

UE 1



ECTS
16 crédits



Composante
EDS - Institut
d'administration
économique
et sociale
(IAES)



Période de
l'année
Printemps

Liste des enseignements

Obligatoire 00 Matière 24.0 Mary-Ann LEONARD Gérante de la société Arcadia-Editions. Ce cours vise à développer la capacité des étudiants à s'exprimer en anglais sur des thématiques liées aux ressources humaines (organisation du travail en mutation, conflits sociaux, discrimination etc.) et à les familiariser avec le vocabulaire spécifique de ce domaine. Les supports utilisés sont variés (articles de presse, extraits de rapports, documents sonores). Des exercices pratiques sont également organisés afin de préparer les étudiants à faire face à des situations concrètes (négociations, simulation d'un entretien d'embauche etc.). Volume horaire annuel : 24 heures de formation. - Type : Cours magistral en salle par enseignante professionnelle. Prérequis : Connaissances en anglais universitaire, compréhension et expression conversationnelle. Modalités de contrôle de connaissances : Contrôle continu. Matière 4.024.0 Hervé DUFOIX Ancien médiateur à l'AFPA, Ancien DRH d'établissements du Groupe Thalès, et de la DCNS, Chargé d'enseignement à l'IAE de Paris 1 Panthéon-Sorbonne. L'objectif de ce cours est de présenter les fondements et outils de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) en entreprise. Le cours s'appuie sur l'expérience de nombreuses entreprises, et resitue la GPEC dans le cadre plus global des politiques de formation et de ressources humaines de ces dernières, en adoptant une optique stratégique. Volume horaire annuel : 24 heures de formation. Type : Cours magistral en présentiel par enseignant professionnel. Prérequis : Connaissances socle en gestion des ressources humaines, lecture et analyse de documents liés à la fonction RH. Modalités de contrôle de connaissances : Contrôle continu. Matière 4.024.0 Bruno CARAUD Direction Générale du Travail (DGT), Ministère du Travail. & Christian METTODRH de l'Agence Nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes (AFPA). Ancien DGA - DRH & Dialogue social chez Radio France. L'objet de ce cours est de préparer les étudiants à la pratique du dialogue social, en resituant la négociation collective dans son contexte économique, politique, sociologique et juridique, et en abordant la mise en œuvre de la négociation collective au quotidien. Le cours s'organise en deux temps. Une première partie présente le cadre de la négociation collective ; elle part d'un rappel historique sur la structuration progressive du dialogue social depuis plus de deux siècles, jusqu'à la situation actuelle et le rôle des différents acteurs ; en différenciant notamment les différents modes de paritarisme (« paritarisme de gestion », et "paritarisme de négociation ») ; et en présentant les modifications du système français résultant des lois récentes portant sur le dialogue social et la négociation collective. La deuxième partie se focalise sur les modalités concrètes de négociation dans l'entreprise, à partir notamment d'études de cas, dont certaines en entreprise, avec rencontre des acteurs impliqués. Volume horaire annuel : 24 heures de formation. - Type : Cours magistral en présentiel par enseignants professionnels. Prérequis : Connaissances socle en GRH et Droit du travail, lecture et analyse de documents juridiques et sociaux. Modalités de contrôle de connaissances : Contrôle continu. Matière 4.018.0 Marc-Antoine ESTRADED Directeur de l'observation et de l'évaluation, France Compétences. & Dominique GEOFFROY-TERRY Formations et Accompagnement de l'innovation managériale, D'RH Conseil. Ce cours s'organise en deux parties. La première porte sur la formation professionnelle. L'objectif est de donner aux étudiants une vision concrète de la nature, des finalités et de la mise en œuvre de la formation professionnelle continue, notamment en entreprise. Dans un premier temps et après une présentation synthétique de l'histoire de la Formation Professionnelle Continue (FPC) en France jusqu'aux réformes les plus récentes, les fondements actuels de la FPC seront traités sous les aspects législatifs, réglementaires, organisationnels et financiers. Sont également explicitées les finalités générales de la formation professionnelle en entreprise. La seconde partie a pour objectif de situer la politique de formation au niveau des enjeux stratégiques de l'organisation et d'identifier les leviers de définition et de déploiement de la politique de formation dans l'accompagnement du changement). Il s'agit de mettre en perspective les différents objectifs de la politique de formation de l'organisation ; Identifier les composants de la construction

