

## Public concerné

Prérequis : Cette certification est accessible aux auditeurs étant de niveau III

## Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Comprendre les enjeux et maîtriser les principaux outils de la fonction RH Acquérir les savoir-faire indispensables maîtriser les instruments de gestion à mettre en place Acquérir les moyens d'évoluer vers une fonction de responsable RH.  
- 1er poste de spécialiste dans la fonction (chargé de la GPEC) - RRH - Adjoint au DRH Le certificat lui facilite la compréhension des enjeux et les principaux outils de la fonction. Le certificat lui offre les moyens de mener cette évolution de fonction. Le certificat lui apporte les savoir faire indispensables. Le certificat lui permet de compléter ses compétences. Le certificat lui assure la maîtrise des instruments de gestion à mettre en place.

Exemples de débouchés pour ce CC. Secteur de la restauration ou du commerce : Profil : Équipier dans un restaurant qui évolue vers le management et la gestion d'une équipe de serveurs ou qui est promu vers des responsabilités de Responsable Ressources Humaines. Cette personne a une première formation éventuellement, elle a une expérience du terrain. Secteur social : Profil : Travailleur social dans un organisme social ou une association en développement. Cette personne va prendre en charge la gestion des Ressources Humaines de l'établissement. Multi secteur des TPE de la gestion d'une TPE (très petite entreprise) ou PME : Profil : Collaborateur en charge de l'administration et de la comptabilité dans une TPE ou PME. Cette personne se charge progressivement des nouvelles tâches de gestion des Ressources Humaines au-delà des seules formalités administratives liées à la fonction. Secteur technique Profil : Technicien ou ingénieur qui prend des responsabilités plus importantes au sein d'une entité ou d'un projet. Il doit maintenant intégrer dans son travail de management des tâches de plus en plus nombreuses et importantes de gestion des Ressources Humaines. Secteur de l'administration publique : Profil : Personne travaillant dans l'administration ou le secteur public dans lequel il sera mis en place un service des Ressources Humaines.

## Organisation

**Nombre de crédits ECTS : 30**

**Stages, projets, mémoire et condition de délivrance du diplôme**

Rapport d'activité qui devra démontrer que l'auditeur peut comprendre et pouvoir suivre l'évolution de l'entreprise en GRH et maîtriser les outils de la GRH à travers une étude de cas de son entreprise. Rapport d'activité d'une vingtaine de pages validé par un jury composé d'un professeur et d'un membre de la Direction Nationale des Formations.  
Activité faisant l'objet d'un mémoire. Le rapport d'activité devra démontrer que l'auditeur peut comprendre et pouvoir suivre l'évolution de l'entreprise en GRH et maîtriser les outils de la GRH à travers une étude de cas de son entreprise. Son rapport d'activité sera validé par un jury composé d'un professeur et d'un membre de la DNF. Il comportera une vingtaine de pages. Il validera toutes les unités d'enseignement

## Description de la formation


FPG001	Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines	4 crédits
--------	---	-----------


FPG102	Concevoir et mettre en oeuvre les pratiques de GRH	6 crédits
--------	--	-----------

FPG108	Gestion des talents	4 crédits
--------	---------------------	-----------

DRS101	Droit du travail : relations individuelles	6 crédits
--------	--	-----------

DRS102	Droit du travail : relations collectives	6 crédits
--------	--	-----------

 Unités d'enseignements et unités d'activités obligatoires

 Unités d'enseignements et unités d'activités optionnelles

## Contenu de la formation

26 crédits académiques et 4 crédits pour l'expérience professionnelle

## Commentaire sur la formation

Dossier d'inscription

Catalogue Ressources Humaines

## DRS101 - Droit du travail : relations individuelles

### Public concerné

Connaissances de base en droit conseillées (prérequis souhaitables DRA001 ou DRS003).

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Acquérir les connaissances fondamentales en Droit du travail concernant les relations individuelles du travail (relation salarié-employeur). Réaliser des exercices pratiques à partir de cas d'entreprises et de l'étude de la jurisprudence.

