

RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES TITRE PROFESSIONNEL RNCP NIVEAU 6



Crédit : 60 ECTS Code CPN0400A

Niveau d'entrée : Bac + 3

Niveau de sortie : Bac + 4 (certification de niveau 6)

Public concerné et conditions d'accès

- Pour les auditeurs ayant un diplôme Bac + 3 en relation avec la spécialité Ressources humaines (RH) : accès direct à la formation.
- Pour les auditeurs ayant un diplôme Bac + 3 et plus hors RH mais ayant obtenu le certificat de compétence Gestionnaire de paie (CC11600A) ou le certificat de compétence Assistant(e) RH (CC4100A). Les auditeurs ayant obtenu le certificat de compétence Gestionnaire de paie doivent cependant suivre DRS102 (Droit relations collectives).

En cas de Bac +2 :

- En relation avec la spécialité RH : Des Unités d'Enseignement supplémentaires seront demandées (DRS101, DRS102, FPG001, FPG104, FPG114), au total 30 crédits
- Hors spécialité RH : des Unités d'Enseignement supplémentaires seront demandées (DRS101, DRS102, FPG001 ou FPG003, FPG104, FPG114, CFA109 ou CCG101), au total 34 ou 36 crédits.

Bac+3 et plus hors spécialité Ressources Humaines : DRS101, DRS102, FPG104, FPG114

Compétences attestées

La certification professionnelle atteste des compétences et capacités acquises dans les principales fonctions suivantes :

- Fonction 1 : Recueillir et structurer l'information en ressources humaines
- Fonction 2 : Mettre en place et faire fonctionner les procédures de base en RH
- Fonction 3 : Gérer les systèmes de rémunération
- Fonction 4 : Mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines
- Fonction 5 : réaliser un diagnostic, une évaluation ou un audit et proposer des améliorations
- Fonction 6 : Gérer des relations et dialoguer

Stages, projets, mémoire

Un mémoire est demandé pour les Unités d'Enseignement FPG106 et FPG107. Elles clôturent le parcours

Vous êtes en poste en RH, pensez à demander des états de service de votre employeur : vous aurez un rapport d'activité à fournir.

Vous n'êtes pas en poste : vous aurez un stage à prévoir ainsi qu'un rapport de stage. L'expérience professionnelle dans la spécialité doit couvrir plusieurs domaines de la G.R.H.

Document non contractuel (ces renseignements peuvent donner lieu à des modifications).
Pour plus d'information se reporter au site www.cnam-idf.fr.

Description de la formation

Planning

	Description	ECTS	Planning
@ FPG102	Concevoir et mettre en œuvre les pratiques de GRH	6 ECTS	
FPG106	Travaux pratiques en ressources humaines I	6 ECTS	
FPG107	Travaux pratiques en ressources humaines II	6 ECTS	
@ DSY101	Modèles de l'organisation - Conception classique	6 ECTS	
@ FPG105	SIRH	4 ECTS	
@ FPG108	Gestion des talents	4 ECTS	

Deux cours au choix parmi (10 ECTS)

Planning

	Description	ECTS	Planning
DSY005	Organisation du travail et des activités	6 ECTS	
@ FAD142	Acteurs, instances et aspects juridiques et financiers de la formation	6 ECTS	
@ ERG105	Travail, santé et développement : introduction à l'ergonomie	6 ECTS	
ERG135	Analyse de l'activité : Modèles, méthodes et techniques - 1	6 ECTS	
@ HSE101	Approches institutionnelles, législatives et réglementaires de la sécurité et santé au travail	6 ECTS	
@ DRS104	Droit de la sécurité sociale	6 ECTS	
FAD118	Ingénierie d'une action de formation	6 ECTS	
@ FPG225	Gestion de la diversité en ressources humaines	2 ECTS	
@ MSE102	Management et organisation des entreprises	6 ECTS	
@ FPG109	GRH, dialogue social et transformations des organisations	6 ECTS	
@ FPG117	Les techniques de base de l'audit social	4 ECTS	
@ FPG226	Digital RH et Intelligence Artificielle en RH	4 ECTS	
PST106	Clinique de l'activité et psychologie du travail	6 ECTS	
PST120	Psychodynamique et psychopathologie du travail	6 ECTS	
UA232B	Mémoire d'expérience professionnelle	18 ECTS	

