

Le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)

Résumé descriptif de la certification **Code RNCP : 28099**

Intitulé

MASTER : MASTER Gestion des ressources humaines

AUTORITÉ RESPONSABLE DE LA CERTIFICATION

Université de Caen Normandie

QUALITÉ DU(ES) SIGNATAIRE(S) DE LA CERTIFICATION

Président de l'université de Caen, Recteur d'académie

Niveau et/ou domaine d'activité

I (Nomenclature de 1967)

7 (Nomenclature Europe)

Convention(s) :

Code(s) NSF :

310 Spécialités plurivalentes des échanges et de la gestion

Formacode(s) :

Résumé du référentiel d'emploi ou éléments de compétence acquis

L'ambition de ce Master est de former des personnes capables de conseiller, d'évaluer, de piloter ou d'intégrer des équipes en charges de la gestion des ressources humaines. En effet, dans tous les secteurs d'activité, les organisations, quelle que soit leur taille, s'intéressent de plus en plus à la performance de leur gestion des ressources humaines, et plus globalement, de leur management. Les organisations doivent être capables de s'adapter rapidement dans un contexte hyper compétitif et doivent donc mobiliser efficacement leurs ressources humaines. Cette gestion nécessite la maîtrise d'outils et méthodes spécifiques d'ordre législatif, managérial ou prospectif. Les cadres opérationnels sont également de plus en plus impliqués dans le management des ressources humaines et ressentent le besoin d'acquérir des compétences spécifiques dans ce domaine. Ce master permet, au travers de ces enseignements, de développer ce savoir-faire.

Activités visées:

- Conception d' une stratégie des ressources humaines performante en cohérence avec la stratégie de l'entreprise
- Promouvoir la dimension gestion des ressources humaines dans les décisions stratégiques de l'entreprise

Le Master Management de l'innovation vise à former des professionnels de la GRH capables de :

- Anticiper les besoins en effectifs de l'entreprise
- Mettre en œuvre une politique de rémunération performante
- Suivre le déroulement de la mise en œuvre des politiques RH
- Jouer un rôle effectif de fonction centrale pour les services clients internes
- Intégrer les évolutions juridiques et réglementaires au niveau de la GRH
- Mettre en cohérence les diverses pratiques de GRH, développer une véritable approche compétences : recrutement, ingénierie des besoins de formation, optimisation du plan de formation, gestion des carrières
- Faciliter l'appropriation du management des ressources humaines par les managers de proximité
- Superviser, conduire, contrôler la gestion administrative du personnel (effectifs, mouvements de personnel, temps de travail, dossiers individuels, rémunérations et charges sociales)
- Optimiser la flexibilité tout en prenant en considération les attentes du personnel
- Conseiller la direction dans le cadre de certains conflits de travail ; la représenter devant les instances concernées
- Conseiller ou assister les responsables hiérarchiques des services dans leurs relations avec les différentes instances représentatives du personnel
- Assurer les relations avec les organismes sociaux et administratifs
- Identifier des critères appropriés permettant de mesurer et mettre en évidence la valeur ajoutée apportée par la fonction
- Mettre en place et développer une démarche d'amélioration continue des pratiques de GRH
- Accompagner et faciliter les innovations sociales de toute nature ; conduire le changement

Secteurs d'activité ou types d'emplois accessibles par le détenteur de ce diplôme, ce titre ou ce certificat

Tous secteurs d'activités : Entreprises, cabinets conseils, etc.

La finalité du Master Gestion des ressources humaines, est de former des cadres généralistes de la fonction GRH. Parmi les débouchés possibles, selon l'expérience professionnelle du diplômé, la taille de l'entreprise, le secteur d'activité :

- Directeur, ou Directeur adjoint, des Ressources Humaines
- Responsable ressources humaines (RRH)
- Responsable de la formation
- Responsable du recrutement
- Directeur « comp & ben » et Responsable de la paie
- Responsable de la communication interne
- Gestionnaire des emplois et des carrières
- Chargé d'études du climat social
- Conseil en Gestion des Ressources Humaines
- Conseil en organisation
- Auditeur du climat social
- Formateur en Gestion des Ressources Humaines

D'une manière plus générale, toutes les fonctions de la GRH s'exerçant à titre libéral, ou en dans un cabinet de prestations de services.

Codes des fiches ROME les plus proches :

M1503 : Management des ressources humaines

M1502 : Développement des ressources humaines

K2111 : Formation professionnelle

K2101 : Conseil en formation

Modalités d'accès à cette certification

Descriptif des composantes de la certification :

Le Master est organisé en quatre semestres sur deux années.

Le Master 1 est ouvert aux personnes titulaires d'une Licence (180 ECTS) dans le domaine de la gestion et du management : IAE, AES, Sciences-économiques, droit, psychologie du travail, sociologie du travail, etc.

Le Master 2 est ouvert aux personnes titulaires d'une première année de Master (240 ECTS) dans le domaine de la gestion et du management : IAE, AES, Sciences-économiques, ...

Master 1

1) Pour la FI/FA :

SEMESTRE 1 : UE1. Semaine d'intégration - 4 ECTS / UE2. Enseignements d'intégration -10 ECTS / UE 3. Statistiques appliquées et méthodologie - 8 ECTS / UE 4. Développement personnel et professionnel - 8 ECTS

SEMESTRE 2 : UE5. Enseignements communs - 10 ECTS / UE6. Enseignements semi-transversaux 10 ECTS / UE7. Enseignement de spécialité 10 ECTS

2) Pour la FC/FOAD :

SEMESTRE 1 : UE1. Enseignements d'intégration -6 ECTS / UE 2. Gestion des ressources humaines et du changement - 9 ECTS / UE 3. Méthode et outils du diagnostic 1 - 7 ECTS / UE 4. Développement personnel - 8 ECTS

SEMESTRE 2 : UE5. Méthodes et outils du diagnostic 2 - 4 ECTS / UE6. Approche internationale -5 ECTS / UE7. Contrôle de gestion et management de la production - 5 ECTS/ UE8. Méthodologie et conduite de projets - 8 ECTS / Stage si demandeur d'emploi ou mission professionnelle - 6ECTS / Pilotage opérationnel - 2 ECTS

Master 2

SEMESTRE 3 :

UE1 : Construire un Management Stratégique RH / ECTS 3

UE 2 : Mettre en œuvre des politiques et pratiques de développement RH / ECTS 6

UE 3 : Piloter des projets RH : outils et méthodes / ECTS 6

UE 4 : Développer une marque employeur et gérer le recrutement / ECTS 3

UE5 : Gérer le dialogue social / ECTS 3

SEMESTRE 4 :

UE 6 : Développer une culture managériale bienveillante / ECTS 6

UE 7 : Construire et piloter les politiques et outils comptables et financiers / ECTS 3

