

**Nombre de crédits :** 4

**Langue d'enseignement :** Français

**Responsable du cours :** SFERRAZZO Roberta

**Enseignants :** BOUILLET Gaëlle , ESTRAMPES Jean claude , GUEZET Michelle , NOURY Lucie , SFERRAZZO Roberta

## ≡ DESCRIPTION DU COURS

L'objectif de ce cours est de sensibiliser les étudiants à la profonde évolution de la fonction RH en entreprise notamment sous l'effet de nombreux changements sociaux, politiques, économiques ou encore démographiques, lesquelles ont un certain nombre de conséquences au niveau individuel, organisationnel et managérial/RH. Ces éléments continuent d'influer positionnent la fonction RH non plus comme la « simple » gestion du personnel d'hier, mais comme une fonction stratégique de « Business partner ». Le cours présente ainsi la fonction RH d'aujourd'hui (missions, rôles, structuration, etc.) à partir d'interventions d'experts et de professionnels portant en particulier sur les « politiques de GRH » telles que la stratégie RH, la conduite du changement, le "talent management", la GRH & le Management Humain. Ce cours questionne la place essentielle occupée par la fonction RH dans l'implémentation de ces politiques et montre ainsi la composante fondamentale que représente la GRH dans les stratégies d'entreprises.

## ≡ OBJECTIF DU COURS

Après avoir suivi ce cours, les étudiants seront capables de :

- Identifier les principales évolutions sociologiques affectant le positionnement de la fonction RH
- Analyser la complexité de la prise de décision RH
- Développer une analyse stratégique RH et proposer un plan d'action approprié
- Définir les principaux mécanismes du "Talent Management" en lien avec la stratégie de l'entreprise
- Identifier la contribution de la communication interne à la dynamique interne et à l'accompagnement du changement. Identifier les objectifs possibles d'une démarche de communication interne
- Identifier les principes de la mise en œuvre et du pilotage d'une démarche de communication : diagnostic, formulation d'objectifs, principes de pilotage ainsi que les principaux dispositifs et outils de la communication interne (information, échange, accueil, identité).
- Identifier l'importance de la GRH et du Management Humain au sein des entreprises.

## ≡ LEARNING OBJECTIVES

|                                |                                               |
|--------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG1 - Analyse                                 |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO1 - Développer un esprit critique           |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 2 - Formuler un avis propre et argumenté |

  

|                                |                                                                 |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG5 - Coopération                                               |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO14 - Travailler en équipe                                     |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 2 - Contribuer à l'élaboration d'une production collective |

## ≡ CONCEPTS ENSEIGNÉS

Stratégie RH, Talent Management, Culture organisationnelle, Conduite du changement, GRH & Management Humain

## ≡ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels et méthodologiques, discussions, débats, sondage interactif, vidéo, travail de groupe, cas pratiques, mises en situations

## ≡ TRAVAIL ATTENDU ET ÉVALUATION

Les étudiants travailleront en groupe sur une étude de cas en lien avec les enjeux de GRH & Management Humain (20% de la note finale).  
Les étudiants seront amenés à réfléchir sur un cas de Talent Management (10% de la note finale)

La participation active aux séances sera également valorisée sous forme d'un bonus/malus appliqué aux notes de contrôle continu.

Enfin, l'examen final amènera les étudiants à analyser des situations complexes liées aux politiques de gestion des compétences et à la conduite du changement.

## ≡ BIBLIOGRAPHIE

Management Humain (Laurent Taskin et Anne Dietrich), 2e édition, 2020 (De Boeck Supérieur)

## ≡ MÉTHODE D'ÉVALUATION

**70 % :** Examen Final

**30 % :** Contrôle continu

## ≡ SÉANCES

**1**

### **Talent Management - Michelle GUEZET**

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

During this lecture, the following themes will be covered:

- Talent management strategies
- Talent identification
- Inclusive talent management

Students will also work on several cases inviting them to apply the concepts presented in class.

**2**

### **Politiques de gestion des compétences - Jean-Claude Estrampes**

COURS ET ÉTUDES DE CAS : 06h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés:

- Définition de la GPEC
- Lien entre GPEC et stratégie d'entreprise
- GPEC et gestion des carrières
- Outils de la GPEC

**3**

### **Conduite du changement - Lucie Noury**

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés:

- Rôle des RH dans les projets changement
- Typologie des principales approches du changement organisationnel
- Résistance au changement
- Analyse critique du discours des consultants sur le changement
- Mise en situation pratique

**4**

### **Développement des RH - Gaelle Bouillet**

COURS ET ÉTUDES DE CAS : 06h00

Lors de cette séance, les étudiants seront capables de comprendre les instruments fondamentaux à utiliser pour le Développement des RH.

