

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. II/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.

II/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 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 moblity (cours en anglais) Conduire un projet de mise en place SIRH Initiating a strategy for HR intertionalization (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 Entretenir les relations au quotidien avec les syndicats Participer au dialogue social avec les partenaires sociaux Gérer la communication sociale Encadrer son équipe RH Anglais

Année 2 : M2

Total ECTS

60

Définir une politique RH avec la politique générale
Managing business intelligence tools commited 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'efficience 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'hom
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

Version 1

Perspectives

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

Modalités

Formation M1 + M2 = 2 ans

En Alternance

Rythme variable selon les écoles (nous consulter).

En Formule DECLIC

Stages obligatoires en année 1 et en année 2.

En Formation Continue

VAE, Transition Pro, CPF..

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 **FCTS**

9 CAMPUS

Alès, Avignon, Clermont-Ferrand, Marseille, Nîmes, Montpellier, Perpignan, Saint-Etienne et Valence



www.ifc.fr f@Jin□

Manager des Ressources Humaines et des Relations **Sociales**

créateur d'avenir

● ● ● 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

Le recrutement au cœur du métier de la fonction RH

Définir une stratégie de recrutement Réaliser les recrutements en mode projet

Le sourcina

Sélectionner une candidature

Maîtriser la conduite de l'entretien

Réussir l'intégration du candidat retenu

acquisition en s'appuyant sur le digital.

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

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 EPPET 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 GEPPet mise en place de plans

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 enieux 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

La fonction RH fonction support à la conduite du changement

PRATIQUE DE LA RELATION AVEC LES SYNDICATS

Représentativités des organisations syndicales

Organisations syndicales et situations conflictuelles

Communication interne et externe et communication sociale

Pilotage de la communication sociale

Gestion de crise et communication sociale

Fonctionnement des conseils de prud'hommes

La procédure prud'homale

IFC ALÈS

04 66 30 40 92

ales@ifc.fr

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 FOLLIPE BH

Définition du management

Maitriser 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 SOCIALIX 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 characteritics of international HR management

Recruitment and internationalization of HR

International HRM - organizational aspects

International HR management

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

Espionage, 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

POLISSUIVRE 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

DÉFINIR ET DÉPLOYER LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES RH

ENGAGER LA RESPONSABILITÉ SOCIALE DE L'ENTREPRISE Identifier les domaines de la RSE

Connaitre e contexte d'exercice de la RSE

Définir et mettre en place une politique de RSE

Le recrutement

La formation professionnelle

La mobilité et la gestion des carrières La GFPP

ÉLABORER LINE 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

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

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,

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

accompagner au changement, présentation orale

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 CSF 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

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

Préparer ses entretiens

collaborateur, le manager et l'organisation Construire des plans d'actions pertinents

IFC VALENCE

WESEORD CLERMONT-FERRAND

Le droit syndical Missions et rôles des organisations syndicales

GERER LA COMMUNICATION SOCIALE Communication interne et communication externe : principes et enjeux

PRENDRE EN COMPTE LES ENJEUX PRUD'HOMAUX Les juridictions en droit du travail

Les incidents d'audience Interprétation des jugements

IFC ST FTIENNE