UE 8 : Maîtriser le droit individuel du travail / ECTS 6

UE 9 : Piloter des projets RH : audit et conseil / ECTS 9

UE 10 : Mettre en œuvre des politiques et pratiques RH Innovantes / ECTS 6

Bloc de compétence :

INTITULÉ	DESSCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°1 de la fiche n° 28099 - Développer une approche de marketing de base</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre ce qu'est le positionnement et son rôle dans la démarche marketing - Rédiger un positionnement clair et distinctif - Faire le lien entre le positionnement et les actions qui vont permettre de le crédibiliser auprès de la cible visée dans le cadre du marketing-mix - Construire une stratégie afin de mettre en place une relation durable avec les clients ; - Définir le marketing relationnel, le marketing one to one et la personnalisation de masse ; - Appréhender les notions de coût d'acquisition et de coût de fidélisation ; - Comprendre l'importance des techniques de data-mining dans le marketing relationnel. - Comprendre les enjeux ainsi que les risques afférant à l'utilisation d'outils tels que les forums en ligne, l'e-mailing, les réseaux sociaux en ligne et les plate-formes de partage d'informations ou de création de produits en marketing. - Identifier les variables du mix relatif au commerce de détail ; - Pouvoir être force de proposition concernant les spécificités de ce secteur en agissant sur différentes variables (merchandising, assortiment, service, prix, communication...) tout en étant attentif à leur cohérence. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les techniques de positionnement marketing - Le comportement du consommateur - Le marketing transactionnel et relationnel - Le e-marketing - Le retail marketing <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principales notions en marketing - un dossier en groupe permettant à l'apprenant d'analyser une situation marchande, de proposer une démarche marketing adaptée et de déployer les outils associés : travail de groupe à distance

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°2 de la fiche n° 28099 - Analyser les enjeux d'un management stratégique</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Décrypter les décisions stratégiques et de changement dans les organisations en particulier les entreprises ; - Comprendre les finalités d'une démarche stratégique ; - Repérer certaines pratiques stratégiques dans son entreprise. - Comprendre ce qu'est la gouvernance d'entreprise ; - Appréhender l'influence des différentes parties prenantes sur la gouvernance de l'organisation ; - Présenter les différents mécanismes de gouvernance ; - Juger des pratiques de RSE des organisations ; - Appréhender l'influence de la structure de gouvernance sur la gestion du portefeuille d'activités de la firme. - Présenter les différentes voies de croissance (extension de marché, diversification, consolidation...) - Comprendre ce que sont les stratégies de croissance interne, externe et contractuelle ; - Décrypter les stratégies de croissance des entreprises (motivation, intérêts, limites de la modalité retenue) - Analyser son environnement concurrentiel ; - Construire la carte stratégique de son secteur d'activité ; - Choisir un comportement concurrentiel ; - Analyser a posteriori une stratégie menée et de comprendre sa réussite ou son échec. - Identifier les ressources stratégiques d'une organisation - Évaluer la valeur créée par une prestation. - Détailler le modèle d'affaires d'une organisation. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La définition et délimitation de la stratégie ? - La gouvernance et le management du portefeuille d'activités - Les modalités de la croissance - Le positionnement concurrentiel - L'analyse des ressources <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principales notions en management stratégique - un devoir sur table permettant à l'apprenant de définir et justifier une stratégie adaptée à une situation d'entreprise

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°3 de la fiche n° 28099 - Développer une culture en théorie économique de l'entreprise</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caractériser la boîte noire. - Caractériser le cadre de son fonctionnement. - Présenter ses limites. - Présenter les caractéristiques de toutes les approches qui remettent en cause la boîte noire - Montrer en quoi chaque ouverture de la boîte noire donne une image de l'entreprise plus proche de la réalité. - Présenter les arguments qui justifient que la firme soit analysée en termes d'organisation et d'institution. - Caractériser la notion de coût de transaction. - Montrer en quoi la firme peut être analysée comme structure de gouvernance. - Présenter les limites de cette approche. - Caractériser les approches de l'entreprise à travers le renouveau néoclassique (théorie de l'agence et des droits de propriété). - Mettre en évidence les intérêts et limites de chacune de ces approches. - Caractériser la notion de compétence. - Distinguer l'approche par les compétences des approches contractuelles. - Expliquer l'approche évolutionniste. - Montrer comment se forment et évoluent les compétences. - Présenter les limites de l'approche des évolutionnistes. - Caractériser la firme comme organisation hiérarchique. - Présenter les fondements, l'intérêt et les limites de la relation d'autorité. - Expliquer en quoi la firme est un lieu de coopération. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La boîte noire et ses remises en cause - Les approches contractuelles - Les approches de la firme par les compétences, la hiérarchie et la coopération <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principales notions en théorie économique de l'entreprise - un devoir sur table permettant à l'apprenant de démontrer sa culture en théorie des organisations et sa maîtrise des principales théories.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°4 de la fiche n° 28099 - Déployer une stratégie d'innovation</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les différents types d'innovation. - Connaître les différentes difficultés que peut rencontrer l'entreprise en matière d'innovation. - Resituer une stratégie d'innovation par rapport à des catégories génériques. - Évaluer les avantages, inconvénients et conditions de réussite d'une stratégie d'innovation. - Évaluer les propriétés principales d'une situation de compétition technologique. - Envisager les manœuvres stratégiques propices en situation de compétition technologique. - Connaître les moyens légaux de protection : marque, copyright, enveloppe Soleau et Brevet. - Identifier les situations propices à l'utilisation de tel ou tel moyen de protection. - Cerner les avantages et inconvénients du brevet et son alternative, le secret. - Cerner les spécificités, avantages et inconvénients du modèle de la R&D interne. - Maîtriser les principales étapes de la mise en place de dispositifs d'intrapreneuriat. - Envisager les spécificités des modèles d'innovation ouverte. - Cerner le fonctionnement des réseaux territoriaux d'innovation. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La définition et délimitation de l'innovation - Les stratégies d'innovation - La protection de l'innovation - L'organisation de l'innovation <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principales en gestion de l'innovation - un devoir sur table permettant à l'apprenant d'analyser une stratégie d'innovation et de faire des propositions d'amélioration de cette stratégie et de son déploiement

INTITULÉ**DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION**

Bloc de compétence n°5 de la fiche n° 28099 - Gérer les relations juridiques du travail

Les activités et compétences visées :

- Savoir lire un contrat de travail ;
- Comprendre l'intérêt de rédiger un contrat de travail ;
- Comprendre la distinction entre les clauses informatives et les clauses ayant valeur contractuelle ;
- Appréhender la diversité des contrats de travail, leurs intérêts respectifs et leurs conditions de validité ;
- Comprendre la notion de période d'essai.
- Comprendre et maîtriser la différence entre modification du contrat et changement des conditions de travail ;
- Déterminer les règles applicables en cas de sanction disciplinaire ainsi que savoir les mettre en œuvre ;
- Comprendre les enjeux juridiques de la réduction et de l'aménagement de la durée du temps de travail.
- Comprendre les règles essentielles des différents licenciements ;
- Appréhender les différents modes de rupture à l'initiative du salarié et leurs enjeux ;
- Comprendre la spécificité de la rupture du contrat à durée déterminée ;
- Savoir rédiger une lettre de licenciement.
- Différencier les diverses institutions représentatives du personnel ;
- Comprendre les enjeux de leur existence et du respect par l'employeur de leur statut ;
- Comprendre l'importance des sources professionnelles du droit du travail ;
- Savoir ce qu'est la notion juridique de grève ;
- Savoir quels sont les moyens de riposte de l'employeur en cas de grève.

