

DÉLIBÉRATION n° 2024-07-06-11

Le conseil d'administration, en sa séance du 06/07/2024,
sous la présidence de Madame Aurélie Robineau-Israël,

Vu le Code de l'Éducation, notamment ses articles D. 741-9 à D. 741-11 ;

Vu le décret n°89-902 du 18 décembre 1989 relatif aux instituts d'études politiques dotés d'un statut d'établissement public administratif associés à une université ou à une communauté d'université et établissements;

Vu le règlement des études ;

Vu le règlement intérieur de l'institut d'études politiques d'Aix-en-Provence ;

DÉCIDE :

OBJET : Modifications du certificat HR School en ressources humaines (formation continue)

Le conseil d'administration approuve les modifications du certificat HR School telles qu'elles sont présentées dans le document annexé à la présente délibération.

Membres en exercice : 30

Quorum : 15

Présents et représentés : 29

Majorité des présents et représentés : 15

Cette délibération est adoptée par le conseil d'administration après en avoir délibéré et à l'issue d'un vote des membres par 29 voix POUR, 0 voix CONTRE et 0 abstention.

Fait à Aix-en-Provence, le 06/07/2024

Aurélie Robineau-Israël
Présidente du conseil d'administration
de l'IEP d'Aix-en-Provence



DATE AFFICHAGE ET PUBLICATION : 24/07/2024

PROPOSITION DE RÉNOVATION DU CERTIFICAT EN RESSOURCES HUMAINES

« HR SCHOOL »

Présentation de la formation

La fonction « ressources humaines » se doit d'accompagner voire d'anticiper les grandes évolutions qui marquent en profondeur les relations humaines et sociales dans les organisations. Les problématiques induites par la mondialisation de l'économie, la montée des préoccupations sociales et environnementales, la diffusion des nouvelles technologies, le contexte géopolitique... génèrent de nouvelles dimensions au sein de leurs missions qui nécessitent une adaptation des compétences en ressources humaines. Il est ainsi capital d'appréhender les enjeux de la fonction avant de penser aux outils. Le Certificat en Ressources Humaines « HR School » s'inscrit dans cette perspective. Il a vocation à répondre à un besoin de formation intégrant la connaissance de l'environnement des organisations à des thématiques « ressources humaines » plus classiques. Le programme s'articule ainsi autour de plusieurs modules relatifs, d'une part, au contexte géopolitique, institutionnel, socio-économique... et, d'autre part, aux questions de leadership, de changement, d'innovation, de diversité, de qualité de vie au travail...

La formation s'adresse aux acteurs des ressources humaines qui sont confrontés aux défis inhérents à un environnement complexe, changeant et incertain, mais aussi porteur de possibilités pour se réaliser et redonner du sens et du lien social. Elle vise à les aider à développer une capacité de gestion des multiples contraintes et opportunités qui se présentent à eux et à leur fournir toute une palette de connaissances et compétences actualisées indispensables au développement de leurs missions et à l'élargissement de leur champ de responsabilité. Il s'agit de leur permettre d'améliorer leur compréhension des enjeux stratégiques et managériaux de leur organisation et de mieux se connecter à ses besoins, de développer des compétences analytiques complexes et d'intégrer dans leur prise de décision un ensemble élargi de variables tout en renforçant le sens de leurs actions... En les amenant à prendre du recul par rapport à leurs activités quotidiennes, à faire un pas de côté et à s'ouvrir à d'autres domaines et problématiques, la formation se veut être un parcours à la fois structurant et oxygénant qui les aide à démontrer leur capacité à évoluer sur de nouveaux sujets et périmètres et à assumer de nouvelles responsabilités. Tels sont les objectifs de ce certificat que l'on souhaite riche en acquisition de connaissances, développement de compétences et échanges d'expériences.

Le dispositif pédagogique mis en place repose sur l'intervention d'enseignants-chercheurs, de professionnels du monde de l'entreprise et de spécialistes dans les différents volets du programme. Il

privilégie la méthode interactive, les études de cas, les mises en situation, la transmission de best practices, la simulation de gestion d'entreprise... Il doit permettre la maîtrise de cadres et outils d'analyse de référence sur les problématiques traitées ainsi que l'intégration d'une capacité de réflexion basée sur l'expérience de terrain de sorte à établir des passerelles opérationnelles entre la théorie et la pratique.

Programme de la formation

Le cycle de formation du certificat est d'une durée de 140 heures et comprend 12 modules répartis dans 5 parties.

PARTIE I. CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT DES ENTREPRISES : MANAGER LES RESSOURCES HUMAINES DANS UN ENVIRONNEMENT COMPLEXE, CHANGEANT ET INCERTAIN

MODULE 1. QUESTIONS GEOPOLITIQUES (14h)

- Grandes problématiques des relations internationales
- Place de la France et de l'Union Européenne sur la scène internationale
- Facteurs affectant les relations économiques internationales et les activités des entreprises
- Opportunités, contraintes, risques et menaces pour les entreprises

MODULE 2. CADRE INSTITUTIONNEL (7h)

- Système politico-administratif européen, national et local de l'activité économique
- Acteurs et principes régissant l'intervention publique en matière économique
- Droits fondamentaux économiques et normes juridiques applicables aux entreprises

MODULE 3. CONTEXTE ÉCONOMIQUE (14h)

- Situation économique mondiale, européenne et nationale
- Mondialisation, stratégies des firmes multinationales et chaînes de valeur mondiales
- Compétitivité, productivité, compétences et capital humain
- Evolution du marché du travail, démographie, qualifications...

