

Public concerné

Public concerné : Devenez un expert en Ressources Humaines ! Le RRH occupe un poste stratégique dans l'entreprise. En accord avec la direction générale, il élabore et met en œuvre les outils/dispositifs de gestion et d'accompagnement des RH (recrutement, rémunération, gestion des carrières, etc.). Il contrôle l'application des obligations légales, réglementaires et conventionnelles. à l'interface entre la direction, les salariés et les syndicats, il assure également le maintien du dialogue social. Maquette : http://mip-ms.cnam.fr/medias/fichier/titre-rrh-4pages-l-i-_1394727440489-pdf Méthodologie du rapport d'expérience : http://mip-ms.cnam.fr/medias/fichier/methodo-rapport-exp-v3_1385377205403-pdf Prérequis : Accès direct à la formation pour les auditeurs ayant un diplôme Bac+3 en relation avec la spécialité Ressources Humaines (RH). Des unités d'enseignement seront demandées pour les auditeurs diplômés d'un : Bac+3 et plus hors spécialité Ressources Humaines : DRS101, DRS102, FPG104, FPG114 Bac+2 en relation avec la spécialité RH : DRS101, DRS102, FPG001, FPG104, FPG114 Bac+2 hors spécialité RH : DRS101, DRS102, FPG001 ou FPG003, FPG104, FPG114, CFA109 ou CCG101

Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Ce titre de Responsable des Ressources Humaines vise à développer la capacité à concevoir et mettre en place des dispositifs, pratiques et outils RH. Pour ce faire, il favorise : L'enrichissement des connaissances tant théoriques qu'empiriques en inscrivant l'auditeur dans un processus de recueil et d'analyse de l'information relative aux politiques, outils, dispositifs et pratiques RH ; La maîtrise de différentes méthodologies à des fins communicationnelles et informationnelles ; Le développement des capacités en audit/diagnostic stratégique, organisationnel et social afin d'établir des préconisations RH. La possibilité de se spécialiser en vue de répondre aux défis RH actuels : formation des adultes, conditions de travail, risques psychosociaux, égalité professionnelle, gestion des talents, gestion des générations et de l'intergénérationnel, numérique et GRH, GPEC et territoire...

Recueillir et structurer l'information en ressources humaines : - Connaissance des principaux indicateurs et domaines d'information sociale, - Connaissance des principes d'utilisation et des usages des Nouvelles technologies de l'information et de la communication dans la gestion des RH, - Capacité à classer et archiver les données, - Capacité méthodologique à comparer les pratiques de gestion des ressources humaines pour choisir les approches les plus efficaces. Mettre en place et faire fonctionner les procédures de base en RH - Connaissance approfondie des principales obligations sociales, - Capacité à appliquer principes et règles des relations professionnelles, - Capacité méthodologique à analyser des conflits sociaux, - Maîtrise des routines de base de la fonction (fiches de fonction, états de présence, plans de congé, référentiels de compétences...), - Maîtrise des logiciels de gestion en RH. Gérer les systèmes de rémunération - Connaissance des principes d'administration de la paie, - Capacité à prendre en compte les éléments de la paie, à établir les bulletins de salaire, à comptabiliser les salaires et les charges sociales, - Maîtrise des méthodes et outils de saisie des éléments de paie et de leur calcul ainsi que des éléments de participation et d'intéressement. Mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, évaluation, classification, rémunération, formation et gestion des temps) - Connaissance des fondements théoriques des relations individu/organisation et des enjeux d'une politique de gestion du personnel adéquate dans une organisation, - Capacité à élaborer des démarches et des outils en respectant les règles de mise en place, - Diagnostic des évolutions des organisations et de leurs modèles de fonctionnement (informationnel, décisionnel, culturel...) Réaliser un diagnostic, une évaluation ou un audit et proposer des améliorations - Maîtrise des principales méthodes de recueil de données pour réaliser des enquêtes sociales et élaboration de leurs indicateurs, - Maîtrise des méthodes d'audit social, - Capacité à présenter et communiquer les résultats des enquêtes ou audits réalisés. Gérer des relations et dialoguer - Connaissance appliquée du droit social (code du travail, jurisprudence, conventions...) - Capacité méthodologique à analyser un bilan, un plan comptable et à le mettre en relation avec les éléments économiques de la gestion des ressources humaines, - Maîtrise des méthodes et outils de la dynamique de groupe, de la négociation et de la conduite de projet, - Maîtrise des outils de communication entre l'entreprise et le(s) salarié(s) à propos du contrat de travail, du salaire, des congés, des représentations du personnel, des négociations, des conflits, de la politique de gestion des ressources humaines, des licenciements. - Maîtrise des outils de communication avec les acteurs financiers.

