

Après une stabilisation enregistrée au début des années 2000, l'augmentation des postes à pourvoir dans la fonction "Ressources humaines" se confirme. La déclinaison de la stratégie de l'entreprise au travers de véritables politiques RH, l'attraction et la fidélisation de talents, la mobilité professionnelle interne, les dispositifs de développement des compétences par la formation et le rôle de conseil auprès des managers de proximité contribuent à accroître ce besoin en collaborateurs qualifiés.

La diversité des postes est large entre des fonctions de généralistes plutôt proposées dans des PME-PMI en croissance et certaines fonctions plus spécialisées au sein des organisations plus importantes. Tous les secteurs sont concernés : entreprises privées, cabinets de conseil, mais aussi des activités non rattachées au secteur marchand, structures associatives, collectivités publiques, territoriales et locales qui développent des postes rattachés aux fonctions "RH".

Licence Ressources humaines et relations sociales (L3 - 3^e année)

Public concerné

Cycle ouvert dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, pour les moins de 26 ans ou pour les demandeurs d'emploi de plus de 26 ans.

Cycle accessible également aux salariés dans le cadre d'un plan de formation, d'une période de professionnalisation ou d'un congé individuel de formation. Les enseignements peuvent être suivis à la carte pour un perfectionnement ponctuel.

Objectifs de la formation Compétences visées

Former aux fonctions opérationnelles des Ressources humaines (RH) dans le cadre d'une alternance entre des cours et une pratique en entreprise. La licence permet l'accès au titre professionnel "Responsable RH" du Cnam pour une poursuite d'étude.

Conditions d'admission

Accès L3 uniquement :

- Être titulaire d'un diplôme national bac+2 ou de niveau 3 toutes disciplines.
- Les personnes ayant acquis un diplôme hors du domaine de la gestion et des sciences économiques devront acquérir en sus le cours EAR001 (voir programme). Vous pouvez bénéficier de dispenses au vu de votre formation antérieure et/ou de votre expérience professionnelle.

Conditions d'expérience professionnelle

Un an d'expérience professionnelle dans un emploi lié à la spécialité, validé par un rapport d'activité.

À défaut d'expérience dans le domaine : 1 an d'expérience hors domaine + un stage de 6 mois (avec rapport de stage) est exigé. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, l'expérience est acquise au cours de l'alternance.

Conditions de délivrance du diplôme

- Être titulaire du diplôme prérequis.
- Avoir acquis les Unités d'Enseignement (UE) demandées en prérequis ou en être dispensé.
- Avoir une note supérieure ou égale à 10 sur 20 pour chaque unité d'enseignement.
- Justifier d'un niveau d'anglais correspondant au niveau 1 du test Bulats.
- Valider l'expérience professionnelle.



Programme

FPG 003 - Projet personnel et professionnel

Permettre à chaque auditeur d'acquérir les concepts théoriques de base, de maîtriser par un entraînement personnel quelques méthodologies de mise en œuvre et surtout de produire pour soi un travail d'orientation pédagogique.

DRS 101 - Droit du travail : Relations individuelles

Objet et nature du droit du travail. Historique. Sources - Organisation juridictionnelle (Les Prud'hommes...) - Administration du travail. Droits et libertés du salarié. Non discrimination - Pouvoir de direction de l'employeur. Contrat de travail : formation du contrat, exécution et rupture.

EAR 001 - Économie Générale 1

Définitions et concepts élémentaires - Le consommateur et la demande - Le producteur et l'offre - Marché de concurrence parfaite - La concurrence imparfaite - Taux d'intérêt et prise en compte du temps dans les décisions des acteurs économiques.

FPG 001 - Initiation au management et Gestion des Ressources Humaines

GRH dans l'entreprise - GRH et fonction de l'entreprise - GRH et problématique de gestion, GRH et travail, GRH et théories de la relation individu-organisation.

