

# Responsable Ressources Humaines

## Pour qui ?

Responsables du personnel ou des Ressources Humaines en poste (récents ou futurs), cadres ou collaborateurs qui assurent la gestion des RH de l'entreprise ou d'une unité

## Prérequis

Etre titulaire d'un bac+2 (ou d'un titre de niveau III équivalent) avec une expérience professionnelle de 3 ans  
ou  
Etre titulaire d'un bac+3 (ou d'un titre de niveau II équivalent)  
Dérogation possible sur décision du jury d'admission

## Niveau d'entrée

BAC+4

## Diplôme obtenu

Responsable Ressources Humaines, titre enregistré au RNCP au niveau 6, par arrêté du 30/07/2018 publié au JO du 07/08/2018

## Durée

41 jours dont 32 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 : RHUFFRRH  
Code CPF : 249316  
Code RNCP : 16889

## Prix

15 580 euros HT

## Blended By CESI \*

Inclus 9 jours en distanciel  
Plusieurs modalités à distance sont mises en œuvre dans le cadre de ce cursus: classes virtuelles, e-learning, webinar, Learning on the job permettant d'appréhender certaines connaissances à son rythme et de permettre une pédagogie active durant les journées en présence.  
Les modalités prévues en distanciel sur ce parcours sont : e-learning, classe virtuelle, webinar, learning on the job, serious game et travail collaboratif.

\* formation en présentiel enrichie à distance

## Campus

Aix-en-Provence : 22/10/2019  
Angoulême : 07/10/2019  
Arras : 07/10/2019  
Bordeaux : 23/09/2019  
Dijon : 08/10/2019  
Grenoble : 15/10/2019  
Lille : 23/05/2019, 07/10/2019  
Lyon : 07/10/2019  
Montpellier : 07/10/2019  
Nancy : 23/10/2019  
Nantes : 17/09/2019  
Nice : 07/10/2019  
Orléans : 07/10/2019  
Paris - Nanterre : 16/10/2019  
Pau : 07/10/2019  
Reims : 28/10/2019  
Rouen - Mont-St-Aignan : 13/05/2019  
Strasbourg : 07/10/2019  
Toulouse : 04/11/2019

## Savoir concilier exigences économiques et management social de l'entreprise

Des études de cas et épreuves de synthèse à produire permettent au collaborateur d'apporter une analyse critique avec propositions d'amélioration sur les processus et pratiques RH de l'entreprise, ainsi que de transposer des démarches et outils étudiés.

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



## Modalités d'inscription

Admission à la formation responsable RH sur dossier de candidature, tests de positionnement et entretien de validation

## Présentation de la formation

En amont de l'entrée en formation responsable RH, 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 de parcours de formation. L'accompagnement tout au long de la formation par des spécialistes des ressources humaines. Une approche blended-Learning permettant d'appréhender une partie des connaissances et compétences attendues à son rythme

### Le métier

- Il manage le service RH
- Il accompagne la stratégie de l'entreprise dans ses évolutions numériques
- Il développe l'attractivité de l'entreprise à travers les politiques RH
- Il identifie et développe les compétences de l'entreprise pour répondre aux enjeux et stratégies à venir
- Il sécurise les relations individuelles et collectives à travers son expertise en droit social
- Il optimise la politique de rémunération et pilotage économique

## Objectifs

- Développer une vision globale et stratégique de la fonction RH
- Posséder les bases juridiques et les pratiques légales et réglementaires de la gestion du personnel
- Manager les emplois, les compétences, les carrières et la formation
- Définir et mettre en oeuvre le processus de recrutement, d'accueil et d'intégration
- Intégrer le pilotage économique et l'audit social dans sa pratique
- S'approprier la législation en matière de risques psychosociaux, santé et sécurité au travail, diversité et parité, handicap
- Accompagner les changements stratégiques et organisationnels
- Maîtriser les outils et savoir-faire techniques nécessaires à la gestion du personnel

# Programme de la formation

## Partie théorique

### Développer les compétences par la GPEC et la formation

#### Gestion des emplois et des compétences

Cadre réglementaire relatif à la GPEC  
Démarche GPEC (étapes, acteurs, livrables)  
Mise en œuvre opérationnelle et les outils de suivi du déploiement  
Communication autour de la démarche et l'accompagnement des collaborateurs