@ Cours également disponible en ligne (Ile-de-France)

@ Cours également disponible en ligne (Région)

ECTS : Système européen de transfert et d'accumulation de crédits.

Conditions de délivrance du diplôme

Le titre de Responsable ressources humaines sera délivré aux candidats ayant suivi le parcours du titre et justifiant :

- Soit de deux ans d'expérience professionnelle dans la fonction personnel
- Soit de deux ans d'expérience professionnelle hors fonction et d'un an dans la fonction.
- Soit de trois ans d'expérience professionnelle hors fonction personnel et d'un stage de 6 mois dans la dans la fonction personnel, complété par un rapport de stage. Les élèves ayant obtenu FPG105 dans le cadre de la licence doivent obtenir l'UE EME102.

FPG102 - Concevoir et mettre en œuvre les pratiques de GRH Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Avoir suivi le cours FPG001 Initiation au management et GRH. Il est recommandé d'effectuer ce cours avant le FPG106 & 107.

Objectifs pédagogiques

- 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 œuvre les pratiques de Gestion de Ressources Humaines
- Comprendre et mettre en œuvre des stratégies RH
- Comprendre et mettre en œuvre des stratégies RH et managériales

Contenu de la formation

- Introduction à la GRH
- GRH et contingences
- Culture organisationnelle
- Motivation et management
- Stratégies de recrutement
- Stratégies de Qualifications et de classifications
- Stratégies d'évaluations
- Stratégies de GPEC
- Rémunération et performance
- Formation, mobilité, carrière
- La GRH aujourd'hui - les talents

FPG106 - Travaux pratiques en ressources humaines I Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

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 afin de confronter la théorie aux pratiques terrain.

- Avoir validé les cours FPG001 « Initiation au management et GRH » et FPG102 « Concevoir et mettre en œuvre 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.

Objectifs pédagogiques

Travaux Pratiques en Ressources Humaines fait écho à la première phase du Quivy dénommée la rupture. Les groupes d'auditeurs (3 à 4 auditeurs) 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. Outils pédagogiques : études de cas, études de textes, mises en situation individuelles et collectives.

Contenu de la formation

Séance introductive : La fonction RH
Séances : Méthodologie de la revue de presse
Séances : TP / Speed Meeting/étude de cas sur des thèmes RH donnés (recrutement/e-recrutement/marque employeurs...)
Séances : Travail avec les professionnels RH (définition du thème et du sujet)
Séance d'évaluation : présentation orale/poster

FPG107 - Travaux pratiques en ressources humaines II Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Avoir validé le cours FPG106.

Objectifs pédagogiques

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.

Contenu de la formation

Séance introductive : Un mémoire - de la problématique au terrain
Séances de méthodologie : démarche qualitative vs quantitative
Séances : Travail avec les professionnels RH (problématique/définitions des concepts/choix de la démarche)
Séances : TP / études de cas sur des sujets RH donnés (conditions de travail, dialogue social...)
Séance d'évaluation : présentation orale/poster

DSY101 - Modèles de l'organisation - Conception classique Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Avoir une compréhension générale de ce qu'est une organisation. Avoir une expérience hiérarchique

Objectifs pédagogiques :

- 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.

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

FPG105 - SIRH Crédits : 4 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Avoir une expérience significative dans la mise en œuvre de SIRH et /ou de logiciels RH
Avoir un niveau Bac+2 ou une expérience significative dans un service Ressources Humaines

Objectifs pédagogiques

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.

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 œuvre ;
- 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.