Les principaux enseignements :

- La présentation générale du droit du travail
- La formation du contrat de travail
- L'exécution du contrat de travail
- La rupture du contrat de travail
- La dimension collective de la relation de travail

Evaluation :

- un quizz de contrôle des principales en droit du travail
- un devoir sur table permettant à l'apprenant d'analyser juridiquement une situation de travail et de faire des propositions soit à l'employeur, soit au salarié.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°6 de la fiche n° 28099 - Gérer les basiques de la gestion des ressources humaines</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre ce que recouvre la GRH - Comprendre les principales pratiques RH et leurs enjeux au regard des évolutions juridiques récentes - Avoir une vision des pratiques de coaching <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'historique et l'évolution de la GRH - Les implications de la GRH pour le manager - Les principes de la loi El Khomri - La présentation et l'évolution du syndicalisme - Les pratiques du coaching et de l'accompagnement <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principales en gestion des ressources humaines - un devoir sur table permettant à l'apprenant d'analyser les pratiques de GRH d'une entreprise et de proposer un plan d'amélioration.
<p>Bloc de compétence n°7 de la fiche n° 28099 - Utiliser les outils mathématiques et statistique Au service de la performance de l'entreprise</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les outils statistiques et mathématiques de base. - Savoir présenter sous forme de tableaux synthétiques un recueil de données. - Être capable de calculer et d'interpréter des taux de croissance en évitant, notamment, les erreurs de raisonnement les plus classiques. - Maîtriser les paramètres statistiques de base. - Savoir calculer et interpréter les principaux paramètres de tendance centrale et les principaux paramètres de dispersion. - Maîtriser les graphiques de base en statistique et savoir les interpréter. - Savoir ajuster une distribution statistique observée à une loi de probabilité connue - la loi normale - et calculer des probabilités à partir de cette loi. - Être capable de présenter sous forme de tableaux à double entrée des séries à deux caractères et de calculer les principaux paramètres de tendance centrale et de dispersion. - Savoir déterminer la droite d'ajustement entre deux caractères et faire des prévisions. - Maîtriser les différentes étapes du test d'indépendance du Chi-deux. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le langage statistique et notions mathématiques - Les paramètres permettant de résumer une série - Les représentations graphiques et probabilités - Les études des séries statistiques à deux caractères <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des outils mathématiques et statistiques - un devoir sur table permettant à l'apprenant d'utiliser les principaux outils mathématiques et de faire des statistiques de base.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°8 de la fiche n° 28099 - Développer une approche critique et constructive des organisations</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Reconnaître les modes de fonctionnement des organisations en fonction des secteurs d'activité et des technologies mises en œuvre. - Faire une synthèse des apports de chaque courant de pensée et de les décliner en termes pratiques d'organisation. - Formaliser par un organigramme la structure de son organisation. - Proposer des évolutions structurelles efficaces en fonction des changements actuels ou futurs de l'environnement. - Comprendre les impacts humains et organisationnels qu'un changement de structure peut engendrer. - Apporter à l'entreprise de nouveaux moyens de management et de gestion pour rendre l'organisation plus performante et les hommes davantage impliqués dans les résultats. - Comprendre les différents périmètres et acteurs de l'audit /diagnostic organisationnel. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les théories de l'organisation - Les structures organisationnelles - Les évolutions récentes de l'organisation - L'audit - la conduite d'une mission d'audit <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principes organisationnels - un devoir sur table permettant à l'apprenant de conduire une analyse critique et objective d'une organisation, d'analyser un dysfonctionnement humain ou organisationnel et de formuler des préconisations concrètes pour l'entreprise ou le service concerné.
<p>Bloc de compétence n°9 de la fiche n° 28099 - Pratiquer l'anglais des affaires</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <p>At the end of this module, the participants will be able to :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Summarize a text in English. - Translate an English text into French. - Write an opinion text on a Business English topic. <p>Les principaux enseignements :</p> <p>Intercultural management Corporate culture</p> <p>Evaluation :</p> <p>Exercice écrit permettant de contrôler la maîtrise du vocabulaire de base en anglais des affaires Exercice de mise en situation orale permettant d'apprécier l'aisance orale dans une négociation d'affaires</p>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°10 de la fiche n° 28099 - Pratiquer l'Informatique de gestion (Intro, Excel, Access)</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les fonctions avancées d'Excel, de mise en forme, de calculs et de graphiques. - Gérer vos classeurs Excel. - Mettre en œuvre l'ensemble des fonctions de bases de données Excel. - Choisir les bonnes fonctions pour parvenir à répondre aux questions posées, et expliquer les résultats. - Connaître la terminologie des bases de données. - Saisir vos données dans des tables. - Mettre en œuvre l'ensemble des fonctions de bases de d'Access pour effectuer des recherches, des tris, des impressions. - Gérer les requêtes simples pour parvenir à répondre aux questions posées, et expliquer les résultats. <p>Les principaux enseignements :</p> <p>Excel Access (pour aller plus loin)</p> <p>Evaluation :</p> <p>QCM permettant de contrôler les connaissances de base Exercice pratique de gestion de données sur des tableurs.</p>

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°11 de la fiche n° 28099 - Développer un management durable</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acquérir une vision claire du concept de développement durable, comprendre les enjeux et opportunités des entreprises et des collectivités qui découlent ce concept. - S'initier au vocabulaire lié au développement durable. - Sensibiliser les futurs acteurs économiques au concept de développement durable. - Comprendre pourquoi les organisations publiques ou privées mettent en place une stratégie de développement durable. - Comprendre pourquoi et comment les organisations sont devenues très sensibles au sujet. - Sensibiliser les étudiants aux risques auxquels peuvent être confrontées les organisations. - Sensibiliser les étudiants aux coûts associés à ces thématiques pour l'État et les entreprises privées. - Comprendre une démarche opérationnelle de mise en œuvre d'une stratégie développement durable : Définir ses enjeux, Connaître ses parties prenantes, - Adopter une stratégie, Conforter par des outils, Valoriser et communiquer. - Découvrir les différents outils environnementaux, sociaux, sociétaux opérationnels appliqués à un exemple concret. - Avoir une vision opérationnelle de la mise en œuvre d'une démarche développement durable. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La définition et la délimitation du développement durable - Les motivations pour s'engager dans une stratégie intégrant le développement durable - La mise en application du développement durable - Les outils du développement durable <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principes du développement durable - un devoir de synthèse permettant à l'apprenant de démontrer sa capacité à développer une approche de développement durable en réalisant un diagnostic de situation et en formulant des pistes innovantes et durables