### Capacité et compétences acquises

Il s'agit dans le domaine du droit des relations individuelles du travail appliqué à la pratique dans l'entreprise de développer des compétences, en matière de raisonnement juridique, permettant de solutionner des situations réelles rencontrées dans les entreprises.

### Organisation

6 crédits

### Contenu de la formation

Objet et nature du droit du travail - Historique. Sources (droit international et européen, législation, conventions collectives, jurisprudence, etc). Organisation juridictionnelle (cours et tribunaux) - Administration du travail (inspection du travail). Droits et libertés du salarié et non discrimination . Pouvoir de direction de l'employeur. 1) Formation du contrat Contrat de travail (définition, critère, contenu). Procédure de recrutement Contrats à durée déterminée. Prêts de main d'oeuvre (travail temporaire,....) 2) Exécution du contrat Rémunération (salaire et accessoires; SMIC; salaires contractuels et conventionnels, égalité de traitement; ...) - Participation aux résultats financiers de l'entreprise. Temps de travail : durée et aménagements. Repos hebdomadaire. Jours fériés. Congés payés. Santé et sécurité au travail. Prévention et évaluation des risques. Droit de retrait du salarié. Services de santé du travail. Suspension du contrat (maternité, maladie,...) Modification du contrat et des conditions de travail. Droit disciplinaire. Règlement intérieur. Droits de la défense. 3) Rupture du contrat Licenciement (cause réelle et sérieuse, motif personnel, motif économique, procédures, indemnités) Autres modes de rupture du contrat (démission, prise d'acte, résiliation judiciaire, rupture conventionnelle, retraite, force majeure).

Les unités de formations sont proposées dans les centres de : AMIENS - FOAD

#### Semestre 1

Disponible en FOAD
Les scéances de regroupement auront lieu le :
<b>05/12/09</b>
<b>23/01/10</b>
Droit du travail : relations individuelles DRS101

Mardi
<b>AMIENS</b>
18h-21h -
Droit du travail : relations individuelles DRS101

Aucun cours pour le semestre 2

## DRS102 - Droit du travail : relations collectives

### Public concerné

Avoir le niveau du DRS101 : Droit du travail-relations individuelles

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Acquérir les connaissances fondamentales en Droit du travail concernant les relations collectives du travail (représentation du personnel, négociation collective,....). Réaliser des exercices pratiques à partir de cas d'entreprises et d'étude de la jurisprudence.

#### Capacité et compétences acquises

Il s'agit dans le domaine du droit des relations collectives du travail appliqué à la pratique dans l'entreprise de développer des compétences, en matière de raisonnement juridique, permettant de solutionner des situations réelles rencontrées dans les entreprises

#### Organisation

6 crédits

#### Contenu de la formation

Droit syndical dans l'entreprise. Négociation collective et accords collectifs (entreprise, groupe, branche, national interprofessionnel, local) Institutions représentatives du personnel Election des représentants du personnel dans l'entreprise. Délégués du personnel (attributions, moyens). Comité d'entreprise (attributions, moyens). Comité d'établissement, central d'entreprise, de groupe, européen ; société européenne. Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (attributions, moyens). Droit d'expression des salariés dans l'entreprise sur leur travail. Statut protecteur des représentants du personnel et syndicaux contre le licenciement. Gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences Licenciement pour motif économique (cause réelle et sérieuse, procédures, plan de sauvegarde de l'emploi, rôle de l'administration du travail, accords emploi, etc...) Conflits collectifs du travail (droit de grève).