MODULE 4. ENJEUX SOCIAUX ET ENVIRONNEMENTAUX (7h)

- Responsabilité sociétale des entreprises (RSE) et gouvernance d'entreprise durable
- Critères environnementaux, sociaux et de gouvernance (ESG) et performance extra-financière
- Changement climatique, transition énergétique et écologique, diversité, inclusion...

PARTIE II. MANAGEMENT DES ÉQUIPES : ACCROÎTRE L'ENGAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

MODULE 5. PRATIQUES DE MANAGEMENT ET LEADERSHIP (14h)

- Transformation des compétences individuelles en performance collective
- Motivation au travail, développement du potentiel des collaborateurs...
- Renouvellement des modèles de management et des styles de leadership
- Défi du développement du télétravail pour les organisations, les managers et les équipes

MODULE 6. MANAGEMENT DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INTERCULTUREL (14h)

- Caractéristiques, cadre juridique et management de la diversité
- Diversité, équité et inclusion comme levier d'action et de performance
- Management des équipes multiculturelles, rôle de la communication interculturelle
- Mécanismes, prévention et gestion des chocs et conflits culturels

PARTIE III. CHANGEMENT ET INNOVATION : ANCRER LES RESSOURCES HUMAINES COMME ATOUT CENTRAL DE REUSSITE

MODULE 7. MANAGEMENT DU CHANGEMENT (14h)

- Types de changement, facteurs et acteurs du changement
- Manifestations et sources des résistances au changement
- Processus psychologique du changement, repérage des phases critiques
- Modèles de gestion du changement, culture du changement et facteurs clés de succès

MODULE 8. INNOVATION ET NOUVELLES TECHNOLOGIES (14h)

- Management de l'innovation, gestion des connaissances, gestion de projet et flexibilité des structures
- Dispositifs favorisant la créativité et l'innovation des salariés, culture de l'innovation
- Impacts des nouvelles technologies (numérique, intelligence artificielle...) sur les organisations, le management et les ressources humaines
- Intégration de l'intelligence artificielle dans les pratiques des ressources humaines, domaines d'application, apports, limites, risques...

PARTIE IV. CONFLITS, RISQUES PSYCHOSOCIAUX ET QUALITE DE VIE AU TRAVAIL : AMÉLIORER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

MODULE 9. GESTION DES CONFLITS (14h)

- Types et causes des conflits, conséquences sur les individus et le cadre de travail
- Prévention et modes de résolution des conflits, rôle de la médiation
- Communication en situation conflictuelle, décryptage des mécanismes relationnels
- Place des émotions dans les conflits et intelligence émotionnelle

MODULE 10. GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX (7h)

- Types et facteurs des risques psychosociaux, conséquences sur les individus et les organisations
- Mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux, méthodes et outils
- Dialogue, diagnostic, plan d'action, suivi, évaluation...

MODULE 11. DEMARCHE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL (7h)

- Dimensions de la qualité de vie au travail, enjeux pour les individus et les organisations
- Mise en place d'une démarche qualité de vie au travail, méthodes et outils
- Dialogue, diagnostic, plan d'action, expérimentation, suivi, évaluation...

PARTIE V. SIMULATION DE GESTION D'ENTREPRISE : ARTICULER LES RESSOURCES HUMAINES AUX AUTRES FONCTIONS ET AUX PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE

MODULE 12. SIMULATION DE GESTION D'ENTREPRISE (14h)

- Gestion d'une entreprise virtuelle sur un marché concurrentiel
- Transversalité des fonctions : recherche, production, marketing, ressources humaines...
- Fonction ressources humaines : recrutement, rémunération, formation, promotion...
- Interprétation des données, prise de décisions et pilotage de la performance globale

Calendrier de la formation

Les enseignements ont lieu deux jours par mois les jeudis et vendredis de septembre à juin.

Evaluation de la formation

L'évaluation de la formation prend la forme de quatre épreuves :

- une note de synthèse en groupe portant sur l'un des modules de la Partie I du programme ;
- un écrit de 3 heures portant sur l'un des modules des Parties II, III et IV du programme ;
- une simulation de gestion d'entreprise en groupe correspondant au module de la Partie V du programme ;
- un grand oral de 30 minutes (avec 30 minutes de préparation) sur un sujet tiré au sort relevant de l'un des modules du programme.

Le certificat est attribué lorsque la moyenne des notes obtenues aux quatre épreuves est égale ou supérieure à 10/20. A défaut, le participant conserve le bénéfice des épreuves pour lesquelles il a obtenu 10/20 et peut repasser les autres épreuves l'année suivante.

Admission dans la formation

Le recrutement est réalisé sur dossier (CV et lettre de motivation) et entretien éventuel avec la responsable pédagogique du certificat.

Le seuil d'ouverture du certificat est fixé à 5 personnes.

Coût de la formation

Le coût de la formation est de 5 500 euros.

Responsable pédagogique de la formation

Sandra MONTCHAUD, Maître de Conférences en Sciences de Gestion et du Management à Sciences Po Aix.

Formation complémentaire optionnelle

Les participants au Certificat en Ressources Humaines « HR School » ont la possibilité d'intégrer une formation complémentaire à titre optionnel : le Certificat en Renseignement d'Intérêt Economique et Ressources Humaines d'une durée de 14 heures (seuil d'ouverture fixé à 5 personnes, facturation indépendante). Voir le document de présentation de cette formation.