

**UNIVERSITE TOULOUSE 1 CAPITOLE
INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES**

FORMATION CONTINUE

MASTER 2 MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

RESPONSABLE

Caroline MANVILLE
Maître de conférences

INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES
2 rue du Doyen Gabriel Marty – 31042 TOULOUSE CEDEX
TÉLÉPHONE : 05 61 63 56 21 – TÉLÉCOPIE : 05 61 63 56 77
www.iae-toulouse.fr

Le descriptif de la formation :

Le master 2 Management des Ressources Humaines a pour but de faire acquérir à des professionnels de l'entreprise et de la gestion des ressources humaines, une vision globale de la fonction RH et d'approfondir une expertise dans les différents domaines du management des ressources humaines. Les compétences développées sont aussi bien pratiques que théoriques. Elles doivent amener les stagiaires à être capables de réaliser une analyse critique des situations rencontrées et à élaborer et mettre en œuvre des projets de GRH.

Cette formation prolonge le master 1 Management des Ressources Humaines donnant ainsi la possibilité aux stagiaires du master 1, de compléter leur cursus et de valider par l'obtention d'un diplôme d'Etat de niveau M2.

Le programme :

UE1 – Management des hommes et des équipes

- La formation : ingénierie, aspects juridiques et institutionnels
- Recrutement et intégration
- Appréciation des personnes
- Gestion des carrières et mobilité
- Comportement organisationnel

UE2 – Management des rémunérations

- Politique de rémunération
- Rémunération : périphériques légaux
- Epargne d'entreprise et retraite

UE3 – E-RH et communication interne

- Communication interne et E-RH
- SI-RH

UE4 Conditions de travail et des obligations légales

UE5 – Droit du travail et des obligations légales

- Relations professionnelles
- Relations individuelles
- Licenciement/PSE
- Négociation avec les syndicats

UE6 – Politique RH et changement

- Stratégie RH et changement
- GPEC et environnement juridique de la CPEC
- RSE

UE7 – Mission professionnelle

N°I.D.	<p style="text-align: center;">MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES</p> <p style="text-align: center;"><u>UE 1: Management des hommes et des équipes</u></p> <p style="text-align: center;">Intitulé du cours : Recrutement et intégration</p>	<p>ECTS :</p> <p>H CM : 8 h</p> <p>H TD :</p>
<p>Responsable du Cours : Jean BERGER, intervenant extérieur.</p>		
<p>Contenu pédagogique :</p> <p>Introduction:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionnement et contexte du processus, dans la cartographie des processus RH. • Approche du recrutement, enjeux et challenges. • Déroulement du processus. • Glossaire des principales définitions relatives au domaine concerné. <p>Les modules du cours:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Description de poste. • Évaluation de poste. • Esquisse d'un profil « cible », à partir d'une analyse des compétences. • Sources et méthodes de sélection des candidats. • « Techniques » d'entretien de recrutement. • Outils de sélection: Initiation à un des tests psychométriques utilisés pour le recrutement. • Intégration du nouvel employé. <p>Etudes de cas et mises en situation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bâtir une définition de poste à partir de la méthode HAY. • Dégager un profil « cible » par rapport à une définition de poste. • Évaluer un poste selon la méthode HAY. • Appréciation du profil d'un candidat à partir d'un test psychométrique. <p>Autres sujets connexes relatifs au recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Efficacité et coût du recrutement: Faire ou faire-faire? • Les « nouvelles donnes » concernant le recrutement. • Aide au diagnostic du système de recrutement et d'intégration de votre entreprise. • Entretien de recrutement mais aussi...entretien de départ! • « L'après » recrutement et intégration d'un nouvel employé. 		
<p>Pré-requis : MRH 1</p>		
<p>Evaluation (Modalités) : Etudes de cas.</p>		
<p>Bibliographie : Références sur certains sites Internet, présentant un intérêt sur le sujet.</p>		

