



RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES TITRE PROFESSIONNEL RNCP NIVEAU 6



Crédit : 60 ECTS Code CPN0400A

Niveau d'entrée : Bac + 2

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 : des Unités d'Enseignement supplémentaires seront demandées (DRS101, DRS102, FPG104, FPG114), pour un total de 22 crédits.

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.

Objectifs pédagogiques

Former des professionnels de la gestion du personnel à mettre en place les pratiques RH.

Il est vivement recommandé de commencer par les cours FPG102, FPG105 et FPG108.

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.

Description de la formation

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	Technologies de l'information et de la communication et GRH	4 ECTS	
@ FPG108	Gestion des talents	4 ECTS	

Deux cours au choix parmi (10 ECTS)

Planning

DSY005	Organisation du travail et des activités	6 ECTS	
@ FAD103	Institutions et acteurs de la formation des adultes	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	
@ MSE146	Principes généraux et outils du management d'entreprise	8 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	
PSY206	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 des Ressources Humaines
- Comprendre et mettre en œuvre des stratégies RH
- Savoir élaborer 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 - Technologies de l'information et de la communication et GRH

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 potentiel, 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

FAD103 - Institutions et acteurs de la formation des adultes

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Il est conseillé de suivre au préalable l'unité FAD101.

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

- Données générales sur le champ de la formation professionnelle continue en France
- Cadrage juridique et économique de l'action des principaux prescripteurs
- Le fonctionnement du système
- 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'État et des Conseils Régionaux.
- La formation comme secteur économique
- Les processus de socialisation et l'insertion par la formation.
- La sécurisation des parcours professionnels.
- Les effets économiques et sociologiques de la mise en œuvre des politiques des principaux prescripteurs (État, entreprises, régions) depuis 1971, et les perspectives d'évolution pour l'avenir.
- L'information sur la formation
- Hypothèses sur l'évolution probable du système induites par la loi du 05 mars 2014.

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

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

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

Objectifs pédagogiques

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.

Contenu de la formation

Cours magistraux :
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

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

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

- Suivre en parallèle les cours ERG130 et ERG105 est vivement recommandé.
- 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.

Objectifs pédagogiques

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.

Contenu de la formation

- L'enseignement est structuré en deux types de séances :
- Des exposés méthodologiques centrés sur les concepts de base de l'analyse de l'activité et sur les principales méthodes et techniques de recueil et de traitement de données et d'observables obtenus en situation réelle ou simulée.
 - 4 ateliers thématiques couvrant, en partie, le champ des méthodes et techniques utilisées en ergonomie, à savoir :
 - Un atelier centré sur l'Analyse Stratégique de la Demande (ASD)
 - Un atelier centré sur les Techniques d'Observation Assistée (TOA)
 - Un atelier centré sur les Techniques d'Entretien Exploratoire et d'Explicitation (T3E)
 - Un atelier centré sur les Techniques d'Analyse des Données de l'Entreprise (TADE)

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

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

- 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.

- Prérequis : Bac général ; professionnel ou technique ou équivalent.

Objectifs pédagogiques

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.

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.

DRS104 - Droit de la sécurité sociale

Crédits : 6 ECTS

Contenu de la formation

Le système français de sécurité sociale, Le régime général, Le financement de la sécurité sociale, La santé en France, Les prestations de l'assurance maladie - maternité - invalidité et décès, La retraite de base, Les prestations familiales, Les accidents du travail et maladies professionnelles, Le contentieux de la Sécurité Sociale

FAD118 - Ingénierie d'une action de formation

Crédits : 6 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Responsable de formation, Formateurs, conseillers en orientation ou insertion - Responsable de projets collectifs en insertion ou titre professionnel Responsable de projet de formation.

Objectifs pédagogiques

Connaître les usages d'un appel d'offre et d'un cahier des charges de formation pour construire une action de formation
Elaborer une action de formation de la commande à l'évaluation
Identifier les différents acteurs intervenant dans la conception, la réalisation et l'évaluation d'une action de formation
Formaliser les objectifs de formation et les objectifs pédagogiques d'une action de formation
Construire des stratégies pédagogiques cohérentes avec les objectifs, les publics concernés par l'action et les contraintes
Mettre en œuvre des modalités de suivi et d'évaluation cohérentes avec les objectifs de la formation

Contenu de la formation

- Identification des liens entre ingénierie de formation et ingénierie pédagogique
- Distinction entre action et dispositif de formation
- Démarche d'analyse de la demande
- Elaboration d'objectifs de formation
- Formalisation du cahier des charges
- Planification de l'action
- Conduite et suivi de l'action
- Evaluation de l'action de formation

FPG225 - Gestion de la diversité en ressources humaines

Crédits : 2 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Toute personne intéressée par la gestion de la diversité - en entreprise, association, secteur public, et ayant un niveau de formation bac+2 ou expérience équivalente.

Objectifs pédagogiques

- Connaître les politiques de GRH en matière d'égalité professionnelle, de gestion de la diversité et de luttés contre les discriminations.
- Identifier les pratiques et les outils RH accompagnant ces politiques.
- Mettre en place une politique de gestion de la diversité et de lutte contre les discriminations.

Contenu de la formation

Ce cours enseigne les pratiques de gestion dans les entreprises, organisations et associations, qui permettent de prévenir les discriminations et de favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que la gestion de la diversité.

MSE146 - Principes généraux et outils du management d'entreprise Crédits : 8 ECTS

Public concerné et conditions d'accès

Il est conseillé de posséder des connaissances de base en économie et 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.
 - La gestion des opérations : l'organisation industrielle, productivité des facteurs, Coûts-qualité-Flexibilité-Délai, les flux logistiques
 - Le management de la qualité, la maîtrise des processus
 - La performance, rappel sur les comptes et les outils de mesure. Les comptes et l'analyse financière.
 - Les coûts : la maîtrise des coûts, le contrôle de gestion. Actualisation et Calcul d'investissement.
 - La gestion de la technologie, la gestion de l'innovation
 - Le marketing : marketing stratégique et marketing opérationnel; le mix, les 4P
 - Le management de projet
 - La gestion des SI
 - La gestion des RH : l'affectation, le recrutement, la mobilité, la GPEC, la formation, la compensation
 - Le leadership, l'animation des collaborateurs,
 - La conduite des équipes, la communication interne, le relationnel;
- Travaux dirigés : discussions de cas, exercices sur la partie comptabilité / analyse financière

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 règlementaires 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 continue : 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 le 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

PSY206 - 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.