l'ensemble des cours mais pas des épreuves d'évaluation*)
- Par la VAE (*uniquement dans le cadre d'une certification visant un enregistrement au RNCP*) Non concerné

Code NAF :

Code NAF : **70.22.11 Services de conseil en gestion stratégique**

Code NSF : **310p : Management et 315 p : Ressources humaines : organisation**

Formacode : **321 ENCADREMENT MANAGEMENT et 320 GESTION**

Type de public (statut : étudiant, salarié, demandeur d'emploi, profession libérale, ...)

Le public visé relève de la formation continue : salarié ou demandeur d'emploi (reconversion professionnelle, ou acquisition de nouvelles compétences), consultant indépendant, consultant en cabinet

Pré requis nécessaires

La candidate ou le candidat doit avoir un niveau d'entrée bac+3, bac+4, ou bac minimum avec un projet professionnel en lien avec le sujet du diplôme. Il est aussi demandé une expérience avérée de 3 ans minimum en matière de management (sur dossier), d'être mobile (temps de rassemblement) et de proposer un projet professionnel cohérent avec la formation. Une attention particulière sera apportée au parcours, mais aussi à l'adéquation de la formation avec le projet professionnel, ainsi qu'aux compétences professionnelles déjà acquises.

Niveau d'entrée au diplôme ?

6 (Bac+3) 6 (Bac+4)

Niveau de sortie du diplôme au RNCP :

Hors niveau

Niveau de sortie du diplôme reconnu par l'Université d'Angers :

7 (Bac+5)

Débouchant sur un métier et correspondant en termes de responsabilité, d'autonomie et de technicité, à celui d'un : NA

NA

Ne débouchant pas sur un métier mais sur une Spécialisation (compétences transversales ou complémentaire à visée Répertoire spécifique) :

Hors niveau

Conditions d'admission

Capacité d'accueil (effectif maximum) : 20

Seuil d'ouverture pédagogique (effectif minimum) : 7

Seuil d'ouverture financier (recettes minimum UA, hors droits ministériels) : 15

Procédure de recrutement

Composition de la commission de recrutement :

Elle est composée de 2 personnes minimum, toutes membres de l'équipe pédagogique permanente de l'IAE, parmi les membres figurant dans ce tableau :

NOM et Fonction au sein de la commission	Université de rattachement	Statut	E-mail
Nathalie Debski, présidente	Université d'Angers	Enseignant-chercheur	nathalie.debski@univ-angers.fr
Frédérique Chédotel, membre et présidente suppléante	Université d'Angers	Enseignant-chercheur	frederique.chedotel@univ-angers.fr
Anne Decourcelle, membre	Université d'Angers	Enseignant	anne.decourcelle@univ-angers.fr
François Pantin	Université d'Angers	Enseignant-chercheur	francois.pantin@univ-angers.fr

Prérequis : La candidate ou le candidat doit avoir un niveau d'entrée bac+3, bac+4, ou bac minimum avec un projet professionnel en lien avec le sujet du diplôme. Elle ou il doit avoir une expérience en matière de management, d'accompagnement ou de consulting.

Modalités de recrutement : sur dossier et entretien.

Procédure de recrutement :

Les candidats effectueront leur candidature en ligne sur le site de l'UA et joindront par téléchargement les pièces complémentaires à leur dossier : copie du dernier diplôme, lettre de motivation, CV détaillé. La cohérence du parcours et du projet professionnel de chaque candidat avec la formation sera l'objet d'une attention particulière.

Ces candidatures seront transmises aux membres de la commission de recrutement pour analyse de la demande. Les candidats sélectionnés pour entretien seront ensuite auditionnés. Ils seront informés de la décision de la commission par le service FC.

Un PV signé par les membres de la commission formalisera les décisions prises, leurs motivations. Ce PV sera transmis à la scolarité.

Individualisation des parcours :

Les dispenses de cours seront demandées par le candidat et validées lors de la commission de recrutement après étude de la candidature en lien avec le parcours et le projet professionnel du candidat.

- Dispenses partielles de cours possible pour cette formation :

OUI

NON

Les dispenses de cours ne dispensent pas des évaluations prévues dans les MODALITES D'EVALUATION DES COMPETENCES et DE VALIDATION.

Objectifs pédagogiques et professionnels

Objectif(s) du diplôme

Le DU Codynamics propose à des professionnels du management une formation de spécialisation en pilotage de projet de transformation des organisations. Ce DU a donc vocation à former des managers ou conseillers de changement. Son rôle est d'accompagner les professionnels désireux de se reconvertir aux métiers du conseil en transformation, ou de proposer des formations, dans toute forme d'organisation publique ou privée. Il répond ainsi à une demande croissante avérée de montée en compétences et de professionnels formés, dans un contexte de transition sociétale et de transformation des organisations (Cf. la partie Etude d'opportunité pour une analyse détaillée des besoins exprimés).

Désignation du métier et des fonctions visées, ou de la fonction visée :

Manager du changement (Change Manager) ou consultant en transformation

Demande d'enregistrement auprès de France compétence : prévue

Il s'agit d'un projet de formation tout au long de la vie. L'objectif est d'obtenir un enregistrement au répertoire spécifique, pour que cette formation soit reconnue par les milieux professionnels et finançable par le CPF. Une analyse poussée des compétences nécessaires pour exercer le métier de manager du changement était donc indispensable, pour pouvoir demander cette labellisation. C'est cette démarche qui a permis de définir le programme de formation.

