

SEMESTRE 1

UE1 La relation individuelle de travail

Actualisation et mise en situation pratique autour des thèmes et problématiques des relations individuelles de travail. Exemples des thèmes approfondis: La qualification de contrat de travail Les clauses du contrat et les droits fondamentaux les contrats précaires - la cause économique de licenciement Les mesures d'accompagnement social du licenciement économique Le transfert d'entreprise Vie professionnelle et vie privée - Harcèlements et discrimination L'inaptitude physique à l'emploi...

UE2 Rapports collectifs : négoc^o et ingénierie des conflits

*

Le mouvement social

CM de 15H, en cinq séminaires de 3H, partagés ou non en séquences de 1H30 suivant le traitement du thème choisi. Le ou les thème(s) sont proposés aux étudiants par l'enseignant. Les étudiants peuvent également formuler de leur côté des questions qu'ils souhaiteraient voir abordées. En 2012-2013, et par ordre alphabétique: Les femmes au travail Les fonctionnaires Mythes et fondements de la mémoire collective ouvrière Les organisations patronales Le temps de travail. Une réalité élastique les violences dans les mondes du travail

Ingénierie de la négociation et des conflits

L'importante loi du 20 août 2008 qui bouscule et renforce à la fois les syndicats, entend « rénover le dialogue social ». Cet objectif suppose un préalable. En effet, la liberté syndicale, rencontrée dans tous les Etats démocratiques, si elle permet aux syndicats de se constituer et de se développer avec facilité, favorise aussi un pluralisme syndical surtout en France où les divisions idéologiques sont exacerbées- qu'on ne peut totalement accepter ; le risque est simple : la partie patronale pourrait profiter de cette division et un affaiblissement du mouvement syndical en résulter. Un pluralisme tempéré s'impose qui oblige à rechercher les syndicats réellement représentatifs des intérêts de la collectivité des salariés. A eux seuls seront confiés le droit de négocier et celui de conclure des conventions collectives. Enfin, si dans la plupart des Etats développés, la convention collective est la source essentielle du droit du travail, un fait social demeure : la grève. Elle est une liberté tout aussi nécessaire aux travailleurs pour défendre leurs intérêts. Pour certains même, elle serait le seul contrepois véritable au pouvoir patronal et l'arme absolue pour conquérir des droits sociaux. Vieille idée que le droit du travail se construit sur les barricades? il reprend de la vigueur avec les politiques d'austérité.

On l'aura compris, cet enseignement sera centré sur l'étude de la réforme apportée par la loi du 20 août 2008 en s'attachant :

à la liberté syndicale ,à la représentativité syndicale ,aux syndicats dans l'entreprise ,à la négociation collective et aux accords collectifs et aux conflits collectifs du travail.

UE3 Principes de GRH

*

UE4 GRH et responsabilité sociale de l'entreprise

*

UE5 Droit des conditions de travail

*

Droit des conditions de travail

*

Droit pénal et administratif du travail

*

Gestion des conflits collectifs

RAPPEL DES PRINCIPALES DISPOSITIONS SUR LE DROIT DE GREVE . LES FONDAMENTAUX DE LA NEGOCIATION , LES DIFFERENTES STRATEGIES , ET LES COMPORTEMENTS PENDANT LA NEGOCIATION . ETUDE DE 6 CAS PRATIQUES DE CONFLITS COLLECTIFS

UE6 Thématiques spécifiques au droit social*

Prévoyance et retraite facultative en entreprise *

Droit social européen *

Droit social international *

UE7 Thématiques spécifiques au manag. social de l'entrep..

*

Contrôle de gestion et audit de la masse salariale

PARTIE THEORIQUE : présentation du cadre légal comptable français et définition des différents documents obligatoires ; rappels sur les notions de masse salariale : définition et composition. Rappels sur les différents systèmes de rémunérations ; définition et explication de l'effet report, de l'effet masse, et de l'effet niveau ; présentation d'un bulletin de paie et explications sur les différentes composantes; CAS PRATIQUES : calculs de masses salariales, prévisions de masses salariales avec variations d'effectifs et de rémunérations ; calculs d'effets de masse, d'effets de niveau, d'effet de report ; établissement de bulletins de paie ; détermination de données chiffrées à partir de bulletins de paie (masse salariale, charges patronales, charges salariales, heures travaillées, taux de charges moyens).

Climat social, RH et sécurisation des parcours prof. *

Techniques de gestion du personnel et climat social

Les objectifs sont de présenter les éléments fondamentaux de la Gestion des Ressources Humaines et à partir des stratégies, processus, techniques et outils développés et mis en œuvre dans une entreprise de haute technologie et à vocation mondiale permettre de faire un lien entre les fondements théoriques et les applications pratiques. Le but est de développer auprès des étudiants une connaissance de la pratique RH, de renforcer leur capacité à exploiter ces concepts dans la mise en application de la GRH dans un contexte international et de procéder à une analyse critique des situations, de l'environnement de l'entreprise - interne et externe - et à les préparer ainsi à conduire des projets de changement. Contenu : 1) Généralités sur la fonction RH : définition, finalités de la Fonction RH, mission et rôles, différents types d'organisation de la fonction, évolution de la fonction, données statistiques 2) La description et l'évaluation des postes : utilité, place dans les politiques RH, méthodes d'évaluation 3) Le recrutement et l'intégration : définition du besoin et du profil, le processus de recrutement (« employment marketing & sourcing », campagne de recrutement, techniques de sélection), la décision et l'intégration en présentant les nouvelles technologies mises en œuvre dans les entreprises 4) La rémunération : le système de rémunération et ses différents constituants; les stratégies: performance, compétence et contribution, rémunération et motivation, management de la masse salariale, rémunération et négociation (accords salariaux) 5) La gestion des carrières : les systèmes d'appréciation du personnel, les politiques de promotion, les processus mis en œuvre et les plans de développement RH (formation, transfert de savoir, coaching/mentoring), les politiques de mobilité, le cas spécifique de la gestion des talents et hauts potentiels.

UE8 Anglais juridique

SEMESTRE 2