En fonction de la structure organisationnelle, le champ d'action du RRH varie, allant du statut de spécialiste à celui de généraliste. Les titulaires du titre pourront ainsi exercer les métiers de : 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.), En externe, ils pourront travailler au sein de différentes organisations (eg. cabinet de conseil) ou administrations (eg. 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

Deux situations sont envisagées. 1ère situation : Soit l'auditeur a exercé des activités professionnelles couvrant au minimum 2 domaines de la GRH, au sein d'un service rattaché à la DRH et pendant un minimum de 2 ans. Soit l'auditeur n'a exercé dans le domaine RH que pendant 1 an (2 domaines RH) mais détient une expérience professionnelle hors RH de 2 ans minimum. Il devra rédiger un rapport d'activités (états de service à produire). 2ème situation : L'auditeur ne répond pas aux critères d'expériences susmentionnés mais justifie d'au moins 3 ans d'expérience hors domaine. Il devra effectuer un stage de 3 à 6 mois en fonction de ses activités professionnelles passées. Dans ce cas, il devra rédiger un rapport de stage. Pensez à demander des états de service à votre employeur (eg. fiche de poste signée par l'employeur) et/ou un certificat indiquant la périodicité et les missions effectuées durant le stage.

Le titre Responsable des Ressources Humaines sera délivré aux auditeurs qui ont : 1/ justifié l'obtention du diplôme exigé et des éventuels prérequis ; 2/ obtenu une note égale ou supérieure à la moyenne (soit au moins 10/20) dans chaque Unité d'Enseignement (UE) ; 3/ ont produit un rapport d'expérience professionnelle.

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
--------	---	-----------

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

FPG105	Technologies de l'information et de la communication et GRH	4 crédits
--------	---	-----------

178.5Deux UE au choix parmi 10 crédits


DSY005	Organisation du travail et des activités	6 crédits
--------	--	-----------


FAD103	Institutions et acteurs de la formation des adultes	6 crédits
--------	---	-----------

ERG110	Les ambiances physiques au travail : éléments de physiologie humaine	6 crédits
--------	--	-----------

ERG105	Travail, santé et développement : introduction à	6 crédits
--------	--	-----------

l'ergonomie		
ERG135	Analyse de l'activité : Modèles, méthodes et techniques - 1	6 crédits
HSE101	Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité et santé au travail	6 crédits
DRS104	Droit de la sécurité sociale	6 crédits
PST003	Introduction à la psychologie sociale et des organisations	6 crédits
PST106	Clinique de l'activité et psychologie du travail	6 crédits
PSY206	Psychodynamique e psychopathologie du travail	6 crédits

 Unités d'enseignements et unités d'activités obligatoires

 Unités d'enseignements et unités d'activités optionnelles

Contenu de la formation

Nombre de crédits : 60 ECTS hors prérequis Il est fortement conseillé aux auditeurs de commencer leurs parcours par l'UE FPG102 Concevoir, mettre en œuvre les pratiques de GRH, FPG105 TIC & GRH et FPG108 Gestion des talents. Les auditeurs ayant obtenu FPG105 dans le cadre de la licence doivent obtenir EME102 Management et organisation de l'entreprise ou EME101 Management processus et organisation de l'entreprise selon le profil. Les UE Travaux Pratiques en Ressources Humaines (FPG106 au 1er semestre et FPG107 au 2nd semestre) clôturent donc le parcours. Attention, ces deux UE exigent un travail personnel conséquent.