Type d'emplois accessibles avec la certification (en sortie), secteurs d'activité, taille des structures employeuses :

Le contexte de travail : une situation de transformation d'une organisation, en lien avec les transitions sociétales.
Types d'emplois : change manager, consultant en transformation, chargé de projet en changement
Tous secteurs et tailles d'organisations, publiques ou privées.

Métiers/Profils concernés par la formation (en entrée) :

Périmètre géographique : toute la France (grâce aux cours en ligne et temps de rassemblement)

La formation proposée offre une formation complémentaire de manager du changement, qui permet de cibler les 3 acteurs principaux identifiés dans l'étude d'opportunité :

- entreprises de transitions souvent nationales ou internationales, avec des antennes dans les Pays de Loire),
- consultants indépendants,
- candidats ayant une expérience managériale significative, en situation de reconversion professionnelle
- et entreprises souhaitant former leurs managers (toutes tailles, tous secteurs) et comités de direction.

Le programme de formation

Pour créer le programme de formation, nous avons suivi les étapes suivantes :

Description des activités et situations professionnelles

La consultation de la fiche métier, sur le site de l'APEC, et de professionnels, nous a permis de comprendre les situations professionnelles rencontrées par les Consultants en changement et de mettre en évidence 4 activités réalisées par ces professionnels : #A1 à #A4. Par exemple, un manager du changement est confronté à une situation à transformer (demande de conseil). C'est l'activité #A1. Une fois la situation analysée, il va définir un projet et le piloter (#A2), et mobiliser des acteurs pour mener à bien la transformation (#A3) et conseiller l'organisation (#A4).

Analyse des compétences

L'analyse des compétences a été réalisée avec l'aide de professionnels et de l'analyse des besoins (cf. infra). Les situations professionnelles et activités ont été ainsi déclinées en compétences, que les experts en transformation doivent être capables de mobiliser. Pour réaliser les activités #A1 à #A4, 5 compétences nécessaires ont ainsi été identifiées : #C1 à #C5. Par exemple, le manager du changement est confronté à une situation à transformer (#A1). Il doit alors mobiliser la compétence : conseiller sur une stratégie de changement responsable (#C1).

Référentiels d'activités Situations de travail et activités exercées	Référentiels de compétences Compétences requises et apprentissages à évaluer
#A1 : Une situation à transformer	#C1 : Conseiller sur une stratégie de changement responsable Identifier les transitions sociétales Identifier les besoins de transformation Recommander un scénario d'amélioration continue
#A2 : Un projet de changement à piloter	#C2 : Définir un projet de changement responsable Réaliser un diagnostic Conduire un projet de changement responsable #C3 : Manager la transformation Transformer les pratiques Construire un management capacitant
#A3 : Des acteurs à mobiliser pour transformer	#C4 Mobiliser l'intelligence collective Mobiliser les outils d'innovation et de créativité Mobiliser les pratiques collaboratives Pitcher un projet de changement
#A4 : Une organisation à conseiller	#C5 Adopter une posture de transformateur Utiliser les outils de l'analyse réflexive Partager son expérience Présenter un rapport d'activité à l'écrit et à l'oral

Le programme de la formation : apprentissages et modalités d'évaluation.

Nous avons ensuite analysé avec des professionnels comment il était possible de développer les compétences identifiées : les modalités de formation (conférences, mises en situation, ateliers...) et les apprentissages correspondants. Par exemple, pour conseiller sur une stratégie de changement responsable (#C1), 3 apprentissages sont nécessaires : identifier les transitions, comprendre les besoins et recommander un scénario de transformation. Pour chaque compétence #C1 à #C5, des modalités d'évaluation ont été déclinées : le DU est évalué par modules de compétence. Selon les modules, l'évaluation donne lieu à un dossier, une étude de cas, une mise en situation, un carnet réflexif et/ou un mémoire. Cf la rubrique MCC pour plus de détails.

Programme du DU Compétences requises et cours proposés
#C1 : Conseiller sur une stratégie de changement responsable Management responsable Transformations sociétales et leurs effets managériaux Management de la complexité
#C2 : Définir un projet de changement responsable Méthodologie d'audit organisationnel Management de projet responsable Atelier de pratique - projet
#C3 : Manager la transformation Pilotage et accompagnement du changement Mutations managériales et QVT Conférences - Innovations managériales
#C4 Mobiliser l'intelligence collective Créativité et improvisation Intelligence collective Idéathon
#C5 Adopter une posture de transformateur Développement personnel et professionnel Analyse réflexive et codéveloppement Expérience de la transformation

Organisation de la formation

Durée totale de la formation : 260 heures pour les apprenants (dont 100h en dehors de l'IAE)

Total de la formation : 160h (en heures présentielles pour les apprenants)

1. Enseignements à distance : 48h (30% des enseignements)
2. Enseignement présentiel : 112h dont :
 - Conférences
 - Accompagnement de projet : 18h – Atelier d'analyse réflexive et codéveloppement (C5)
 - Mises en situation : 12h - Atelier de pratique projet (C2) et idéathon (C4)
 - Professionnalisation : 12h - développement personnel et professionnel (C5)
3. Suivi individualisé (expérience de la transformation) : 10h/étudiant.

