

Management des Ressources Humaines

BLOC 7 : Définir une stratégie RH visant la performance et la pérennité de l'organisation

Bac + 5 reconnu par l'Etat – Niveau 7

1. Conseil RH :

- C1** : Etre capable de repérer la posture du consultant et ses principales caractéristiques
- C2** : Etre capable de recueillir des informations et analyser les besoins d'un client
- C3** : Etre capable de présenter une proposition de conseil RH de qualité à un client
- C4** : Etre capable d'argumenter une prestation de Conseil RH

2. Cas pratique droit social et contentieux prud'homal :

- C1** : Etre capable d'apprécier l'opportunité d'une procédure judiciaire et choisir la procédure la mieux adaptée
- C2** : Etre capable de mener une tentative de conciliation et de rédiger une transaction
- C3** : Etre capable de rédiger des conclusions écrites
- C4** : Etre capable de défendre oralement une prise de position juridique
- C5** : Etre capable d'apprécier une décision de justice

3. Innovation RH :

- C1** : Développer sa compréhension des outils numériques associés aux RH
- C2** : Auditer un service RH (audit social, refonte SIRH...)
- C3** : Piloter un projet de transformation digitale (NTIC, SIRH)
- C4** : Identifier les acteurs clés d'un projet SIRH
- C5** : Manager des équipes en mode agile

PREREQUIS:

- Niveau Bac +3
- Niveau Bac +2 et 5 années d'expérience professionnelle

PROFIL:

- Etre positif
- Communicant
- Attentif aux autres
- Avoir l'esprit d'équipe
- Avoir le sens du relationnel

PUBLIC:

- Demandeur d'emploi
- Salarié
- Personne en reconversion
- Personne en situation de handicap (adaptation de la formation possible)

NOTRE METHODE:

- Les cours sont dispensés en face à face, en alternant des apports théoriques et des expériences pratiques
- L'équipe pédagogique est constituée principalement de professionnels de secteur

OBJECTIFS DE LA FORMATION :

- Définir et mettre en œuvre la stratégie de formation de l'entreprise
- Identifier et analyser les enjeux stratégiques de la formation
- Établir un plan de formation sur la base des besoins identifiés
- Appréhender la politique de rémunération comme axe stratégique

Modalité d'évaluation :

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante.

Deux cas de figure :

1. Validation des compétences par l'expérience
2. Validation des compétences par mise en situation professionnelle

Validation totale ou partielle :

La validation d'un bloc de compétences suppose l'acquisition de chaque compétence qui le constitue.

En cas de validation partielle, le candidat sera évalué lors d'un prochain jury sur le ou les module(s) non validé(s) uniquement. En cas d'échec à un CCP mais acquisition d'au moins un module, le candidat pourra conserver le bénéfice des résultats obtenus à chaque module acquis pendant 5 ans. Il ne pourra cependant bénéficier des résultats obtenus pour la validation de la certification tant que le CCP ne sera pas validé dans son intégralité.

Si l'ensemble des blocs de compétences est validé, la validation du titre par la formation est subordonnée à la présentation écrite et orale d'un mémoire réalisé autour d'une thématique globale, choisie par le candidat et en lien avec le secteur d'activité de la spécialité choisie.

4. *Politique de communication interne :*

- C1 :** Définir les différentes cibles, les objectifs de communication interne spécifiques à la problématique de l'entreprise
- C2 :** Elaborer un plan de communication interne cohérent, notamment en termes de messages et de moyens, en fonction du budget, des objectifs et des cibles
- C3 :** Organiser et gérer le déploiement de sa communication interne

5. *Gestion de la paie :*

- C1 :** Utiliser les techniques individuelles et collectives de la rémunération en intégrant le volet fiscal et social
- C2 :** Mettre en œuvre les techniques et opérations de paie selon les principaux types d'absences
- C3 :** Mettre en œuvre les techniques et opérations de paie selon les types de départ de l'entreprise
- C4 :** Etre capable de conseiller la direction ou d'informer les salariés sur les dispositifs et obligations en matière de prévoyance/mutuelle, d'épargne salariale, d'intéressement et de participation