Commentaire sur la formation

Dossier d'inscription

Catalogue Ressources Humaines

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 prestations de l'assurance maladie - maternité - invalidité et décès. La retraite de base : réformes, calcul de la retraite, formalités Les prestations familiales : politique familiale et prestations familiales Les accidents du travail et maladies professionnelles : qualification de l'accident du travail et réparation Le contentieux de la Sécurité Sociale

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

DSY005 - Organisation du travail et des activités

Public concerné

Niveau baccalauréat Avoir une expérience professionnelle permettant de prendre conscience de ce qu'est une relation hiérarchique et une relation de collaboration.

Finalité de l'unité d'enseignement

Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Contribuer à l'efficacité du manager et d'une équipe, par la mise en œuvre de méthodes et de techniques adaptées, en améliorant l'organisation du travail.

Capacité et compétences acquises

Comprendre la structure d'une organisation Organiser et coordonner les activités quotidiennes d'une équipe Analyser et améliorer un poste de travail Préparer, coordonner et suivre les dossiers et les projets Analyser et optimiser une procédure Optimiser la gestion des ressources matérielles d'un service Contribuer à l'amélioration des processus administratifs.

Organisation

6 crédits

Contenu de la formation

Qu'est-ce que l'organisation Organiser les activités, le travail, le temps Synthèse des grands courants de pensée Les spécificités des PME Les principaux problèmes des PME L'organisation du travail et des activités Analyse des activités, analyse de la répartition des tâches et des responsabilités Analyse des Processus, des flux d'information, Analyse de la valeur Analyse de postes de travail Contrôle et évaluation du bon déroulement des activités, tableau de bord Analyse et rédaction d'objectifs Analyse et rédaction de procédures Fonctionnement efficace du travail collaboratif Conduite du changement La gestion de projet et la gestion des priorités Gestion d'un projet Repérer et sélectionner les tâches prioritaires

Aucun cours pour le semestre 1

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 séances de regroupement auront lieu le :
22/11/2008
10/01/2009
cours
Modèles et représentations de l'organisation - conception classique DSY101

Aucun cours pour le semestre 2

ERG105 - Travail, santé et développement : introduction à l'ergonomie

Public concerné

Tout public intéressé par l'ergonomie, professions de santé, responsables des méthodes, ingénieurs, techniciens, préventeurs, membres des CHSCT, formateurs.

Finalité de l'unité d'enseignement

Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Cet enseignement d'introduction à l'ergonomie présente et discute les approches constructives et développementales des activités humaines au travail. Partant d'une vision rétrospective de l'évolution des approches de la santé et du travail, il analyse les processus individuels et collectifs de développement de la santé et de la performance, en vue d'agir sur les conditions qui risquent de les détériorer ou de les empêcher. L'enseignement vise ainsi à présenter des concepts qui aident à définir la santé et à caractériser les éléments de sa progression. Il s'agit par exemple d'analyser les interactions entre les dimensions psycho-sociales, l'âge, l'expérience, l'apprentissage, les régulations collectives et la construction des stratégies opératoires.

Capacité et compétences acquises

Etre en capacité d'inscrire la question de la santé et de la performance dans une approche globale des systèmes de travail. Développer un regard analytique et critique articulant santé et performance ; Identifier pour agir sur divers leviers d'actions d'amélioration/conception des situations de travail.

Organisation
6 crédits

Contenu de la formation

L'enseignement est structuré en cours magistraux traitant de différentes problématiques : Histoire et géographie des approches de la santé et du travail : vers l'émergence de l'ergonomie Concepts fondamentaux : tâche et activité, régulation de l'action, ... Définitions de la santé au travail et positionnement de l'ergonomie Dimension psychosociale dans le travail Construction et développement des gestes professionnels Construction collective de la performance et de la santé au travail Nouvelles formes d'organisation et nouveaux risques au travail Stress, adaptation et épuisement au travail Organisation des horaires au travail Travailler au fil de l'âge Handicap, accessibilité et maintien dans l'emploi S'y ajoutent des exposés présentant des interventions récentes, illustrant les types de demandes adressées à l'ergonomie.

