

Manager du développement des Ressources Humaines

Pour qui ?

Responsables RH, GPEC, formation, chargés de missions emploi ou développement RH, souhaitant évoluer vers la fonction de responsable développement RH ou de DRH

Prérequis

Etre titulaire d'un bac+4 (ou d'un titre de niveau II) en RH de préférence
Dérogation possible sur décision du jury d'admission

Niveau d'entrée

BAC+4

Diplôme obtenu

Manager du développement des Ressources Humaines, titre enregistré au RNCP au niveau 7, par arrêté du 19/11/2014 publié au JO du 29/11/2014

Durée

36 jours dont 30 jours en présentiel
Sur une amplitude de 12 mois

Enseignement

Formation continue, CPF, VAE
La formation est organisée selon un rythme de 3 jours par mois environ au CESI complétés par des apports en distanciel en intersession.

Codes

Code WEB : RHUAS
Code CPF : 248210
Code RNCP : 20604

Prix

14 749 euros HT

Blended By CESI *

Inclus 6 jours en distanciel

Plusieurs modalités sont mises en œuvre dans le cadre de ce parcours: E-learning, webinar dans une approche blended-learning permettant à chacun d'appréhender les essentiels, la théorie, les outils à distance à son rythme.

Les modalités prévues en distanciel sur ce parcours sont : e-learning, classe virtuelle, webinar, learning on the job et serious game.

* formation en présentiel enrichie à distance

Campus

Arras : 22/10/2019
Bordeaux : 22/10/2019
Dijon : 16/10/2019
Lille : 22/10/2019
Montpellier : 22/10/2019
Nancy : 16/10/2019
Nantes : 22/10/2019
Nice : 22/10/2019
Orléans : 22/10/2019
Paris - Nanterre : 12/11/2019
Reims : 22/10/2019
Rouen - Mont-St-Aignan : 22/10/2019
Strasbourg : 22/10/2019

Développer la politique sociale et la performance de la fonction RH

Le rythme de la formation est adapté à la poursuite de l'activité professionnelle du collaborateur.

Le dispositif comprend un cycle de séminaires sur des problématiques de développement RH avec des conférences de haut niveau.

Des études de cas (autour de l'audit social par exemple) et des épreuves de synthèse à produire permettent au collaborateur d'apporter une analyse critique sur les politiques et pratiques RH de l'entreprise, ainsi que de transposer les démarches et outils étudiés.



Présentation de la formation

En amont de l'entrée en formation, un contrat tripartite, élaboré entre le collaborateur, son entreprise et le CESI, permet de formaliser les objectifs de progression attendus par l'entreprise dans le cadre du parcours de formation.

Le métier

En véritable expert de la stratégie RH, il élabore, construit et met en œuvre les projets RH stratégiques et innovants permettant à l'entreprise de répondre à ses enjeux

Il optimise au travers des différents processus RH, les outils et dispositifs existants, en tenant compte notamment des évolutions sociétales et technologiques

Il accompagne l'entreprise et ses acteurs dans la conduite des changements nécessaires.

Objectifs

Définir et évaluer les politiques sociales et managériales via l'audit social

Elaborer et conduire des projets RH stratégiques et innovants

Promouvoir et accompagner le changement dans l'entreprise

Contribuer à la dimension responsable des politiques sociales

Construire et animer la marque employeur

Optimiser les processus RH (outils et dispositifs), en tenant compte des évolutions sociétales et technologiques

Programme de la formation

Partie théorique

Contribuer à la gouvernance sociale

Gouvernance d'entreprise et management stratégique

Gouvernance et management stratégique

Management opérationnel

Alignement de la stratégie RH sur le business

Management de risque et gestion de crise

Principaux risques juridiques de l'entreprise

Risques juridiques liés à la gouvernance et conséquences

Gestion de crise

Management, influence et conseil

Business & Strategic Partner

Accompagnement du comité de direction dans les décisions stratégiques en lien avec le volet social

Développement de l'influence auprès des managers du comité de direction

Clés de réussite pour fédérer autour d'un projet

Validation Contribuer à la gouvernance sociale

Évaluation du bloc de compétences

Optimiser la performance de la fonction RH

Marque employeur et expérience collaborateur

Elaboration d'une stratégie marque employeur

Zoom sur l'expérience collaborateur

Identité numérique et e-réputation

Promotion de sa marque employeur sur les réseaux sociaux

Organisation et performance RH

Cadrage stratégique RH

Optimisation du fonctionnement de la fonction RH

Management de la performance RH

Démarche HR analytics

Validation Optimiser la performance de la fonction RH

Évaluation du bloc de compétences

Développer les politiques sociales

Stratégie de management des talents et des compétences

Définition et pilotage de la démarche

Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

Ajustement des compétences actuelles aux évolutions et aux besoins de l'entreprise

Détection et développement des talents, des hauts potentiels

Négociation de l'accord GPEC

Management d'une démarche S-QVT

Programme structuré de la promotion de la santé en milieu de travail

Engagement de la direction

Comité de la Santé / Sécurité et mieux être au travail

Évaluation des besoins pour des interventions efficaces

Plan de mise en œuvre

Stratégie de négociation sociale

Enjeux de la négociation sociale

Analyse des stratégies syndicales

Définition d'une stratégie de négociation

Conduite et finalisation d'une négociation

Particularités de la négociation de crise

Validation Développer les politiques sociales

Évaluation du bloc de compétences

Piloter et auditer les politiques sociales

Méthodes et outils de l'audit social

Enjeux, périmètre et limites de l'audit social

Méthodologie et diagnostic

Axes de progrès et amélioration continue

Outils d'aide à la décision et contrôle de gestion sociale

Analyse, contrôle et pilotage de la masse salariale

Élaboration du budget RH

Tableaux de bord RH pour pilotage et prise de décisions

Politique de rémunération

Stratégie RH et système de rémunération

Audit de conformité de rémunération

Construction d'un système de rémunération individualisé et équitable

Validation Piloter et auditer les politiques sociales

Évaluation du bloc de compétences

Communiquer et promouvoir un projet de développement RH

Team building : cohésion d'équipe

Constitution de groupe

Découverte de CESI et de ses acteurs

Présentation des outils CESI

Découverte métier/filière

Présentation du dispositif pédagogique et d'évaluation

Présentation du SMQ et du suivi des diplômés

Méthodologie de projet d'entreprise

Présentation des types d'épreuves et des modalités associées du parcours

Identifier les jalons et les échéances du parcours

Appréhender le système d'évaluation de CESI

Accompagnement au traitement de la problématique d'une entreprise (Revue de Thèse professionnelle)

Méthodologie des écrits professionnels

Repérer les actions à valoriser à partir du livret de bord (mission et chantier d'application)

S'approprier le plan type et le décliner (en s'appuyant sur la note pédagogique)

Revoir les règles de rédaction et de présentation à l'écrit : (voir la note pédagogique)

Argumenter pour convaincre

Préparation du support

Structuration de l'oral dans le temps imparti

L'obtention de la certification repose sur :

- Des contrôles continus en centre
- La rédaction d'un dossier entreprise et d'une thèse professionnelle soutenus lors d'un oral devant un jury de professionnels
- La validation des compétences en entreprise

Fonctions visées

- Manager/Directeur du développement des RH H/F
- Responsable du développement des RH H/F
- Responsable emploi-développement RH H/F