Les unités de formations sont proposées dans les centres de : AMIENS

Aucun cours pour le semestre 1  
Semestre 2

Lundi
<b>AMIENS</b>
18h-21h - cours
Droit du travail : relations collectives DRS102

## FPG001 - Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines

#### Public concerné

tout public désirant acquérir des bases en Ressources Humaines

#### Organisation

4 crédits

#### Contenu de la formation

Séance 1- Introduction à la GRH: les définitions, modèles et référentiels de base Séance 2- Le GRH et les autres grandes fonctions de l'entreprise Séance 3- La GRH et quelques grandes problématiques de management des organisations Séance 4- Les évolutions du travail et leurs conséquences pour la GRH Séance 5-6 - Les approches mécanistes des organisations; l'illustration des structures organisationnelles Séance 7-8 - Les approches humanistes; l'illustration du trio motivation-satisfaction-implication Séance 9- Les approches interactionnistes; l'illustration de l'acteur et sa démarche stratégique Séance 10- Les approches symbolistes; l'illustration de la culture d'entreprise

Les unités de formations sont proposées dans les centres de : AMIENS

Aucun cours pour le semestre 1  
Semestre 2

Mercredi
<b>AMIENS</b>
18h-21h - cours
Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines FPG001

## FPG102 - Concevoir et mettre en oeuvre les pratiques de GRH

## Public concerné

Il est recommandé d'avoir suivi le cours FPG001 Initiation au management et gestion des Ressources humaines pour les élèves qui préparent le diplôme Responsable Ressources humaines le titre RNCP. Il est recommandé d'effectuer ce cours avant le FPG 106 et 107, pour celles et ceux qui suivent ce cursus

## Finalité de l'unité d'enseignement

### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

- Comprendre les fondements théoriques de la Gestion des Ressources Humaines - Situer les politiques de GRH dans leurs contextes culturels, historiques et politiques - Savoir élaborer différentes politiques RH en fonction de l'entreprise - Savoir mettre en oeuvre les pratiques de Gestion de Ressources Humaines - Comprendre et mettre en oeuvre des stratégies RH - Comprendre et mettre en oeuvre des stratégies RH et managériales

### Capacité et compétences acquises

Savoir mettre en oeuvre les politiques RH suivantes : formation, recrutement, GPEC, mobilité, classification, rémunération, évaluation, carrière Savoir faire le lien entre stratégie RH et stratégie d'entreprise. Comprendre les enjeux politiques des RH S'inscrire en RH stratégique

## Organisation

6 crédits

## Contenu de la formation

Titres Contenu Introduction à la GRH Définition de la GRH Historique de la GRH Acteurs de la GRH Complexité de la GRH GRH et contingences Définition de la contingence Explication des variables de contingence externes et interne Enjeux de flexibilité en GRH Les enjeux à venir pour la GRH Culture organisationnelle Les enjeux de la culture organisationnelle en GRH Définition de la culture organisationnelle, ses variables Applications managériales de la culture Limites de la culture Motivation et management Enjeux de la relation manager - DRH Les comportements organisationnels Les théories de la motivation Les leviers de fidélisation Stratégies de recrutement Enjeux du recrutement Stratégies de recrutement Process de recrutement Limites de recrutement Stratégies de Qualifications et de classifications Définitions Enjeux des qualifications et classifications Stratégies de classification Process de classification Limites des classifications Stratégies d'évaluations Enjeux pour le manager et la DRH Stratégies d'évaluation Process d'évaluation Limites de l'évaluation Stratégies de GPEC Définitions - actualité Enjeux de GPEC Stratégies de GPEC Process de GPEC Limites et critiques de la GPEC Rémunération et performance Définition - actualité Enjeux de la rémunération Relation rémunération - performance Process de rémunération Stratégies et politiques de rémunération Limites des politiques de rémunération Formation, mobilité, carrière Définition - enjeux - actualité Process de formation Stratégies et politiques de formation Limites de la formation La GRH aujourd'hui - les talents Enjeux de GRH aujourd'hui : définitions, enjeux, limites Stratégies RH d'organisation aujourd'hui Gérer les talents : définition, enjeux, process, politique, limites

## Semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

## FPG108 - Gestion des talents

## Public concerné

Cours en formation à distance FOD nationale Paris réalisée par Cécile Dejoux. Pas d'examen sur table. Dossiers à rendre par mail. Cours réalisé en présentiel en région par les CRA. Toute personne peut assister à ce cours. Aucun agrément pour les auditeurs n'est demandé. Ce cours est de niveau Master 2 Public concerné 1. Auditeur libre. 2. Salarié ou en recherche d'emploi. 3. Auditeur dans un parcours diplômant, certifiant, RNCP ou Master RH.