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°12 de la fiche n° 28099 - Réaliser un Business plan</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre capable de présenter clairement un projet - Apprendre à synthétiser et aller à l'essentiel d'un projet - Connaître la distinction entre la vision et la mission d'une entreprise - Etre capable d'exprimer la mission et la vision d'une entreprise - Déterminer les caractéristiques d'un secteur d'activité et savoir sur quels points insister dans un plan d'affaires - Etre capable de décrire un produit ou un service en mettant en avant les bénéfiques clients - Etre capable de présenter l'équipe fondatrice en mettant en avant les expertises et la complémentarité de l'équipe - Présenter un organigramme prévisionnel de la société - Evaluer les recrutements nécessaires au déploiement du projet - Evaluer les besoins en matériels et investissements nécessaires au projet - Comprendre ce qu'est un investissement et l'amortissement - Comprendre les éléments qui permettent de faire un choix de statut juridique - Savoir quelles sont les précautions à prendre avant de s'associer - Etre capable de synthétiser les hypothèses de ventes du plan d'affaire - Etre capable de chiffrer les coûts nécessaires au développement du projet : marketing, production, masse salariale, investissements, etc... - Comprendre la différence entre les charges et les investissements de l'entreprise - Calculer la masse salariale de l'entreprise - Déterminer le besoin en fond de roulement de l'entreprise - Connaître les principales sources de financement pour le démarrage d'une entreprise - Etre capable d'établir un plan de financement - Comprendre ce qu'est un compte de résultat et savoir le construire - Etre capable d'établir un plan de trésorerie <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présentation du projet - L'analyse du marché - La stratégie de développement - L'organisation des moyens - Les prévisions financières <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principes du business plan - un devoir de synthèse permettant à l'apprenant de démontrer sa capacité à réaliser un business plan. L'apprenant doit pouvoir expliciter son marché, faire comprendre ses composantes à des personnes non spécialistes de celui-ci. L'apprenant doit montrer la logique de sa démarche et la pertinence de la mise en musique de ses moyens. Tout ce paragraphe, comme les autres, doit être argumenté et démontrer la cohérence de la stratégie, suite à l'analyse du marché.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°13 de la fiche n° 28099 - Gérer le stress en situation managériale</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre le mécanisme de stress et son origine - Savoir reconnaître et qualifier l'état de stress de son interlocuteur - Savoir adopter une "politesse" adaptée à l'état de stress - Comprendre le mécanisme de stress dans notre cerveau ; - Connaître l'état de l'art de la science en matière de gestion du stress ; - Comprendre que les causes véritables du stress sont d'abord à l'intérieur de notre tête. - Connaître des méthodes pour prévenir et gérer son propre stress. - Savoir gérer un désaccord sans conflit ; - Établir un dialogue authentique et respectueux des opinions exprimées ; - Favoriser dans la communication un dialogue ouvert et constructif ; - Transformer une confrontation stérile de point de vue en échange constructif. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La gestion du stress relationnel - La compréhension de l'origine du stress - les manières de gérer son stress et ses émotions - La communication consensuelle <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principes de gestion du stress - un exercice de mise en situation de management d'une situation complexe afin d'appréhender la capacité de l'apprenant à gérer son stress en situation
<p>Bloc de compétence n°14 de la fiche n° 28099 - S'approprier les bases du système d'information</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser les stagiaires sur l'intérêt de fonder les systèmes d'information (SI) sur une démarche d'organisation et l'importance stratégique des SI. - Exposer le marché des ERP et les évolutions liées notamment à l'architecture. - Présenter de manière générale les ERP ainsi que leur architecture modulaire, ainsi que le développement des ERP sur le marché des PME-PMI. - Introduire la démarche de choix d'un ERP, en intégrant la démarche de conduite du changement. - Sensibiliser les stagiaires aux questions de mise en place d'outils décisionnels pour piloter l'entreprise et lui garantir « l'auditabilité » et la traçabilité des informations, notamment pour le contrôle interne. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La présentation générale des ERP - Les principales composantes de l'ERP - Les clés pour bien choisir et s'approprier son SI - L'ERP et les outils décisionnels <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principes des systèmes d'information - un devoir de synthèse permettant à l'apprenant de démontrer sa capacité à mettre en place des outils décisionnels en contrôle interne.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°15 de la fiche n° 28099 - S'approprier les bases de l'audit et du contrôle interne</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre ce qu'est le contrôle interne et la démarche pour mettre en place un contrôle interne efficace. - Comprendre chaque principe pour pouvoir évaluer une situation. - Comprendre que le contrôle interne est un système qui repose sur une organisation humaine qui a ses limites et donc qui limite l'efficacité du contrôle interne. - Savoir établir identifier les forces et faiblesses d'un système de contrôle interne donné. - Comprendre la différence entre un auditeur interne et un auditeur externe. - Comprendre la mission de l'auditeur externe. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La démarche du contrôle interne : définition et référentiels - Les composantes du contrôle interne - Les obstacles et limites du contrôle interne - L'évaluation de la qualité du contrôle interne - L'audit interne et audit externe <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principes de d'audit et du contrôle interne - Une étude de cas permettant d'évaluer la capacité de l'apprenant à identifier les forces et faiblesses d'un système de contrôle interne dans une entreprise
<p>Bloc de compétence n°16 de la fiche n° 28099 - Appréhender les aspects financiers du management des organisations</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les mécanismes de formation des taux d'intérêt (taux administrés, taux de marché, taux pilotés). Connaître les différents types de marchés financiers, les acteurs et les possibilités de couverture des risques (de change, de prix d'approvisionnement, etc.). - Connaître les mécanismes d'évaluation d'actifs permettant d'appréhender la dimension financière des opérations de croissance externe de l'entreprise (rachat d'une marque, d'un portefeuille de clients). - Comprendre la différence entre actif net comptable et valeur patrimoniale d'une entreprise et les principales corrections à apporter aux valeurs comptables pour déterminer la valeur patrimoniale d'une entreprise. - Savoir approcher la valeur d'une entreprise sur la base de sa rentabilité. - Connaître les grands indicateurs d'analyse de la liquidité et de la rentabilité de l'entreprise et comprendre qu'ils peuvent être utiles et utilisés même dans des fonctions non-financières. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'environnement économique et financier - L'évaluation d'actifs - La valeur patrimoniale des entreprises - La valeur de rentabilité des entreprises - L'utilisation des outils d'analyse financière <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principes des outils d'analyse financière - Une étude de cas permettant d'évaluer la capacité de l'apprenant à utiliser les principaux outils d'analyse financière

