

## Public concerné

Pour les élèves ayant un diplôme Bac +3 en relation avec la spécialité Ressources humaines (RH) : accès direct à la formation.

Pour les élèves ayant un diplôme Bac+3 et plus, hors RH : des Unités d'Enseignement supplémentaires, réalisables en HTT/FOD, seront demandées (DRS101, DRS102, FPG104, FPG114), pour un total de 22 crédits (consultez notre site internet : [www.cnam.fr/picardie](http://www.cnam.fr/picardie)).

Vous souhaitez candidater à cette formation mais vous n'avez pas le diplôme requis ?

Pensez à déposer un dossier de demande de VAP (validation des acquis professionnels) ou de VES (validation enseignement supérieur).

Nos assistantes VAE vous renseigneront sur ce dispositif.

Lieu de formation : Amiens.

Durée de la formation : Un an.

Rythme de l'alternance : Une semaine en formation et trois semaines en entreprise.

Lieu de recrutement : Amiens.

Période de recrutement : De février à fin juin. Jury d'admissibilité mensuel en fonction des places disponibles.

Procédure de recrutement : Sur dossier, test de positionnement et entretien de motivation.

Frais de formation : Formation gratuite et rémunérée pour les jeunes. Contribution aux frais de formation par les entreprises.

Frais de candidature : 30€;

## Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Former des professionnels de la gestion du personnel à mettre en place les pratiques RH. (Ajuster les directives de la direction des RH, mettre en oeuvre et suivre les principaux dispositifs RH, organiser la veille sociale, manager les équipes, mettre en oeuvre les changements et les projets, gérer le personnel).

Compétences visées

- Recueillir et structurer l'information,
- Mettre en place et faire fonctionner les procédures de base en RH,
- Gérer les systèmes de rémunération,
- Mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines,
- Réaliser un diagnostic, une évaluation ou un audit et proposer des améliorations,
- Gérer des relations et dialoguer.

Métiers visés

Adjoint au DRH, Responsable de l'administration du personnel, Responsable des Ressources Humaines, Responsable d'une politique RH (recrutement, formation, emploi et carrière, diversité, relations sociales etc.),

ou administrations (Di(r)eccte) :

- Métiers d'intervention : Actions d'accompagnement et/ou de montage de projets.
- Métiers d'inspection : Concours de contrôleur ou d'inspecteur du travail

## Organisation

**Nombre de crédits ECTS : 60**

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

Titre professionnel Responsable Ressources Humaines (CPN04).

Titre de niveau II, enregistré au RNCP. Arrêté du 17 novembre 2011 publié au Journal Officiel du 25 novembre 2011.

Possibilité de poursuite d'études en Master RH à l'IAE (sur dossier).

## Description de la formation

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

FPG106	Travaux pratiques en ressources humaines I	6 crédits
--------	--	-----------

FPG107	Travaux pratiques en ressources humaines II	6 crédits
--------	---	-----------


DSY101	Modèles et représentations de l'organisation - conception classique	6 crédits
--------	---	-----------


EME102	Management et organisation des entreprises	6 crédits
--------	--	-----------

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

DRS104	Droit de la sécurité sociale	6 crédits
--------	------------------------------	-----------

HSE101	Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité et santé au travail	6 crédits
--------	--	-----------

 Unités d'enseignements et unités d'activités obligatoires

 Unités d'enseignements et unités d'activités optionnelles

## Commentaire sur la formation

Plaquette de la formation en alternance

Dossier de candidature

Fiche Orientation Métier

Planning Formation

Inscription aux tests de positionnement (par internet - paiement CB et Paypal)

## DRS104 - Droit de la sécurité sociale

### Public concerné

Pas de connaissance préalable exigée.

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Permettre d'acquérir une bonne connaissance de la protection sociale de base et la mettre en pratique dans l'emploi occupé.

### Capacité et compétences acquises

Le champ des compétences visées est celui de la sécurité sociale de base des salariés du secteur privé.

