

Manager en Stratégie et Développement des Ressources Humaines



✓ Objectifs :

Le Manager en Ressources Humaines occupe une place de plus en plus stratégique en entreprise. À l'issue de la formation, les diplômés seront en mesure d'avoir une vision beaucoup plus stratégique de la fonction Ressources Humaines. Leur expertise en prospective, risques et opportunités RH leur permettra d'élaborer une stratégie RH adaptée aux enjeux actuels et futurs de l'entreprise.

- Donner une vision stratégique de la fonction RH
- Acquérir une expertise en prospective, risques et opportunités RH
- Être en mesure d'élaborer une stratégie RH en adéquation avec les projets de développement des entreprises et en tenant compte des facteurs environnementaux
- Accompagner les changements et les mutations organisationnelles et technologiques de l'entreprise
- Évaluer la performance des processus RH de l'entreprise
- Définir des packages de rémunérations à l'international
- Co-construire les solutions d'optimisation de la performance

👤 Public visé :

- En apprentissage : jeunes de 16 ans à moins de 30 ans
- Tout public éligible à une entrée en contrat de professionnalisation

📋 Prérequis :

Être titulaire d'une :

- Certification de niveau 6 (Bac+3 à dominante RH et Droit) et posséder une expérience en RH pour l'entrée en 1ère année du dispositif de certification
- Certification de niveau 6, équivalent Bac+4 en GRH pour l'entrée en 2ème année du dispositif de certification
- Certification de niveau 6 (Bac+3) validée avec une expérience professionnelle significative en RH (appréciée par un jury de professionnels), pour l'entrée en 2ème année du dispositif de certification
- Certification de niveau 5 (Bac+2) validée pour l'entrée en 1ère année ou 2ème année du dispositif, si l'expérience professionnelle est significative (appréciée par un jury de professionnels).

📍 Modalités et délais d'accès :

La formation est accessible via le :

- Contrat d'apprentissage
- Contrat de professionnalisation

Pour tout autre profil consultez-nous

Étapes d'inscription :

- 1) Assister à une réunion d'information pour valider l'accès au portail de préinscription du CFA Skillfor
- 2) Déposer un dossier de candidature sur le portail de préinscription du CFA Skillfor
- 3) Réussir les épreuves de sélection (examen dossier et entretien)
- 4) Inscription définitive à compter de la signature du contrat en alternance ou de toute autre convention

Code diplôme : 16X31517

Code RNCP : 39364

SKILLFOR

CENTRE DE FORMATION
DES APPRENTIS



Type de formation :

Formation diplômante/certifiante – Alternance et formation continue



Filière de formation :

Comptabilité, Finance & Ressources Humaines



Niveau de sortie de la formation :

Niveau 7 (Bac+5) – 300 ECTS



Durée de la formation :

2 années / 956 heures
1^{ère} année : 476 heures
2^{ème} année : 480 heures



Coût de la formation :

Alternance : 7 920 €/an
Autres dispositifs : 7 128 €/an
Formation gratuite et rémunérée pour l'alternant (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation)
Prise en charge en alternance par OPCO



Prochaines sessions de formation :

1^{ère} année : du 28/10/2024 au 04/07/2025
2^{ème} année : du 21/10/2024 au 16/07/2025



Accessibilité handicap :

Site répondant aux conditions d'accessibilité et desservi par un réseau de transport urbain
Pour plus d'informations, consultez notre page dédiée



SKILLFOR Campus

Pôle Consulaire de Formation
Rue Aubin Edmond – Quartier Case Navire
97233 SCHOELCHER
0596 42 78 78
www.skillforcampus.com



Gestionnaire de formation :

Tatiana AZEROT
accueil_skillfor@martinique.cci.fr
05 96 61 00 20

En contrat d'apprentissage (1^{ère} année) :

Date limite d'entrée en formation : le 11/11/2024

Date limite de signature d'un contrat : le 27/01/2025

En contrat d'apprentissage (2^{ème} année) :