N°I.D.	MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 1 : Management des hommes et des équipes</u> Comportement Organisationnel	ECTS : H CM : 8 h H TD :
Responsable du Cours : Caroline MANVILLE, Maître de conférences en sciences de gestion		
<p>Contenu pédagogique :</p> <p>L'objectif de ce cours est d'approfondir par une mise en situation, la problématique de la motivation au sein des organisations et des équipes de travail. En s'appuyant sur les théories de la motivation et du leadership, les stagiaires devront analyser une situation concrète de démotivation des collaborateurs et envisager par quels moyens réamorcer leur motivation au travail.</p> <p>Organisation du cours :</p> <p>1/Rappel des principales théories de la motivation et du leadership</p> <p>2/Etude de cas</p>		
<p>Pré-requis :</p> <p>Cours consacré au comportement organisationnel en Master 1 MRH, principalement les contenus dédiés à la motivation et au leadership.</p>		
<p>Évaluation (Modalités) : Examen écrit</p>		
<p>Bibliographie :</p> <p>Robbins et Judge (2006), Comportements Organisationnel, Pearson Education.</p> <p>Rojot, Roussel et Vandenberghe (2009), Comportements Organisationnels : Théorie des organisations, motivation au travail, engagement organisationnel, De Boeck.</p> <p>Lévy-Leboyer (2006), RH : Les apports de la psychologie du travail, Management des organisations, tome 1, Editions d'Organisation.</p> <p>Lévy-Leboyer (2006), RH : Les apports de la psychologie du travail, Management des organisations, Management des personnes, tome 2, Editions d'Organisation.</p>		

N°I.D.	MASTER 2 MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 1 : Management des hommes et des équipes</u> Appréciation des personnes, Gestion de carrière	ECTS : H CM : 8 h H TD :
Responsable du Cours : Jean BERGER, intervenant extérieur.		
<p>Introduction:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Positionnement et contexte des processus, dans la cartographie des processus RH. • Approche des processus, enjeux et challenges. • Glossaire des principales définitions relatives aux domaines concernés. • Appréciation et gestion de carrière dans le contexte plus général de la gestion de la performance au sein de l'entreprise. <p>Appréciation de la performance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'appréciation avec le manager : Revue du personnel (« People review »). • L'appréciation avec l'employé lui-même : l'entretien individuel. • Les grilles d'appréciation : Les différentes approches. • Les autres processus « aval » RH impactés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Revue annuelle des rémunérations et allocation de la part variable de la rémunération. ○ La revue des compétences. ○ Le plan de formation. <p>Gestion de carrière: Processus RH.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plan pluriannuel de promotion. • Gestion des « hauts » potentiels. • Gestion des « faibles » potentiels. • Les autres processus « aval » RH impactés : <ul style="list-style-type: none"> ○ Plan de succession. ○ Gestion de la mobilité. ○ Gestion de l'expatriation. <p>Gestion de carrière: Outils de développement de carrière.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Outils d'orientation : <ul style="list-style-type: none"> ○ La cartographie des filières de développement de carrière possible (« Career paths »). • Outils de développement: <ul style="list-style-type: none"> ○ Les tests psychométriques. ○ Le 360°. ○ Centre d'évaluation (« Assessment center »). ○ Le coaching, le tutorat. ○ Les programmes de développement (Formation). <p>Etudes de cas pratiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Simulation d'un entretien annuel entre un employé et son manager. • Evaluer et définir les voies éventuelles de développement de carrière d'un collaborateur à partir d'un profil psychométrique. • Simulation d'un entretien entre un employé « aux performances faibles » et son RH de proximité. <p>Autres thèmes connexes ou sujets de réflexion :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment gérer un « conflit d'appréciation » potentiel entre un manager et son employé, après entretien. • Les difficultés éprouvées par les managers pour apprécier leur personnel. 		

- Les « débats » autour de l'appréciation du personnel.
- Les « nouvelles données » concernant la gestion des carrières.
- La mise en place d'un processus d'évaluation et d'appréciation.
- Aide au diagnostic du système d'appréciation et de gestion de carrière de votre entreprise.

Pré-requis : MRH 1

Evaluation (Modalités) : Etudes de cas.