## Finalité de l'unité d'enseignement

### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Ce cours se nomme "Gestion des Talents et pratiques innovantes en RH" 1. Savoir mettre en place dans une organisation une gestion des talents et une gestion des compétences. 2. Etre au courant des pratiques RH les plus innovantes (digital RH, gestion de la diversité, knowledge management et réseaux sociaux, recrutement par internet, coaching, mentoring etc...). 3. Réaliser son propre portefeuille de compétences et de talents dans une logique de bilan ou d'évolution professionnelle. 4. Comprendre les outils du coaching et du mentoring. Ce cours vient compléter le cours FPG 003 "Projet personnel et professionnel" car il permet de mettre en valeur les compétences et les talents de l'auditeur.

### Capacité et compétences acquises

1. Comprendre le fonctionnement des réseaux sociaux et leurs utilités. 2. Etre capable de mettre en place dans une organisation un processus de recrutement par internet et être capable de le faire évoluer. 3. Comprendre les enjeux et les mécanismes de la mise en place d'une GPEC 4. Savoir sélectionner les outils "utiles" à la déclinaison de la GPEC compte tenu du contexte de l'entreprise. 5. Savoir élaborer des outils comme : un référentiel de compétences, des cartographies de compétences et des entretiens d'évaluation intégrant les compétences. 6. Savoir évaluer la performance du processus et de ces outils. 7. Etre capable de déchiffrer un accord GPEC 8. Comprendre la différence entre Gestion des compétences et Gestion des talents 9. Savoir quels sont les ingrédients d'une Gestion des talents 10. Etre capable de décliner une Gestion des talents dans une organisation. Avoir la

méthodologie du passeport compétences : mettre en valeur ses compétences et talents à partir d'une analyse du passé professionnel et une projection vers les métiers futurs. Les auditeurs réaliseront passeport de compétences de talents avec le support et la méthodologie enseignée de l'intervenant. 11. Appréhender les outils du coaching et du mentoring. Lectures obligatoires des livres suivants : Gestion des GPEC, Dunod, 2013 (obligatoire) Gestion des talents, Dunod, 2013 (avec M. Thévenet) (en français ou en anglais). Fonctions RH, Dunod, 2015. (optionnel)

Organisation  
4 crédits

#### Contenu de la formation

Les CRA qui dispensent ce cours en présentiel s'engagent à suivre les 2 lectures obligatoires mentionnées ci dessus et le plan de cours suivant : 1 : Présentation Description du cours, évaluation, enjeux et exemples 2 : Personal Branding Comment intégrer la valorisation de ses compétences et ses talents dans une trajectoire professionnelle, un passeport de formation : méthodologie et outils 3 : Recrutement par internet Fonctionnement, Diversité des approches et des outils, les principes théoriques, les modalités opératoires, les liens avec la GPEC et la gestion des talents, exemples 4 : Réseaux sociaux: Contenu, Diversité, Utilité, Fonctionnement, Opportunités, Risques. Réseaux sociaux et recrutement du point de vue de l'organisation. 5 : GPEC Contexte légal, processus, méthodologies, opportunités, risques, accords d'entreprise ou de branche exemples 6 : GPEC Les outils : référentiels, cartographies, entretiens d'évaluation 7 : Gestion des talents: Conditions d'émergence, définition, méthodologies, best practice 8 : Gestion des talents Différences entre GPEC et gestion des talents, outils : coaching, challenging, tutorat, parrainage 9 : Gestion de la diversité Les publics spécifiques : Les approches RH et les outils spécifiques seniors, Gen Y, high potentiel, handicapés 10 : Coaching et Mentoring Les principes, les approches et la mise en oeuvre

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

## FPG108 - Gestion des talents

### Public concerné

Cours en formation à distance FOD nationale Paris réalisée par Cécile Dejoux. Pas d'examen sur table. Dossiers à rendre par mail. Cours réalisé en présentiel en région par les CRA. Toute personne peut assister à ce cours. Aucun agrément pour les auditeurs n'est demandé. Ce cours est de niveau Master 2 Public concerné 1. Auditeur libre. 2. Salarié ou en recherche d'emploi. 3. Auditeur dans un parcours diplômant, certifiant, RNCP ou Master RH.

