

Manager des ressources humaines (PPA)

 Durée de formation : 2 ans

 Niveau de sortie des études : Bac + 5

CERTIFICATION ASSOCIÉE

Manager des ressources humaines

Descriptif

La fonction de gestion des ressources humaines représente une dimension essentielle, indispensable à toutes les entreprises. Diriger les relations sociales, superviser les ressources humaines, promouvoir les parcours professionnels et recruter des profils qualifiés sont autant d'éléments cruciaux pour le succès et la pérennité d'une entreprise. Ces tâches requièrent des compétences professionnelles et humaines solides.

En tant que chef d'orchestre polyvalent et pluridisciplinaire, le Manager des Ressources Humaines guide son organisation dans ses initiatives de croissance et de transformation, en les intégrant de manière harmonieuse tant au niveau stratégique qu'opérationnel au sein de la politique RH de l'entreprise.

Objectifs

- Elaborer un système de gestion prévisionnelle des emplois et des parcours professionnels en déployant une analyse prospective des besoins en compétences de l'organisation, en tenant compte des enjeux et évolutions économiques, technologiques et environnementaux du secteur pour répondre à sa stratégie de développement.
- Piloter la politique de recrutement dans une démarche inclusive et responsable, en identifiant les besoins en effectifs et compétences de l'organisation, en planifiant en accord avec la direction les mobilités horizontales et verticales, en déterminant les modalités et les outils de sélection des candidats afin de pourvoir les postes vacants avec des profils adéquats dans les délais impartis.
- Construire une politique de rémunération attractive, en tenant compte des spécificités du secteur et du budget de l'entreprise, en établissant les règles d'intéressement et de dévolution salariale de manière transparente, dans le respect de la réglementation de la branche, afin de fidéliser les collaborateurs sur le long terme.
- Concevoir et mettre en œuvre une organisation RH inclusive et responsable en construisant ou en adaptant les processus de travail préexistants selon les besoins de l'organisation, en tenant compte de l'éthique, la diversité, l'accessibilité, la légalité professionnelle et la qualité de vie et des conditions de travail afin de lutter contre les discriminations et instaurer un climat propice à l'épanouissement professionnel et personnel, dans le respect des obligations légales et réglementaires.
- Déployer le système d'information RH en collaboration avec la direction informatique et/ou de prestataires de solutions externalisées, en mettant en place des outils numériques adaptés, en veillant au respect des normes légales et réglementaires en vigueur, à la qualité et à la sécurité des données collectées pour garantir la fiabilité du reporting RH et faciliter la prise de décision stratégique.

- Piloter la digitalisation des pratiques professionnelles RH en exploitant les innovations technologiques, en identifiant les tâches automatisables et en conduisant le changement pour accroître la performance des processus de gestion des ressources humaines déployés.
- Concevoir le dispositif d'évaluation de la politique RH dans une logique de retour sur investissement responsable et inclusive, en sélectionnant les indicateurs de performance à suivre pour mesurer l'impact des orientations adoptées et identifier les volets nécessitant la mise en œuvre de plans d'action corrective.
- Elaborer le plan de développement des compétences individuelles et collectives en s'appuyant sur l'analyse des besoins de l'organisation, des évolutions technologiques en lien avec les postes occupés, et des attentes individuelles et spécifiques des collaborateurs identifiées lors des entretiens professionnels pour favoriser la performance individuelle et collective et l'atteinte des objectifs de l'organisation.
- Conseiller les collaborateurs dans la gestion de leurs droits à la formation en les informant sur les dispositifs existants et les modalités d'accès, et en tenant compte de leur situation professionnelle et individuelle, pour favoriser leur montée en compétences et les accompagner dans la gestion de leur carrière professionnelle.
- Déployer des projets de formation cibles et inclusifs en définissant les dispositifs personnalisés et accessibles aux profils à former (formation longue/courte, en présentiel, distanciel, hybride) selon un cahier des charges, en mettant en place des appels d'offres destinés aux prestataires de formation, pour répondre aux besoins et objectifs du plan de développement des compétences.
- Établir le budget du plan de formation au regard des actions définies dans le cadre du plan de développement des compétences et en mobilisant les moyens de financement internes et externes existants pour garantir une allocation des ressources efficiente.
- Produire un bilan de la politique de formation mise en œuvre dans une logique de retour sur investissement, en analysant l'évolution des indicateurs d'activité de manière qualitative et quantitative avant et après les formations, en mesurant l'impact de la formation sur la politique de rétention des talents afin d'évaluer l'atteinte des objectifs préétablis.
- Organiser un système de veille légale, réglementaire et sociale sur le secteur des ressources humaines, en tenant compte de la structure de l'organisation et de sa stratégie de développement pour diffuser une information juste et pertinente auprès des directions, des managers opérationnels et des collaborateurs.
- Concevoir une organisation du travail responsable et inclusive en installant des relais RH dans les différents services de l'organisation en soutien aux managers opérationnels, en veillant au respect du droit du travail afin de contribuer à la performance globale de l'entreprise.
- Prévenir les risques socio-professionnels en réalisant un état des lieux des pratiques de l'organisation, en identifiant les actions prioritaires à entreprendre et en mettant en œuvre des plans d'action pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des collaborateurs.
- Représenter la direction de l'organisation auprès des autorités administratives et judiciaires en répondant à leurs sollicitations, en tenant compte des intérêts, des droits et des besoins des parties prenantes afin de gérer le risque de contentieux social ou fiscal.
- Optimiser le dialogue social en instaurant un échange constructif et régulier avec les instances représentatives du personnel ou du Comité Social et Économique (CSE), dans le respect de la législation en matière de droit du travail, afin de prévenir les risques de conflit et maintenir un climat social favorable au sein de l'organisation.
- Elaborer le bilan social de l'organisation à partir de l'analyse d'indicateurs quantitatifs et qualitatifs adaptés pour accompagner la prise de décision stratégique en lien avec la conduite du dialogue social.
- Développer la marque employeur de l'organisation en identifiant des leviers d'action adaptés, en orientant la communication RH autour des valeurs fondamentales de l'entreprise et en les promouvant inter et intra entreprise pour créer une identité lisible et distinctive.

