

Manager des Ressources Humaines et des Relations Sociales

Niveau 7
300 ECTS

Titre enregistré au RNCP, niveau 7, code NSF 310, 315, 315t. Certification enregistrée pour 2 ans au RNCP suite à l'avis de la commission de la certification professionnelle du 24/10/2022, avec effet jusqu'au 24/10/2024.
Certificateurs : Talis Compétences et Certifications

Le « Manager des Ressources Humaines et des Relations Sociales » développe une stratégie en adéquation avec le contexte, les enjeux et les objectifs de l'entreprise.

En tenant compte de la politique de l'entreprise, de ses orientations, et de ses enjeux, il/elle élabore une stratégie RH qui intègre une projection anticipée du développement des Ressources Humaines. Il/elle présente au comité de Direction la stratégie définie, en l'argumentant.

Une fois celle-ci validée, il/elle détermine les projets à conduire en matière de recrutement, de formation, de gestion des compétences et des talents, d'organisation du travail, et structure les modalités de leur pilotage et de leur suivi.

Responsable de la gestion des relations sociales, il/elle collabore avec les Instances Représentatives du Personnel (IRP) (CE, CCE, CHSCT, syndicats), est attentif/ve au climat social et organise les négociations annuelles ou celles liées aux évolutions de la réglementation et de la législation.

Il/elle pilote les projets RH et leur mise en œuvre auprès des différentes directions et joue un rôle de conseil et d'aide à la décision auprès des responsables opérationnels, dans le management de leur service et de leurs équipes.

Programme ● ● ●

Année 1 : M1	Total ECTS	60
Elaborer une politique de recrutement Acquérir et fidéliser les talents par le marketing RH Optimiser le plan de développement des compétences / stratégie Conduire une démarche GPEC et gestion des carrières Conduire un projet, conduire le changement Reinforcing commitment through international mobility (cours en anglais) Conduire un projet de mise en place SIRH Initiating a strategy for HR internationalization (cours en anglais) Assurer et garantir le respect des règles du droit social Prendre en compte les enjeux prud'homaux Superviser l'administration du personnel et la paie Entretien des relations au quotidien avec les syndicats Participer au dialogue social avec les partenaires sociaux Gérer la communication sociale Encadrer son équipe RH Anglais Mind mapping Base de finance IA et Big Data Mémoire professionnel Dossier de synthèse		
Année 2 : M2	Total ECTS	60
Définir une politique RH avec la politique générale Managing business intelligence tools committed with strategic decision making (cours en anglais) Appréhender les enjeux organisationnels de l'entreprise Poursuivre la transformation digitale de la fonction RH Engager la responsabilité sociale de l'entreprise Définir et déployer la stratégie de développement des RH Élaborer une politique de rémunération Mettre en place des éléments de contrôle de gestion sociale Optimiser la gestion du temps de travail Suivre les actualités juridiques sociales Mesurer l'efficacité par le R.O.I de la performance RH Conduire un audit social et une mission de conseil RH Répondre à des problématiques de droit social et contentieux prud'homal Prévenir et gérer les conflits collectifs Prévenir et gérer les risques psycho-sociaux Veiller à la qualité de vie, santé et sécurité au travail Manager et coacher son équipe Conduire des entretiens professionnels et entretiens annuels Mémoire de recherche professionnel Dossier personnel et professionnel Grand cas RH		

Modalités

Formation M1 + M2 = 2 ans

- **En Alternance**
Rythme variable selon les écoles (nous consulter).
- **En Formule DECLIC**
(110 jours de stages minimum par an).
- **En Formation Continue** (VAE, Fongecif...).

VAE

Ce titre est également accessible par la voie de la VAE. Pour plus d'informations sur le dispositif VAE, consultez le portail gouvernemental de la VAE (www.vae.gouv.fr), ainsi que le site du certificateur de ce titre RNCP (www.talis-business-school.com). La première étape de candidature dans la démarche VAE est le livret 1. Son téléchargement est gratuit.

Conditions

Niveau scolaire :

Être titulaire d'un titre enregistré à niveau 6 au RNCP et de 180 ECTS, d'une L3 ou titre/diplôme équivalent. Admission parallèle en 2^{ème} année : être titulaire d'un M1 ou d'un titre RNCP niveau 6 et 240 ECTS.

8 centres de formation dans le sud-est

Alès, Avignon, Marseille, Nîmes, Montpellier, Perpignan, Saint-Étienne et Valence



Perspectives

- Directeur des Ressources Humaines
- Directeur des affaires sociales
- Responsable des Relations Sociales
- Consultant RH

Manager des Ressources Humaines et des Relations Sociales



Programme de la formation

ANNÉE 1

INITIATING A STRATEGY FOR HR INTERNATIONALIZATION

La mondialisation : enjeux, risques et opportunités
Le management interculturel
Principes et pratiques de recrutement et de gestion des talents dans un environnement international

CONDUIRE UN PROJET DE MISE EN PLACE D'UN SIRH

La conduite d'un projet
Réussir son projet SIRH
Exigences réciproques entre concepteur et utilisateurs du SIRH.