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

ERG110 - Les ambiances physiques au travail : éléments de physiologie humaine

Public concerné

Les auditeurs préparant les diplômes d'ergonomie du Cnam et tout public intéressé par l'approche ergonomique : médecins du travail, responsables des méthodes, ingénieurs, techniciens, ergothérapeutes, préventeurs, membres des CHSCT, délégués syndicaux, représentants du personnel, formateurs.

Finalité de l'unité d'enseignement

Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Comprendre les effets des mauvaises conditions de travail sur le fonctionnement et la santé de l'Homme au travail. Repérer les mesures praticables en situation de travail, leur analyse et les recommandations ergonomiques qui en découlent. Cette U.E. est complétée par l'U.E. ERG 113, qui dispense la métrologie des ambiances physiques au travail et des mesures sur l'opérateur humain.

Capacité et compétences acquises

Etre en capacité d'inscrire la question de la santé et de la performance dans une approche globale des systèmes de travail. Développer un regard analytique et critique articulant santé et performance ; Identifier pour agir sur divers leviers d'actions d'amélioration/conception des situations de travail.

Organisation
6 crédits

Contenu de la formation

Introduction : ergonomie, physiologie du travail, conditions de travail, santé. Anthropométrie et poste de travail : techniques de mesure du corps humain, notions statistiques, application à la construction des espaces de travail et de circulation Force musculaire et travail physique : effort au poste de travail, fonctionnement musculaire, force musculaire, variabilité, mesure, normalisation, limites. Posture et travail : posture au travail, port de charges, observation de la posture, troubles musculo-squelettiques. Indicateurs physiologiques de la pénibilité physique du travail : effets du travail physique sur le fonctionnement général du corps, dépense énergétique, consommation d'oxygène, fréquence cardiaque, utilisation de variables physiologiques comme indice mesurable de l'intensité du travail physique. Ambiance thermique et thermorégulation (chaleur et froid) : travail en ambiance chaude ou froide et santé, échanges thermiques entre le corps et l'environnement, confort thermique et variabilité, évaluation de l'ambiance thermique et normalisation, protection individuelle. Vibrations : effets des vibrations sur la santé, vibrations transmises au membre supérieur et au corps entier, mesure, protection. Audition et bruit : effet du bruit sur l'audition, mesure de l'audition et fonctionnement du système auditif, mesure du bruit, protection individuelle. Vision et éclairage : mesure de la lumière, photométrie et colorimétrie, physiologie et mouvements oculaires, effets du travail sur la vision, fatigue visuelle, éclairage. Chronobiologie : Rythmes biologiques et sommeil. Incidences du travail posté.

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

Semestre 1

Disponible en FOAD

Les séances de regroupement auront lieu le :

Se renseigner auprès du centre.

cours

Les ambiances physiques au travail : éléments de physiologie humaine ERG110

Aucun cours pour le semestre 2

ERG135 - Analyse de l'activité : Modèles, méthodes et techniques - 1

Public concerné

Aucun pré-requis exigé. Cependant, il est vivement recommandé de suivre en parallèle les UE ERG130 et ERG105 . Les élèves du Master d'ergonomie et du certificat de compétence (chargé d'action ergonomique) ainsi que tout auditeur voulant compléter ses connaissances et sa pratique professionnelle par une initiation à l'analyse de l'activité et de son apport à la compréhension et à l'action d'amélioration/conception des situations de travail.

Finalité de l'unité d'enseignement

Objectifs pédagogiques/Compétences visées

L'analyse de l'activité tient un statut central dans la formation et la pratique des ergonomes. Dans une perspective de compréhension et d'action, elle permet de se saisir de l'activité humaine de par sa complexité, les conditions de sa réalisation et les dimensions physiques, cognitives, collectives et psychiques mobilisées. Elle repose sur une méthodologie générale rigoureuse basée sur l'élaboration d'hypothèses, de définition d'observables, d'observation méthodique de l'activité, d'explicitation et de validation. Ces différentes étapes constituent l'architecture méthodologique objet de cette formation ainsi qu'un large éventail de méthodes et de techniques d'analyse de l'activité.

