

CERTIFICAT DE COMPÉTENCE CHARGÉ DE DÉVELOPPEMENT R.H.



Gestion des Ressources Humaines pour non spécialistes

Crédit : 30 ECTS Code CC10000A

Niveau d'entrée : Bac + 2

Public concerné et conditions d'accès

Cette certification est accessible à tous/tes.

Objectifs pédagogiques

- Comprendre les enjeux et maîtriser les principaux outils de la fonction RH
- Acquérir les savoir-faire indispensables
- Maîtriser les instruments de gestion à mettre en place
- Acquérir les moyens d'évoluer vers une fonction de responsable RH

Modalités d'évaluation

Valider toutes les unités d'enseignement dont l'unité d'activité (UA).

Le rapport d'activité devra démontrer que l'auditeur peut comprendre et suivre l'évolution de l'entreprise en GRH et maîtriser les outils de la GRH à travers une étude de cas de son entreprise.

Son rapport d'activité comportera une vingtaine de pages et sera validé par un jury composé d'un professeur et d'un membre de la DNF.

Description de la formation

Planning

@ FPG001	Initiation au management et gestion des ressources humaines	4 ECTS	
@ FPG102	Concevoir et mettre en œuvre les pratiques GRH	6 ECTS	
@ FPG108	Gestion des talents	4 ECTS	
@ DRS101	Droit du travail : relations individuelles	6 ECTS	
@ DRS102	Droit du travail : relations collectives	6 ECTS	
UAMG01	Rapport d'activité ou de stage	4 ECTS	

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

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

FPG001 - Initiation au management et gestion des ressources humaines

Crédits : 4 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Tout public désirant acquérir des bases en Ressources Humaines

Objectifs pédagogiques

Comprendre l'histoire, les enjeux, les objectifs, les composantes et les bases de connaissance de la fonction RH dans les organisations. Donner une vision des interactions entre la fonction RH et les principales fonctions de l'entreprise. Explorer les enjeux RH de quelques grandes problématiques de management des entreprises et des organisations.

Contenu de la formation

- Introduction à la GRH : les définitions et référentiels de base
- Le GRH et les autres grandes fonctions de l'entreprise
- La GRH et quelques grandes problématiques de management des organisations
- Les évolutions du travail et leurs conséquences pour la GRH
- Les approches mécanistes des organisations; l'illustration des structures organisationnelles
- Les approches humanistes; l'illustration du trio motivation-satisfaction-implication
- Les approches interactionnistes; l'illustration de l'acteur et sa démarche stratégique
- Les approches symbolistes; l'illustration de la culture d'entreprise organisationnelle

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.

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

Contenu de la formation

- 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 internes
- 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

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

- Présentation
- Description du cours, évaluation, enjeux et exemples
- Personal Branding
- Comment intégrer la valorisation de ses compétences et ses talents dans une trajectoire professionnelle, un passeport de formation : méthodologie et outils
- 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
- Réseaux sociaux:
- Contenu, Diversité, Utilité, Fonctionnement, Opportunités, Risques. Réseaux sociaux et recrutement du point de vue de l'organisation.
- GPEC
- Contexte légal, processus, méthodologies, opportunités, risques, accords d'entreprise ou de branche exemples
- GPEC Les outils : référentiels, cartographies, entretiens d'évaluation
- Gestion des talents:
- Conditions d'émergence, définition, méthodologies, best practice
- Gestion des talents
- Différences entre GPEC et gestion des talents, outils : coaching, challenging, tutorat, parrainage
- Gestion de la diversité
- Les publics spécifiques : Les approches RH et les outils spécifiques seniors, Gen Y, high potentiel, handicapés
- Coaching et Mentoring
- Les principes, les approches et la mise en œuvre

DRS101 - Droit du travail : relations individuelles

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Connaissances de base en droit conseillées. Pré requis souhaitables : DRA001 ou DRS003.

Contenu de la formation

- Objet et nature du droit du travail
- Historique. Sources (droit international et européen, loi, conventions collectives, jurisprudence, etc.). Organisation juridictionnelle (Conseils de Prud'hommes...)
- Administration du travail. Droits et libertés du salarié. Non-discrimination
- Pouvoir de direction de l'employeur.
- Formation du contrat.
- Contrat de travail (définition, critère, contenu). Procédure de recrutement.
- Contrats à durée déterminée. Prêts de main d'oeuvre (travail temporaire...).
- Exécution du contrat.
- Rémunération (salaire et accessoires; SMIC; égalité...) - Participation aux résultats financiers de l'entreprise. Temps de travail : durée et aménagements.
- Jours fériés. - Congés payés.
- Santé et sécurité au travail.
- Prévention et évaluation des risques.
- Droit de retrait du salarié.
- Services de santé du travail. Suspension du contrat (maternité, maladie...)
- Modification du contrat et des conditions de travail. Droit disciplinaire. Règlement intérieur.
- Rupture du contrat.
- Licenciement (cause réelle et sérieuse, motif personnel, motif économique, procédures, indemnités).
- Autres modes de rupture du contrat (démission, prise d'acte, commun accord, rupture conventionnelle, retraite...).

DRS102 - Droit du travail : relations collectives

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Avoir le niveau du DRS101

Contenu de la formation

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