En dehors de l'IAE : environ 100h de pratique et d'analyse de pratique pour les apprenants

Stage : Non

Les autres examens auront lieu lors des rassemblements

Estimation du temps personnel (hors durée totale formation) : 60h conduite ou observation d'un projet réel + 40h préparation d'un mémoire court et d'un carnet réflexif dans C5.

En alternance (*hors contrat de professionnalisation et apprentissage*) :

Modalité de formation qui se caractérise par l'acquisition organisée et progressive de compétences dans le cadre d'activités formatives et professionnelles. Celles-ci se déroulent en alternance en centre de formation (ou à distance) et en entreprise.

OUI NON

Calendrier de la formation (*début, fin, regroupements, nombre de sessions,...*):

Entre janvier et décembre 2024

Calendrier Universitaire :

- Annuel : sur 1 année universitaire Pluriannuel : sur 2 années universitaires
 Autre : précisez

Programme détaillé

Liste des cours et modalités (voir la rubrique Equipe pédagogique pour plus de détails sur les intervenants)

Modules de compétences	Durée		Modalité (Blended learning)	Intervenant confirmé
	CM	TD		
C1 - Conseiller sur une stratégie de changement responsable (période : janvier – février)				
Management responsable	12		Distanciel	François Pantin
Transformations sociétales et management	12		Présentiel	Patrick Storhayé
Atelier de pratique – diagnostic	6		Présentiel	François Pantin
C2 - Définir un projet de changement responsable (période : mars-avril)				
Méthodologie d'audit organisationnel	12		Présentiel	Nathalie Debski
Management de projet responsable	12		Distanciel	Daniel Dufresne
Atelier de pratique – projet	6		Présentiel	Daniel Dufresne
C3 - Manager la transformation (période : mai-septembre)				
Pilotage et accompagnement du changement	12		Distanciel	Frédérique Chédotel
Mutations managériales et QVT	12		Présentiel	Damien Leduc
Conférences - Innovations managériales	6		Présentiel	Différents intervenants
C4 - Mobiliser l'intelligence collective (période : mai-septembre)				
Créativité et improvisation	12		Distanciel	Nathalie Debski (+ conférence divers intervenants)
Intelligence collective	12		Présentiel	Pascale Gentil
Idéathon	6		Présentiel	Nathalie Debski, Yamina Gouel et Frédérique Chédotel
C5 - Adopter une posture de transformateur (période : janvier-décembre)				
Développement personnel et professionnel	12		Présentiel	Anne Decourcelle
Analyse réflexive et codéveloppement	18		Présentiel	Pascale Gentil et Frédérique Chédotel
Expérience de la transformation		10/étudiant		Equipe pédagogique
Total en présentiel / en ETD	160 présentiel / 235 ETD			

Maquette du DU avec MCC

Le DU est évalué par Module de compétence. L'évaluation de l'ensemble des modules se fait sur deux sessions.

Chacun des modules C1, 2, 3 et 4 peut être suivis et évalués par certains apprenants, sans suivre l'ensemble du DU.

Pour obtenir le DU, aucun module n'est compensable. Les modules C1, 2, 3, et 4 doivent être acquis pour pouvoir passer le module C5.

Modules de compétences	Durée		ECTS	Coef	Evaluation Session 1		Evaluation Session 2	
	CM	TD			Etudiant assidu	Dispense assiduité	Etudiant assidu	Dispense d'assiduité
C1 - Conseiller sur une stratégie de changement responsable								
Management responsable	12			1	Module de compétence C1 à valider : val / non val Pour obtenir le DU : module C1 obligatoire, pas de compensation Modalité d'évaluation : <i>étude de cas</i> (CT)		Dossier individuel (CT - oral ou écrit) val / non val	
Transformations sociétales et management	12							
Atelier de pratique – diagnostic	6							
C2 - Définir un projet de changement responsable								
Méthodologie d'audit organisationnel	12			1	Module de compétence C2 à valider : val / non val Pour obtenir le DU : module C2 obligatoire, pas de compensation Modalité d'évaluation : <i>mise en situation</i> (CT)		Dossier individuel ou collectif (CT - oral ou écrit) val / non val	
Management de projet responsable	12							
Atelier de pratique – projet	6							
C3 - Manager la transformation								
Pilotage et accompagnement du changement	12			1	Module de compétence C3 à valider : val / non val Pour obtenir le DU : module C3 obligatoire, pas de compensation Modalité d'évaluation : <i>dossier écrit</i> (CT)		Dossier individuel ou collectif (CT - oral ou écrit) val / non val	
Mutations managériales et QVT	12							
Conférences - Innovations managériales	6							
C4 - Mobiliser l'intelligence collective								
Créativité et improvisation	12			1	Module de compétence C4 à valider : val / non val Pour obtenir le DU : module C4 obligatoire, pas de compensation Modalité d'évaluation : <i>Mise en situation</i> (CT)		Dossier de groupe (CT - oral ou écrit) val / non val	
Intelligence collective	12							
Idéathon	6							
C5 - Adopter une posture de transformateur								
Développement personnel et professionnel	12			3	Module de compétence C5 à valider : val / non val Pour obtenir le DU : module C5 obligatoire, pas de compensation, les modules C1 à C4 doivent avoir été évalués préalablement Modalité d'évaluation : <i>Carnet réflexif + rapport écrit + oral de soutenance</i> (CC)		Dossier individuel (CT écrit ou oral) val / non val	
Analyse réflexive et codéveloppement	18							
Expérience de la transformation		10h /étudiant						
Total en etd :	235							

Calendrier de la formation

La formation est organisée avec des cours en ligne (1/3 des cours) et des temps de rassemblements (2 jours consécutifs par mois échelonnés sur un an – mercredi jeudi et vendredi).