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°17 de la fiche n° 28099 - Réaliser un diagnostic stratégique</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre et anticiper l'environnement d'une entreprise. - Réaliser un diagnostic interne de l'entreprise. - Proposer à une entreprise une stratégie pertinente, adaptée et réaliste. - Réaliser le diagnostic de l'environnement d'une entreprise. - Réaliser un diagnostic interne de l'entreprise. - Savoir représenter le portefeuille d'activités d'une entreprise. - Savoir présenter à une entreprise les conclusions d'un diagnostic. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le guide méthodologique du diagnostic - La réalisation d'un diagnostic stratégique - Le cas cochon de Bayeux - Le cas d'analyse stratégique 3: gros cas de synthèse <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des principes des outils d'analyse financière - un dossier à réaliser en groupe permettant d'analyser la capacité du groupe à réaliser un diagnostic stratégique
<p>Bloc de compétence n°18 de la fiche n° 28099 - Pratiquer l'anglais des affaires</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <p>At the end of this module, the participants will be able to :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participate in a meeting in English. - Make a presentation in English - Use the language of making suggestions, expressing opinions, agreeing and disagreeing politely. <p>Les principaux enseignements :</p> <p>Suggesting, agreeing and disagreeing The language of meetings</p> <p>Evaluation :</p> <p>Exercice écrit permettant de contrôler la maîtrise du vocabulaire de base en anglais des affaires Exercice de mise en situation orale permettant d'apprécier l'aisance orale dans une négociation d'affaires complexe</p>
<p>Bloc de compétence n°19 de la fiche n° 28099 - Appréhender les bases du droit européen</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender la dimension juridique du marché intérieur ; - Comprendre les mécanismes régissant la libre circulation des marchandises dans l'Union européenne ; - Comprendre les mécanismes régissant la libre circulation des travailleurs dans l'Union européenne ; - Acquérir des « réflexes » européens. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'introduction à la libre circulation des marchandises - L'interdiction des entraves financières - L'interdiction des entraves techniques - L'introduction à la libre circulation des travailleurs - Le régime juridique de la libre circulation des travailleurs - Les restrictions et exceptions à la libre circulation des travailleurs <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des fondamentaux en droit européen - un exercice de mise en pratique permettant à l'apprenant de gérer une situation dans un contexte européen

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°20 de la fiche n° 28099 - Réaliser un diagnostic export et gérer le risque international</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender et de maîtriser le développement international d'une entreprise ; - Utiliser les techniques, les informations et les outils stratégiques permettant à un primo-exportateur d'aborder les marchés étrangers ; - Développer et de préserver des parts de marchés à l'étranger ; - Choisir les modalités d'implantation optimales sur un marché cible ; - Mettre en place une prospection et un salon à l'étranger. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le diagnostic export et gestion du risque international - La recherche des débouchés à l'étranger - Les modes d'accès aux marchés étrangers - Le marketing international de l'entreprise <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des fondamentaux en gestion de l'export - un exercice de mise en pratique permettant à l'apprenant de réaliser un diagnostic export et de gérer le risque dans un contexte international
<p>Bloc de compétence n°21 de la fiche n° 28099 - Practice intercultural management</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Understand cultural differences: what are the main patterns that could explain differences in the way people act and think around the globe - Be able to manage a multicultural team and handle conflicts - Take into account cultural differences to design worldwide solutions that work - Be able to take into account cultural differences to negotiate <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Intercultural management <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des fondamentaux en management interculturel - un exercice de mise en pratique permettant à l'apprenant de gérer une équipe dans un contexte interculturel

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°22 de la fiche n° 28099 - S'approprier les bases de contrôle de gestion</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discuter la pertinence des modalités d'imputation des charges indirectes. - Comprendre l'intérêt des calculs de coûts pour la prise de décision. - Mettre en perspective les différents outils de contrôle de gestion. - Être capable de faire la différence entre le coût, le prix et la valeur ; - Comprendre les relations entre ces trois notions ; - Etre capable de mettre en perspective le contrôle de gestion ; - Comprendre les modes alternatifs au contrôle de gestion ; - Comprendre les différences entre Pilotage et contrôle de gestion. - Comprendre les raisons à l'origine de l'augmentation des charges indirectes au sein des entreprises. - Comprendre que cette tertiarisation des entreprises remet en cause le modèle volumique et se traduit par des subventions croisées. - Calculer les coûts avec la méthode ABC. - Comprendre et expliquer les écarts de coûts entre la méthode des centres - Analyse et la méthode ABC. - Calculer les coûts avec la méthode ABC. - Comprendre et expliquer les écarts de coûts entre la méthode des centres - Analyser la méthode ABC. - Identifier et maîtriser les principes de construction d'un tableau de bord. - Définir les indicateurs à retenir. - Bâtir et suivre un tableau de bord opérationnel. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La comptabilité analytique et le contrôle de gestion - La présentation générale du contrôle de gestion - Les subventions croisées ou l'émergence de la méthode ABC - La méthode ABC : solution à l'obsolescence des systèmes classiques de calcul des coûts - La gestion budgétaire - Les indicateurs et tableaux de bords <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des fondamentaux en contrôle de gestion - un exercice de mise en pratique permettant à l'apprenant de mettre en place les outils de base du contrôle de gestion dans une situation d'entreprise