**5**

### **Stratégie GRH & Management Humain - Roberta Sferrazzo**

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés:

- Principales évolutions psychosociologiques des sociétés contemporaines et de leurs conséquences individuelles, organisationnelles et managériales / RH
- Introduction d'un modèle d'analyse stratégique RH
- Présentation du cas sur lequel les étudiants devront ensuite travailler.

Lors de cette séance, les étudiants comprendront aussi l'importance d'une approche renouvelée de la GRH et du comportement organisationnel.

**Nombre de crédits :** 4

**Langue d'enseignement :** Français

**Responsable du cours :** SFERRAZZO Roberta

**Enseignants :** ALIX Laurent , HEINRICH Claire , LE PENNEC-PANAGOS Armelle , SFERRAZZO Roberta

## ≡ DESCRIPTION DU COURS

Ce cours a pour objet de permettre aux étudiants d'acquérir un certain nombre de connaissances essentielles des pratiques RH liées au recrutement, à l'évaluation, la rémunération et la formation, à travers des apports conceptuels divers et des cas pratiques tirés de situations réelles et de l'expérience professionnelle des intervenants.

En matière de recrutement et d'évaluation, les étudiants seront invités à développer des réflexes précoces pour garantir une qualité des prestations sur ces pratiques situées au cœur de la gestion des ressources humaines. Les étudiants sont particulièrement sensibilisés aux postures et techniques liées à la conduite d'entretiens de recrutement, à l'évaluation de la performance, ainsi qu'au développement et l'orientation des collaborateurs.

Par ailleurs, les directions des entreprises sont amenées à considérer les politiques de rémunération et d'avantages sociaux comme un vecteur stratégique puissant pour accompagner leur développement, du fait de toute une série de facteurs : internationalisation, guerre des talents, réglementations complexes en évolution permanente, recherche d'optimisation financière à court et long terme, prise de conscience de l'importance du capital humain comme moyen de différenciation, etc. La dimension stratégique et sociale de la fonction « Comp & Ben » et sa technicité croissante nécessitent des futurs cadres RH, même généralistes, d'avoir une bonne compréhension des problématiques, méthodes et techniques relatives à ces enjeux. Ce cours permet d'acquérir les compétences et les pratiques propres à ce métier ainsi que de maîtriser les processus de pilotage des rémunérations, de manière opérationnelle.

Enfin, le cours permettra également de se familiariser avec les enjeux liés à la formation professionnelle (cadre légal, dispositifs et plans de formation).

## ≡ OBJECTIF DU COURS

Après avoir suivi ce cours, les étudiants seront capables de :

- Identifier les enjeux d'un recrutement et d'une évaluation
- Repérer les freins et leviers naturels aux postures « recruteur » et « évaluateur »
- Identifier les outils recruteur et évaluateur adaptés à un contexte particulier
- Clarifier un process d'évaluation, de sa préparation à l'entretien lui-même
- Anticiper et accueillir les situations délicates avec une posture, des émotions et une communication adaptées
- Comprendre et expliquer un bulletin de paie
- Identifier et savoir utiliser les principaux instruments de rémunération (applications, cadre réglementaire et mode de calcul) : package de rémunération à l'embauche, enquête de rémunération, rémunération variable, épargne salariale, épargne retraite et actionnariat salarié
- Construire un plan de formation

## ≡ LEARNING OBJECTIVES

|                                |                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG1 - Analyse                                                                         |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO2 - Analyser des situations complexes                                               |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 3 - Justifier ses conclusions et émettre des recommandations de façon argumentée |

  

|                                |                                                                        |
|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG5 - Coopération                                                      |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO15 - Faire preuve d'agilité : adaptation, curiosité, proactivité     |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 2 - Agir de manière constructive face aux changements et imprévus |

## ≡ CONCEPTS ENSEIGNÉS

Recrutement et évaluation : postures relationnelles, postures paradoxales, préférences naturelles, biais de jugement et d'écoute, communication assertive, équilibre des relations, relationnel triangulaire et postures toxiques, indicateurs d'auto-évaluation comportementale

Rémunération : Rétribution globale, équité interne, compétitivité externe, classification, évaluation des postes, rémunération variable court terme et long terme, épargne salariale, épargne retraite

