

Titre Professionnel inscrit au RNCP-II Responsable Ressources Humaines

Durée de la formation

- 1 année (oct.11 à juil 12)

Conditions de recrutement

- titulaire d'un Bac+3 en relation avec la spécialité RH

Titulaire d'un Bac + 3 et plus hors RH, des UE supplémentaires seront demandées (DRS001, DRS102, FPG104, FPG 114)

Périodes d'inscription

- du 01 au 28 juillet inclus et du 2 au 30 septembre de l'année en cours dans la limite des places disponibles.

UNITÉS D'ENSEIGNEMENTS

FPG 102	6 CR
FPG 106	6 CR
FPG 107	6 CR
DSY 101	6 CR
DSY 102	6 CR
ERG 110	6 CR
UA 230 W	24 CR

1 CR comprend entre 6 et 10 h

Objectifs, Compétences et Débouchés professionnels de la

Le parcours de formation a pour objectif d'aider des professionnels de la gestion du personnel à mettre en place des pratiques en ressources humaines : Recueillir et structurer l'information en RH, mettre en place et faire fonctionner les procédures de base en RH, gérer les systèmes de rémunération, mettre en place des politiques de gestion des ressources humaines (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, recrutement, évaluation, classification, rémunération, formation et gestion des temps), réaliser un diagnostic, une évaluation ou un audit et proposer des améliorations, gérer des relations et dialoguer.

Organisation pédagogique

Les enseignements sont dispensés, deux jours par semaine et en FOD. La délivrance du diplôme est soumise à l'obtention de l'ensemble des unités d'enseignements ainsi qu'à des exigences d'expérience professionnelle. Enseignement par UE capitalisables dispensé sous forme de cours oraux, de travaux dirigés et de

Travaux Pratiques.

Moyens Matériels

Evaluation

Chaque unité d'enseignement donne lieu à un contrôle par examen final le samedi. Un mémoire est demandé pour les Unités d'enseignement FPG 106 et FPG 107

Salles banalisées ou spécialisées sur le campus universitaire de Schoelcher, logiciels spécifiques d'application. Fonds documentaires de la bibliothèque universitaire.

Encadrement

Pour assurer la formation: personnel enseignant composé de professeurs agrégés et certifiés, de professionnels et d'universitaires. **Pour assurer la gestion de la formation :** personnel administratif et d'encadrement à temps plein.

Association Martiniquaise de Formation Continue Supérieure
Centre Régional associé au
Conservatoire National des Arts et Métiers
Campus Universitaire de Schoelcher_ BP 7216_ 97274 Schoelcher CEDEX

Tél: 0596 61 10 26 / Fax: 0596 61 29 04/E mail: cnam@cnam-martinique.fr
Web : <http://www.cnam-martinique.fr>

Concevoir et mettre en œuvre les pratiques de GRH FPG 102

Problématiques générales en GRH : Qu'est ce que la GRH, les défis R H, les problématiques RH, diagnostic RH.

Les pratiques RH : La GPEC, le processus de recrutement, l'évaluation en entreprise, mobilité et gestion des carrières, classification, qualifications, les rémunérations, formation et développement des compétences, l'audit social.

Travaux pratiques en ressources humaines I FPG 106

Le cours de cette UE est essentiellement organisé sur l'acquisition des démarches de recherche.

Préparer à plusieurs sur un thème commun de gestion du personnel un mémoire écrit de méthodologie qui préparera l'auditeur aux notions : problématique, hypothèse, modèle d'analyse, indicateurs, fiabilité des résultats, observations, fiches de lecture.

Travaux pratiques en Ressources Humaines II FPG 107

Travaux en groupe restreints avec rédaction de mémoires sur des thèmes de gestion du personnel, traités à partir de l'expérience des élèves et de leur entreprise, comme par exemple :

L'emploi : qualification/classification, formation, recrutement, promotion, appréciation, gestion prévisionnelle du personnel, tableaux de bord, emploi des femmes, travailleurs en fin de carrière.

Conditions de travail : Aménagement du temps de travail, conduite du changement, conditions physiques de travail, sécurité, travailleurs handicapés.

Relations de travail : rôle des cadres, rôles de la maîtrise, information, insertion des jeunes dans l'entreprise, institutions de représentations du personnel, expression des salariés.

Contrepartie du travail : rémunération, prévoyance sociale, analyse des coûts M.O.

Techniques de gestion du personnel—Audit social.

Modèles et représentations de l'organisation – conception classique DSY 101

Modèles, représentations et sciences des organisations : le faits actuels de l'environnement des organisations
Quelques modèles de l'organisation et leur mise en perspective : le modèle traditionnel et le modèle en activités
Modèle financier—modèle économique—modèle de l'organisation en parties prenantes—modèle juridique—la généralisation des catégories de l'organisation des entreprises aux organisations.

Modèles et représentations de l'organisation—conception actuelles DSY 102

Le modèle de l'organisation comme réseau de fonctions—le modèle informationnel de l'organisation—le modèle de l'organisation flexible—le modèle taylorien de l'organisation— le modèle post taylorien de l'organisation—le modèle organisationnel du contrôle de gestion—le modèle de l'organisation en réseau—le modèle culturel de l'organisation—le modèle multiculturel de l'organisation—le modèle systémique de l'organisation—le modèle de l'organisation en ressources compétences—le modèle qualifié de l'organisation.

Les ambiances physiques au travail : éléments de physiologie humaine ERG 110

Ergonomie, physiologie du travail, conditions de travail, santé.

Anthropométrie et poste de travail : techniques de mesure du corps humain, notion statistiques, application à la construction du poste de travail

Force musculaire et travail physique : effort au poste de travail, fonctionnement et force musculaire, variabilité, mesure, normalisation,

posture et travail : port de charges, observation de la posture, troubles musculosquelettiques.

Indicateurs physiologiques de la pénibilité physique du travail- ambiance thermique -les vibrations—audition

Et bruit—vision et éclairage.

Expérience Professionnelle UA 230W

soit de deux ans d'expérience professionnelle dans la fonction personnel- soit de deux ans d'expérience professionnelle hors fonction et d'un an dans la fonction.- soit de trois ans d'expérience professionnelle hors fonction personnel et d'un stage de 6 mois dans la dans la fonction personnel, complété par un rapport de stage. L'expérience professionnelle dans la spécialité doit couvrir plusieurs domaines de la G.R.H.

Conditions de délivrance du diplôme

Stage, projet, mémoire

Un mémoire est demandé pour les Unités d'enseignement FPG 106 et FPG 107. Les candidats en poste RH devront demander dès l'inscription, des états de service (fiche de poste signée par l'employeur), car ils auront un rapport d'activité à fournir. Les candidats qui ne sont pas en poste en RH devront fournir un rapport de stage.

Expérience professionnelle obligatoire pour la délivrance du diplôme

Le titre de Responsable Ressources humaines sera délivré aux candidats ayant suivi le parcours du titre et justifiant :

- soit de deux ans d'expérience professionnelle dans la fonction personnel,
- soit de deux ans d'expérience professionnelle hors fonction et d'un an dans la fonction,
- soit de trois ans d'expérience professionnelle hors fonction personnel et d'un stage de 6 mois dans la fonction personnel, complété par un rapport de stage. L'expérience professionnelle dans la spécialité doit couvrir plusieurs domaines de la G.R.H.