Les modules C1 à C4 pouvant être choisis séparément en formation courte, et pour des raisons de cohérence pédagogique, la formation comporte des périodes dédiées et successives pour ces modules C1 à C4, avec des interventions à la journée sur un cours donné.

Le module C5, quant à lui, est l'objet d'une journée dédiée pendant tout le temps de la formation, lors de chaque rassemblement.

Les évaluations des modules 1 à 4 ont lieu pendant les rassemblements (exemple : ideathon) ou sont déposées en ligne sur Moodle en fin de module pour évaluation. Le module 5 donne lieu des rapports écrits et à un oral courant septembre

Le calendrier type est donc le suivant :

Rentrée et début des cours	Janvier année N
Modalités de formation	Cours en ligne (48 heures) : > Asynchrone (plateforme dédiée) avec suivis synchrones sur RV individuel 2 jours par mois de rassemblement (96 heures) > Déroulé type d'un rassemblement : Jour 1 : enseignement modulaire (1 journée) Jour 2 : enseignement modulaire (1/2 journée) + 1 séance de développement personnel et professionnel (2h) + 1 séance de codéveloppement (2h) La ventilation des cours en présentiel et distanciel est détaillée dans la maquette (cf. supra)
Calendrier des enseignements	Echelonnement des rassemblements sur 2 jours : Janvier : Rentrée et module 1 Février : Module 1 et développement perso et codéveloppement Mars : Module 2 et développement perso et codéveloppement Avril : Module 2 et développement perso et codéveloppement Mai : Modules 3/4 et développement perso et codéveloppement Juin : Modules 3/4 et développement perso et codéveloppement Juillet : Modules 3/4 et développement perso et codéveloppement Septembre : Modules 3/4 et atelier réflexif Décembre : soutenances et seconde session le cas échéant
Soutenances	Décembre N (1 journée dédiée)
Seconde session	Décembre N (2 jours dédiés)

Modélisation Apogée

DU Co dynamics (Conseil en organisation et dynamiques sociétales)

Année universitaire

Date de la CFVU

Les blocs 1 à 4 du DU Co dynamics sont accessibles en modulaire - Le DU est capitalisable sur 2 années. Il faut valider les blocs 1 à 4 pour pouvoir valider le bloc 5.

Libellé	Nature	Charges enseignements							Co animé	statut de des l'intervenants :- PU, PR, MCF, professeur, professeur agrégé, professeur certifié, BIATSS, professeur des lycées, vacataire...	Coef.	Evaluation Session 1				Evaluation Session 2				Remarques					
		Participe aux Charges	Heures E-learning	Heures CM	Heures TD	Vol/Etude	Mutualisé					Co animé	CT	CC	CT		CC								
							O / N	Avec							Nature	Durée	Coef.	Report	Coef.						
							Total	O / N De cours mutualisé avec une autre formation (quelle formation?) N: cours nouveau et non mutualisé													O / N	Avec	Nature	Durée	Coef.
Bloc 1 - Conseiller sur une stratégie de changement responsable	MODU																								
Management responsable	MATI	O	O	12	12	N		François Paatin		1	Modalités d'évaluation possibles : étude de cas (CT)												Bloc obligatoire - pas de note éliminatoire Val / non val		
Transformation sociétales et management	MATI	O	N	12	12	N		Patrick Storkaye																	
Atelier de pratique - diagnostic	MATI	O	N	6	6	N		François Paatin																	
Bloc 2 - Définir un projet de changement responsable	MODU																								
Méthodologie d'audit organisationnel	MATI	O	N	12	12	N		Nathalie Debski		1	Modalités d'évaluation possibles : études (CT)													Bloc obligatoire - pas de note éliminatoire Val / non val	
Management de projet responsable	MATI	O	O	12	12	N		Daniel Defresne																	
Atelier de pratique - projet	MATI	O	N	6	6	N		Daniel Defresne																	
Bloc 3 - Manager la transformation	MODU																								
Pilotage et accompagnement du changement	MATI	O	O	12	12	N		Frédérique Chedotel		1	Modalités d'évaluation possibles : mise en situation (CT)													Bloc obligatoire - pas de note éliminatoire Val / non val	
Mutations managériales et QVT	MATI	O	N	12	12	N		Damien Ledec																	
Conférences - Innovations managériales	MATI	O	N	6	6	N		Intervenants vacataires (2)																	
Bloc 4 - Mobiliser l'intelligence collective	MODU																								
Créativité et improvisation	MATI	O	O	12	12	N		Nathalie Debski		1	Modalités d'évaluation possibles : Mise en situation													Bloc obligatoire - pas de note éliminatoire Val / non val	
Intelligence collective	MATI	O	N	12	12	N		Pascale Gentil																	
Idéathon	MATI	O	N	6	6	N		Nathalie Debski, Yamina Gosel et Frédéric																	
Bloc 5 - Adopter une posture de transformateur	MODU																								
Développement personnel et professionnel	MATI	O	N	12	12	N		Ane-Guiterrie Decourcelle		1	Caract réflexif + rapport écrit + oral de soutenance													Bloc obligatoire - pas de note éliminatoire Val / non val	
Analyse réflexive et codéveloppement	MATI	O	N	18	18	N		Pascale Gentil et Frédéric Chedotel		1															
Expérience de la transformation	MATI	N	N		10	N		Equipe pédagogique (10h/étudiant)		1															