Bibliographie : Références sur certains sites Internet, présentant un intérêt sur le sujet.

N°I.D.	MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 1 : Management des hommes et des équipes</u> Sélection	ECTS : H CM : 8 h H TD :
Responsable du Cours : Karim MIGNONAC		
<p>Contenu pédagogique :</p> <p>L'objectif du cours est d'apporter les outils conceptuels pour établir un diagnostic stratégique du processus de sélection dans toute organisation, et permettre sa mise en œuvre efficace.</p> <p><u>Plan de cours :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La collecte d'informations sur les candidats : les questions de validité et de fiabilité 2) La validité prédictive des informations recueillies : état des connaissances scientifiques 3) Importance et limites de la validité prédictive 4) Étude de cas 		
<p>Pré-requis : M1 RH et/ou expérience professionnelle significative en RH</p>		
<p>Évaluation (Modalités) : Examen écrit</p>		
<p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wilk, S. L. & Cappelli P., (2003). Understanding the determinants of employer use of selection methods. <i>Personnel Psychology</i>, 56: 103-124. • Hough, L. M., & Oswald, F. L. (2000). Personnel selection: Looking toward the future & remembering the past. <i>Annual Review of Psychology</i>, 51: 631-664. • Barrick, M. & Zimmerman, R. (2005). Reducing voluntary, avoidable turnover through selection. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 90: 159-166. • Schmidt, F. L., & Hunter, H. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. <i>Psychological Bulletin</i>, 124: 262-274. • van der Zee, K. I., Bakker, A., & Bakker, P. (2002). Why are structured interviews so rarely used in personnel selection? <i>Journal of Applied Psychology</i>, 87: 176-184. 		

N°I.D.	MASTER 2 MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 1 : Management des hommes et des équipes</u> Fidélisation	ECTS : H CM : 8 h H TD :
Responsable du Cours : Karim MIGNONAC		
<p>Contenu pédagogique :</p> <p>L'objectif principal du cours est de comprendre les mécanismes de départ volontaire des salariés afin d'en retirer des enseignements en termes de politique de fidélisation.</p> <p><u>Plan de cours</u> :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La compréhension des mécanismes menant au départ volontaire : approches théoriques 2) Le diagnostic des problèmes de départ volontaire 3) La mise en œuvre d'une stratégie de rétention 4) Étude de cas 		
<p>Pré-requis : M1 RH et/ou expérience professionnelle significative en RH</p>		
<p>Évaluation (Modalités) : Examen écrit</p>		
<p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bentein, K., Vandenberg, R.J., Vandenberghe, C., & Stinglhamber, F. (2005). The role of change in the relationship between commitment and turnover: A latent growth modeling approach. <i>Journal of Applied Psychology</i>, 90, 468-482. • Hom, P.W., & Kinicki, A.J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. <i>Academy of Management Journal</i>, 44, 975-987. • Lee, T.W., Mitchell, T.R., Holtom, B.C., McDaniel, L., & Hill, J.W. (1999). The unfolding model of voluntary turnover: A replication and extension. <i>Academy of Management Journal</i>, 42, 450-462. • Maertz, C.P., & Campion, M.A. (2004). Profiles in quitting: Integrating process and content turnover theory. <i>Academy of Management Journal</i>, 47, 566-582. • Vandenberghe, C. (2004). Conserver ses employés productifs: nature du problème et stratégies d'intervention, <i>Gestion</i>, 29, 64-72. 		

N°I.D.	MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 1 : Management des hommes et des équipes</u> Formation ingénierie, aspects juridiques et institutionnels	ECTS : H CM : 8 h H TD :
--------	--	--------------------------------

Responsable du Cours et parcours : Maxime MORENO

Contenu pédagogique :

Introduction : Dans un système complexe l'entreprise, avec sa représentation organisationnelle, nous aurons à reconnaître et identifier les enjeux de la formation.

1) Notions générales

Manager la formation en entreprise : l'entreprise ; le manager ; la formation.