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Ce cours se nomme "Gestion des Talents et pratiques innovantes en RH" 1. Savoir mettre en place dans une organisation une gestion des talents et une gestion des compétences. 2. Etre au courant des pratiques RH les plus innovantes (digital RH, gestion de la diversité, knowledge management et réseaux sociaux, recrutement par internet, coaching, mentoring etc...). 3. Réaliser son propre portefeuille de compétences et de talents dans une logique de bilan ou d'évolution professionnelle. 4. Comprendre les outils du coaching et du mentoring. Ce cours vient compléter le cours FPG 003 "Projet personnel et professionnel" car il permet de mettre en valeur les compétences et les talents de l'auditeur.

#### Capacité et compétences acquises

1. Comprendre le fonctionnement des réseaux sociaux et leurs utilités. 2. Etre capable de mettre en place dans une organisation un processus de recrutement par internet et être capable de le faire évoluer. 3. Comprendre les enjeux et les mécanismes de la mise en place d'une GPEC 4. Savoir sélectionner les outils "utiles" à la déclinaison de la GPEC compte tenu du contexte de l'entreprise. 5. Savoir élaborer des outils comme : un référentiel de compétences, des cartographies de compétences et des entretiens d'évaluation intégrant les compétences. 6. Savoir évaluer la performance du processus et de ces outils. 7. Etre capable de déchiffrer un accord GPEC 8. Comprendre la différence entre Gestion des compétences et Gestion des talents 9. Savoir quels sont les ingrédients d'une Gestion des talents 10. Etre capable de décliner une Gestion des talents dans une organisation. Avoir la méthodologie du passeport compétences : mettre en valeur ses compétences et talents à partir d'une analyse du passé professionnel et une projection vers les métiers futurs. Les auditeurs réaliseront passeport de compétences de talents avec le support et la méthodologie enseignée de l'intervenant. 11. Appréhender les outils du coaching et du mentoring. Lectures obligatoires des livres suivants : Gestion des GPEC, Dunod, 2013 (obligatoire) Gestion des talents, Dunod, 2013 (avec M. Thévenet) (en français ou en anglais). Fonctions RH, Dunod, 2015. (optionnel)

Organisation  
4 crédits

#### Contenu de la formation

Les CRA qui dispensent ce cours en présentiel s'engagent à suivre les 2 lectures obligatoires mentionnées ci dessus et le plan de cours suivant : 1 : Présentation Description du cours, évaluation, enjeux et exemples 2 : Personal Branding Comment intégrer la valorisation de ses compétences et ses talents dans une trajectoire professionnelle, un passeport de formation : méthodologie et outils 3 : Recrutement par internet Fonctionnement, Diversité des approches et des outils, les principes théoriques, les modalités



opérateurs, les liens avec la GPEC et la gestion des talents, exemples 4 : Réseaux sociaux: Contenu, Diversité, Utilité, Fonctionnement, Opportunités, Risques. Réseaux sociaux et recrutement du point de vue de l'organisation. 5 : GPEC Contexte légal, processus, méthodologies, opportunités, risques, accords d'entreprise ou de branche exemples 6 : GPEC Les outils : référentiels, cartographies, entretiens d'évaluation 7 : Gestion des talents: Conditions d'émergence, définition, méthodologies, best practice 8 : Gestion des talents Différences entre GPEC et gestion des talents, outils : coaching, challenging, tutorat, parrainage 9 : Gestion de la diversité Les publics spécifiques : Les approches RH et les outils spécifiques seniors, Gen Y, high potentiel, handicapés 10 : Coaching et Mentoring Les principes, les approches et la mise en oeuvre

[Planning en cours de rédaction]