Date limite d'entrée en formation : le 21/10/2024

Date limite de signature d'un contrat : le 20/01/2025

Les délais d'accès sont compris entre 1 et 6 mois, selon le calendrier de la formation et le dispositif de financement mobilisé



Modalités pédagogiques :

Formation mixant présentiel et distanciel (blended learning)
 Alternance d'apports théoriques, méthodologiques en face à face pédagogique et d'applications pratiques en entreprise
 E-learning accompagné et tutoré
 Accompagnement individualisé et coaching
 Salle banalisée avec vidéo projecteur
 Salle informatique
 Amphithéâtre



Rythme d'alternance :

1 semaine de formation en centre
 2 semaines en entreprise



Programme :

Les compétences professionnelles s'acquièrent à la fois en centre de formation dans le cadre d'ateliers professionnels mais aussi en entreprise dans le cadre de l'alternance

Possibilité de valider un ou plusieurs blocs de compétences

RNCP39364BC01 Elaborer une stratégie de ressources humaines alignée avec l'environnement, la stratégie économique et RSE de l'entreprise – 190 heures

- Organiser et exploiter une démarche de veille multidimensionnelle et prospective en lien avec les enjeux RH et stratégiques de l'entreprise, en déterminant ses conditions de réalisation (périmètres couverts, moyens techniques mobilisés, sélection des sources...) et en analysant les données recueillies, afin d'identifier et de mesurer l'impact des tendances économiques, sociales, technologiques et législatives sur l'entreprise et sa fonction RH.
- Réaliser un état des lieux de la situation RH de l'entreprise, en mobilisant des études adaptées (audit des processus RH, analyse comparative avec les pratiques RH des entreprises concurrentes...), afin de définir ses forces, faiblesses et marges d'amélioration.
- Consulter les directions stratégiques et opérationnelles de l'entreprise, en s'informant de leurs objectifs de développement, modalités de croissance, ainsi que de leurs vision, valeurs et problématiques en lien avec la fonction RH, afin d'identifier leurs enjeux et leurs impacts stratégique, financier et social en matière de gestion et développement des RH.
- Proposer une vision à moyen et long terme des orientations stratégiques de la fonction RH de l'entreprise, en se fondant sur sa charte éthique et ses valeurs, tout en tenant compte des facteurs environnementaux (marché, économie, contexte social, transformation digitale) et internes (projets de développement, évolution d'activité, objectifs qualitatifs et quantitatifs...), afin de garantir la mise à disposition de l'entreprise des ressources nécessaires pour atteindre ses buts de manière optimale, dans un contexte économique et social déterminé.
- Décliner les orientations définies par la stratégie RH dans un plan d'action opérationnel respectant l'identité, les valeurs et la culture de l'entreprise, en déterminant la temporalité, les moyens alloués et conditions de mise en œuvre des actions, afin de créer les conditions favorables à l'épanouissement, l'évolution et l'optimisation de la performance des salariés de l'entreprise.

RNCP39364BC02 Développer le capital humain de l'entreprise par l'attractivité, la fidélisation et le développement des talents – 196 heures