CCE 105 - Pratiques écrites et orales de la communication professionnelle

Dynamique de l'interaction orale : acquérir les méthodes et usages des différentes formes d'interaction orale (entretien, réunion), la relation interpersonnelle, les différents types de réunions et leurs fonctions. L'écrit comme outil de travail pour le partage des connaissances et la construction d'une mémoire collective : s'approprier les usages des différents supports et outils de l'écrit papier ou électronique dans les situations de travail (traçabilité, engagement, mémoire collective, organisation). Savoir mobiliser les ressources de l'oral et de l'écrit suivant les situations.

AST 117 - Sociologie des relations professionnelles

Les acteurs et institutions des relations professionnelles : Les syndicats de salariés - Le patronat - L'Etat - Les institutions représentatives - Les institutions paritaires. Conflits et négociations : Les conflits sociaux - La négociation collective. Les nouvelles régulations des relations professionnelles : Les nouveaux enjeux - Les régulations postfordistes, du fordisme à la flexicurité.

FPG 104 - Gestion de la paie

Les principes d'élaboration d'un bulletin de paie - Les étapes du processus de paie - Les principales déclarations administratives à effectuer - La durée du travail - La vie du salarié - Les charges sociales - Cas particuliers : apprentis, contrats aidés, stagiaires.



FPG 114 - Outils RH

La fonction RH et Métiers RH - Recrutement : Processus et outils associés. Recrutement en ligne et particularités des outils. Gérer la Diversité (loi et expérimentations) - Formation : politique de formation et outils. La loi 2009 : OPCA, DIF, CIF, passeport formation, VAE. Créer un plan de formation. La gestion du stress - Relations sociales. Principes et nouveautés dans le dialogue social (loi RS 2008). Mener les réunions IRP. Outils d'anticipation des conflits et gestion de climat social. Les élections du personnel - Gestion des compétences et des talents. Diversité des pratiques et des outils dans la gestion des carrières. Audit social : Mise en place, conditions, applications et outils d'un audit social. Gestion des expatriés et impatriés, outils. Problématiques de la RH internationale - Responsabilité sociale et performance sociale. Savoir rédiger un rapport RSE. Outils de la mesure de la performance sociale.

DRS 102 - Droit du travail : relations collectives

Syndicat - Droit syndical dans l'entreprise. Négociation collective et accords collectifs (entreprise, branche, groupe, national interprofessionnel...). Élection des représentants du personnel - Délégués du personnel (attributions, moyens) - Comité d'entreprise - Comité d'établissement, central, d'entreprise, de groupe, européen, société européenne - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (attributions, moyens) - Droit d'expression des salariés dans l'entreprise sur leurs conditions de travail - Statut protecteur des représentants du personnel et syndicaux contre le licenciement. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - Licenciement pour motif économique - Conflits collectifs du travail (grèves,...).

CCG 101 - Comptabilité et contrôle de gestion - initiation

Coûts directs - Coûts directs avec imputation rationnelle des charges fixes, coût marginal - Coût complet par fonctions - Coût complet par activités.