Formation : cadre légal, plan de formation, dispositifs de formation, enjeux individuels et collectifs

## ≡ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels et méthodologiques, Ice breakers, mises en situation, débats, retours d'expérience, vidéos, analyse d'articles, présentations, études de cas, analyse de « best practices »

## ≡ TRAVAIL ATTENDU ET ÉVALUATION

La participation active des étudiants aux mises en situation et jeux de rôle sur l'évaluation et le recrutement seront valorisées (15% de la note finale), ainsi que leur participation aux activités proposées lors de l'intervention sur la formation professionnelle (15% de la note finale). Les étudiants seront également amenés à collaborer sur une étude de cas collective traitant des enjeux de rémunération (20% de la note finale). La participation au sous-module rémunération sera également prise en compte sous la forme d'un bonus/malus.

Enfin, l'acquisition des concepts et connaissances proposés au des composantes recrutement/évaluation et rémunération sera évaluée lors d'un examen final (50% de la note finale)

## ≡ BIBLIOGRAPHIE

Cavaliero (2014). Compensation and benefits: Rémunérations et avantages sociaux : outils et perspectives des RH, Gereso Editions

## ≡ MÉTHODE D'ÉVALUATION

**50 % :** Examen Final

**50 % :** Contrôle continu

## ≡ SÉANCES

**1**

### **Recrutement - Armelle Le Pennec - Panagos**

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Enjeux et risques du recrutement
- Postures recruteur
- Outils du recruteur

Les participants participeront également à des débats en groupe et des travaux de mise en situation.

**2**

### **Evaluation - Armelle Le Pennec - Panagos**

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Posture évaluateur
- Outils de l'évaluateur
- Prospective
- Techniques de communication
- Equilibrage de la relation

Les étudiants participeront également à des débats travaux de mise en situation sur la base de scénarii d'entretiens à forts enjeux.

**3****Rémunération - Claire Heinrich**COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

---

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Initiation à la paie
  - Détermination d'un package de rémunération : évaluation et classification des postes, utilisation des enquêtes de rémunération
- 

**4****Rémunération - Claire Heinrich**COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

---

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Epargne salariale (intéressement, participation, PEE)
  - Epargne retraite (calcul de rente, PERCO)
  - Mise en place un dispositif d'actionnariat salarié
- 

**5****Formation - Laurent Alix**COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

---

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Plan de formation (perspective, prospective, devoirs de l'entreprise et enjeux)
  - Stratégie de formation (besoins, plan de formation)
  - Acteurs, financement, facteurs clés de succès
-

**Nombre de crédits :** 4

**Langue d'enseignement :** Anglais

**Responsable du cours :** SFERRAZZO Roberta

**Enseignants :** ALIX Laurent , BOUILLET Gaëlle , CASTRO Jean-Luc , ESTRAMPES Jean claude , SFERRAZZO Roberta

## ≡ DESCRIPTION DU COURS

A mesure que les entreprises étendent leurs activités à l'international, un certain nombre de défis se présentent aux responsables RH : comment décliner une politique RH cohérente à l'international ? Quelle politique de mobilité mettre en place ? Comment gérer les carrières internationales ? Comment prendre en compte les enjeux du management interculturel ? Quels sont les enjeux éthiques spécifiques à ce contexte ?

Ce module a pour objet de répondre à ces interrogations. Il insiste particulièrement sur le lien entre stratégie d'entreprise à l'international et GRH et politique de mobilité. Ce module s'attachera ensuite à présenter de manière très concrète aux étudiant(e)s les méthodes et outils actuels à disposition des équipes RH Internationales pour optimiser la gestion opérationnelle des Mobilités Internationales. L'analyse de situations réelles leur permettra de faire face aux enjeux financiers, managériaux et sociaux qui s'y rapportent.