160

Équipe pédagogique prévisionnelle

Composition de l'équipe pédagogique prévisionnelle pour la première promotion.

L'ensemble de l'équipe peut être mobilisée pour les suivis de mémoire (C5), en fonction du sujet traité.

Nom Prénom	Profession, structure	Champ d'expertise	Cours/Module enseigné	Statut	Coordonnées
Chédotel Frédérique	EEC, IAE Angers	Sciences de gestion	C3 - Pilotage et accompagnement du changement C5 - Analyse réflexive et codéveloppement	PR	frederique.chedotel@univ-angers.fr
Debski Nathalie	EEC, IAE Angers	Sciences de gestion	C2 - Méthodologie d'audit organisationnel C4 - Créativité et improvisation C4 - Idéathon	MCF	nathalie.debski@univ-angers.fr
Decourcelle Anne	EEC, IAE Angers	Sciences de gestion	C5 - Développement personnel et professionnel	PRAG	a.decourcelle@univ-angers.fr
Dufresne Daniel	Consultant, Habilis RH	Sciences de gestion	C2 - Management de projet responsable C2 - Atelier de pratique	PAST IAE	daniel.dufresne@univ-angers.fr
Gentil Pascale	EEC, IGR-IAE de Rennes	Sciences de gestion	C4 - Intelligence collective C5 - Analyse réflexive et codéveloppement	Vacataire	pascale.gentil@orange.fr
Gouel Yamina	EEC, Faculté Santé	Sciences de gestion	C4 - Idéathon	PRAG	yamina.gouel@univ-angers.fr
Leduc Damien	Consultant indépendant	Sciences de gestion	C3 - Mutations managériales et QVT	Vacataire	dleducperso@gmail.com
Pantin François	EEC IAE Angers	Sciences de gestion	C1 - Management responsable	MCF	francois.pantin@univ-angers.fr
Storhayé Patrick	Consultant, Flexity	Sciences de gestion	C1 - Transformations sociétales et management	Vacataire	patrick@storhayé.com
Divers	EEC ou professionnels experts	Sciences de gestion	C3 - Conférences C4 - Créativité et improvisation	Vacataires	

Déplacements à prévoir :

Les cours seront assurés dans l'enceinte de l'IAE. Voici une estimation des frais (vacataires) :

Nom Prénom	Adresse (CV)	Adresse (CV) - estimation des frais
Gentil Pascale	Rennes	2 AR Rennes Angers (train et transports en commun) - 2 nuits d'hôtel
Leduc Damien	Rennes	1 AR Rennes Angers (train et transports en commun) - 1 nuit d'hôtel
Storhayé Patrick	Paris	1 AR Paris Angers (train et transports en commun) - 1 nuit d'hôtel
Divers	Lieu NC	4 AR lieu NC Angers (train et transport en commun)

Scénario pédagogique

Scénario pédagogique :

Les apprenants étudient au cours de l'année les étapes d'une activité de transformation en suivant successivement les modules 1, 2 puis 3 et 4. Chaque module 1 à 4 combine des interventions d'EEC et professionnels, avec des conférences, des cours sur un site dédié (Moodle), et des cas ou mises en situations.

Le module 5 est transversal ; pendant toute l'année les apprenants doivent mener à bien un projet réel ou fictif de changement, avec un accompagnement renforcé (exemple : ateliers de codéveloppement pour partager les pratiques). Ce suivi a lieu tout au long de l'année (développement personnel et professionnel, codéveloppement). Chaque apprenant est suivi par un tuteur, pour l'accompagner, le conseiller, et l'aider à préparer l'évaluation finale de son projet (mémoire et carnet réflexif).

La formation est proposée en blended learning (mix de présentiel et distanciel)

Cours distanciels (48 heures) :

Certains enseignements auront ainsi lieu en asynchrone sur un site dédié de la formation (Moodle), avec forum. Des temps planifiés de connexion en distanciel synchrone seront organisés pour tous les cours distanciels (présentation du cours, d'études de cas, points, débriefing...), suivant le cadre demandé par l'IAE d'Angers.

Temps de rassemblement : 2 jours consécutifs par mois (112 heures)

Echelonnement des rassemblements sur 2 jours : voir le calendrier de la formation. La formation étant organisée en modules de compétences, avec un module transversal (module 5)

Personnalisation de la formation

Sur demande lors de la candidature, la possibilité est ouverte aux apprenants de suivre certains modules en formation courte ou de préparer le DU en deux ans. Sur demande, la possibilité est aussi ouverte aux entreprises de choisir entre présentiel, distanciel et hybride pour leur groupe de managers.

