FPG106 - Expertise stratégique en GRH

Mis à jour le 20-02-2026

Code : FPG106

Unité d'enseignement de type cours

6 crédits

Volume horaire de référence (+/- 10%) : **50 heures**

Responsabilité nationale : EPN16 - Innovation / Bérangère CONDOMINES

Contact national :

EPN16 Innovation

2 rue conté
39.2.61
75003 Paris
01 58 80 86 39
Molka hedhli
molka.hedhli@lecnam.net

Présentation

Prérequis

Il est fortement recommandé d'avoir validé en amont les unités d'enseignement FPG001 *Initiation au management et GRH* et FPG102 *Concevoir et mettre en œuvre les pratiques de GRH*. L'expérience professionnelle doit également garantir **une connaissance minimale des problématiques organisationnelles et, plus particulièrement, RH.** Nous conseillons aux auditeurs de suivre cette UE en fin de parcours du titre Responsable des Ressources Humaines.

Il est conseillé d'avoir un terrain d'étude, c'est-à-dire être membre d'une organisation. Les demandeurs d'emploi comme les étudiants peuvent s'inscrire dans cette UE, leurs expériences académiques et professionnelles constituant leur contribution au projet.

Objectifs pédagogiques

Cette UE est un tremplin vers un développpement d'une expertise stratégique en gestion des ressources humaines. L'objectif est de contribuer activement à la définition de la stratégie RH de l'entreprise, en alignant les objectifs RH avec les objectifs globaux de l'organisation. Vous apprendrez à maîtriser les différents modèles stratégiques en GRH, à analyser les besoins en ressources humaines, à concevoir des politiques et des plans d'action, et à mettre en oeuvre des initiatives stratégiques pour optimiser la performance organisationnelle.

Compétences

- Des compétences personnelles : organiser, planifier, esprit consciencieux et ouverture d'esprit (études des pratiques en dehors de sa propre entreprise).
- Des compétences interpersonnelles : favoriser les relations interpersonnelles (sensibilité aux autres, leadership, gestion des conflits). Le travail en groupe et, plus particulièrement, en mode projet fait ainsi partie intégrante du processus d'apprentissage.
- Des compétences méthodologiques : acquérir des méthodologies nécessaires à l'élaboration d'une stratégie RH
- Des compétences rattachées à une expertise théorique et empirique : s'inscrire dans une démarche de veille informationnelle sur un thème RH donné en vue d'approfondir un des concepts et/ou des outils utilisés dans le domaine de la GRH.

Programme

Contenu

Séance introductive : La fonction RH et ses modèles stratégiques

Séances relatives à la notion de GRH stratégique (périmètre d'action, objectifs/enjeux, étapes pour définir une stratégie...)

Séances relatives aux modèles organisationnels et fonctionnels

Séances relatives aux modèles de GRH

Séances applicatives en mobilisant des cas organisationnels et des thèmes RH donnés (recrutement/e-recrutement/marque employeurs, compétence/gestion des carrières, gestion des conflits/communication...)

4 Séances : Travail avec les professionnels RH (définition du thème et du sujet)

Modalités de validation

- Mémoire

Description des modalités de validation

Un mémoire sur un thème RH (Théorie et actions sur le terrain) + Un poster

Bibliographie

Titre	Auteur(s)
Encyclopédie des Ressources Humaines. Paris, Vuibert, 2003.	Allouche, J.
Dictionnaire de gestion. Paris, Economica, 1998.	Boislandelle Mahé de, H.
Handbook of psychology: Industrial and Organizational Psychology. Hoboken, Wiley, 2003.	Borman, W.C. Ilgen, D.R. et Klimoski R.J. (Eds.),
Gestion des ressources humaines. Paris, Dunod, 2013.	Cadin, L., Guérin, F., Pigeyre, F. et Pralong, J.
Le processus de recrutement. Paris, Economica.	Condomines, B. et Hennequin, E. (2014).
Encyclopédie de gestion. Paris, Economica, 1997.	Joffre P. et Simon Y. (coord.),
Gestion des ressources humaines. Paris, Dunod, 2008.	Martory, B et Crozet, D.
Fonctions RH : Politiques, métiers et outils des ressources humaines. Pearson Education, 2026	Dejoux, C. M. et al.
Lexique de management. Vanves, Foucher, 2008.	Trémeau, D. et Virton, Y.
Ressources Humaines. Paris, Editions d organisation, 2005.	Weiss, D.