### Organisation

6 crédits

### Contenu de la formation

Le système français de sécurité sociale : le régime général des salariés, les autres régimes sociaux Le régime général : organisation administrative, affiliation et immatriculation à la sécurité sociale Le financement de la sécurité sociale : les cotisations sociales et les contributions sociales. La santé en France : réformes de l'assurance maladie, maîtrise des dépenses de santé Les titulaires d'un Master 2 recherche ou d'un Master 2 professionnel (VAP 85) intéressés par une poursuite en doctorat : Suivi de Thèse et Epistémologie de la Recherche en sciences de gestion, Séminaire de doctorat (DSY223) Méthodologie de la recherche en sciences de gestion, propédeutique à l'inscription en doctorat (DSY224) Le corpus "Théories des Organisations" s'inscrit dans plusieurs cursus modulaires du Bac + 2 au doctorat, incluant la Licence générale en sciences de gestion

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

## DSY101 - Modèles et représentations de l'organisation - conception classique

### Public concerné

Avoir le niveau Bac+2, une compréhension générale de ce qu'est une organisation et une expérience hiérarchique en milieu organisationnel. Ce cours fait partie des fondamentaux de l'offre de formation "Théories Des Organisations" (6 UE), appliquées aux organisations contemporaines et au management de l'action collective organisée : Modèles et Représentations de l'Organisation, Conceptions Actuelles (DSY102) Théories des Organisations (DSY103) Comportement organisationnel 1, Contrats Psychologiques et Organisations (DSY221) Comportement organisationnel 2, Contrats Psychologiques et Organisations (DSY222) Pour les titulaires d'un Master 2 recherche ou d'un Master 2 professionnel (VAP 85) intéressés par une poursuite en doctorat : Suivi de Thèse et Epistémologie de la Recherche en sciences de gestion, Séminaire de doctorat (DSY223) Méthodologie de la recherche en sciences de gestion, propédeutique à l'inscription en doctorat (DSY224) Le corpus "Théories des Organisations" s'inscrit dans plusieurs cursus modulaires du Bac + 2 au doctorat, incluant la Licence générale en sciences de gestion.

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

- Former à comprendre pour agir et à être une force de proposition dans l'organisation - Connaître les modèles de l'organisation ainsi que les liens qui s'établissent entre eux - Connaître les modes de structuration de l'entreprise

### Capacité et compétences acquises

- Repérer rapidement les modèles actuels utilisés pour organiser - Diagnostiquer quel modèle se rattache aux discours et aux outils du management - Comprendre et décoder les discours sur l'entreprise et sur les organisations et développer une posture réflexive

### Organisation

6 crédits

### Contenu de la formation

Cette formation part des travaux de Morgan développés par Pesqueux (2005) et actualisés en 2014 pour proposer des outils diagnostics qui permettent de repérer, au delà des discours et des outils, les manières dont les managers, les experts et les consultants se représentent une organisation. A partir de cas réels et de cas d'école, seront notamment vus les modèles suivants : L'organisation comme ensemble d'activités et travail L'organisation comme coûts de transactions L'organisation et ses parties prenantes comme modèle politique Le modèle juridique de l'organisation L'organisation comme réseau et comme flux continu

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

Semestre 1

Disponible en FOAD
Les scéances de regroupement auront lieu le : <b>22/11/2008</b> <b>10/01/2009</b> cours Modèles et représentations de l'organisation - conception classique DSY101

Aucun cours pour le semestre 2

## EME102 - Management et organisation des entreprises

### Public concerné

Tout public à partir de Bac+2 pour les filières Management et Société et pour les filières techniques ou scientifiques. Unité d'enseignement du cursus du cursus "ingénieur" pour l'obtention du diplôme Cnam. Inscription directe pour les élèves reçus à l'examen probatoire ou à l'examen d'admission et priorité aux auditeurs engagés dans le cycle de spécialisation du cursus d'ingénieur.

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Sensibiliser les ingénieurs et cadres de formation initiale technique aux aspects économiques et managériaux de leur métier. Plus précisément, les ouvrir à la complexité de l'environnement socio-économique de l'entreprise ; leur faire connaître les outils de gestion des activités les concernant tout particulièrement : les aider à comprendre l'impact sur leur fonction et à développer un comportement adapté.