- Optimiser l'expérience candidat en structurant et en documentant les étapes clés du processus de recrutement, en communiquant sur la marque employeur de l'entreprise et ses axes de différenciation et en offrant des perspectives de carrière afin d'attirer et recruter de nouveaux talents.
- Concevoir un processus d'onboarding inclusif en accord avec les valeurs de l'organisation, en prenant en compte les besoins spécifiques des personnes en situation de handicap par le biais d'aménagements pour assurer l'organisation du travail et l'intégration et de tout collaborateur.
- Promouvoir la qualité de vie et des conditions de travail en communiquant sur les mesures et les initiatives mises en œuvre destinées à préserver le bien-être des collaborateurs et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle pour accroître l'engagement et favoriser la rétention des talents.
- Évaluer la stratégie de communication RH déployée en recueillant les appréciations des parties prenantes, en analysant les retombées des actions de communication interne et externe mises en œuvre, à partir d'indicateurs de suivi et de résultats pour accompagner la prise de décision stratégique visant à améliorer l'image de l'organisation.

Débouchés

Secteurs d'activités :

- Le Manager des ressources humaines exerce son activité au sein d'organisations (entreprises, administrations, associations) de taille variable, dans le secteur privé ou public.

Type d'emplois accessibles :

- Manager des Relations sociales
- Responsable/Consultant en recrutement
- Responsable/Consultant formation/Responsable des relations entreprises
- Gestionnaire formation RH
- Responsable/Consultant paie et administration du personnel
- Manager (Directeur) des Ressources Humaines / Consultant en Ressources humaines
- Chef de projet RH / Chef de missions RH / Charge de projet RH
- Consultant SIRH

OÙ SE FORMER ?

Moselle (57)	Rythme & durée	Lieu
Institut français des affaires (IFA Business School)	Temps plein ; 2 ans	Metz
Paris (75)	Rythme & durée	Lieu
PPA Business School (PPA BS)	Temps plein ; 2 ans	Paris
Nord (59)	Rythme & durée	Lieu
Campus Sciences-U Lille - EFFICOM - EFAB	Apprentissage ; 2 ans	Lille
Campus Sciences-U Lille - EFFICOM - EFAB	Apprentissage ; 2 ans	Lille
Loire-Atlantique (44)	Rythme & durée	Lieu
ICCA - FORMATION	Apprentissage ; 2 ans	Nantes
Isère (38)	Rythme & durée	Lieu
UNIVERIA	Apprentissage ; 2 ans	Grenoble
Var (83)	Rythme & durée	Lieu
MAESTRIS	Apprentissage ; 2 ans	Toulon
Rhône (69)	Rythme & durée	Lieu
EDUCTIVE LYON	Apprentissage ; 2 ans	Lyon
Indre (36)	Rythme & durée	Lieu
CENTRE DE FORMATION-CFSA CAMPUS CENTRE	Apprentissage ; 2 ans	Châteauroux
Haute-Garonne (31)	Rythme & durée	Lieu
UNIVERIA	Apprentissage ; 2 ans	Toulouse
Vaucluse (84)	Rythme & durée	Lieu
OGEC - Vincent de Paul	Apprentissage ; 2 ans	Avignon
Loire (42)	Rythme & durée	Lieu
CFAI - Pôle Formation Loire-Drôme-Ardèche - Saint-Etienne	Apprentissage ; 2 ans	Saint-étienne
Côte-d'Or (21)	Rythme & durée	Lieu
CCI	Apprentissage ; 2 ans	Dijon