## ≡ OBJECTIF DU COURS

Après avoir suivi ce cours, les étudiants seront capables de:

- Décliner une politique RH au niveau international
- Identifier les différentes formes de mobilité à l'international
- Identifier les bonnes pratiques en matière de formation, intégration et accompagnement managérial des mobilités internationales
- Définir les enjeux du management interculturel, d'un point de vue RH comme opérationnel
- Identifier et utiliser les principaux outils de gestion des talents

## ≡ LEARNING OBJECTIVES

|                                |                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG1 - Analyse                                                                         |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO2 - Analyser des situations complexes                                               |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 3 - Justifier ses conclusions et émettre des recommandations de façon argumentée |

|                                |                                                                                                                                |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG2 - Action                                                                                                                   |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO5 - Evaluer, prévenir et gérer les risques à court, moyen et long terme                                                      |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 2 - Déterminer le degré de probabilité et la temporalité des risques potentiels, élaborer différents scénarios de risques |

## ≡ CONCEPTS ENSEIGNÉS

Stratégie RH internationale; Mobilités; Optimisation fiscale et sociale; Modèle EPG; Courbe d'Adaptation/Cycle de Vie de l'Expatriation; Monochronie/Polychronie/Proxémie Culturelle; Gestion des Talents Inclusive; Business Ethics

## ≡ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports conceptuels et méthodologiques
- Présentations
- Cas Pratiques et exercices
- Vidéos
- Jeux de rôle
- Discussions

## ≡ TRAVAIL ATTENDU ET ÉVALUATION

Les étudiants travailleront en groupe sur deux cas pratiques ayant pour objet de les confronter à une situation RH concrète à l'international (20% de la note finale).

La participation active des étudiants aux séances liées à la valorisation de l'éthique de gestion sera également valorisée (10% de la note finale pour chacune de ces séances).

Enfin, un examen final permettra aux étudiants de valider l'acquisition des différents concepts présentés dans la partie du cours dédiée à l'optimisation du management des mobilités internationales (70% de la note finale).

## ≡ BIBLIOGRAPHIE

*Human Resource Management* (16th Edition), Gary Dessler, Pearson Editions

## ≡ MÉTHODE D'ÉVALUATION

**30 % :** Contrôle continu

**70 % :** Examen Final

## ≡ SÉANCES

### 1 Politique de GRH internationale - Jean-Claude Estrampes

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Déclinaison d'une politique RH mondiale
- Différents types de mobilité internationale
- Optimisation sociale et fiscale

### 2 Optimiser le Management des Mobilités Internationales (1/4) - Laurent Alix

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 04h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Introduction du sujet, afin notamment de souligner ses différentes implications en terme managérial.
- Visionnage et analyse d'extraits de films
- Management interculturel

### 3 Optimiser le Management des Mobilités Internationales (2/4) - Laurent Alix

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 02h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Outils/de méthodes de management de la mobilité.

Les étudiants réaliseront ensuite un travail collectif sur des supports utilisés en entreprise

### 4 Optimiser le management des Mobilités internationales (3/4) - Laurent Alix

SIMULATION / JEUX DE RÔLES : 02h00

Lors de cette séance, les étudiants travailleront en binôme sur des simulations d'entretien en lien avec des problématiques de mobilité et/ou de management interculturel: préparation, mise en situation puis débrief en classe complète. L'ensemble du contenu traité en séances 1, 2 et 3 doit être mise à profit !

### 5 Optimiser le management des Mobilités internationales (4/4) - Laurent Alix

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 02h00

Cette séance sera consacrée à l'évaluation puis à la correction/débrief du cas pratique. Cela sera suivi d'une conclusion globale du module.

### 6 Business Ethics - Jean-Luc Castro

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

During this lecture, the fundamental concepts of business ethics will be treated, both from a theoretical and practical perspective.

**7**

**Managing HR projects at international level - Gaëlle BOUILLET**

COURS MAGISTRAL : 04h00

---

**8**

**HRM & Corporate Social Responsibility - Roberta Sferrazzo**

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 04h00

---



**Nombre de crédits :** 4

**Langue d'enseignement :** Français

**Responsable du cours :** SFERRAZZO Roberta

**Enseignants :** DELANGE Lucie , GUNTZ Caroline , MARY CANTIN Anne-laure

## ≡ DESCRIPTION DU COURS

Ce cours a pour objet de sensibiliser les étudiants de la majeure MCRH aux principales notions du droit du travail directement en lien avec la gestion des ressources humaines. Il traitera plus spécifiquement de la hiérarchie des normes en matière de droit du travail, des obligations liées à l'exécution du contrat de travail, des obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité, des conditions de rupture d'un contrat de travail et des enjeux liés aux contentieux prud'homaux. Ce cours mobilise de nombreuses mises en situations et exercices issus de cas réels pour coller au plus près de la réalité des enjeux légaux auxquels sont confrontés les responsables RH.