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°23 de la fiche n° 28099 - S'approprier les principaux outils de la qualité</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître l'évolution de la démarche qualité. - Connaître les principaux modèles (PDCA). - Identifier les trois attentes essentielles du client. - Comprendre les quatre dimensions de la qualité. - Connaître les principaux outils d'écoute client. - Utiliser les principaux outils statistiques de maîtrise de la conformité. - Utiliser des outils de résolution de problème. - Connaître l'impact de la réglementation. - Connaître les principes de la norme ISO 9001 V.2015, système de management de la qualité. - Identifier l'impact des non qualité et des sur qualité sur le coût. - Identifier les coûts cachés. - Savoir calculer le coût d'obtention de la qualité. - Connaître les fondamentaux du fonctionnement des processus. - Savoir cartographier les processus. - Savoir piloter un processus. - Connaître la méthode des 5 S, préalable à la qualité totale, comprendre les enjeux pour l'entreprise et appréhender la mise en œuvre. - Comprendre des outils basiques comme la sémantique et le KJ. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le client, seul enjeu de la qualité - La maîtrise de la conformité - La maîtrise des coûts et les délais - Le manager des équipes et des systèmes <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des fondamentaux en management de la qualité - un exercice de mise en pratique permettant à l'apprenant de mettre en place les outils du management de la qualité
<p>Bloc de compétence n°24 de la fiche n° 28099 - S'approprier les bases de la gestion de production</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Etre en mesure de positionner la gestion de production dans la chaîne logistique globale. - Pouvoir décliner les 5 phases de planification, du plan stratégique au pilotage de la production à court terme. - Comprendre les conditions qui permettront à l'entreprise de livrer en « juste à temps ». - Avoir une vue claire de ce qu'est un pilotage d'atelier en flux tirés, en flux poussés avec ou sans Kanban. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'introduction à la gestion de production - Le MRP2 dans la gestion de production - Le juste à temps, ordonnancement et stocks - Le pilotage d'ateliers <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz de contrôle des fondamentaux en gestion de production - un exercice de mise en pratique permettant à l'apprenant de mettre en place les outils de base de la gestion de production

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°25 de la fiche n° 28099 - S'approprier les bases méthodologiques d'un rapport de stage</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les finalités d'un rapport de mission et de sa soutenance. - Construire et structurer un tel rapport et sa soutenance. - Réutiliser à son profit les bonnes pratiques mises au jour dans cette thématique. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les fondamentaux de l'Epistémologie et de la méthodologie <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les fondamentaux de l'Epistémologie et de la méthodologie - la rédaction de la fiche de la faisabilité de son rapport de stage
<p>Bloc de compétence n°26 de la fiche n° 28099 - Conduire une enquête</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Concevoir une méthode d'enquête quantitative : concevoir un échantillon, - Concevoir un questionnaire - Concevoir une méthode d'enquête qualitative : concevoir l'échantillon, conduire un entretien. - Analyser et traiter des données quantitatives. - Analyser et traiter des données qualitatives <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conception d'une étude quantitative - L'analyser et traiter des données quantitatives - Les études qualitatives - La conception d'une enquête : un exemple <p>Evaluation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de la conduite d'enquête - un dossier en groupe permettant de contrôler la capacité des apprenants à conduire une enquête en mobilisant des approches qualitatives et quantitatives de base
<p>Bloc de compétence n°27 de la fiche n° 28099 - Construire un Management Stratégique RH</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Appréhender et décliner la stratégie RH de l'entreprise en fonction de la population gérée - Déterminer les projets phares en fonction de cette stratégie et des attentes des opérationnels (les faire remonter auprès de sa hiérarchie) - Proposer et faire valider la nature et l'échéancier des projets RH auprès de sa hiérarchie. - Impulser les grands chantiers/projets RH de GPEC - Gérer personnellement, si nécessaire, certains dossiers stratégiques - Veiller à l'alignement de la stratégie business et de la stratégie RH <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'introduction générale à la GRH et à ses évolutions - La connaissance de l'environnement global de son organisation (économie, géopolitique, sociologie, etc...) - La stratégie - La stratégie RH /GPEC <p>Evaluation :</p> <p>La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du management stratégique RH - une étude de cas à faire par groupe de 4 à distance sous un délai d'un mois permettant la définition d'une stratégie RH et présentant : - le diagnostic RH d'une situation d'entreprise - les recommandations produites - leur argumentation

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°28 de la fiche n° 28099 - Mettre en œuvre des politiques et pratiques de développement RH</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <p>Mise en place des politiques RH</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyser les activités et les processus RH. - Assurer une veille des pratiques RH des entreprises de taille équivalente. - Recueillir auprès des directions leur vision et leurs attentes en matière de projets RH. - Conduire des entretiens avec les interlocuteurs clés en interne ou en externe <p>- Construire le/les projets RH en définissant les objectifs, les moyens, le planning en matière de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Politiques et pratiques d'évaluation des collaborateurs - Politiques et pratiques de formation - Marketing de la formation - Communication interne et externe/réseaux sociaux - Politiques et pratiques de Talent Management <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les politiques et pratiques d'évaluation des collaborateurs - Les politiques et pratiques de formation - Le Marketing de la formation - La communication interne et externe/réseaux sociaux - Les politiques et pratiques de Talent Management - La conduite d'entretiens <p>Evaluation :</p> <p>La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du développement RH - une étude de cas à faire par groupe permettant d'analyser leur capacité à construire des politiques et des pratiques de développement RH

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°29 de la fiche n° 28099 - Piloter des projets RH : outils et méthodes</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Impulser les grands chantiers/projets RH. - Arbitrer ou être force de proposition dans le choix des prestataires (cabinets de recrutement, agences de communication, éditeurs de logiciels...). - Gérer personnellement certains projets RH en : - Concevant le projet RH et en rédigeant le cahier des charges ou proposition commerciale - Mettant en place les outils et méthodes d'enquêtes adaptées - Suivant l'évolution des projets RH, contrôlant leur exécution, vérifiant que les réalisations sont en phase avec le cahier des charges. - Assurant tout ou partie de l'interface avec les autres directions de l'entreprise, communiquant sur la mise en œuvre des projets RH. - Assurant un reporting auprès de la direction générale sur la réalisation de ces projets. - Créer des indicateurs concernant la masse salariale, les effectifs (turn-over, absentéisme, recrutement, climat interne, grèves, gestion des temps, mobilité...) - Recueillir, analyser et synthétiser les informations et les données sociales quantitatives. <p>Les principaux enseignements:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La démarche de consulting et d'enquêtes RH - La méthodologie de projet - La méthodologie de l'étude professionnelle <p>Evaluation :</p> <p>La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du pilotage de projet RH - une étude de cas permettant d'apprécier la capacité de l'apprenant à piloter un projet RH et à déployer les outils et méthodes adaptées.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°30 de la fiche n° 28099 - Développer une marque employeur et gérer le recrutement</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Participer avec sa hiérarchie et la direction de l'entreprise à la définition d'une politique de recrutement cohérente, interne (mutation, promotion) et externe, en fonction des axes stratégiques de développement. - Évaluer et négocier un budget recrutement annuel ou pluriannuel correspondant aux objectifs fixés. - Établir la définition du poste à pourvoir avec le hiérarchique ayant exprimé un besoin. - Définir un profil de candidat en adéquation avec l'ensemble des missions inhérentes au poste : compétences techniques, qualités humaines, expérience requise, niveau de formation initiale... - Préciser le besoin en termes de délais avec le hiérarchique. - Piloter la diffusion des besoins de l'entreprise en matière de recrutement : rédaction et diffusion d'annonces. - Définir la stratégie de recherche des candidatures (sourcing) : presse, sites emplois, écoles, réseaux sociaux, etc., animer le contenu du site recrutement de l'entreprise. - Représenter l'entreprise dans l'ensemble des manifestations liées au recrutement : réponses aux journalistes, participation à des salons emploi, forums écoles... - Participer au plan de communication. - Gérer l'ensemble des candidatures adressées à l'entreprise. - Effectuer une présélection en fonction des critères de l'entreprise : besoins actuels spécifiques et besoins récurrents. - Piloter les entretiens avec les candidats réalisés par son équipe, ou les opérationnels ou les prendre en charge, selon le niveau du poste. - Évaluer leurs compétences et l'adéquation de leur profil et de leur motivation au poste, notamment avec des outils classiques (tests métier, tests psychotechniques, questionnaire de personnalité). - Rédiger des synthèses d'entretien présentant les points forts et les points faibles d'une candidature, destinées aux opérationnels pour la poursuite du processus de recrutement <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les techniques de recrutement - La simulation d'entretien de recrutement - Le marketing RH et développement de la Marque employeur <p>Evaluation : La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du recrutement et du marketing RH - un exercice de mise en situation de gestion d'un recrutement de A à Z