### Capacité et compétences acquises

Être acteur dans son organisation en tant que manager Participer aux activités techniques ainsi que non "techniques" de son poste

### Organisation

6 crédits

### Contenu de la formation

1. Module I: Une entreprise : une organisation à piloter (Les flux économiques de l'entreprise, la gestion financière, la gestion et la démarche prévisionnelle) Module II : Modélisation de l'activité, les outils de gestion de produits et processus Module III : Portefeuille d'activités et sa gestion dans la concurrence

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>16/01/10</b> cours Management et organisation des entreprises EME102

Semestre 2

Vendredi
<b>AMIENS</b> 18h-21h - cours Management et organisation des entreprises EME102

## 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 Explicitation 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

## FPG106 - Travaux pratiques en ressources humaines I

### Public concerné

Comme son nom l'indique, TP en RH vise à mettre en perspective les acquis théoriques aux pratiques de Gestion des Ressources Humaines. Pour ce faire, les auditeurs s'inscrivent dans une démarche de recherche suivant le modèle de Quivy et Van Campenhoudt. Il est fortement recommandé d'avoir validé en amont les unités d'enseignement FPG001 Initiation au management et GRH et FPG102 Concevoir et mettre en oeuvre les pratiques de GRH. L'expérience professionnelle doit également garantir une connaissance minimale des problématiques organisationnelles et, plus particulièrement, RH. Nous conseillons aux auditeurs de suivre cette UE lors de la dernière année du titre Responsable des Ressources Humaines. Il est conseillé d'avoir un terrain d'étude, c'est-à-dire être membre d'une organisation. Les demandeurs d'emploi comme les étudiants peuvent s'inscrire dans cette UE, leurs expériences académiques et professionnelles constituant leur contribution au projet. Attention, cette UE exige un travail personnel conséquent.

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Travaux Pratiques en Ressources Humaines fait écho à la première phase du Quivy dénommée la rupture. Les groupes d'auditeurs (3 à 4) formés autour de thèmes RH communs s'inscrivent en rupture avec leur acquis académique et empirique pour mieux questionner la littérature et les pratiques d'entreprises dont ils ne sont pas membres. Outils pédagogiques : études de cas, études de textes, mises en situation individuelles et collectives.

### Capacité et compétences acquises

La finalité de cette UE est l'acquisition : Des compétences personnelles : organiser, planifier, esprit consciencieux et ouverture

d'esprit (études des pratiques en dehors de sa propre entreprise). Des compétences interpersonnelles : favoriser les relations interpersonnelles (sensibilité aux autres, leadership, gestion des conflits). Le travail en groupe et, plus particulièrement, en mode projet fait ainsi partie intégrante du processus d'apprentissage. Des compétences méthodologiques : acquérir des méthodologies nécessaires à l'exercice de la fonction telles que la recherche documentaire, le travail en mode projet, la rédaction d'un mémoire, la communication orale via l'élaboration d'un poster. Des compétences rattachées à une expertise théorique et empirique : s'inscrire dans une démarche de veille informationnelle sur un thème RH donné en vue d'approfondir un des concepts et/ou des outils utilisés dans le domaine de la GRH.

Organisation  
6 crédits

#### Contenu de la formation

Séance introductive Séance 2 : Un mémoire - du thème à la problématique Séance 3 : La partie théorique Séance 4 : La revue de presse Séance 5 : Speed Meeting sur des thèmes RH donnés Séance 6 : Travail avec les professionnels RH (définition du thème et du sujet) Séance 7 : De la compétence individuelle à la compétence collective : apprentissage du travail en équipe Séance 8 : L'analyse empirique Séance 9 : Travail avec les professionnels RH (problématique et références bibliographiques) Séance 10 : La communication Séance 11 : Rappels méthodologiques - Mémoire, poster, rôle de rapporteur... Séance 12 : Travail avec les professionnels RH (analyse empirique) Séance 13 : Rendre le travail écrit - Think tank sur des thèmes RH donnés Séance d'évaluation : présentation orale/poster

Semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

## FPG107 - Travaux pratiques en ressources humaines II

### Public concerné

Comme son nom l'indique, TP en RH vise à mettre en perspective les acquis théoriques aux pratiques de Gestion des Ressources Humaines. Pour ce faire, les auditeurs s'inscrivent dans une démarche de recherche suivant le modèle de Quivy et Van Campenhoudt. Il est indispensable d'avoir validé FPG106 Travaux Pratiques en Ressources Humaines I et de préférence lors du 1er semestre de l'année d'inscription en FPG107. Il est conseillé d'avoir un terrain d'étude, c'est-à-dire être membre d'une organisation. Les capacités méthodologiques de l'enseignant permettent d'intégrer les demandeurs d'emploi ou les étudiants à cette démarche en orientant vers l'analyse de documents accessibles à tous (rapports...) ou de populations disponibles dans le cercle de l'auditeur (génération Y...). Attention, cette UE exige un travail personnel conséquent.

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Le groupe d'auditeurs précédemment formé en FPG106 s'inscrit dans la phase de constatation du " Quivy " qui exige un recueil de données. L'entreprise dont l'auditeur est salarié constitue un terrain de recherche privilégié. Cette démarche peut se fonder sur des méthodes de contemplation (observation, document) mais nous privilégions généralement les entretiens semi-directifs et les questionnaires. Outils pédagogiques : études de textes, exercices de partages de pratiques.

#### Capacité et compétences acquises

La finalité de cette UE est l'acquisition : Des compétences personnelles : organiser, planifier, esprit consciencieux et ouverture d'esprit (mise en perspective des pratiques de son organisation par rapport à celles existantes dans d'autres entreprises). Des compétences interpersonnelles : favoriser les relations interpersonnelles (sensibilité aux autres, leadership, gestion des conflits). Le travail en groupe et, plus particulièrement, en mode projet fait ainsi partie intégrante du processus d'apprentissage. Des compétences méthodologiques : acquérir des méthodologies nécessaires à l'exercice de la fonction. En sus de celles acquises en FPG106, l'auditeur va assimiler la méthodologie de l'entretien semi-directif, de l'observation, de l'analyse de documents et du questionnaire. Des compétences résolutives rattachées à une expertise théorique et empirique : s'inscrire dans une démarche de veille informationnelle sur une problématique RH donnée en vue d'approfondir un des concepts et/ou des outils utilisés dans le domaine de la GRH.

Organisation  
6 crédits

#### Contenu de la formation

Séance 1 : Un mémoire - de la problématique au terrain (débriefing au regard de l'appréciation en FPG106) Séance 2 : La partie théorique Séance 3 : Travail avec les professionnels RH (problématique/définitions des concepts) Séance 4 : La partie empirique Séance 5 : La démarche qualitative Séance 6 : La démarche quantitative Séance 7 : Travail avec les professionnels RH (choix de la démarche) Séance 8 : Etudes de cas sur des sujets RH donnés Séance 9 : Formuler des préconisations empiriques Séance 10 : Rappel méthodologique - mémoire, poster, rôle de rapporteur... Séance 11 : Travail avec les professionnels RH (analyse empirique) Séance 12 : Séance de travail en groupe Séance 13 : Rendre le travail écrit - Think tank sur des thèmes RH donnés Séance d'évaluation : présentation orale/poster

Aucun cours pour le semestre 1  
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

## HSE101 - Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité e

### Public concerné

Public : Filières en Hygiène et Sécurité. Titres et diplômes de l'école MS et SITI incluant une formation sur le droit du travail dans ses aspects relatifs à la santé et à la sécurité. Pré requis : Bac général; professionnel ou technique ou équivalent. Cette UE est aussi proposée en cours de jour par l'IHIE-SSET dans le cadre de la licence professionnelle Santé, spécialité intervenant en évaluation et gestion des risques pour la santé/sécurité dans les entreprises. (LP025)



### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Connaître les bases organisationnelles, institutionnelles et juridiques nécessaires aux actions de santé et de sécurité du travail dans les entreprises. Connaître la nature des responsabilités civiles et pénales des employeurs en matière de santé et de sécurité. Connaître les principales dispositions réglementaires induites par les directives européennes en matière d'évaluation des risques et de prévention. Comprendre les grands principes de l'organisation des entreprises et de l'action préventive sur les risques professionnels. Comprendre les implications du passage de la médecine du travail à la santé au travail. Aider les employeurs et les employés à être conforme au droit du travail relatif à la santé au travail

#### Capacité et compétences acquises

Analyser les changements récents en santé et sécurité au travail pour adapter l'action des entreprises aux nouvelles attentes. Analyser un problème d'hygiène et sécurité du travail dans ses dimensions juridiques et managériales. Utiliser les dispositions réglementaires pour mettre en place une action en matière d'hygiène et sécurité.