Capacité et compétences acquises

Cet enseignement vise le développement de différents savoir et savoir-faire, en particulier : Savoir observer l'activité individuelle et collective en situation réelle ou simulée Savoir articuler l'observation de l'activité à une double finalité de compréhension et d'action Savoir mener des entretiens exploratoires et des entretiens d'explicitation des activités observées Savoir mettre en œuvre une méthodologie cohérente avec exploitation de méthodes et techniques appropriées Savoir traiter, analyser et interpréter les données et observables recueillis Savoir présenter, argumenter, discuter et valider les résultats obtenus Savoir identifier les limites des analyses réalisées et proposer des perspectives d'affinement.

Organisation

6 crédits

Contenu de la formation

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

FAD103 - Institutions et acteurs de la formation des adultes

Public concerné

Toute personne travaillant dans le secteur de la formation professionnelle des adultes (formateur, assistant de formation, coordinateur, prescripteur, représentant du personnel) ou souhaitant s'y professionnaliser. Pour les personnes n'ayant aucune expérience professionnelle dans ce domaine, il est conseillé de suivre au préalable l'unité FAD101. A Paris, cette formation est proposée soit le mercredi soir au 1er semestre, soit en stage en journée (voir Cnam Développement).

Finalité de l'unité d'enseignement

Objectifs pédagogiques/Compétences visées

- Fournir aux participants des données de cadrage sur le champ de la formation professionnelle en France, ses publics, acteurs institutionnels, fonctions et principaux mécanismes de régulation, - Fournir aux participants des outils d'analyse leur permettant de mieux situer leur rôle et leurs actions dans l'exercice de leur fonction.

Capacité et compétences acquises

- Savoir trouver et utiliser les principales sources d'information (organismes, livres, revues, personnes, ressources) en matière de formation continue. - S'orienter parmi les principales institutions de l'appareil de formation (décisionnelles, administratives, financières, de contrôle, de production). - Restituer les dispositifs actuels dans leur évolution historique et leurs dynamiques relationnelles. - Connaître et utiliser le droit de la formation continue tel que défini par le chapitre 6 du code du travail non pas dans le détail de ses textes mais dans ses logiques de fonctionnement. - Repérer les interactions entre les institutions et les principaux mécanismes de régulation entre acteurs. - Repérer les différentes fonctions économiques et sociales remplies par les différents dispositifs de droit commun.

Organisation

6 crédits

Contenu de la formation

- Données générales sur le champ de la formation professionnelle continue en France : fondements historique et évolution depuis vingt ans. - Cadrage juridique et économique de l'action des principaux prescripteurs : entreprises, État, collectivités territoriales, ménages. - Le fonctionnement du système : mécanismes financiers, action des acteurs et principaux systèmes de régulation. - Les différentes modalités du départ en formation des salariés et les politiques de formation des entreprises et branches professionnelles.. - Les politiques publiques de formation et d'emploi, l'action de l'Etat et des Conseils Régionaux. - La formation comme secteur économique : le marché de la formation et les professionnels de la formation. - Les processus de socialisation et l'insertion par la formation. - La sécurisation des parcours professionnels. - Les effets économiques et sociologiques de la mise en oeuvre des politiques des principaux prescripteurs (Etat, entreprises, régions) depuis 1971, et les perspectives d'évolution pour l'avenir. - L'information sur la formation : où et comment s'informer en matière de formation des adultes en France - Hypothèses sur l'évolution probable du système induites par la loi du 24 novembre 2009. Les thèmes abordés peuvent aussi être fonction de l'actualité législative, réglementaire et contractuelle. Des personnalités extérieures (professionnels, responsables publics, chercheurs ou personnes spécialement qualifiées) sont également invitées à venir porter témoignages de leur réflexions ou de leurs pratiques.

