

Manager du développement des Ressources Humaines

Pré requis

Titulaire d'un bac +2 en RH de préférence (ou d'un niveau 5 équivalent) : parcours en 3 ans
Titulaire d'un bac +3/4 en RH de préférence (ou d'un niveau 6 équivalent) : parcours en 2 ans
Selon profil du candidat, parcours possible en 1 an
Dérogation possible sur décision du jury d'admission

Niveau d'entrée

BAC+2, BAC+3

Durée

130 jours 24 mois
En moyenne, la formation est organisée selon un rythme d'une semaine par mois à CESI.

Code WEB

RHUMDRH24

Modalités d'admission

Admission sur dossier de candidature, tests de positionnement et entretien de validation

Campus

Angoulême : 14 oct. 2019
Arras : 7 oct. 2019
Bordeaux : 16 sept. 2019
Grenoble : 25 sept. 2019
Montpellier : 14 oct. 2019
Nancy : 20 juin 2019, 14 oct. 2019
Orléans : 14 oct. 2019
Paris (La Défense-Nanterre) : 14 oct. 2019
Pau : 7 oct. 2019
Reims : 22 oct. 2019
Rouen - Mont-St-Aignan : 24 oct. 2019
Strasbourg : 7 oct. 2019

Développer la politique sociale et la performance de la fonction RH

Le rythme de la formation est adapté à la conduite par l'alternant des missions confiées par l'entreprise. Le dispositif comprend un cycle de séminaires sur des problématiques de développement RH avec des conférences de haut niveau. Différentes épreuves de synthèse et d'analyse à produire permettent à l'alternant de progresser plus vite et d'apporter à l'entreprise des propositions d'amélioration des pratiques RH ainsi que de transporter des démarches et outils étudiés. Des intervenants professionnels de la fonction RH qui sont le gage de compétences solides.



Le métier

En RH business partner, le manager du développement RH aligne les RH avec les orientations stratégiques dans une optique de performance sociale et de capital humain. Il accompagne également la transformation de l'entreprise et conduit le changement.

- Il contribue à la gouvernance de l'entreprise et importe la stratégie pour les RH.
- Il définit, met en œuvre et évalue l'ensemble des politiques sociales.
- Il élabore et conduit des projets RH inhérents à l'emploi, les compétences et les relations sociales.
- Il promeut le changement, accompagne l'entreprise et ses acteurs dans sa mise en œuvre.
- Il optimise la performance de la formation RH, au travers des différents processus RH, les outils et dispositifs existants ou à créer.
- Il déploie la politique RH en étroite collaboration avec les managers : qualité de vie au travail, management par les compétences, reconnaissance et engagement.

Objectifs

Auditer les politiques sociales et managériales
Contribuer à la dimension responsable des politiques sociales
Optimiser les processus RH (outils et dispositifs)
Elaborer et conduire des projets RH stratégiques et innovants
Promouvoir et accompagner le changement

1re année

développer sa valeur ajoutée

Optimisation de la politique de rémunération
Outils d'aide à la décision stratégique
Projet collaboratif Audit social

Développer ses pratiques professionnelles

Contribuer à la gouvernance sociale

Marque employeur et expérience collaborateur
Organisation et performance RH
Communication interne et réseaux d'entreprise
Contrôle de gestion sociale
Maturité digitale de la fonction RH
Projet collaboratif Performance RH

Développer les politiques sociales par la négociation collective

Culture thématique
Pratique de l'anglais métier
RSE, éthique
Projet professionnel
Actualités métier et/ou territoire
Retour d'expérience et projection

Gouvernance d'entreprise et management stratégique
Economie et gestion d'entreprise
Management des risques RH et gestion de crise
Analyse environnementale et veille stratégique
Influence, management et conseil
Projet collaboratif Gouvernance sociale

2e année

Management des talents et des compétences
Management d'une démarche S-QVT
Stratégie de négociation sociale
Accompagnement du changement
RH stratège
Projet collaboratif Politiques sociales

Certifier ses compétences de Manager du développement des RH

Optimiser la performance de la fonction RH pour

Auditer les politiques sociales

Méthodes et outils de l'audit social

1re et 2e année

Team building : cohésion d'équipe
Pensée critique
Éloquence
Argumenter pour convaincre

Projets réalisés

Faire un diagnostic, proposer un plan d'action et le mettre en œuvre concernant la GPEC, la marque employeur, la sécurisation des parcours
Mener un audit social et formuler des préconisations
Préparer les négociations sociales
Proposer et mettre en œuvre une démarche de bien être au travail

L'évaluation

L'obtention de la certification repose sur :
- La validation des blocs de compétences en centre
- La soutenance d'un grand oral thématique devant un jury de professionnels
- La validation des compétences en entreprise

Diplôme

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

Débouchés à l'issue de la formation

Manager du développement des Ressources Humaines
Directeur du développement des RH
Responsable du développement des RH
Responsable emploi-développement RH