## ≡ OBJECTIF DU COURS

Après avoir suivi ce cours, les étudiants seront capables de :

- Connaître les normes du droit du travail
- Veiller à la bonne exécution d'un contrat de travail
- Identifier les obligations légales des différentes parties prenantes (employeur et employé)
- Mener une procédure de licenciement

## ≡ LEARNING OBJECTIVES

|                                |                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG1 - Analyse                                                                         |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO2 - Analyser des situations complexes                                               |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 3 - Justifier ses conclusions et émettre des recommandations de façon argumentée |

|                                |                                                                                  |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG2 - Action                                                                     |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO5 - Evaluer, prévenir et gérer les risques à court, moyen et long terme        |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 1 - Repérer et spécifier l'ensemble des risques caractérisant une situation |

## ≡ CONCEPTS ENSEIGNÉS

Normes du droit du travail ; santé au travail ; vie, exécution et rupture du contrat de travail

## ≡ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Cours magistral, cas pratiques, travail et présentation de groupe, lectures et analyse de documents, discussions de groupe, mises en situation

## ≡ TRAVAIL ATTENDU ET ÉVALUATION

- Préparation puis présentation en groupe d'une analyse d'une situation réelle afin d'évaluer la capacité des étudiants à analyser des situations complexes, justifier leurs conclusions et émettre des recommandations de façon argumentée (40% de la note finale, évaluation collective associée à une part individuelle pour prendre en compte la proactivité et participation des étudiants aux échanges)
- Examen final portant sur un cas pratique visant à évaluer la capacité des étudiants à prévenir et gérer des risques à court moyen et long terme, et à évaluer différents scénarios de risque (60% de la note finale).

## ≡ BIBLIOGRAPHIE

Supports de cours mis à disposition sur Blackboard.

## ≡ MÉTHODE D'ÉVALUATION

60 % : Examen Final

40 % : Cas pratique et participation

## ≡ SÉANCES

1

### Introduction

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 08h00

Les thèmes abordés lors de cette séance sont les suivants :

- Hiérarchie des normes
- Sources du droit du travail
- Clauses minimales et générales du contrat de travail

2

### Contrat de Travail

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Les thèmes abordés lors de cette séance sont les suivants :

- L'exécution du contrat de travail
- La modification du contrat et des conditions de travail
- Le pouvoir disciplinaire

3

### Santé et Sécurité

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Les thèmes abordés lors de cette séance sont les suivants :

- Obligations en matière de santé et sécurité des salariés (évaluation des risques, prévention, risques psychosociaux, accidents de travail)

4

### Rupture du Contrat de Travail

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Les thèmes abordés lors de cette séance sont les suivants :

- La rupture du contrat de travail (par l'employeur ou par le salarié, la rupture conventionnelle)

5

### Contentieux et Travaux de Groupe

RESTITUTION DES TRAVAUX DE GROUPE : 04h00

La première partie de cette séance sera consacrée au contentieux prud'homal

La seconde partie sera consacrée à un travail en groupe sur une mise en situation concrète, donnant lieu à une restitution évaluée.

**Nombre de crédits :** 4

**Langue d'enseignement :** Français

**Responsable du cours :** SFERRAZZO Roberta

**Enseignants :** GELINEAU Florian , MARY CANTIN Anne-laure , THIBAUT Bernard

## ≡ DESCRIPTION DU COURS

Un dialogue social riche est l'une des composantes clés de la responsabilité sociale des entreprises et joue un rôle primordial dans l'accompagnement des changements organisationnels. Dans ce cadre, il est important pour de futurs responsables RH de connaître à la fois le cadre juridique de ce dialogue social, ainsi que l'histoire des différents acteurs partenaires du dialogue social, leur positionnement et leurs prérogatives.

Ce cours permet aux étudiants de confronter les perspectives d'intervenants spécialistes de cette question (DRH, avocats, représentants syndicaux), lesquels apportent, par leur expertise et leur expérience, des clefs de compréhension complémentaires des relations sociales en entreprise.

