

SPÉCIFICITÉS

Diplôme reconnu par l'État au niveau 7 - Bac+5
Enregistré au Répertoire National des Certifications
Professionnelles (RNCP) sous le code n° 39364
Délivré par Sup de V

MODALITÉS

Formation en alternance - contrat d'apprentissage

PÉDAGOGIE & ÉVALUATION

Face à face pédagogique

La certification est organisée en blocs de compétences
et peut être obtenue par blocs de compétences ou
dans son intégralité.

Formateurs titulaires d'un diplôme de niveau BAC+5
dans le domaine enseigné ou d'un diplôme équivalent
à celui enseigné avec une expérience professionnelle
dans le métier de 2 ans sur les 10 dernières années

PUBLIC

Jeunes de 16 à 29 ans révolus

Accessible à un public en situation de handicap

PRÉ-REQUIS

Être titulaire d'un diplôme Bac+3 à dominante Gestion
des Ressources Humaines

MODALITÉS D'ADMISSION

Dossier de candidature - Entretien de motivation

DURÉE

24 mois - 840 heures minimum en formation

24 semaines de formation, alternance de 3 semaines
en entreprise et 1 semaine en formation en moyenne

DÉBUT DE SESSION

Septembre

LIEU DE FORMATION

Campus Formation CCI Drôme
52-74 rue Barthélemy de Laffemas - 26000 VALENCE

TARIF

Gratuit pour l'alternant

Employeurs du secteur privé : coût de la formation
pris en charge par l'OPCO de l'employeur selon le
coût validé par France Compétences (Sous réserve
d'acceptation du dossier)

Employeurs du secteur public : financement possible
par le CNFPT

CONTACT

☎ 04 75 75 87 28 - ✉ contactcfa@drome.cci.fr



OBJECTIFS

Le Manager en Ressources Humaines occupe une place de plus en plus
stratégique en entreprise. À l'issue de la formation, les diplômés seront en
mesure d'avoir une vision beaucoup plus stratégique de la fonction Ressources
Humaines.

Leur expertise en prospective, risques et opportunités RH leur permettra
d'élaborer une stratégie RH adaptée aux enjeux actuels et futurs de l'entreprise.

Le manager en stratégie et gestion des ressources humaines, en plus d'avoir la
maîtrise de l'ensemble des capacités et compétences clés RH, doit disposer de
bagages culturels assez larges afin de comprendre les conditions à réunir pour
fédérer et animer les équipes, et interagir avec l'ensemble des acteurs.

Dans les changements à conduire, le manager en stratégie et gestion des
ressources humaines a une fonction de conseil auprès des directions, afin de
les aider à comprendre l'articulation des différents projets, d'identifier les
changements et les adaptations prendre en compte, d'évaluer les opportunités
et les risques que cela peut engendrer pour le capital humain. Il s'attache à
les anticiper en élaborant la stratégie RH et les projets d'actions permettant
l'intégration de ces changements tout en visant à en réduire les risques.

Ses missions :

- Donner une vision stratégique de la fonction RH
- Acquérir une expertise en prospective, risques et opportunités RH
- Être en mesure d'élaborer une stratégie RH en adéquation avec les projets
de développement des entreprises et en tenant compte des facteurs
environnementaux
- Accompagner les changements et les mutations organisationnelles et
technologiques de l'entreprise
- Évaluer la performance des processus RH de l'entreprise
- Définir des packages de rémunérations à l'international
- Co-construire les solutions d'optimisation de la performance.

EMPLOIS VISÉS

Exemples de postes :

- Consultant(e) en Ressources Humaines,
- Responsable de formation,
- Responsable Ressources Humaines,
- Responsable Mobilité internationale,
- Responsable Recrutement et diversité,
- Responsable GPEC

- PROGRAMME -

Bloc 1 - Élaborer une stratégie des ressources humaines alignée avec l'environnement, la stratégie économique et RSE de l'entreprise - 189 h

- Droit du travail individuel et protection sociale
- Prospectives RH et IA
- Valeurs éthiques, sociales et sociétales de l'entreprise
- Conduite d'études RH et benchmark
- Diagnostic RH et organisationnel de l'entreprise
- Stratégie d'entreprise et projets de développement
- Pratique Outils Excel
- Éléments financiers pour la RH
- Stratégie RH, plan d'actions et de transformations

Bloc 2 - Développer le capital humain de l'entreprise par l'attractivité, la fidélisation et le développement des talents - 217 h

- Stratégie de recrutement, expérience candidats et onboarding
- Posture RH
- Talent management et marque employeur
- Communication corporate RH
- Anglais des RH
- Politique de gestion des emplois et des compétences
- Droit de la formation
- Politique de rémunération, Comp & Ben

Bloc 3 - Manager les relations sociales dans une dynamique partenariale et dans le respect des engagements RSE de l'entreprise - 164.5 h

- «Droit collectif (PSE, CSE, organisation, dispositifs, conventions...)»
- Techniques de négociation
- Rédaction d'accords
- Gestion des conflits et situation de crise
- Diagnostic de la QVCT en entreprise
- Management des risques RH
- Stratégie de communication interne

Bloc 4 - Piloter en mode agile et digitalisé les processus et équipes RH - 133 h

- Design organisationnel, processus RH et transformation
- SIRH et Intelligence Artificielle
- Management d'équipes
- Analyse de la performance et tableaux de bords RH
- Reporting de la performance RH et CRSD

Bloc 5 - Déployer les projets de changement en mode collaboratif et conseiller les managers de proximité - 77 h

- Management de projet de transformation RH en mode agile (Actions, équipe, risques et outils de conduite du changement RH)
- Conduite du changement
- Coaching et conseils auprès des managers

Modules transversaux - 59.5 h

Intégration, enjeux contemporains et climat, conférences professionnelles...