FPG108 - Gestion des talents Crédits : 4 ECTS

Objectifs pédagogiques

1. Savoir mettre en place dans une organisation une gestion talents
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...)

Contenu de la formation

- 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 œuvre

FPG102 - Concevoir et mettre en œuvre les pratiques de GRH

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès
Avoir suivi le cours FPG001 Initiation au management et GRH. Il est recommandé d'effectuer ce cours avant le FPG106 & 107.

Objectifs pédagogiques

- 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 œuvre les pratiques de Gestion de Ressources Humaines
- Comprendre et mettre en œuvre des stratégies RH
- Comprendre et mettre en œuvre des stratégies RH et managériales

Contenu de la formation

- Introduction à la GRH
- GRH et contingences
- Culture organisationnelle
- Motivation et management
- Stratégies de recrutement
- Stratégies de Qualifications et de classifications
- Stratégies d'évaluations
- Stratégies de GPEC
- Rémunération et performance
- Formation, mobilité, carrière
- La GRH aujourd'hui - les talents

FPG106 - Travaux pratiques en ressources humaines I

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

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 afin de confronter la théorie aux pratiques terrain.

- Avoir validé les cours FPG001 « Initiation au management et GRH » et FPG102 « Concevoir et mettre en œuvre 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.

Objectifs pédagogiques

Travaux Pratiques en Ressources Humaines fait écho à la première phase du Quivy dénommée la rupture. Les groupes d'auditeurs (3 à 4 auditeurs) 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.

Outils pédagogiques : études de cas, études de textes, mises en situation individuelles et collectives.

Contenu de la formation

Séance introductive : La fonction RH
Séances : Méthodologie de la revue de presse
Séances : TP / Speed Meeting/étude de cas sur des thèmes RH donnés (recrutement/e-recrutement/marque employeurs...)
Séances : Travail avec les professionnels RH (définition du thème et du sujet)
Séance d'évaluation : présentation orale/poster

FPG107 - Travaux pratiques en ressources humaines II

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès
Avoir validé le cours FPG106.

Objectifs pédagogiques

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.

Contenu de la formation

Séance introductive : Un mémoire - de la problématique au terrain
Séances de méthodologie : démarche qualitative vs quantitative
Séances : Travail avec les professionnels RH (problématique/définitions des concepts/choix de la démarche)
Séances : TP / études de cas sur des sujets RH donnés (conditions de travail, dialogue social...)
Séance d'évaluation : présentation orale/poster

DSY101 - Modèles de l'organisation - Conception classique

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Avoir une compréhension générale de ce qu'est une organisation. Avoir une expérience hiérarchique

Objectifs pédagogiques :

- 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.

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

FPG105 - SIRH

Crédits : 4 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Avoir une expérience significative dans la mise en œuvre de SIRH et /ou de logiciels RH
Avoir un niveau Bac+2 ou une expérience significative dans un service Ressources Humaines

Objectifs pédagogiques

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.

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 œuvre ;
- 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.

FPG108 - Gestion des talents

Crédits : 4 ECTS

Objectifs pédagogiques

1. Savoir mettre en place dans une organisation une gestion talents
2. Être 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...).

Contenu de la formation

- 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 potential, handicapés
- 10 : Coaching et Mentoring
- Les principes, les approches et la mise en œuvre

DSY005 - Organisation du travail et des activités

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

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

Contenu de la formation

- Qu'est-ce que l'organisation ?
- L'organisation du travail et des activités
- La gestion de projet et la gestion des priorités

FAD142 - Acteurs, instances et aspects juridiques et financiers de la formation

Crédits : 6 ECTS

Objectifs pédagogiques

- 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.

Contenu de la formation

Enjeux de la formation professionnelle : La loi du 5 septembre 2018, Les cadres législatifs et réglementaires : aspects juridiques, hiérarchies des normes, Présentation des instances et acteurs : missions, prérogatives

Connaître le rôle de l'ETAT, du Conseil Régional, des partenaires sociaux de Frances Compétences, des OPCO, des associations transitions pro...