Point général sur la formation : elle obéit à une logique réglementaire, fiscale, de gestion et sociale.

La formation s'inscrit dans la fonction RH étant au service de la stratégie et du développement des compétences.

2) La planification de la formation :

:

- qui invite à l'organisation
- Qui recourt à l'analyse
- qui nécessite l'implication de tous
- qui répond à un travail partenarial
- qui requiert la connaissance de l'entreprise
- et celle des métiers et des emplois
- qui demande des compétences économiques et budgétaires du RF
- et les capacités à défendre un projet et à convaincre

3) de l'ingénierie à l'ingénierie de la formation

Dans un contexte environnemental

S'appuyant sur une politique de formation

Selon trois logiques (métier, qualité, projet), portées par trois familles (dirigeant, unités, individus)

4) Le plan de formation dans l'entreprise

Vision générale

La planification

La stratégie

Démarche d'anticipation

Les objectifs

L'analyse

Le besoin

Les attentes

Le développement du plan de formation

5) Les instances représentatives du personnel et le plan de formation

6) Les apports réglementaires récents

Le DIF

Contrat et période de professionnalisation
L'entretien professionnel

7) L'évaluation et le contrôle

Conclusion

La formation est un moyen qui se gère sous forme de projet, favorise le développement des compétences individuelles, collectives et peut permettre l'accroissement des performances de l'entreprise.

Pré-requis : Ceux liés au master

Evaluation (Modalités) : Non définie

Bibliographie

- Abraham PAIN, « Réaliser un projet de formation, une démarche d'ingénierie et ses enjeux », Editions d'organisation, 1989 ;
- Abraham PAIN, « Evaluer les actions de formation », Editions d'organisation, 1992 ;
- André GUITTET, « Développer les compétences par une ingénierie de la formation » ESF, 1998 ;
- Alain MEIGNANT, « Manager la formation » Editions liaisons, 2006 ;
- Marc DENNERY, « Piloter un projet de formation : de l'analyse de la demande au cahier des charges », ESF, 2008 ;
- Cécile DEJOUX, « Les compétences au cœur de l'entreprise », Editions d'organisation, 2001 ;
- Elisabeth LECOEUR, « Gestion des compétences, le guide pratique », de Boeck, 2008 ;
- Jean-Jacques NERE, « Comment manager un projet », Demos, 2000.

N°I.D.	MASTER 2 MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE2 : Management des rémunérations</u> Rémunération : Périphériques légaux	ECTS : H CM : 8 h H TD :
--------	---	---

Responsable du Cours et parcours : Olivier SOLER

L'objectif du cours est d'intégrer les enjeux des périphériques de rémunération à la fois dans la politique de rémunération et dans la politique ressources humaines (valeurs de l'entreprise, image employeur).

Les élèves doivent avoir une compréhension des enjeux des périphériques de rémunération en terme RH mais également Business (Compte de Résultat et Bilan) afin d'avoir une vision plus complète de la rétribution au-delà de la seule rémunération espèces.

Par périphériques légaux, on aborde l'ensemble des avantages et des prestations que l'entreprise offre à ses salariés, soit indirectement (couvertures décès, arrêt de travail, santé...) soit de façon différée (retraite, épargne salariale...) soit en nature (voiture, ordinateur, téléphone, accès privilégiés et réductions...).

Par extension, on pourra également y inclure les mesures relatives à l'organisation du temps de travail (« jours RTT », Compte Epargne Temps).