ÉLABORER UNE POLITIQUE DE RECRUTEMENT EN LIEN AVEC LA STRATÉGIE

Le recrutement au cœur du métier de la fonction RH
Définir une stratégie de recrutement
Réaliser les recrutements en mode projet
Le sourcing
Sélectionner une candidature
Maîtriser la conduite de l'entretien
Optimiser la prise de décision finale
Réussir l'intégration du candidat retenu

ACQUÉRIR ET FIDÉLISER DES TALENTS PAR LE MARKETING RH

Dans quel cadre le talent acquisition s'inscrit au sein du marketing RH et des enjeux stratégiques et business de l'entreprise
Repérer et comprendre les nouveaux enjeux autour du talent acquisition
Identifier ce qu'est un talent, un potentiel, un haut potentiel
Définir les critères des potentiels et des talents
Organiser et conduire l'évolution du personnel et de leur potentiel
Connaître et savoir mettre en place une démarche efficace de talent acquisition en s'appuyant sur le digital.

OPTIMISER LE PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN LIEN AVEC LA STRATÉGIE

Mise en perspective des valeurs sociales et des domaines RH pour la définition d'une politique de formation.
Rappel des fondamentaux légaux de la formation avec illustration et mise en situation par des cas concrets complexes. Contexte légal reliant compétences et qualification.
Optimisation des sources de financement. A partir des orientations encadrées par la législation, quels équilibres entre financement interne et sources de financement externe ? Quel retour sur investissement ?
Ingénierie de formation. Quels équilibres entre formations internes et formations externes, entre formations intra et inter-entreprises ?
Comment choisir ses formations et les organismes prestataires ?
Exemples concrets, à l'aide les données sociales de l'entreprise, permettant de définir une politique de formation.

CONDUIRE UNE DÉMARCHE EPET GESTION DES CARRIÈRES

Approche théorique et légale de la GEPP et de la gestion des carrières
Les composantes de la compétence : objectifs et outils de la GEPP
Analyse de l'organisation pour établir un diagnostic
Recensement des différentes étapes de la GEPP et mise en place de plans d'action
Objectifs et supports d'évaluation des compétences
Le cheminement de carrière
L'individu et le choix de carrière
La fidélisation

CONDUIRE UN PROJET, CONDUIRE LE CHANGEMENT

Changer : significations et processus
Le changement en entreprise
Comprendre les enjeux collectifs et individuels du changement
Définir une stratégie d'accompagnement du changement
Réguler la dynamique du changement humain au sein de l'entreprise
Les managers opérationnels : clefs de voûte de la conduite du changement
La fonction RH fonction support à la conduite du changement

PRATIQUE DE LA RELATION AVEC LES SYNDICATS

Le droit syndical
Missions et rôles des organisations syndicales
Représentativité des organisations syndicales
Organisations syndicales et situations conflictuelles

GERER LA COMMUNICATION SOCIALE

Communication interne et communication externe : principes et enjeux
Communication interne et externe et communication sociale
Pilotage de la communication sociale
Gestion de crise et communication sociale

PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX PRUD'HOMAIUX

Les juridictions en droit du travail
Fonctionnement des conseils de prud'hommes
La procédure prud'homale
Les incidents d'audience
Interprétation des jugements

SUPERVISER L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL ET DE LA PAIE

La législation sociale
Les interlocuteurs de l'entreprise
Gestion des processus administratifs
La discipline, le contentieux, la responsabilité

ENCADRER SON EQUIPE RH

Définition du management
Maîtriser les techniques managériales : développer son leadership
Développer ses compétences dans différentes situations
Développer ses compétences relationnelles et émotionnelles

ASSURER ET GARANTIR LE RESPECT DES REGLES DU DROIT SOCIAL

Droits et devoirs des salariés et employeurs
Le contrat de travail à durée indéterminée, les contrats précaires
La rupture du contrat de travail
Le pouvoir disciplinaire
La gestion des relations sociales
Les organisations syndicales, le CSE, leur statut
CSE et hygiène, sécurité et conditions de travail

PARTICIPER AU DIALOGUE SOCIAL AVEC LES PARTENAIRES SOCIAUX

Présentation des acteurs des relations sociales, leurs droits et devoirs - négociations individuelles et collectives - dialogue social

REINFORCING COMMITMENT THROUGH INTERNATIONAL MOBILITY

(cours en anglais)
Context of international HR management
Definition and characteristics of international HR management
Recruitment and internationalization of HR
International HR management
International HRM - organizational aspects

