

Financement

Formation professionnelle continue
Non conventionnée / sans dispositif

Organisme responsable et contact

ECEMA LIMOGES
MATECHE
07.89.90.96.39
kmateche@ecema.fr

Accès à la formation

Publics visés :

Demandeur d'emploi
Jeune de moins de 26 ans
Personne handicapée
Salarié(e)
Actif(ve) non salarié(e)

Sélection :

Dossier
Tests
Entretien
Inscription directe ou par un conseiller en insertion professionnelle

Niveau d'entrée requis :

Niveau 6 : Licence, licence professionnelle, BUT (Niveau 6 européen)

Conditions d'accès :

Les prérequis pour intégrer cette formation
Titre de Niveau 6 ou équivalent quelle que soit la filière suivie ou au moins deux années d'expérience professionnelle (Avis de la Commission Pédagogique) dans des responsabilités managériales de gestion de Ressources Humaines. Le candidat doit être titulaire d'un titre de niveau 5 ou équivalent quelle que soit la filière suivie pour un parcours en 3 ans. L'admission se fait sur dossier, tests et entretien de motivation.

Prérequis pédagogiques :

Les prérequis pour intégrer cette formation
Titre de Niveau 6 ou équivalent quelle que soit la filière suivie ou au moins deux années d'expérience professionnelle (Avis de la Commission Pédagogique) dans des responsabilités managériales de gestion de Ressources Humaines. Le candidat doit être titulaire d'un titre de niveau 5 ou équivalent quelle que soit la filière suivie pour un parcours en 3 ans. L'admission se fait sur dossier, tests et entretien de motivation.

Contrat de professionnalisation possible ?

Non

Objectif de la formation

À l'issue de la formation, le stagiaire / l'étudiant doit être en mesure de réaliser les missions suivantes : Le Manager des Ressources Humaines anime une Direction des Ressources Humaines, conduit un projet global dans le domaine de la Gestion des Ressources Humaines (GRH), conçoit et développe une réponse stratégique et technique à une question particulière de la Gestion des Ressources Humaines. Il assure et dynamise le dialogue social au sein de l'entreprise, et assure une contribution attentive à la Qualité de la Vie au Travail. Il conseille la Direction pour accompagner les transformations, technologiques, organisationnelles, juridiques qui ont de forts impacts humains et en particulier assure le pilotage des transformations liées à la digitalisation des organisations. Il définit et met en œuvre des processus et outils qui favorisent le travail en équipe, la collaboration, l'intelligence collective et le développement des nouveaux modes de travail, qui impactent l'engagement des collaborateurs. Piloter les effectifs de son périmètre par l'intermédiaire d'un processus GEPP. Pour ce faire, coordonner la création ou l'actualisation du répertoire des emplois et de la cartographie des compétences de son périmètre de responsabilités et préparer l'ensemble des éléments à présenter aux instances représentatives du personnel pour accord. Mener ou participer à l'élaboration et au déploiement de la politique d'emploi et de mobilité à partir du processus de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) afin de produire les scénarii envisagés en réponse aux besoins stratégiques de l'organisation, inclure dans les scénarii les actions d'inclusion des salariés en situation de handicap ou la mise en place de la contrepartie Agefiph, garantir un travail collaboratif avec les acteurs décisionnels. Répartir les actions entre recrutements, mobilité interne, nationale ou internationale, ou recours à des professionnels externe dits « freelance », ou à des établissements faisant travailler des personnes en situation de handicap ; afin d'attirer les postulants ou d'encourager les mobilités internes, exposer des solutions de rémunérations attractives, à partir des résultats issus des études de rémunération

...

Contenu et modalités d'organisation

Le management des Ressources Humaines est présent aujourd'hui dans tous les secteurs de la vie économique, publique et associative, depuis les PME jusqu'aux multinationales. La Fonction RH requière des compétences multiples d'ordre juridique, technique, financier et psychologique au service de la performance humaine des organisations. Au-delà du strict périmètre de l'entreprise, la fonction RH « déborde » sur des enjeux sociétaux comme l'insertion professionnelle, l'égalité des chances, la santé publique, le pouvoir d'achat l'éthique etc. Supervision de la Gestion Administrative du Personnel : Repères fondamentaux de la fonction RH Fondamentaux juridiques RH Formation du contrat de travail Exécution du contrat de travail Droit de la sécurité sociale Gestion administrative du personnel Système d'information RH Digitalisation des RH Contrôle de gestion sociale Pratique de la paie Initiation à la gestion de la paie Rupture du contrat de travail Droit pénal social Contentieux individuels RH Intelligence économique Business English – Legal English Mise en œuvre de la politique RH : Identifier les filières d'emplois, les mobilités et sa trajectoire professionnelle Méthodologie de la cartographie des compétences Connaître son bassin d'emploi Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels RH et restructuration Management de transition Recrutement : stratégie et outils numériques Recrutement approfondi – soft skills Recrutement inclusif et onboarding Management de la mobilité internationale Management de la performance RH et tableaux de bord Statistiques RH sous Excel Approche financière des RH et budget prévisionnel Masse salariale et rémunération Compensation and Benefits Géopolitique Maîtriser Excel Méthodologie du Bilan des Compétences Fondamentaux de la gestion de projet Gestion de projet avancée, suivi et pilotage Calcul des coûts et des marges Analyse de la rentabilité appliquée au mémoire Cas réel d'entreprise Etude de cas d'affaires à l'international – dossiers d'expatriation Business English (Recruitment) Promotion de l'engagement social et sociétal : Les enjeux de la communication Communication interne Pratique de la communication de crise Stratégie de

...

Parcours de formation personnalisable ? Oui Type de parcours Non renseigné

Validation(s) Visée(s)

Manager des ressources humaines - Niveau 7 : Master, diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur (Niveau 7 européen)



Et après ?

Suite de parcours

Les débouchés après cette formation : Management RH généraliste – en PME Recrutement – en cabinet, en ESN ou en service RH Gestion administrative du personnel Gestion de la paie Développement des compétences & formation Relations sociales Compensation & Benefits Prévention Sécurité, Santé au Travail

Calendrier des sessions

Numéro Carif	Dates de formation	Ville	Organisme de formation	Type d'entrée	CPF	Modalités
00542060	du 01/09/2024 au 04/09/2026	Limoges (87)	ECEMA LIMOGES			