Outils et ressources pédagogiques :

Un site de formation dédié sur la plateforme Moodle (sur le même principe que le DU Votre avenir) sera créé par l'équipe pédagogique, avec une demande de soutien du Lab UA.

Une coordination pédagogique sera assurée à l'échelle de la formation (responsables de formation) mais aussi dans chaque module. Un référent sera donc désigné parmi les enseignants de chaque module. Il assurera le rôle de relais avec les responsables de formation et le lien avec les intervenants pour garantir la cohérence des enseignements du module et de l'évaluation par compétence avec les enseignements. La définition des cas et mises en situation relève de l'équipe d'intervenants de chaque module.

Insertion professionnelle

L'insertion professionnelle est facilitée par l'intervention en développement personnel et professionnel.

Les apprenants bénéficient des ressources du SUIO-IP (IP Box, ateliers...).

Si les responsables de formation identifient un besoin d'accompagnement renforcé, un suivi spécifique sera proposé à l'apprenant (ex : personne en reconversion professionnelle) : RV individuel avec les responsables de formation et/ou avec un membre du SUIO-IP.

Modalités d'évaluation et de validation

§ EVALUATION DES COMPETENCES (DESCRIPTION)

Une liste d'apprentissages évalués a été établie, pour valider le DU. Ces apprentissages sont évalués en trois niveaux : non acquis, en cours d'acquisition, acquis. Les modalités d'évaluation des modules de compétences suivantes sont les suivantes :

#A1 : situation de transformation.

Le premier module concerne la situation dans laquelle le manager/consultant est confronté à une situation de transformation. La compétence requise est #C1 Conseiller sur une stratégie de changement responsable.

> **La modalité d'évaluation de #C1 est une étude de cas fictif**, commun à tout le module. Il s'agit d'un dossier écrit : un cas de transformation est coconstruit par les intervenants du module, demandant de conseiller une stratégie à l'aide des enseignements suivis. Ce travail peut être réalisé à distance synchrone ou en présentiel, dans un temps imparti.

#A2 : Un projet de changement à piloter.

Les compétences requises sont #C2 Définir un projet de changement responsable et #C3 Manager la transformation.

> La modalité d'évaluation de #C2 est une mise en situation

Il s'agit d'un dossier individuel ou collectif, coconstruit par les intervenants : chaque apprenant doit travailler sur une situation de projet de transformation à mettre en place. Ce dossier sera réalisé pendant la séance d'« Atelier de pratique – projet », avec une présentation écrite et / ou orale.

> La modalité d'évaluation de #C3 est un dossier

Il s'agit d'un dossier individuel ou collectif, coconstruit par les intervenants, dans lequel il est demandé de réaliser une analyse d'une situation de changement vécu. Ce dossier, qui mobilise les apprentissages, l'expérience des étudiants et leur réflexivité, est préparé en autonomie en distanciel asynchrone. Le résultat de ce travail est l'objet d'un écrit.

#A3 - Des acteurs à mobiliser pour transformer

La compétence requise est #C4 Mobiliser l'intelligence collective

> La modalité d'évaluation est une mise en situation

L'évaluation porte sur ce qui est produit pendant la journée d'idéathon. Chaque groupe doit faire un feedback sur la journée, ce qu'il a appris individuellement et collectivement, les points à améliorer à l'aide de méthodes apprises en cours. L'idéathon, en présentiel, s'achève par un temps dédié à ce feedback.

#A4 - Une organisation à conseiller.

La compétence requise est #C5 Adopter une posture de transformateur

> **La modalité d'évaluation est fondée sur un projet réel ou fictif** : un projet, suivi par un tuteur, est mené sur la durée de la formation par chaque apprenant. Trois évaluations sont réalisées ; l'ensemble des compétences de la formation doivent être acquises.

- La première évaluation repose sur la rédaction d'un carnet réflexif. Pendant le projet, un suivi du projet doit être réalisé avec le tuteur à l'aide d'une méthode de restitution (le carnet réflexif).
- La seconde évaluation prend la forme d'un rapport écrit. Il s'agit d'un mémoire, sur le projet réalisé.
- La troisième évaluation correspond à la soutenance orale du mémoire.

Voici la synthèse de ces modalités d'évaluation par les compétences :

Référentiel d'activités *	Référentiel de compétences **	Référentiel d'évaluation ***	
		Modalités	Critères = apprentissages à acquérir
#A1 : situation de transformation	#C1 - Conseiller sur une stratégie de changement responsable	Etude de cas (distanciel synchrone ou en présentiel)	En identifiant les transitions contemporaines En identifiant les besoins de transformation En recommandant un scénario de transformation
#A2 : Un projet de changement à piloter	#C2 - Définir un projet de changement responsable	Mise en situation (présentiel)	En conduisant un audit organisationnel En conduisant un projet de changement
	#C3 - Manager la transformation	Dossier (distanciel asynchrone)	En construisant un management capacitant En pilotant et en accompagnant la transformation
#A3 - Des acteurs à mobiliser pour transformer	#C4 - Mobiliser l'intelligence collective	Mise en situation (présentiel)	En favorisant l'innovation collaborative En mobilisant l'intelligence et la créativité collectives
#A4 - Une organisation à conseiller	#C5 - Adopter une posture de transformateur	Carnet réflexif (présentiel et distanciel synchrone) Rapport écrit (distanciel) Rapport oral (présentiel)	En prenant soin de soi et des autres En développant une posture réflexive et bienveillante En réalisant le reporting d'un projet

* décrit les situations de travail et les activités exercées

** identifie les compétences qui découlent du référentiel d'activités

*** définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis

Jury de soutenance :

Le jury de soutenance est présidé par un enseignant ou un enseignant-chercheur de l'Université d'Angers, responsable de la formation. Il est composé de 4 membres. En fonction du nombre de soutenances, 1 à 2 jury peuvent être organisés en parallèle.