Aucun cours pour le semestre 1
Semestre 2

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

FPG105 - Technologies de l'information et de la communication et GRH

Public concerné

Expérience professionnelle : Avoir une expérience significative dans la mise en oeuvre de SIRH et /ou de logiciels RH, activité de consultant et de conseil autour des SIRH et du Digital, être un professionnel de la fonction RH qui utilise et/ou met en oeuvre le SIRH et / ou les outils numériques de la fonction RH. Avoir un niveau Bac+2 ou une expérience significative dans un service Ressources Humaines et/ou consulting

Finalité de l'unité d'enseignement

Objectifs pédagogiques/Compétences visées

Ce cours est une initiation aux Technologies de l'Information et de la Communication dans la fonction Ressources Humaines. Le développement des systèmes d'information, la démocratisation du numérique dans la société civile et la dématérialisation de l'information ont des conséquences importantes pour la fonction RH en entreprise. Le numérique joue probablement un rôle clé dans la transformation des entreprises. Il joue également un rôle prépondérant dans le rôle que la fonction RH peut et doit jouer pour répondre aux enjeux de business auxquelles les entreprises sont confrontées dans un contexte mondial d'hyper-concurrence. Déterminant ou facilitateur de l'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail, l'informatique au sens large est aussi un levier très concret pour la fonction RH. L'objet de ce cours est de comprendre les enjeux de business des entreprises et le rôle que les systèmes d'information RH peuvent jouer dans cette perspective pour que la fonction RH puisse relever les défis qui en découlent.

Capacité et compétences acquises

Compétences : Comprendre les principaux enjeux de business auxquels les entreprises sont confrontées Comprendre le rôle du numérique et ses enjeux en lien avec l'entreprise, son contexte et la fonction RH Connaître et pratiquer la mise en oeuvre de SIRH et/ou de logiciel RH Connaître le marché des SIRH/logiciels RH Connaître les processus RH et la façon dont on les reconfigure Connaître les principaux outils numériques de la fonction RH

Organisation

4 crédits

Contenu de la formation

Comprendre et mesurer les grands enjeux de la fonction RH et le rôle que les technologies peuvent jouer dans les stratégies qui y répondent ; Acquérir un niveau de connaissance minimal sur les technologies en cause, leurs enjeux et leurs conséquences sur la fonction RH et les projets qu'elle met en oeuvre ; Acquérir une compréhension concrète, dépassant les artifices du marketing, des domaines technologiques phares et/ou des services associés : SIRH, BPO, SAAS, Cloud, portail d'entreprise, KM, business intelligence, travail collaboratif, 2.0, BYOD, etc. Acquérir une compréhension concrète et opérationnelle de la déclinaison des technologies dans les différents domaines RH (gestion des compétences, recrutement, formation, administration etc.) et comprendre leurs relations avec les autres domaines de l'entreprise ; Acquérir le bagage nécessaire à une conduite opérationnelle efficace et lucide des SIRH: schéma directeur, urbanisation/architecture, management de projet, facteurs de succès, méthodologies, pièges à éviter, mener un appel d'offre etc.

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

Semestre 1

Disponible en FOAD
Les séances de regroupement auront lieu le :
28/11/09
16/01/10
cours
Technologies de l'information et de la communication et GRH FPG105

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 Campenhout. 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 Campenhout. 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 résolutoires 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 et de la santé

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

PST003 - Introduction à la psychologie sociale et des organisations

Public concerné

Niveau de fin d'études secondaires.

Organisation

6 crédits

Contenu de la formation

L'UE PST 003 est un cours d'introduction à la psychologie sociale du travail et des organisations. A partir d'un examen de l'histoire de la discipline, le cours présente les spécificités du regard psychosocial sur le travail et les situations de travail. Il interroge les différences entre psychologie individuelle, psychologie sociale et sociologie. Le cours présente quelques notions fondamentales en psychologie sociale (représentations sociales, théories de l'attribution, comparaison sociale) et en psychologie des groupes. Un point est fait sur les méthodes, en particulier la méthode expérimentale et la recherche action. Le cours examine ensuite les théories de l'organisation du travail et spécifie les épreuves psychosociales que les organisations imposent aux professionnels, au plan individuel et collectif. Ceci permet de poser la question des rapports entre les dimensions individuelles, collectives et organisationnelles du travail. Enfin, le cours aborde le problème des risques psychosociaux et questionne la place de la psychologie dans les milieux de travail.

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

PST106 - Clinique de l'activité et psychologie du travail

Public concerné

Avoir le niveau des UE de cours Psychologie du travail PST002, PST003 et PST004.