## ≡ OBJECTIF DU COURS

Après avoir suivi ce cours, les étudiants seront capables de :

- Identifier les enjeux, pour l'entreprise, de la représentation du personnel
- Identifier les différents acteurs du dialogue social, leur histoire, leur rôle et leur positionnement
- Participer, en tant que RRH, à la construction du dialogue social dans l'entreprise
- Définir une stratégie de dialogue social
- Analyser le contexte social et économique dans lequel l'entreprise est située et choisir les meilleures stratégies de responsabilité sociale d'entreprise à activer

## ≡ LEARNING OBJECTIVES

|                                |                                               |
|--------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG1 - Analyse                                 |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO1 - Développer un esprit critique           |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 2 - Formuler un avis propre et argumenté |

|                                |                                                                      |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG4 - RSO                                                            |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO10 - Identifier et comprendre les enjeux des parties prenantes     |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 2 - Catégoriser ses parties prenantes et expliquer leurs enjeux |

## ≡ CONCEPTS ENSEIGNÉS

Organisations syndicales, instances représentatives du personnel (prérogatives, modes de fonctionnement, périmètre d'action), protection des représentants du personnel, jeux d'acteurs, gestion de crise, responsabilité sociale d'entreprise

## ≡ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports conceptuels et méthodologiques, discussions de groupe, cas pratiques

## ≡ TRAVAIL ATTENDU ET ÉVALUATION

Les étudiants travailleront, en groupe, sur des cas pratiques construits sur des situations réelles. Ces cas constitueront également une préparation à l'examen (30% de la note finale).

Les intervenants prendront également en compte la participation individuelle des étudiants en séance afin de pondérer la note.

Enfin, l'examen final permettra de tester l'acquisition des différents concepts présentés dans le module (70% de la note finale).

## ≡ BIBLIOGRAPHIE

Supports de cours mis à disposition via Blackboard.

## ≡ MÉTHODE D'ÉVALUATION

**70 % :** Examen Final

**30 % :** Contrôle continu

## ≡ SÉANCES

**1**

### **Perspective Juridique - Anne-Laure Mary-Cantin**

COURS, ETUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

---

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Les acteurs du dialogue social
- Mise en place des instances représentatives du personnel
- Moyens alloués
- Missions

Ensuite, les étudiants travailleront en groupe sur un cas pratique leur permettant de réfléchir à la mise en œuvre de ces règles.

---

**2**

### **Cas Pratique - Florian GELINEAU**

BRIEFING : 10h00

---

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés:

- Introduction à la négociation avec les élus
  - La première négociation
  - La préparation (MESORE, point de retrait, etc)
  - Intérêt des parties
  - Création de valeur
  - Mise en situation via deux négociations
- 

**3**

### **Analyse des tracts d'un syndicat - Florian Gelineau**

COURS ET ÉTUDES DE CAS : 08h00

---

**4**

### **Perspective du représentant syndical - Bernard Thibault**

BRIEFING : 06h00

---

Lors de cette séance, Bernard Thibault partagera son expérience en tant que secrétaire général de la CGT.

---

**Nombre de crédits :** 4

**Langue d'enseignement :** Français

**Responsable du cours :** SFERRAZZO Roberta

**Enseignants :** DURIEZ Fanny , NASCHBERGER CHRISTINE

## ≡ DESCRIPTION DU COURS

Les professionnels des RH, que ce soient ceux qui sont en situation de conseil ou en entreprise, doivent pouvoir être en capacité d'analyser des problématiques RH de plus en plus complexes. Il est aujourd'hui demandé à ces professionnels d'apporter des préconisations pratiques et adaptées aux situations étudiées, en étant capables de les intégrer dans un environnement globalisé. Ce cours a pour objectif d'apporter aux étudiants les clefs de compréhension des méthodes de l'audit et du conseil, puis de les mettre en situation de « conduite d'une mission RH » auprès de dirigeants d'entreprises confrontées à une problématique RH concrète (marque employeur, diversité, GPEC, gestion des talents, etc.), donnant lieu à une restitution avec préconisations RH.

## ≡ OBJECTIF DU COURS

Après avoir suivi ce cours, les étudiants seront capables de :

- Analyser des besoins RH
- Elaborer une démarche d'audit/conseil en RH
- Déployer cette démarche auprès d'entreprises
- Adopter une posture de conseil
- Evaluer une démarche d'audit/conseil RH

## ≡ LEARNING OBJECTIVES

|                                |                                                                                                       |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG2 - Action                                                                                          |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO4 - Etre force de proposition, prendre des initiatives                                              |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 3 - Porter et argumenter de nouvelles propositions dans un contexte où elles ne sont pas prévues |

  

|                                |                                                                                                                     |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG5 - Coopération                                                                                                   |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO13 - Communiquer et interagir                                                                                     |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 2 - Développer des capacités de communication orale et écrite, adapter son comportement et langage au contexte |

## ≡ CONCEPTS ENSEIGNÉS

Diagnostic RH, analyse des besoins, posture de conseil, méthodologie de projet, déploiement d'un audit RH

## ≡ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apport conceptuels et méthodologiques, Mises en situation réelles d'audit RH en lien avec des entreprises, Coaching, Présentations

## ≡ TRAVAIL ATTENDU ET ÉVALUATION

Les étudiants devront conduire, de façon autonome, un projet d'audit RH, lequel donnera lieu à un rapport et une soutenance intermédiaire (30% de la note finale), ainsi qu'à un rapport final (20% de la note finale) et une soutenance finale (40% de la note finale).

