

# MANAGER EN RESSOURCES HUMAINES

Le Directeur des Ressources Humaines est de plus en plus concerné par la **recherche croissante de compétitivité** de son entreprise. La connaissance de **la stratégie de l'entreprise** sera de plus en plus déterminante pour le MRH et son équipe et le MRH de demain devra avoir cette orientation tout en conciliant l'économique, **le social et le sociétal**.

Le MRH RSE devra s'investir encore plus dans la logique du « Tout Informatique » car les NTIC feront partie intégrante de la **fonction RH** (SIRH).

Le titulaire de cette certification est **un expert dans la gestion et le management des ressources humaines** qui aborde cette fonction pas uniquement comme une gestion des ressources **au service de l'entreprise** mais comme une fonction dont l'objet est l'organisation et le management des ressources en tant que **forces vives de l'entreprise**. Les **relations humaines** sont pour toi un élément moteur.



## CONTACT

ISPN LE HAVRE  
73 rue du  
Général Hoche  
02.35.25.07.68





## LES ORIENTATIONS

- Responsable de la gestion du personnel
- Responsable des Ressources Humaines
- DRH, PDG, gérant
- Responsable d'agence de recrutement
- Manager des ressources humaines
- Chef / Directeur du personnel
- Coordinateur des ressources humaines
- Responsable formation et carrière
- Responsable emploi et recrutement

## OBJECTIFS DE LA FORMATION

Il donne accès **au titre certifié RNCP 34000 de niveau 7 « Manager en Ressources Humaines »** et permet de valider les compétences suivantes, en lien avec les attentes du marché :

### ■ **Mener la politique RH de l'organisation**

- Déterminer les actions de développement de la culture d'entreprise
- Piloter le processus RH
- Faire la veille de la législation sociale et diffuser les informations aux services internes de l'entreprise
- Identifier, analyser, hiérarchiser un conflit collectif ou individuel.

### ■ **Gérer les carrières et formations individualisées**

- Établir une grille d'évaluation des compétences
- Piloter la formation en suivant le budget déterminé et en proposant des solutions individualisées et innovantes
- Détecter des actions talentueuses. collectif ou individuel.

### ■ **Développer une stratégie RH**

- Mobiliser la législation pour mettre en oeuvre des accords conclus
- Analyser des données, proposer des outils de décision
- Proposer des recommandations de politique sociale à partir de l'analyse de recueil des données sociales et de la politique générale de l'entreprise

### ■ **Superviser le processus de suivi administratif du personnel**

- Utiliser un progiciel de gestion intégrée (ERP) Social
- Arrêter les modalités des congés et des RTT
- Mettre en place des outils de suivi et de reporting RH

### ■ **Gérer la performance sociale**

- Mener un entretien d'embauche
- Rédiger un cahier des charges des indicateurs de performance

### ■ **Gérer un service RH**

- Mettre en place un cahier des charges pour organiser des élections des représentants du personnel
- Organiser, gérer des procédures liées aux IRP
- Faire une veille de la législation santé et sécurité, l'actualité sociale

### ■ **Maîtriser les techniques RH**

- Déterminer les moyens de communication
- Contrôler les paramétrages de la paie. Mobiliser les outils et méthodes d'une Direction de service RH pour gérer les rémunérations.
- Faire une veille des nouveaux outils de communication

### ■ **Manager le processus RH**

- Animer des réunions avec les salariés.
- Gérer les relations avec les organismes sociaux et administratifs
- Déterminer les changements organisationnels liés à la digitalisation des postes de travail.

### ■ **Piloter les innovations sociales**

- Analyser la diversité et l'inclusion au sein d'une entreprise
- Rechercher des nouveaux outils et concepts RH
- Mesurer la performance sociale.

### ■ **OPTION DIGITAL RH**

- Faire une veille des outils numériques à disposition. Rechercher de nouveaux outils et concepts e-RH. Définir la politique et les projets e-RH dans les domaines concernés

**Prérequis** : Titulaire d'un Bac+3. **Objectifs** : Gérer les relations sociales et à négocier avec les partenaires sociaux, à concevoir et mettre en place des politiques de développement des compétences et de gestion de carrière, à anticiper les besoins en matière de recrutement et à élaborer des stratégies de fidélisation des talents. **Durée** : 805 heures. **Délai d'accès** : Recrutement dès janvier, rentrée en septembre. **Tarifs** : 5390€ par an en Initial ou 0€ en Alternance (prise en charge par l'entreprise). **Méthodes mobilisées** : Présentiel et moyen informatique mise à disposition. **Modalités d'évaluation** : CCF et épreuve ponctuelle. **Accessibilité** : Accès au personne en situation de handicap.