- 1.1 Le cadre légal des couvertures (Sécurité sociale, ARRCO, AGIRC, CCN)
 - 1.1.1 Rappel des fondamentaux juridiques
 - 1.1.2 Avantages des régimes légaux
 - 1.1.3 Financement des régimes légaux et enjeux
- 1.2 Les dispositifs supplémentaires Santé, Prévoyance, Retraite
 - 1.2.1 Types de régime
 - 1.2.2 Pratiques
 - 1.2.3 Enjeux (renégociation, climat social, information / communication)
 - 1.2.4 Aspects économiques (optimisation des dépenses, impact sur le bilan et le compte de résultat de l'entreprise)
- 1.3 Les dispositifs de rémunération différée
 - 1.3.1 Finalité des dispositifs
 - 1.3.2 Type de dispositifs (Stock-options, Performance Shares, autres dispositifs)
 - 1.3.3 Enjeux (IFRS,...)
- 1.4 Le cadre social des benefits
 - 1.4.1 Identité culturelle de l'entreprise et politique de rémunération
 - 1.4.2 Entreprise comme acteur social et démarche RSE
- 1.5 Valorisation actuarielle
 - 1.5.1 Valoriser un avantage différé (principes actuariels)
 - 1.5.2 Passif sociaux et impact des hypothèses
- 1.6 La valorisation des salariés
 - 1.6.1 Compétitivité du dispositif par rapport aux entreprises du même marché
 - 1.6.2 Perception des salariés
- 1.7 Perspectives Internationales
 - 1.7.1 Terminologie Benefits

- 1.7.2 Sources d'information (gratuites et payantes, qualité...)
- 1.7.3 Enjeux et pratiques
- 1.7.4 Optimisation internationale (pooling, captive)

Pré-requis :

Evaluation (Modalités) : QCM

Bibliographie

- Mémo Social 2009 Editions Liaisons
- Memento Retraite et Prévoyance Francis Lefebvre
- LAMY Protection Sociale
- LAMY Rémunérations Complémentaires
- L'actuariat des engagements sociaux – Economica
- Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale
- OECD Social and Welfare Issues
- Social Security on line (The US website www.ssa.com)

N°I.D.	MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 2 : Management des rémunérations</u> Politique de rémunération	ECTS : H CM : 8 h H TD :
Responsable du Cours et parcours : JACQUES PERANI		
Contenu pédagogique : Intro : Enjeux : Quoi payer ? Comment payer ? Combien payer ? 1.1 Les messages émis par la politique de rémunération 1.2 Ce qu'est une politique de rémunération 1.3 Composantes de la rémunération 1.4 Structure de la rémunération 1.4 Rémunération et culture de travail 1.5 Comprendre et utiliser les informations externes (et internes) 1.6 Outils d'analyse des rémunérations		
Pré-requis : Connaître les principes de l'analyse des postes et la classification		
Evaluation (Modalités) : Contrôle sous l'égide de Mr Philippe JEAN-AMANS		
<ul style="list-style-type: none"> - JF AMADIEU, Nicole MERCIER, <i>Le management des salaires, Economica Paris 1995</i> - Bruno SIRE, <i>Gestion Stratégique des Rémunérations</i>, Editions Liaisons, Paris, 1993 - Valérie MARBACH, <i>Evaluer et rémunérer les compétences</i>, ESF, Paris, 1999 - Patrice ROUSSEL, <i>Rémunération, Motivation et Satisfaction au Travail</i>, Economica, Paris, 1996 - Gérard DONNADIEU, <i>Du salaire à la rétribution</i>, Editions Liaisons, Paris, 1991 - Bernard MARTORY, <i>Contrôle de gestion sociale</i>, Vuibert, Paris, 2003. - Jean Pierre TAÏEB, Françoise le HUEROU, <i>la masse salariale</i>, Dunod, Paris, 2003 - Bernard ROMAN, <i>Bâtir une stratégie de rémunération: systèmes de rémunération et management de la performance</i>, Dunod, 2006 : - Sylvie Saint-Onge, Roland Thériault, <i>Gestion de la rémunération : théorie et pratique</i>, éd. Gaëtan Morin, 2ème éd. 2006 		