Maîtriser les financements de la formation professionnelle : référents, enveloppes, dispositifs

MSE102 - Management et organisation des entreprises Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès
Niveau général bac+3 vivement recommandé (enseignement niveau M1). Il est conseillé en outre de posséder des connaissances de base en gestion et en comptabilité.

Objectifs pédagogiques

Il s'agit d'un cours général proposant une approche globale du management : il aborde par conséquent toutes les questions liées à la direction et à la gestion d'une entreprise.

Contenu de la formation

- Introduction : définitions, gouvernance, cycle de l'exploitation et cycle du renouvellement
- La stratégie : l'analyse stratégique (problématiques, outils et méthodes), stratégie de portefeuille et stratégie business, segmentation, Facteurs clés de succès, stratégies génériques, retour au portefeuille, manœuvres stratégiques
- L'organisation : de la PME à la multinationale: formes d'organisation. Conceptualisation. La structure et les processus organisationnels, la culture organisationnelle.
- Le management de la qualité, la maîtrise des processus
- La gestion de la technologie, la gestion de l'innovation
- Le marketing : marketing stratégique et marketing opérationnel; le mix, les 4P
- La performance, rappel sur les comptes et les outils de mesure : comptes et analyse financière.
- Les coûts : maîtrise des coûts, contrôle de gestion, actualisation et calcul d'investissement.

FPG109 - GRH, dialogue social et transformations des organisations Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

- Professionnels des Ressources Humaines de toute organisation ; Salariés et représentants élus ou mandatés des IRP;
- Les participants sont supposés connaître les bases des relations professionnelles au plan de la législation du système de représentation et du paritarisme, de l'histoire des relations tripartites syndicats, patronat et Etat. L'objet du cours n'est donc pas d'acquiescer ces connaissances mais d'apprendre à porter un diagnostic sur le fonctionnement des IRP, définir et mettre en oeuvre des actions d'amélioration de l'efficacité de la représentation pour conduire les transformations des organisations.

Objectifs pédagogiques

Présenter aux auditeurs une approche opérationnelle de l'animation des instances représentatives et de la gestion du changement (croissance, décroissance et transformations) et des conflits et controverses qu'induisent ces changements. Le cours s'attache à montrer le rôle, les stratégies et les méthodes de la fonction RH dans le champ des relations sociales à partir d'une compréhension des enjeux de transformation des entreprises. Le cours doit permettre de :

- Conduire activement les politiques RH dans le respect des instances et de leur mission.
- Faire face aux transformations de l'entreprise en tenant compte des spécificités (culturelles, historiques, institutionnelles et managériales) de l'organisation.
- Conduire la fonction RH à tenir sa place dans le traitement des contradictions perçues par les salariés sur des enjeux économiques et sociaux d'actualité.

Contenu de la formation

- Les acteurs et les positions d'acteurs. Émergence d'une négociation sociale internationale.
- Les institutions représentatives et paritaires et le diagnostic de leur fonctionnement
- Les textes fondateurs et réformateurs du fonctionnement du dialogue social en France
- Les règles du jeu et les pratiques implicites
- Les rôles et méthodes de la gestion des relations sociales en entreprise
- L'anticipation des transformations
- L'équilibre nécessaire et les déséquilibres des pouvoirs
- Le traitement des grands enjeux sociaux actuels
- Regard sur les systèmes de représentation de quelques pays étrangers et de la construction d'une représentation sociale européenne

FPG117 - Les techniques de base de l'audit social Crédits : 4 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Les gestionnaires de ressources humaines et de paie sont prioritairement visés par cette formation; Tout gestionnaire amené à construire des tableaux de bords sociaux, ou les utiliser peut avoir intérêt à s'approprier les techniques de base de l'audit social. Cette formation s'adresse à des personnes ayant un diplôme bac+2 minimum, dans des spécialités de gestion ou comptabilité. Les personnes n'ayant pas un tel diplôme, mais présentant une expérience professionnelle de plusieurs années dans les domaines de la gestion ou de la comptabilité pourront être admis.

