

# PROGRAMME

## Manager de Ressources Humaines



### Fonctions et débouchés

Ce cursus permet aux apprenants de comprendre la fonction RH dans toute sa dimension stratégique. Construit sur deux ans, il intègre tous les enseignements qui feront de vous un futur Manager RH et un véritable acteur de l'évolution de son entreprise dans un contexte national et international.

La « Brand culture », ou Marque employeur est une dimension marketing des ressources humaines qui consiste à engager les collaborateurs afin de promouvoir la marque en interne et en externe. En effet, les nouvelles générations ont de plus en plus d'exigences pour intégrer une entreprise, notamment la vie en entreprise.

Le DRH ne peut plus se contenter de recruter uniquement grâce à des annonces postées sur les différentes plateformes de recrutement. Le futur des RH est de faire en sorte de développer la vie en entreprise, les avantages, donner un sens au poste proposé, vendre l'entreprise comme l'endroit où il faut se projeter sur du long terme.

Le DRH est également en charge d'élaborer et d'assurer le suivi de la gestion administrative du personnel. Ce poste de Manager RH demande une connaissance des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail afin d'assurer la conformité des salariés auprès de l'entreprise. Vous serez en mesure de coordonner et d'organiser les services d'une entreprise en participant aux orientations stratégiques de la structure.

Le Manager RH définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines en ce qui concerne le recrutement, la rémunération, la mobilité des salariés et la gestion des carrières.

Ce cursus Manager des RH option Marketing RH vous donne les compétences pour devenir un DRH polyvalent et capable de développer la marque employeur et la communication interne d'une entreprise.

### Conditions d'accès et évaluation

- > Diplôme ou titre de Niveau 6 validé dans le domaine de la Gestion ou dans les Ressources Humaines
- > Cas pratique, étude de cas, contrôle continu, conduite de projet, mémoire et soutenance

### Organisation de la formation

- > Session 2020-2022
- > 903 heures de formation (sur 24 mois)
- > Rythme d'alternance : 1 à 2 jours de formation par semaine
- > Démarrage de la formation : mercredi 16 septembre 2020
- > Horaires : 08h30-12h00 et 13h15-16h45
- > Tous les mercredis + un jeudi sur deux

### CONTACT



03 87 94 54 98



contact@bpc-esc.fr



www.bpc-esc.com

## UE1 – Réalisation d'un Diagnostic RH

- > Durée du module : 448 heures
- > Contenu du programme

1. **La mutation de la fonction RH**
2. **Le droit du travail**
3. **La formation**
4. **Le recrutement**
5. **La GPEC**
6. **Les principales réformes sociales**
7. **Rémunération et performances**
8. **La Communication RH**
9. **Produire un diagnostic ressources humaines (conduite d'audits)**
10. **Accompagnement rapport de diagnostic RH**
11. **Compétences transverses / soft skills** (*cohésion de groupe, gestion du stress et des conflits, communication écrite et orale*)
12. **Spécialité marque employeur**

## UE2 – Propositions de solutions innovantes RH

- > Durée du module : 175 heures
- > Contenu du programme

1. **Pilotage des innovations et des solutions innovantes**
2. **Mise en place d'un système de veille RH**
3. **Le SIRH**
4. **Réaliser une étude de faisabilité**
5. **Construction d'un cahier des charges**
6. **Accompagnement scénario RH innovant**
7. **Spécialité marque employeur**

## UE3 – Pilotage de process RH

- > Durée du module : 280 heures
- > Contenu du programme

1. **Piloter la fonction formation**
2. **Piloter le recrutement**
3. **Piloter les mobilités**
4. **Le leadership**
5. **Piloter les performances et les rémunérations**
6. **Piloter les dysfonctionnements sociaux**
7. **Piloter les transferts de savoirs**
8. **Etapes de la construction d'un projet RH**
9. **Spécialité marque employeur**

## Compétences visées

### BLOC 1 - REALISATION D'UN DIAGNOSTIC RH

- 1.1 Analyser la stratégie de l'Entreprise, identifier les enjeux RH à court et moyen termes
- 1.2 Préparer et conduire des audits collectifs et individuels
- 1.3 Produire un rapport de diagnostic à l'issue des audits
- 1.4 Concevoir et optimiser les procédures

### BLOC 2 - PROPOSITIONS DE SOLUTIONS INNOVANTES RH

- 2-1 Choisir et piloter un projet RH sur l'une des activités RH de l'entreprise
- 2-2 Analyser les process RH existants dans le cadre de ce projet
- 2-3 Proposer des axes d'amélioration des process RH dans le cadre du projet
- 2-4 Piloter la mise en place d'un plan d'actions dans le cadre de ce projet

### BLOC 3 - PILOTAGE DE PROCESS RH

- 3-1 Mettre en place un système de veille sur les innovations RH
- 3-2 Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité
- 3-3 Définir les critères de choix et de décisions sur les solutions innovantes proposées
- 3-4 Mettre en œuvre le plan d'actions et les pratiques innovantes

## Epreuves de la certification

### ● Epreuves du BLOC 1

#### 1. Réalisation d'un rapport de diagnostic RH

Le Rapport de Diagnostic RH prend la forme d'une production écrite individuelle, présentée en trois parties :

- Méthodes de recueils des informations sur le terrain et méthodologie d'analyse
- Diagnostic
- Proposition d'une solution pertinente et d'une alternative après analyse comparative

#### 2. Partiels / contrôle continu par module

### ● Epreuves du BLOC 2

#### 1. Le scénario RH innovant (SRHI)

Le Scénario RH Innovant est d'une production écrite de groupe, soutenue individuellement à l'oral, présentée à la manière d'un cahier des charges en trois volets :

- Présentation des facteurs de différenciation existants dans les RH issus de la veille opérée sur le secteur,
- Identification des potentiels d'innovation de l'organisation cible à partir d'audits internes et définition des critères de choix de solutions
- Présentation d'un scénario de mise en œuvre d'une solution innovante comprenant une étude d'opportunité et de faisabilité, le plan d'action, les ressources nécessaires et les modalités de conduite du changement.

#### 2. Partiels / contrôle continu par module

### ● Epreuves du BLOC 3

#### 1. Le projet pilotage RH (PPRH)

Le projet de Pilotage RH prend la forme d'une production écrite soutenue à l'oral, basée sur un diagnostic RH issue d'un audit en entreprise, et présentée en 4 parties :

- Démonstration de la pertinence du choix du pilotage du projet RH au vu de la stratégie de l'entreprise
- Mise en place des process d'amélioration sur la base d'un plan d'actions
- Coordination des ressources nécessaires à la mise en œuvre
- Présentation d'un tableau de bord de suivi de performances des actions mises en place étayé des comptes rendus de réunion et d'un rétro planning

#### 2. Partiels / contrôle continu par module

### ● Evaluation Professionnelle

### ● Auto-évaluation

### ● Dossier Bilan

### ● Grand Oral