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°31 de la fiche n° 28099 - Gérer le dialogue social</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Préparer et organiser les réunions avec les IRP (instances représentatives du personnel). - Rédiger les comptes rendus de réunions avec les IRP. - Répondre à l'ensemble des demandes en droit social émanant de la direction des ressources humaines ou des directions opérationnelles de l'entreprise. - Répondre aux salariés souhaitant obtenir des précisions en matière de droit social individuel ou collectif. - Communiquer de façon formelle et institutionnelle au sein de l'entreprise sur les changements ayant un impact en matière de droit du travail ou de convention collective. <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le droit collectif du travail : - Les organisations syndicales et le droit syndical - La représentation du personnel - Les élections et réunions des instances - Le licenciement collectif pour motif économique et le plan social - Les conflits collectifs : conditions d'exercice du droit de grève et résolution des conflits collectifs - La négociation, médiation sociale et la gestion des conflits <p>Evaluation :</p> <p>La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du dialogue social - un exercice de gestion de différentes situations sociales permettant à l'apprenant d'être en capacité d'apporter des réponses adaptées et justes
<p>Bloc de compétence n°32 de la fiche n° 28099 - Développer une culture managériale bienveillante</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir les plans d'actions à mettre en œuvre (objectifs, ressources, planning) : formation, partage des bonnes pratiques, alignement des procédures métiers, optimisation des organisations, accompagnement induit par une culture managériale bienveillante - Coordonner et soutenir la mise en œuvre locale de ces actions: mobilisation du management, support pour des actions de communication, de formation ... - Maintenir et développer un management de la diversité - Évaluer l'impact des plans d'action et proposer les compléments ou corrections. - prendre en compte la dimension internationale dans le pilotage Rh et managériale et mettre en place les dispositifs d'accompagnement nécessaire <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La culture managériale DG/ RH/managers - Le management d'équipe et Relations humaines (Culture, Stéréotypes, diversité, etc.) - Les approches RH internationales en anglais <p>Evaluation :</p> <p>La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du management bienveillant - une étude de cas dans un contexte de changement culturel à l'international sera proposée à l'apprenant afin d'apprécier ses capacités à en faire un diagnostic et à proposer des actions d'améliorations visant un management bienveillant

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°33 de la fiche n° 28099 - Construire et piloter les politiques et outils comptables et financiers en RH</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectuer une veille sur les rémunérations pratiquées pour des métiers comparables, sur un environnement économique du même type et sur une zone géographique donnée. - Réaliser et coordonner des études qualitatives et quantitatives, dites enquêtes de rémunération sur l'ensemble des populations ou spécifiques (notamment expatriés, impatriés). - Comparer le montant et la structure des rémunérations pratiquées dans l'entreprise avec les données du marché. - Analyser les écarts constatés par type de métiers, zone géographique ou région, niveau de classification (audit de rémunération). - Proposer au comité de direction des scénarios d'ajustement selon la stratégie de l'entreprise. - Effectuer des simulations sur l'évolution de la masse salariale (salaire de base, primes, bonus). - Réaliser les matrices d'aide à la décision pour les managers et les RH - Être force de proposition auprès de la DG et l'éclairer sur l'évolution générale des packages, c'est-à-dire des enveloppes de rémunérations et de leurs structures : fixe, variable individuelle et collective, rémunération différée (intéressement, participation, actionnariat et épargne salariale : PEE, PERCO), avantages sociaux (retraite, prévoyance, frais de santé), avantages en nature (voiture, téléphone, ordinateur portable, chèques repas, indemnité de transport, aide au logement...). - Proposer et faire valider par la DG et la DRH une politique innovante de rémunération afin de, sous contraintes de budget, fidéliser les effectifs, attirer de nouveaux talents, optimiser fiscalement les éléments de rémunération. - Gérer la masse salariale en ayant les fondamentaux comptables et financiers - Contrôler la cohérence et la fiabilité des données sociales. - Assurer un reporting mensuel des données : création de tableaux de bord mensuels sur plusieurs indicateurs sociaux (effectifs, pyramide des âges, ancienneté, turn over...). - Réaliser des études spécifiques (égalité professionnelle, formation en alternance, suivi d'indicateurs, coûts des projets RH, absentéisme, masse salariale...). - Remplir les obligations légales : bilan social, NAO, rapport social, égalité hommes femmes, DOETH (déclaration annuelle obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés)... <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les fondamentaux comptables et financiers de l'entreprise - Les fondamentaux de la rémunération et SIRH associés - Le contrôle de gestion sociale <p>Evaluation :</p> <p>La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du pilotage de la rémunération et des indicateurs sociaux - Des exercices d'application permettant d'évaluer la capacité de l'apprenant à manier agilement les chiffres en RH, de la paie, au pilotage de la politique de rémunération et au contrôle de gestion sociale

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°34 de la fiche n° 28099 - Maitriser le droit individuel du travail</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Suivre les différentes évolutions susceptibles d'influencer l'entreprise, en matière de droit du travail, et formaliser l'ensemble des informations recueillies. - Réaliser des études et des analyses approfondies de la jurisprudence. - Participer à des formations et à des colloques, et élaborer des synthèses pour diffusion au sein de l'entreprise. - Mettre en place les dispositifs juridiques adaptés permettant de gérer le salarié de son contrat de travail à son départ - Mettre en place et ou suivre les dispositifs juridiques adaptés permettant le développement des compétences des salariés - Traiter les contentieux prud'homaux liés aux licenciements, requalification de CDD... - Piloter la relation avec les avocats chargés d'intervenir pour l'entreprise sur les contentieux en cours et suivre avec eux l'évolution des dossiers. - Sécuriser l'ensemble des process de l'entreprise, en particulier ceux qui sont liés à des projets stratégiques de changement : délocalisation, fusion-acquisition, restructuration, plan social, contrat de travail... <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les différents types de contrats de travail - Le cycle de vie juridique du salarié - Les règles relatives au salaire, à la flexibilité, au temps de travail, au repos et aux congés - Le droit de la formation - Les conflits individuels du travail. La notion de faute ; le licenciement individuel - Les prud'hommes <p>Evaluation :</p> <p>La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du droit du travail - Des exercices d'application permettant d'évaluer la capacité de l'apprenant à manier agilement le droit du travail au service de l'entreprise et du salarié en respectant les obligations légales et les intérêts de tous.