Objectifs pédagogiques

- Ce cours est centré principalement sur les techniques quantitatives d'audit social et particulièrement les audits de conformité/ validité et les audits d'efficacité. Une ouverture est faite par ailleurs sur les normes de RSE et les enquêtes externes de salaire (benchmark)
- Analyse et pilotage de la masse salariale
- Analyse de l'équité interne des salaires
- Comprendre la démarche du contrôleur URSSAF
- Préparer les hypothèses d'impacts de la NAO
- Choisir un partenaire d'audit des procédures et réglementaires de paie, des cotisations sociales
- Comprendre et réaliser les tableaux de bords sociaux pour la DRH ou les activités

Contenu de la formation

n/a

FPG226 - Digital RH et Intelligence Artificielle en RH Crédits : 4 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Auditeurs du MASTER RH du Cnam

Objectifs pédagogiques

- Poser le cadre des nouvelles règles et codes sociaux qui apparaissent avec le digital,
- Dresser un panorama des outils collaboratifs et des compétences associées aux pratiques du digital, utiles pour tout métier,
- Mettre en avant des cas d'entreprises avec leurs approches dans le digital et les RH 2.0,
- Proposer une méthodologie pour développer une stratégie, une tactique et un plan d'action en RH 2.0

Contenu de la formation

- Partie 1 - Le digital dans la RH c'est quoi ?
Présentation des enjeux, opportunités, risques
- Partie 2 - Les évolutions des modes de travail
1/ Pourquoi la DRH est-elle au cœur de la transformation digitale ?
2/ Quel est l'impact du digital sur les compétences de l'entreprise ?
3/ Quel est l'impact du digital sur les nouveaux modes de travail dans l'entreprise ?
- Partie 3 - La transformation des fonctions RH et nouveaux outils
1/ Quelles sont les nouvelles pratiques digitales pour le recrutement ?
2/ Comment le digital a fait évoluer la mobilité et la gestion des talents en entreprise ?
3/ Qu'apporte le digital pour la formation professionnelle ?
4/ Engagement, Qualité de vie au travail, Bonheur au travail et Chief Happiness Officer, vraie évolution liée à la transformation digitale ou gadget « numérique » ?
6/ Du collaboratif et l'intelligence collective : une évolution naturelle du digital des nouvelles formes de partage de travail (Humain / Robot).
- Partie 4 - Les retours d'expériences
- Partie 5 - Les évolutions réglementaires et Evolution du dialogue/relation sociales
Le code du travail est bousculé par la digitalisation
1/ Distorsion entre Contrat de travail et les pratiques et usages
2/ Le temps de travail dépassé
3/ La formation continuée : un impératif
4/ Le lieu de travail est-il encore déterminant ?
5/ La protection juridique des données
6/ Vers un nouveau modèle social ?
- Partie 6 - L'Intelligence Artificielle dans la RH
1/L'IA permet d'augmenter l'intelligence RH du collaborateur, du manager et du conseiller RH.
2/L'informatique cognitive, le big data et l'analytique est le trio gagnant pour la RH.
3/ L'éthique

PST106 - Clinique de l'activité et psychologie du travail Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

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

Objectifs pédagogiques

A partir de l'histoire de la psychologie du travail, le cours analyse les rapports entre psychologie du travail, clinique de l'activité. Il associe perspective théorique et exemples concrets.

Contenu de la formation

1. 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.
2. Analyses des 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.
3. 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

PST120 - Psychodynamique et psychopathologie du travail Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

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 CNAM de 2^{ème} cycle de Psychologie du travail.

Objectifs pédagogiques

Éléments d'analyse des rapports entre travail et santé mentale.

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.