N°I.D.	<p style="text-align: center;">MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 3 : E-RH et communication interne</u> La communication interne</p>	<p>ECTS : H CM : 16 h H TD :</p>
<p>Responsable du Cours et parcours : Nicole LACUBE</p>		
<p style="text-align: center;"><i>La communication interne pour accompagner le développement de l'entreprise</i></p> <p>OBJECTIFS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Situer la place et le rôle de la communication dans l'entreprise et donner aux étudiants les clés de compréhension des enjeux de cette fonction. • Identifier tous les champs d'intervention de la communication interne et externe • Construire une communication interne efficace et organisée. <p>PROGRAMME (16 heures)</p> <p>Définition de la communication d'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rôle et place de la communication dans l'entreprise • Les différents champs de la communication interne et externe • La communication interne : ses objectifs, le soutien aux ressources humaines (intégration des nouveaux arrivants, formation, relations sociales), la cohérence avec l'externe • Comment choisir des actions adaptées à la taille de son entreprise, à ses moyens et enjeux. <p>Mette en place une communication interne efficace</p> <ul style="list-style-type: none"> • Savoir qui fait quoi dans entreprise • Cibler l'information : objectifs et plan de communication • Traiter l'information et la diffuser • Impliquer les cadres dans le processus 		
<p>Pré-requis :</p>		
<p>Evaluation (Modalités) : Non définie</p>		
<p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thierry Libaert : « communication d'entreprise » – Economica-1998 et « communication, la nouvelle donne » - Village Mondial-2004 - P.Calais « L'entreprise au-delà de l'économie : les enjeux de la communication d'entreprise dans un monde globalisé » - Descartes - 2003 - E. Delavallée : « la culture d'entreprise pour manager autrement » - Ed. D'organisation- 2002 - J.M.Decaudin/J.Igalens : La communication interne Dunod 2009 		

N°I.D.	MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE3 : E-R et communication interne</u> Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines (SIRH)	ECTS : H CM : 8 h H TD :
--------	---	--------------------------------

Responsable du Cours et parcours : Fabien BREVIER

Contenu pédagogique :

Ci-dessous le plan du cours prévisionnel, sachant que celui-ci sera revisité en fonction de la durée des cours et de l'audience ainsi que des attentes du groupe :

Note : Si des sujets particuliers doivent être abordés veuillez s'il vous plait m'en faire part.

Introduction : GRH : Contexte Actuel

- 1.1 Evolution du métier RH
- 1.2 Contribution du SIRH
- 1.3 SIRH : Définition
- 1.4 Rapide Historique
- 1.5 Activités principales de la fonction

- 2.1 Profils du métier SIRH ?
- 2.2 SIRH Principales fonctions
- 2.3 Complexité du SIRH
- 2.4 Exemples de SIRH dans l'entreprise

- 3.1 Les ERP
- 3.2 Définition
- 3.3 Organisation traditionnelle
- 3.4 Bénéfices d'un ERP
- 3.5 Architecture générale d'un ERP
- 3.6 Particularités d'un ERP
- 3.7 Organisation Modulaire
- 3.8 Particularités d'un ERP
- 3.9 Bénéfices pour l'entreprise

- 4.1 Adaptabilité de l'ERP
- 4.3 Budget
- 4.4 ERP: Les inconvénients
- 4.5 ERP : Exemple SAP RH
- 4.6 SAP RH : Quelques Exemples Ecrans SAP RH
- 4.7 Utilisation – Travaux Pratiques SAP RH (Si possibilité d'obtenir accès)
- 4.8 Métier consultant ERP
- 4.9 Gestion Projet ERP
 - Phases d'un projet ERP
 - Exemple documentations d'un projet ERP
 - Différents métiers d'un projet ERP
 - Réussir un projet SIRH

Les principaux ERP présents
La sécurité des données RH
Gestion du changement
Gestion de la formation

5.1 e-GRH

5.2 Les principaux composants de l'e-GRH

5.3 Le champ de l'e-GRH

5.4 Principaux composants

5.5 Pourquoi l'e-GRH ?

5.6 e-GRH : Quelques concepts

5.7 e-GRH : Exemples de solutions

Portail RH, ESS, MSS, Gestion des absences etc..

Tableau de bord RH, système de paie etc..