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
<p>Bloc de compétence n°35 de la fiche n° 28099 - Piloter des projets RH : audit et conseil</p>	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseiller sur les bonnes pratiques et promouvoir les initiatives RSE au sein de l'entreprise - Participer à la mise en place et au développement de la démarche RSE en cohérence avec les autres politiques (RH, production, sécurité, prévention...) - Mettre en place des indicateurs et processus de contrôle de la performance de la politique RSE / développement durable et superviser l'atteinte des objectifs - Organiser des campagnes de sensibilisation au développement durable auprès de l'ensemble du personnel (plaquettes, brochures, guides...) - Assurer une veille et adapter la politique aux nouvelles contraintes réglementaires et normatives (ISO 26000, GRI, Article 225 de la loi "Grenelle 2"...) - Assurer le reporting - Auditer les process RH de l'organisation en visant à améliorer la qualité de la gestion des ressources humaines : contrôle de la qualité de l'information relative au personnel, de l'implémentation des procédures, de la cohésion et la conformité dans la gestion des ressources humaines - Suivre les attendus des normes RH et RSE - Mettre en place et piloter des baromètres sociaux - Suivre et participer au développement de solutions RH innovantes - Bien appréhender la posture du consultant interne et ou externe afin de faciliter la mise en place de projets RH performants et de développer des partenariats utiles <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le suivi de réalisation de l'étude professionnelle (Projet RH) - L'audit Social, la veille sociale, les baromètres sociaux - La RSE et Normes RH - Les solutions RH digitales - La posture du métier de consultant/conseiller RH (interne ou externe) <p>Evaluation :</p> <p>La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base de la RSE et de l'Audit Social et des solutions digitales - une étude de cas permettant d'appréhender les capacités de l'apprenant à auditer une entreprise sur ces process RH et à proposer des innovations digitales

INTITULÉ	DESCRIPTIF ET MODALITÉS D'ÉVALUATION
Bloc de compétence n°36 de la fiche n° 28099 - Mettre en œuvre des politiques et pratiques RH Innovantes	<p>Les activités et compétences visées :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conseiller et accompagner les dirigeants de l'entreprise dans l'élaboration de stratégies de transformation, d'adaptation et de conduite du changement. - Concevoir des processus de changements organisationnels et managériaux (humains, technologiques, financiers, informatiques, démarche qualité, sécurité, ...) - Réaliser des exercices de prospective des métiers - Evaluer le rôle des partenaires territoriaux Emploi-Formation - Compétences et savoir créer des partenariats - Évaluer le niveau d'appropriation et l'alignement des pratiques métiers par rapport aux objectifs fixés. - Évaluer l'impact des plans d'action et proposer les compléments ou corrections. - Prendre en compte les demandes de changement et analyser leurs impacts techniques. - Préparer et animer les comités de gestion des changements. - Prendre en compte au quotidien les changements validés et les affecter aux équipes qui en auront la charge. - Viser l'amélioration permanente des conditions et environnements de travail en prenant en compte les questions de santé au travail et de bien-être <p>Les principaux enseignements :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La conduite des transformations organisationnelles et prospective des métiers - La conduite des transformations organisationnelles et impact du numérique - Les restructurations et PSE - Les nouvelles configurations RH : Externalisations RH/RH à temps partagé/Partenaires RH et Territoire, etc. - Le management du Travail (QVT, RPS, Conditions de travail et santé au travail) <p>Evaluation : La production attendue du candidat est</p> <ul style="list-style-type: none"> - un quizz sur les principes de base du management RH innovant - une étude de cas permettant d'appréhender les capacités de l'apprenant à mettre en œuvre des politiques et des pratiques Rh innovantes pour l'entreprise et le territoire concerné

Validité des composantes acquises : illimitée

CONDITIONS D'INSCRIPTION À LA CERTIFICATION	OUI/NON	COMPOSITION DES JURYS
Après un parcours de formation sous statut d'élève ou d'étudiant	X	Enseignants du Master : enseignants chercheurs, enseignants vacataires
En contrat d'apprentissage	X	idem
Après un parcours de formation continue	X	idem
En contrat de professionnalisation	X	idem
Par candidature individuelle	X	idem
Par expérience dispositif VAE	X	Commission de validation des acquis présidée par un Professeur des Universités et composée de 50% de professionnels

	OUI	NON
Accessible en Nouvelle Calédonie		X
Accessible en Polynésie Française		X

Possibilités de séjour d'études à l'étranger dans le cadre d'échanges inter-universitaires et de programmes européens.

Base légale**Référence du décret général :**

Arrêté du 25 avril 2002 relatif au diplôme national de master

Arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master

Référence arrêté création (ou date 1er arrêté enregistrement) :

Arrêté d'accréditation du 7 février 2017 Master Gestion des ressources humaines

Référence du décret et/ou arrêté VAE :

Décret n° 2002-590 du 24 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience par les établissements d'enseignement supérieur (publié au JO n° 98 du 26 avril 2002)

Références autres :**Pour plus d'informations****Statistiques :**

https://www.unicaen.fr/observatoire_unicaen/resultats/resultatsms2.html#global

Autres sources d'information :

www.iae.unicaen.fr

www.iae-france.fr

[Site UNICAEN](#)

Lieu(x) de certification :

Université de Caen Normandie

Esplanade de la Paix

CS 14032

14032 CAEN Cedex

Lieu(x) de préparation à la certification déclarés par l'organisme certificateur :

IAE

3 rue Claude Bloch

CS 25160

14075 CAEN Cedex 5

Historique de la certification :

Arrêté d'habilitation du 10 octobre 2000 DESS Gestion des ressources humaines,

Arrêté d'habilitation du 14 janvier 2005 Master Sciences de gestion et du management spécialité Gestion des ressources humaines,

Arrêté d'habilitation du 16 septembre 2008 Master Management spécialité Gestion des ressources humaines,

Arrêté d'habilitation du 5 mars 2012 Master Management spécialité Gestion des ressources humaines

Certification précédente : [Management spécialité Gestion des ressources humaines](#)