ANNÉE 2

DÉFINIR UNE POLITIQUE RH EN LIEN AVEC LA POLITIQUE GÉNÉRALE

L'existence de la politique générale d'entreprise
Stratégie d'entreprise et ressources humaines
Politique générale d'entreprise et les ressources humaines
Mise en œuvre de la politique générale d'entreprise par la stratégie RH

MANAGING BUSINESS INTELLIGENCE TOOLS COMMITTED WITH

STRATEGIC DECISION MAKING
Real-world Business Intelligence
Intelligence cycle: planning and direction, collection, analysis, dissemination
Building a competitive intelligence system, issues, opportunities
Espionnage, intelligence, ethics, why the governments must get involved in Business Intelligence

APPRÉHENDER LES ENJEUX ORGANISATIONNELS DE L'ENTREPRISE

Intégration et Conformisme
Influence
Pouvoir et Leadership
Différenciation et conflit
Changement
Emotions, motivation et satisfaction
Communication
Cognition et décision
Culture

POUR SUIVRE LA TRANSFORMATION DIGITALE DE LA FONCTION RH

Contexte, définition(s), enjeux et impacts du digital sur l'entreprise
Situer le rôle de la fonction RH dans la transformation digitale de l'entreprise
Identifier les impacts sur les processus RH et comment faire évoluer ses pratiques

ENGAGER LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE

Identifier les domaines de la RSE
Connaître e contexte d'exercice de la RSE
Définir et mettre en place une politique de RSE

DÉFINIR ET DÉPLOYER LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RH

Le recrutement
La formation professionnelle
La mobilité et la gestion des carrières
La GEPP

ÉLABORER UNE POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Rétribution globale
Rémunération garantie
Rémunération de la performance
Rémunération différée
Pilotage de la politique de rémunération

METTRE EN PLACE DES ÉLÉMENTS DE CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE

Les nouvelles organisations, nouvelles formes de contrôle pilotage et contrôle de la masse salariale
Pratique du contrôle des frais de personnel
Les systèmes de rémunération
Performance et formation
La planification des ressources humaines

OPTIMISER LA GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail
Mode de fonctionnement des dispositifs
Gestion des dépassements
Modification ou aménagement des jours et / ou horaires de travail
Suivi et contrôle du temps de travail.

SUIVRE LES ACTUALITÉS JURIDIQUES SOCIALES

Obtenir des informations juridiques fiables
Construction et maintenance d'un fonds documentaire juridique

MESURER L'EFFICIENCE PAR LE R.O.I. DE LA PERFORMANCE RH

La fonction RH, centre de coûts ou de profits ?
Projet RH et objectifs poursuivis
Exemple relatif au système de rémunération et au système de formation
Démarche préconisée en matière de prestations ou de projets RH

CONDUIRE UN AUDIT SOCIAL ET UNE MISSION DE CONSEIL RH

Conduire une mission d'audit social : objectifs, enjeux, démarche et outils
Agir en consultant : approche appropriée, méthode, pertinence du diagnostic, comprendre les besoins, élaborer les recommandations, accompagner au changement, présentation orale

RÉPONDRE À DES PROBLÉMATIQUES DE DROIT SOCIAL ET CONTENTIEUX PRUD'HOMAL

PRÉVENIR ET GÉRER LES CONFLITS COLLECTIFS

Le dialogue social : une dimension stratégique
Le dialogue social : présent à tous les niveaux de l'entreprise et à chaque étape de son développement
Pilotage d'un dossier de changement conflictuel

PRÉVENIR ET GÉRER LES RISQUES PSYCHO-SOCIAUX

Histoire et définition des risques psycho-sociaux
Les acteurs
L'évaluation des risques
L'identification des problèmes
L'élaboration de solutions
La mise en place d'actions et l'évaluation des impacts
La formation des acteurs

VEILLER À LA QUALITÉ DE VIE, SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Enjeux de la santé et sécurité au travail
Les risques professionnels et la prévention de la pénibilité
Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER)
Les acteurs internes et externes de la santé et sécurité au travail
Le CSE et la santé et sécurité au travail
Le management de la santé et de la sécurité au travail
La qualité de vie au travail

MANAGER ET COACHER SON ÉQUIPE

Clarifier les notions de management et de coaching d'équipe
Repérer et comprendre leurs enjeux dans le cadre de changements permanents
Savoir créer les conditions de l'adhésion de l'équipe aux objectifs
Apprendre à susciter la motivation individuelle des membres de l'équipe
Développer des comportements de management et de coach d'équipe efficaces

CONDUIRE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS ET ENTRETIENS ANNUELS

Les entretiens : encadrement légal et enjeux de gestion Les enjeux pour le collaborateur, le manager et l'organisation
Préparer ses entretiens
Construire des plans d'actions pertinents