L'appréciation des entreprises partenaires sera également prise en compte (10% de la note finale).

## ≡ BIBLIOGRAPHIE

Délivré, F. (2013) Le métier de coach, Edition Eyrolles

Lenhardt (2010) Les responsables porteurs de sens, culture et pratique du coaching et du teambuilding, Edition Eyrolles

Thietart, R-A (2014). *Méthodes de recherche en management*. 4ième edition. Dunod.

### Optionnel :

Igalens, J. et Roussel, P. (1999). *Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines*. Economica.

## ≡ MÉTHODE D'ÉVALUATION

**30 % :** Soutenance intermédiaire Projet Audit RH

**40 % :** Soutenance finale Projet Audit RH

**20 % :** Rapport final Projet Audit RH

**10 % :** Retour des entreprises Projet Audit RH

## ≡ SÉANCES

**1**

### Lancement des projets

BRIEFING : 04h00

Lors de cette séance, les entreprises partenaires présenteront leurs projets et les étudiants pourront initier un premier contact.

**2**

### Méthodologie de projet (1/2) - Fanny DURIEZ

BRIEFING : 02h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Analyse des besoins
- Diagnostic RH
- Déploiement d'un projet d'audit/conseil RH
- Evaluation
- Objectifs, outils et posture

**3**

### Méthodologie de projet (2/2) - Fanny DURIEZ

EXERCICE : 02h00

Lors de cette séance, les enseignements de la première séance de méthodologie seront appliqués au contexte spécifique des projets sur lesquels les étudiants seront amenés à travailler.

**4**

### Séance de coaching méthodologique – Fanny DURIEZ

POINT RENCONTRE : 02h00

Lors de cette séance, les étudiants échangeront sur les problématiques méthodologiques concrètes rencontrées sur leurs projets.

**5**

### Séance de coaching recherche – Christine Naschberger

BRIEFING : 04h00

Lors de cette séance, les étudiants échangeront sur les problématiques liées à la recherche d'informations rencontrées sur leurs projets.

**6**

### Soutenances de mi-parcours

PRÉSENTATION ORALE : 04h00

Lors de cette séance, les étudiants présenteront l'avancée de leurs travaux.

**7**

### **Débrief des soutenances de mi-parcours**

POINT RENCONTRE : 04h00

---

Lors de cette séance, les étudiants travailleront sur les retours issus de leur présentation de mi-parcours

---

**8**

### **Séance de coaching méthodologique – Fanny DURIEZ**

POINT RENCONTRE : 04h00

---

Lors de cette séance, les étudiants échangeront sur les problématiques méthodologiques concrètes rencontrées sur leurs projets.

---

**9**

### **Soutenances finales**

RESTITUTION DES TRAVAUX DE GROUPE : 04h00

---

Lors de cette séance, les étudiants présenteront les résultats finaux de leurs travaux devant leurs enseignants et les représentants des entreprises pour lesquelles ils ont travaillé.

---

**Nombre de crédits :** 4

**Langue d'enseignement :** Français

**Responsable du cours :** SFERRAZZO Roberta

**Enseignants :** HEINRICH Claire , LEGRAND CELINE , NASCHBERGER CHRISTINE

### ≡ DESCRIPTION DU COURS

Longtemps considérées comme une contrainte, l'élaboration et l'implémentation de pratiques socialement responsables, visant notamment la santé et le bien-être des salariés se sont hissées parmi les préoccupations stratégiques des organisations. La première partie de ce cours permet d'examiner les questions relatives au nouveaux défis et enjeux des managers et leaders dans un "VUCA" business environment.