NOM Fonction au sein de ce jury	Université de rattachement	Statut	E mail
Frédérique Chédotel, présidente suppléante	UA	PR	f.chedotel@univ-angers.fr
Nathalie Debski, présidente	UA	MCF	Nathalie.debski@univ-angers.fr
Autres membres de l'équipe pédagogique listés			Selon les années : 2 autres membres de l'équipe pédagogique

§ CONDITIONS DE VALIDATION (DE DELIVRANCE DU DIPLOME)

Celui-ci est modulaire. Il faut donc valider l'ensemble des modules de compétences, pour être déclaré « admis au DU ».

Les modalités sont les suivantes.

Les modules C1, 2, 3, et 4 doivent être acquis pour pouvoir passer le module 5. La validation du module 5 (transversal) atteste en effet de la capacité du candidat à mobiliser de manière coordonnée les compétences des différents modules.

Pour obtenir le DU, l'ensemble des modules de compétences C1 à 5 doit être acquis.

L'évaluation du DU se fait sur deux sessions.

Assiduité : L'assiduité à tout enseignement présentiel et distanciel est obligatoire. Elle conditionne la validation des compétences.

Compensation : Aucun module de compétences n'est compensable.

Options : il n'y a pas de module optionnel dans le DU.

Possibilité de validation sur 2 ans

Le DU peut être échelonné sur deux ans, à titre dérogatoire (demande motivée adressée aux responsables de formation dès la candidature). Certains des modules (1, 2, 3 et ou 4) peuvent en effet être reportés sur l'année suivante. Cette démarche suppose une (ré)inscription en DU pour la seconde année en ne réglant que les droits ministériels d'inscription.

§ COMPOSITION DU JURY DE DELIBERATION :

Le président de l'Université d'Angers arrête annuellement la composition du jury de diplôme. Il est présidé par un enseignant ou un enseignant-chercheur de l'Université d'Angers, responsable de la formation. Le président de jury a voix prépondérante.

Les jurys de soutenance et de diplôme sont organisés dans les locaux de l'Université d'Angers. Pour chaque réunion de jury de soutenance ou de diplôme, le président du jury établit une liste d'émargement qui est ensuite transmise au Directeur de la composante de rattachement. La liste d'émargement précise la date, le lieu et la durée du jury.

NOM Fonction au sein de ce jury	Université de rattachement	Statut	E mail
Nathalie Debski, présidente	Université d'Angers	Enseignant chercheur	nathalie.debski@univ-angers.fr
Frédérique Chédotel, membre et présidente suppléante	Université d'Angers	Enseignant chercheur	frederique.chedotel@univ-angers.fr
2 professionnels extérieurs à la formation			

§ SECONDE SESSION ET REDOUBLEMENT

Seconde session : oui

Une seconde session est prévue pour chaque module de compétence, en fin d'année de formation (cf. calendrier de la formation). La compétence doit être considérée comme acquise pour valider le module. Cette seconde session est incluse dans le tarif de la formation.

Redoublement : non. Tout module obtenu est néanmoins capitalisable pendant le contrat d'établissement.

Cf. **Règlement de la validation de la certification**

Celui-ci est établi par l'Université d'Angers (règlement des examens).

Coordination, suivi et évaluation du dispositif

Commission pédagogique

La commission pédagogique est composée par les responsables de formation.

Elle assure la coordination pédagogique, la planification des sessions et le suivi de la formation. Elle définit les conditions de recrutement et d'accès à la formation, organise le bon déroulement des enseignements et le suivi des stagiaires, en collaboration avec les services administratifs. Elle réalise un bilan de fin de formation et, en lien avec les préconisations du conseil de perfectionnement, apporte si nécessaire les modifications appropriées (*référentiels, contenu, pédagogie, durée, organisation, ...*). Elle valide les éléments et documents destinés à la communication externe et promeut la formation auprès des milieux professionnels.

Elle est composée 2 responsables de formation figurant dans ce tableau.

NOM et Fonction au sein de la commission	Université de rattachement	Statut	E-mail
Frédérique Chédotel, responsable de formation	UA	PR	f.chedotel@univ-angers.fr
Nathalie Debski, responsable de formation	UA	MCF	Nathalie.debski@univ-angers.fr

Système de veille et amélioration continue

Veille

Une veille est réalisée par l'équipe pédagogique pendant son activité professionnelle, les intervenants sont tous des EEC ou consultants spécialistes des sujets traités. Le sujet de la formation est par exemple l'objet de travaux de recherche des EC de la formation. Un suivi prospectif des métiers est également réalisé, à l'aide de [l'observatoire des compétences IAE France](#). Enfin, une veille professionnelle est réalisée, avec les intervenants professionnels de la formation lors du conseil de perfectionnement et en suivant les données APEC.