#### Organisation

6 crédits

#### Contenu de la formation

Aspects institutionnels et réglementaires : l'entreprise et son organisation. Les enjeux de la sécurité sanitaire pour les entreprises. Principes de base et sources du droit européen et français. Hiérarchie des textes juridiques. Code du travail. Principes généraux de prévention. Organisation des pouvoirs publics et son historique. Délégation de pouvoir en matière de sécurité, les obligations du chef d'établissement. Responsabilité civile et pénale - exceptions - faute inexcusable. Obligation de sécurité de résultat Régime juridique des accidents du travail et maladies professionnelles. Organisation de la fonction sécurité et de la santé au travail dans l'entreprise. Médecine et santé au travail. Pouvoir disciplinaire et règlement intérieur. Relations sociales et sécurité dans les entreprises. Les missions d'assistance interne (médecine du travail, CHSCT). Les missions de l'assistance externe (inspection du travail, Carsat, Inrs...). Instances internationales et leur rôle.

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

## HSE101 - Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité

### Public concerné

Public : Filières en Hygiène et Sécurité. Titres et diplômes de l'école MS et SITI incluant une formation sur le droit du travail dans ses aspects relatifs à la santé et à la sécurité. Pré requis : Bac général; professionnel ou technique ou équivalent. Cette UE est aussi proposée en cours de jour par l'IHIE-SSET dans le cadre de la licence professionnelle Santé, spécialité intervenant en évaluation et gestion des risques pour la santé/sécurité dans les entreprises. (LP025)

### Finalité de l'unité d'enseignement

#### Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Connaître les bases organisationnelles, institutionnelles et juridiques nécessaires aux actions de santé et de sécurité du travail dans les entreprises. Connaître la nature des responsabilités civiles et pénales des employeurs en matière de santé et de sécurité. Connaître les principales dispositions réglementaires induites par les directives européennes en matière d'évaluation des risques et de prévention. Comprendre les grands principes de l'organisation des entreprises et de l'action préventive sur les risques professionnels. Comprendre les implications du passage de la médecine du travail à la santé au travail. Aider les employeurs et les employés à être conforme au droit du travail relatif à la santé au travail

#### Capacité et compétences acquises

Analyser les changements récents en santé et sécurité au travail pour adapter l'action des entreprises aux nouvelles attentes. Analyser un problème d'hygiène et sécurité du travail dans ses dimensions juridiques et managériales. Utiliser les dispositions réglementaires pour mettre en place une action en matière d'hygiène et sécurité.

#### Organisation

6 crédits

#### Contenu de la formation

Aspects institutionnels et réglementaires : l'entreprise et son organisation. Les enjeux de la sécurité sanitaire pour les entreprises. Principes de base et sources du droit européen et français. Hiérarchie des textes juridiques. Code du travail. Principes généraux de prévention. Organisation des pouvoirs publics et son historique. Délégation de pouvoir en matière de sécurité, les obligations du chef d'établissement. Responsabilité civile et pénale - exceptions - faute inexcusable. Obligation de sécurité de résultat Régime juridique des accidents du travail et maladies professionnelles. Organisation de la fonction sécurité et de la santé au travail dans l'entreprise. Médecine et santé au travail. Pouvoir disciplinaire et règlement intérieur. Relations sociales et sécurité dans les entreprises. Les missions d'assistance interne (médecine du travail, CHSCT). Les missions de l'assistance externe (inspection du travail, Carsat, Inrs...). Instances internationales et leur rôle.

[Planning en cours de rédaction]