La deuxième partie de ce cours s'intéresse plus particulièrement à certaines évolutions contemporaines de la fonction RH à travers la question des indicateurs RH, de la conduite du changement et de la digitalisation des RH. Dans un contexte marqué par le digital, l'internalisation et les transformations culturelles, les missions RH évoluent de manière constante depuis plusieurs années. La transformation digitale est devenue un enjeu capital, notamment pour le recrutement et la gestion des talents. Ce nouvel environnement du travail impose aux organisations une adaptation des méthodes de travail, d'organisation et de management des équipes autour des outils numériques devenus indispensables. Les futurs cadres RH seront au cœur de cette transformation et devront maîtriser les innovations technologiques qui créent de la valeur pour la fonction RH et pour les collaborateurs : dématérialisation des processus, chatbot, elearning, big data au service du pilotage RH. Dans cette deuxième partie de cours les étudiants vont apprendre les principales stratégies activées au sein de nouvelles formes d'organisation et les outils nécessaires pour la prévention et la gestion des risques au travail.

### ≡ OBJECTIF DU COURS

Après avoir suivi ce cours, les étudiants seront capables de :

- Identifier les enjeux du management de la diversité et de l'inclusion d'un point de vue RH
- Identifier et évaluer les principales approches stratégiques de nouvelles formes d'organisation et de nouveaux défis organisationnels pour les managers et les leaders
- Maîtriser le vocabulaire technique du SIRH
- Participer à un projet de sélection et de mise en place d'un SIRH
- Identifier les bonnes pratiques et écueils de la gestion d'un projet SIRH
- Connaître les principales tendances en matière de RH digital
- Identifier les outils de la prévention et de la gestion des risques au travail

### ≡ LEARNING OBJECTIVES

|                                |                                                                                       |
|--------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG1 - Analyse                                                                         |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO2 - Analyser des situations complexes                                               |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 3 - Justifier ses conclusions et émettre des recommandations de façon argumentée |

|                                |                                                                 |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Learning goals C4B</b>      | LG5 - Coopération                                               |
| <b>Learning objectives C4B</b> | LO14 - Travailler en équipe                                     |
| <b>Outcomes</b>                | Niv. 2 - Contribuer à l'élaboration d'une production collective |

### ≡ CONCEPTS ENSEIGNÉS

Risques Psychosociaux, Diversité, Inclusion, Egalité, Discrimination

SIRH, Transformation digitale, intelligence artificielle, big data, SAAS, RGPD, étude de cadrage, cartographie applicative



## ≡ MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Apports méthodologiques et conceptuels, vidéos, études de cas, discussions, travail de groupe, exercices

## ≡ TRAVAIL ATTENDU ET ÉVALUATION

Les étudiants travailleront en groupe sur plusieurs cas pratiques, liés aux SIRH (20% de la note finale) et à la prévention et la gestion des risques au travail (30% de la note finale)

Enfin, un examen final permettra aux étudiants de vérifier l'acquisition des concepts présentés dans l'intégralité des interventions du cours (50% de la note finale).

## ≡ BIBLIOGRAPHIE

Bender, A.F., Klarsfeld, A. et Naschberger, C. (2018). *Management de la diversité des ressources humaines : études empiriques et cas d'entreprises*. Paris : Vuibert.

Piétrement (2015) Les fiches outils du SIRH. Paris: Editions Eyrolles

## ≡ MÉTHODE D'ÉVALUATION

50 % : Contrôle continu

50 % : Examen Final

## ≡ SÉANCES

### 1 Prévention et gestion des risques au travail - Céline Legrand

COURS ET ÉTUDES DE CAS : 06h00

Les étudiants vont comprendre les outils nécessaires pour la prévention des risques au travail, liés aux conditions de travail. Ils seront donc capables d'évaluer, concevoir et comprendre l'importance de ces outils pour la gestion du risque.

### 2 Diversité au travail - Christine Naschberger

COURS, ÉTUDE DE CAS ET EXERCICES : 06h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés :

- Enjeux et les pratiques en gestion de la diversité en entreprise notamment en matière de handicap, de genre, d'origine ethnique ou culturelle, d'âge, etc.).
- Harcèlement au travail
- Inclusion

### 3 SIRH et digitalisation des RH - Claire Heinrich

COURS : 06h00

Lors de cette séance, les thèmes suivants seront abordés:

- Culture Technique
- Méthodologie de sélection
- Gestion de projet
- Expérience pratique

### 4 E-learning INRS 'Bases essentielles de prévention' - Céline Legrand

BRIEFING : 04h00

### 5 TD RPS avec Brice Fischer (INRS) et Claire Robin (Carsat)

BRIEFING : 04h00

### 6 Focus RPS avec Gwenaél Lair (Carsat)

BRIEFING : 02h00