Evaluation de la formation

Une évaluation de la formation et des enseignements est organisée en fin de formation au moyen d'une enquête auprès des stagiaires par la composante de rattachement. Les résultats de cette enquête sont transmis aux responsables pédagogiques avant la réunion de la commission pédagogique et du conseil de perfectionnement.

Amélioration continue :

L'IAE Angers est certifié Qualicert, en tant que membre du réseau IAE France. Une activité d'amélioration continue (responsable qualité, référent réclamation, suivi des enquêtes d'évaluation de formation et compte rendus de conseil de perfectionnement) est réalisé systématiquement dans l'école, avec des présentations validées en bureau et en Conseil d'IAE.

Conseil de perfectionnement

Un conseil de perfectionnement est réuni chaque année. Suivant la procédure Qualicert, un compte rendu des échanges et des préconisations est établi puis transmis à la direction, à l'issue de chaque réunion.

Il a pour mission de :

- réaliser un suivi des améliorations continues
- effectuer un bilan pédagogique de chaque promotion (nbre de candidatures, nbre d'inscrits, origine/parcours des stagiaires, structures employeuses ou d'accueil des stages, missions réalisées, résultats aux épreuves, ...)
- effectuer un bilan de la session de formation (objectifs, contenu, pédagogie, organisation, épreuves, ...) suite aux résultats des enquêtes de satisfaction auprès des stagiaires, des employeurs et des intervenants
- suivre l'insertion professionnelle des anciens diplômés

- suivre les évolutions de l'environnement professionnel, de la concurrence et des besoins du marché
- préconiser les modifications de référentiels, contenu, pédagogie, durée, organisation, partenariats, ..., permettant de répondre au mieux aux besoins et attentes, et de toutes autres actions à mettre en place par l'équipe pédagogique, la composante, l'Université, ...
- promouvoir la formation auprès des milieux professionnels.

Il est composé de minimum 4 personnes parmi les membres figurant dans ce tableau :

NOM Fonction au sein de ce jury	Université de rattachement	Statut	E mail
Frédérique Chédotel, présidente	UA	PR	f.chedotel@univ-angers.fr
Nathalie Desbski, suppléante	UA	MCF	Nathalie.debski@univ-angers.fr
Autres membres de l'équipe pédagogique listés			Selon les années : 2 autres membres de l'équipe pédagogique
2 délégués de promotion			

Validation Développement Professionnel Continu (DPC)

DU Complet Oui Non

Chaque UE/module correspond a un programme DPC : Oui Non

Inscription aux Répertoires nationaux

RNCP : Oui Non En cours En projet

Répertoire Spécifique : Oui Non En cours En projet

Tarifs

Tarifs de la formation (Hors Droits universitaires)

	Financement entreprise et/ou personnel et/ou via le CPF	Etudiant	Tarif négocié dans le cadre spécifique d'un partenariat
DU complet	6000 €		
Module de compétence	1500€		
Certification, dans le cas spécifique d'un accès par l'expérience avec dispense totale des cours (hors VAE)			

Dans le cadre d'un partenariat faisant l'objet d'une convention cadre, se reporter au prix négocié avec le Partenaire, correspondant à la prestation assurée par l'Université et facturée au Partenaire.

Montants forfaitaires exonérés de TVA.

Marketing/Communication/Commercialisation

Une liste de contacts a été établie : cf infra, page 1.

Une plaquette commerciale sera conçue et communiquée par voie d'emailing auprès d'une liste de partenaires et organisations potentiellement intéressées / ayant signalé leur intérêt pendant l'enquête de qualification.

Un encart permettra la communication sur les réseaux sociaux et via des médias professionnels.

La formation sera également présente sur le site de l'Université.

Madame Houéfa GNANVO
Product Manager
Direction Développement Digital

Madame Nathalie DEBSKI
Vice-Présidente
à la Transformation Pédagogique
Présidente de l'Université d'Angers

Harmonie Mutuelle
28, rue de Rennes. BP 21
49010 Angers

Université d'Angers
40, rue de Rennes
49035 Angers cedex 01

Objet : Lettre de soutien à l'ouverture du DU CoDynamics de l'IAE d'Angers

Madame la Présidente de l'Université d'Angers,

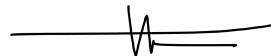
Par cette lettre, je souhaite apporter mon soutien à l'ouverture du Diplôme Universitaire en Conseil en Organisation et Dynamiques à l'IAE d'Angers.

Le pilotage de la transformation étant au cœur de toutes les entreprises, il me paraît important qu'un tel DU voie le jour et amène à la formation d'experts issus du milieu universitaire. Ces experts seront de futurs collaborateurs en capacité d'identifier et de mener à terme les transformations utiles et valorisantes.

Je vous confirme tout mon intérêt pour ce projet, notamment sur les axes suivants :

- Management de la complexité
- Créativité et improvisation
- CODEV

Je vous prie d'agréer, Madame DEBSKI, l'expression de mes salutations distinguées.



Houéfa GNANVO