Organisation

6 crédits

Contenu de la formation

Le cours est divisé en 3 parties : Dans la première, l'histoire de la psychologie du travail vise à comprendre l'émergence dans la discipline d'une clinique du travail. En examinant le destin de la psychotechnique, il est montré les risques d'une approche positiviste de l'analyse psychologique du travail. Dans la deuxième partie, sont analysés les rapports entre transformation du travail au cours du siècle dernier et les évolutions de la discipline. Les rapports entre activité et subjectivité sont pris comme objet, à travers une discussion des traditions ergonomiques et de psychopathologie du travail. Dans la troisième partie, sont examinées les conditions pratiques et théoriques de l'intervention en clinique de l'activité, les concepts de développement de métier, de genre professionnel et de style sont analysés dans le cadre d'une méthodologie d'action sur le terrain pour transformer les situations de travail

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

PSY206 - Psychodynamique et psychopathologie du travail

Public concerné

Avoir validé les cours de psychologie du travail PST004 et PST002 ou avoir un niveau équivalent en psychologie générale. La validation des cours PST105 et PST106 est recommandée. Cours ouvert aux : Auditeurs du CNAM de deuxième cycle de Psychologie du travail.

Organisation

6 crédits

Contenu de la formation

Définition des principaux concepts : sujet, souffrance et plaisir dans le travail, pathologie et normalité.
- Travail, situation de travail, organisation du travail. - Le travail réel comme énigme entre "description gestionnaire" et "description subjective" du travail. La construction des compromis entre organisation prescrite et organisation réelle du travail. - L'intelligence en situation de travail. Les conditions de la mobilisation de l'intelligence.
- La coopération et la construction de règles de travail. La délibération, la parole et l'écoute dans les situations ordinaires de travail. - Psychodynamique de la reconnaissance et de l'accomplissement de soi dans le travail.
- Division sexuelle du travail, rapports sociaux de genre et construction de l'identité. Apport de la psychodynamique du travail à l'analyse des relations entre travail et hors-travail. Place du travail dans l'articulation entre ordre singulier et ordre collectif. Problèmes théoriques posés par les contradictions entre théorie du sujet et théorie de la société. - Échec de la dynamique de la reconnaissance et destin de la souffrance au travail. - Stratégies défensives contre la souffrance. Incidences de la souffrance et des défenses sur la mobilisation de l'intelligence en situation de travail. - Psychopathologie du travail. Psychopathologie du chômage et de la retraite.

Aucun cours pour le semestre 1

Aucun cours pour le semestre 2

PSY206 - Psychodynamique et psychopathologie du travail

Public concerné

Avoir validé les cours de psychologie du travail PST004 et PST002 ou avoir un niveau équivalent en psychologie générale. La validation des cours PST105 et PST106 est recommandée. Cours ouvert aux : Auditeurs du CNAM de deuxième cycle de Psychologie du travail.

Organisation

6 crédits

Contenu de la formation

Définition des principaux concepts : sujet, souffrance et plaisir dans le travail, pathologie et normalité.
- Travail, situation de travail, organisation du travail. - Le travail réel comme énigme entre "description gestionnaire" et "description subjective" du travail. La construction des compromis entre organisation prescrite et organisation réelle du travail. - L'intelligence en situation de travail. Les conditions de la mobilisation de l'intelligence.
- La coopération et la construction de règles de travail. La délibération, la parole et l'écoute dans les situations ordinaires de travail. - Psychodynamique de la reconnaissance et de l'accomplissement de soi dans le travail. -
Division sexuelle du travail, rapports sociaux de genre et construction de l'identité. Apport de la psychodynamique du travail à l'analyse des relations entre travail et hors-travail. Place du travail dans l'articulation entre ordre singulier et ordre collectif. Problèmes théoriques posés par les contradictions entre théorie du sujet et théorie de la société. - Échec de la dynamique de la reconnaissance et destin de la souffrance au travail. - Stratégies défensives contre la souffrance. Incidences de la souffrance et des défenses sur la mobilisation de l'intelligence en situation de travail. - Psychopathologie du travail. Psychopathologie du chômage et de la retraite.

[Planning en cours de rédaction]