FPG 105 - Technologies de l'information et de la communication et GRH

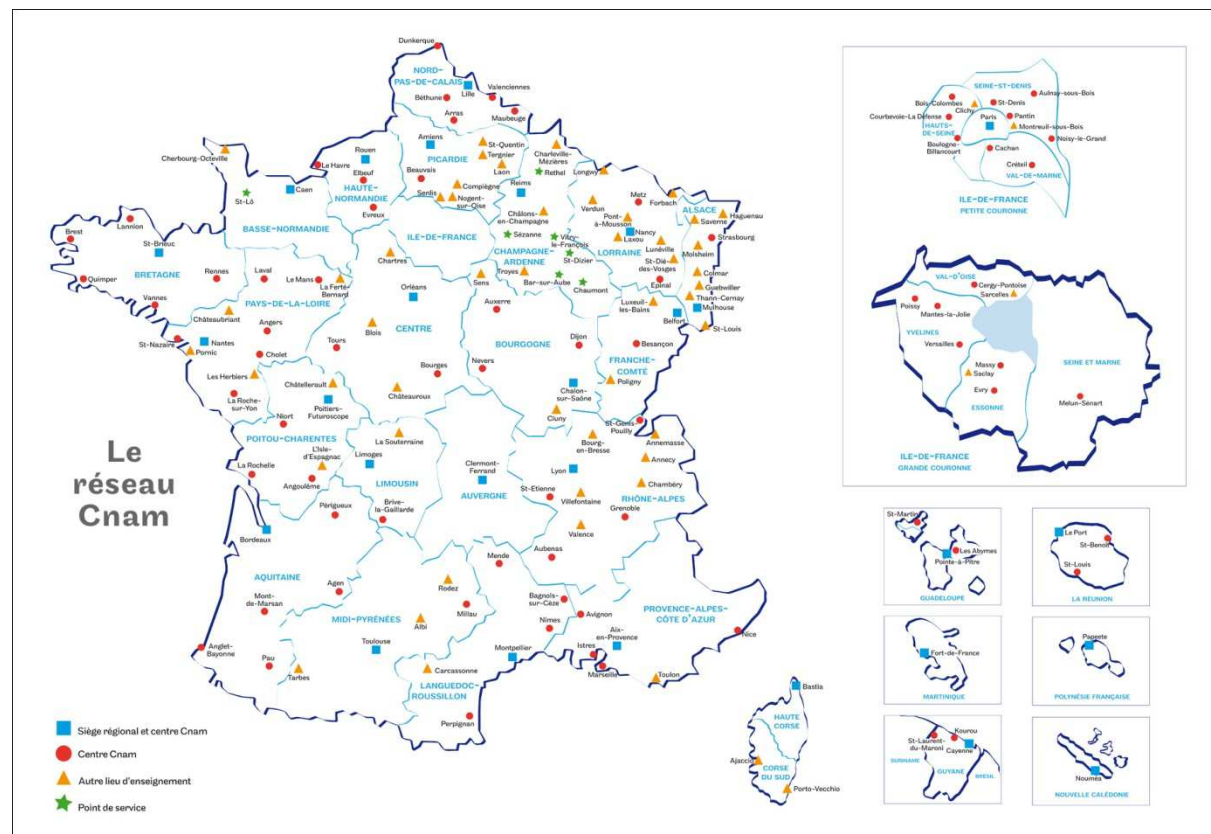
Société Post industrielle, information et connaissance - De l'outil informatique au système d'information - Evolutions technologiques et (ré)organisation de l'entreprise - Le marché de l'informatique en GRH. Gestion de l'information des ressources humaines - Système d'information dans les ressources humaines et reconfiguration de la fonction RH - Le portail RH - Les nouveaux outils de communication - Management et NTIC.

Inscription. Calendrier

- Les dossiers de candidature sont à retirer à partir du mois d'avril auprès du centre Cnam de Belfort. Après examen (entretien) et acceptation de la candidature, la recherche de l'entreprise d'accueil peut commencer.
- L'alternance est articulée de fin septembre à juillet sur la base de 3 jours de cours par quinzaine. La période en entreprise est placée sous la responsabilité d'un tuteur de l'entreprise.

Lieux de formation

- Besançon
- Belfort-Exincourt



Contact

Pour toute information sur la formation ou pour tout conseil sur les démarches à entreprendre pour en bénéficier ou en obtenir le financement :

Cnam Franche-Comté
13 rue Ernest Thierry-Mieg 90010 BELFORT
tél. : 03 84 58 33 10 courriel : cnam@utbm.fr
www.cnam-franche-comte.fr

Cnam Franche-Comté - Code LG010 - mai 2011 - Photos : Christian DAO, Patricia HAIM, Sandrine VILLAIN

le cnam
Franche-Comté

Licence Ressources humaines
et relations sociales
(L3 - 3^e année)

www.cnam-franche-comte.fr