6.1 L'externalisation

6.2 L'évolution du métier RH, mutation

6.3 Pourquoi externaliser ?

6.4 Les fonctions externalisées

6.5 Les différentes formes de l'externalisation

6.6 Domaines RH externalisés

6.7 Les freins à l'externalisation

6.8 L'externalisation de fonction (BPO)

Marché du BPO en Europe

Principaux « BPO » Leaders

Différents niveaux d'externalisation

Définition du périmètre

Service Level Agreement (SLA)

Centre de services Partagés (HRSC)

6.9 « Redesign » Processus RH (Mode BPO)

Service Transformation

Niveau d'intervention

Formulaire RH

Les tendances

7.1 Etude de cas : Externalisation de fonction RH

7.2 Conclusion (Questions / Réponses)

N°I.D.	MASTER MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 5 : Stratégie RH et changement organisationnel</u> Négociation et relations sociales	ECTS : H CM : 8 h H TD :
Responsable du Cours et parcours : Jacques PERANI		
Contenu pédagogique : Introduction : Comprendre les techniques utilisées par les partenaires sociaux dans la pratique des relations sociales dans l'entreprise Les techniques de négociation "gagnant-gagnant" L'apport de la dialectique et l'usage des contradictions Le processus de raisonnement dialectique Les effets de la communication en situation difficile et conflictuelle		
Pré-requis : Avoir suivi un cours ou une information large sur les pratiques de relations sociales Avoir quelques base de la communication orale, écrite et en groupe		
Evaluation (Modalités) : Etudes de cas traitées en cours susceptibles d'être évaluées en sous groupe Ou Etudes de cas susceptibles d'être données a posteriori en sous groupe		
Bibliographie : - J. PERANI, <i>Comment progresser en communication avec la dialectique</i> , Ed. du Puits fleuri, 1997 - M. FUSTIER, <i>Pratique de la dialectique</i> , Editions Collection Mucchielli, 1986 - G. LEFRANC, <i>Le syndicalisme en France</i> , PUF Que sais-je, 1981 - W. URY, G.FISHER, « <i>Comment réussir une négociation</i> » ou « <i>getting to yes</i> » Ed. SEUIL 1982 - D. LABBÉ/H. LANDIER, <i>les organisations syndicales en France</i> , Liaisons 2000 - L. BELLENGER, <i>La négociation</i> , PUF 2003 - J-L. BIRIEN, <i>Pratiques des relations sociales et négociations sociales</i> , Dunod 1998 - R. SANER, <i>L'art de la négociation</i> , Chiron 2003		

N°I.D.	MASTER 2 MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 5 : Droit du travail et obligations légales</u>	ECTS : H CM : 24 h H TD :
Responsable du Cours et parcours : Pierre FADEUILHE - Michel SABATTE		
<p>Contenu pédagogique :</p> <p>Introduction sur la place des relations collectives de travail en droit du travail français</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 La négociation, les accords et les conventions collectives après l'entrée en vigueur de la loi du 20 août 2008 2 Les institutions de représentation des salariés 3 Les conflits collectifs du travail 4 Les libertés des salariés 		
<p>Pré-requis : Connaissances en relations individuelles de travail</p>		
<p>Evaluation (Modalités) : Examen écrit sous forme de cas pratique</p>		
<p>Bibliographie</p> <p>Droit du travail, Manuel Dalloz, 24eme édition</p>		

N°I.D.	MASTER 2 MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 6 : Politique RH et changement</u> GPEC	ECTS : H CM : 8 h H TD :
Responsable du Cours et parcours : Gérard DEDIEU		
<p>Contenu pédagogique :</p> <p>Introduction : La Gpec : état du dialogue social et dispositifs d'appui aux branches et aux entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 - les cadres juridiques de la compétence 2 - les partenaires sociaux et la Gpec : analyse de 55 accords d'entreprises 3 - l'évolution des orientations des dispositifs institutionnels d'appui 4 - les clés d'utilisation des dispositifs d'appui : Edec, Contrat d'Objectifs, Gpec – Exemples de réalisation en Midi-Pyrénées. <p>Conclusion</p>		
<p>Pré-requis :</p>		
<p>Evaluation (Modalités) : Non définie</p>		
<p>Bibliographie :</p>		