#### Système d'évaluation et entretien professionnel

Réglementation relative aux entretiens professionnels  
Enjeux, processus et outils relatifs aux entretiens professionnels et annuels  
Règles de conduite d'un entretien

#### Pilotage du processus formation et ingénierie financière

Recensement des besoins  
Construction et pilotage du plan de formation  
Optimisation du budget formation

#### Validation bloc Développer les compétences par la GPEC et la formation

Évaluation du bloc de compétences

### Sécuriser les relations individuelles et collectives

#### Sécurisation des relations individuelles et collectives de travail

Conclusion des différents contrats de travail et modalités de rupture  
Sécurisation des risques prud'homaux  
Cadre légal et enjeux des plans de sauvegarde de l'emploi  
Enjeux du dialogue social dans un contexte de PSE

#### Pilotage de la relation avec les partenaires sociaux

Cartographie du dialogue social  
Historique de la construction syndicale en lien avec l'évaluation française  
Étapes de la mise en place des élections  
Mise en situation de négociation

#### Gestion des RPS et des conditions de travail

Cadre légal et définitions  
Outils de prévention  
Communication autour de la démarche pour fédérer les équipes

#### Validation bloc Sécuriser les relations collectives et individuelles

Évaluation du bloc de compétences

### Optimiser la politique de rémunération et le pilotage économique

Stratégie d'entreprise et système de rémunération  
Contraintes juridiques : obligations légales et conventionnelles en termes de rémunération et paie

Masse salariale et ses variations (effet de noria...)

Zones de risques liés au redressement URSSAF

#### Négociations annuelles obligatoires

Organisation des NAO  
Identification des thèmes et acteurs

#### Validation bloc Optimiser la politique de rémunération et le pilotage économique

Évaluation du bloc de compétences

### Développer l'attractivité de l'entreprise via la politique RH

#### Recrutement : politique et mise en œuvre

Cadrage du processus en fonction des enjeux et problématiques liés au recrutement  
Mesure et construction de sa marque employeur en fonction de sa stratégie et de la typologie de collaborateurs  
Sécuriser son processus

#### Promotion de l'entreprise citoyenne via la politique de diversité

Définition et cadre légal  
Politique et actions en faveur de la diversité et de la RSE

#### Validation bloc Développer l'attractivité de l'entreprise via la politique RH

Évaluation du bloc de compétences

### Manager le service RH-Formation

#### Enjeux et performance de la fonction RH/Formation

Compréhension de l'environnement systémique de son entreprise  
Enjeux de l'entreprise et de la fonction RH/Formation  
Cartographie des acteurs, des processus (besoins clients, activités, procédures...)  
Notion «client» «fournisseur» et logique processus et amélioration continue

#### Gestion de projet et accompagnement du changement

Méthodologie d'accompagnement au changement  
Enjeux et outils de l'accompagnement au changement  
Méthodologie de gestion de projet : démarche, outils et vocabulaire  
Suivi du projet

#### Outil de pilotage économique

Différents outils de pilotage  
Méthodologie de construction de budget  
Sélection du bon outil en fonction de son objectif

#### Validation bloc Manager le service RH-Formation

Évaluation du bloc de compétences

### Entreprise 3.0 : manager autrement

#### Management collaboratif

Enjeux de la transition numérique  
Management collaboratif  
Agilité managériale

#### Outils du travail collaboratif

Outils numériques et collaboratifs au service du manager  
Opportunités et risques

#### Validation Entreprise 3.0

Mettre en œuvre et valider les compétences acquises pendant la formation.

### Certifier ses compétences de RRH

#### Team building : cohésion d'équipe

Constitution de groupe  
Découverte de CESI et de ses acteurs  
Présentation des outils de CESI  
Découverte métier/filière  
Présentation du dispositif pédagogique et d'évaluation

#### 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

#### 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 professionnel soutenu lors d'un oral devant un jury de professionnels
- La validation des compétences en entreprise

## Fonctions visées

- Responsable Ressources Humaines H/F
- Responsable en gestion des RH H/F
- Responsable administration du personnel/paie H/F
- Chargé de mission RH/Formation/emploi H/F