N°I.D.	MASTER 2 MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE6 : Politique RH et changement</u> Responsabilité Sociale de l'Entreprise	ECTS : H CM : 16 h H TD :
Responsable du Cours : Frédérique DEJEAN		
<p>Contenu pédagogique :</p> <p>Si les entreprises semblent redécouvrir la nécessité de mieux gérer leur responsabilité sociétale, cette idée est moins neuve qu'il n'y paraît et s'inscrit dans la continuité d'un ensemble de débats récurrents depuis les années 1960. Après avoir retracé cette filiation, les enjeux de la responsabilité sociétale seront esquissés.</p> <p>La confrontation des points de vue théoriques et managériaux sera déclinée au niveau de la définition et de la mesure de la RSE, en orientant la réflexion sur la portée et les enjeux des pratiques RH.</p> <p>L'objectif est de sensibiliser les participants aux pratiques de responsabilité sociale :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaître les définitions et les origines de la responsabilité sociale. - Connaître les outils de mesure de la performance sociétale et les modèles de la notation sociale et environnementale. - Appréhender les enjeux de la mesure de la performance sociale à partir des pratiques de politiques RH <p>Dans un premier temps, on abordera les origines et les différents concepts associés à la responsabilité sociale d'entreprise.</p> <p>Puis on présente les principales démarches utilisées pour mesurer la performance sociétale de l'entreprise ainsi que les stratégies mises en œuvre pour intégrer les différentes dimensions de la responsabilité sociale, en particulier au sein des pratiques RH.</p>		
Pré-requis : Aucun		
Évaluation (Modalités) : Examen écrit, durée 1H30		
<p>Bibliographie :</p> <p>1 - Capron M. et Quairel-Lanoizelée F. (2007), <i>La responsabilité sociale d'entreprise</i>, Repères, La découverte, Paris.</p> <p>2 - Gond J.P. et Igalens J. (2008), <i>La responsabilité sociale de l'entreprise</i>, QSJ, PUF, Paris.</p>		

N° I.D.	MASTER 2 MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES <u>UE 6 : Politique RH et changement</u> Stratégie RH et changement	ECTS H CM : 24 H TD
Responsables du Cours : Gérard BIJEIRE / François PEREZ		
<p>Contenu pédagogique :</p> <p>Introduction : La Ressource humaine dans le discours stratégique des dirigeants</p> <p>Chapitre 1. Les RH dans les théories stratégiques du courant managérial (Rappel) Les méthodes normatives et la planification</p> <p>Chapitre 2 Les RH dans les théories stratégiques du courant comportementaliste - Gestion des Ressources et coeur de compétence - Modèle RVB, critères VRIO</p> <p>Chapitre 3. La gestion stratégique des RH (GSRH)</p> <p>Chapitre 4. Tentative de formalisation d'une stratégie spécifique des RH Stratégie d'entreprise / stratégie RH qu'elle définit et au service de quoi ?</p> <p>Chapitre 5. Mettre en place une stratégie RH</p> <p>Conclusion Les conditions d'une organisation à haute valeur ajoutée</p>		
<p>Pré-requis :</p> <ul style="list-style-type: none"> * Expérience professionnelle * Connaissance du cours Stratégie du programme M1 MRH-FC 		
<p>Evaluation (Modalités) : Etude de cas en Contrôle continu</p>		
<p>Bibliographie</p> <ul style="list-style-type: none"> * Stratégique G. Johnson, K.Scholes, R.Whittington, F. Frery (7°ed.) Pearson Education – 2005 * Management –L'essentiel des concepts et des pratiques- S. Robbins et D. De Cenzo (4°ed.) Pearson Education-2006 * RH et Stratégie - Encyclopédie TERENCE des RH - Ed d'Organisation 1995 * Les outils de la décision stratégique (T1 et T2) Allouche et Schmidt La Découverte Coll. Références * Ressources humaines « déployer le stratégie »- Alain Meignant Editions Liaisons - 2000 * Développer une stratégie RH Paul - Kearns-Focus RH, 2003 		