- Définir la politique de recrutement à moyen terme de l'entreprise, en définissant les profils stratégiques nécessaires à son développement et sa compétitivité au vu de l'évolution des métiers et des transformations sociétales et environnementales et en priorisant et quantifiant les recrutements à opérer, afin d'anticiper la mise à disposition des ressources et talents requis pour accompagner le développement de l'entreprise.
- Elaborer une stratégie opérationnelle de recrutement responsable et inclusive embrassant l'intégralité du processus depuis le sourcing jusqu'à l'"on-boarding", en identifiant les actions et canaux adaptés aux profils recherchés notamment en contexte de rareté, en déterminant les outils et modalités de recrutement, et en établissant un parcours d'intégration facilitant l'arrivée des salariés recrutés, afin d'optimiser et de sécuriser l'acquisition de nouveaux talents en réponse aux besoins de l'entreprise.
- Valoriser la marque employeur de l'entreprise, en mettant en place (conjointement avec le service interne dédié) les actions de communication sur différents canaux (réseaux sociaux professionnels, presse...) exprimant sa singularité et ses avantages distinctifs (mission, valeurs, leadership, conditions de travail...), afin de renforcer son attractivité et d'éveiller positivement l'attention de nouveaux talents.
- Elaborer une politique de gestion des emplois et parcours professionnels de l'entreprise, en s'appuyant sur des outils internes (cartographie des métiers et compétences, bilans des entretiens annuels, pyramides des âges des salariés...) et en identifiant les compétences stratégiques pour l'entreprise au vu de l'évolution des métiers, des transformations technologiques et sociétales, ainsi que des impératifs de développement durable, afin de favoriser la formation et la mobilité interne des salariés.
- Etablir la politique de rémunération des salariés de l'entreprise en accord avec sa direction générale, en établissant pour chaque type d'emploi le niveau, la nature et les différents éléments de rémunération (parts fixe et variable, éléments périphériques et différés), et en veillant à leur bon alignement au regard des performances de chacun, ainsi que des normes fixées par la législation du travail et les accords conventionnels, afin de mettre en place un plan de rémunération équitable et motivant pour le personnel tout en maîtrisant et optimisant la gestion de sa masse salariale.

RNCP39364BC03 Manager les relations sociales dans une dynamique partenariale et dans le respect des engagements RSE de l'entreprise – 190 heures

- Elaborer, en collaboration avec la direction générale de l'entreprise, la stratégie de présentation des projets faisant l'objet d'une information ou d'une concertation avec les instances représentatives du personnel (délégué syndical, CSE, représentant de la section syndicale), en analysant les enjeux et intérêts des différents acteurs, en s'appuyant sur les bonnes pratiques de son secteur et en identifiant les arguments à développer, afin de mettre en place les conditions propices à la levée des obstacles et favorisant l'obtention d'un futur accord.
- Négocier, conjointement avec la direction générale de l'entreprise, toute mesure relative à l'évolution des conditions de travail des salariés, aussi bien dans le cadre des dispositions obligatoires que dans celui lié à l'adoption de nouvelles mesures, en prenant part à l'animation des réunions et discussions avec les instances représentatives du personnel, afin de parvenir à des accords concertés.
- Superviser la mise en œuvre des accords conclus avec les instances représentatives du personnel concernant toute mesure en lien avec les conditions de travail des salariés de l'entreprise, en définissant les modalités de leur suivi et de leur contrôle et en rendant régulièrement compte du développement des actions auprès de la direction et des organisations représentatives du personnel.
- Gérer les relations avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise, en favorisant la permanence du dialogue social, afin de trouver des solutions adaptées aux évolutions et aux projets de changement et de prévenir tout conflit pouvant survenir.
- Déterminer de façon concertée des mesures de maintien et d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail, en identifiant les dispositions acceptables ou nécessaires répondant aux aspirations des salariés (aménagement des horaires et des configurations d'espaces de travail ; mise en place de télétravail...) et à leurs besoins spécifiques (particulièrement pour ceux en situation de handicap), afin de contribuer au bien-être des salariés, à leur satisfaction et à leur performance.
- Anticiper les risques psychosociaux et professionnels liés aux conditions de travail et à la nature de l'activité des salariés de l'entreprise, en mettant en place des plans et mesures de prévention, communication, suivi et accompagnement du personnel, afin de prévenir les accidents et situations de souffrance, d'en traiter rapidement les effets le cas échéant et de préserver la santé morale et physique de ses salariés.
- Assurer la communication interne concernant tout élément saillant de la vie de l'entreprise (nouvelles dispositions légales, opération événementielle, lutte contre les discriminations, prévention du harcèlement...), en choisissant les actions à déployer en direction des salariés et les supports de diffusion associés (Intranet, lettres d'information RH, plaquettes d'informations, espaces collaboratifs...), afin d'assurer la bonne information du personnel et de concourir au maintien d'un climat social positif et au développement d'une culture d'entreprise commune.

RNCP39364BC04 Piloter en mode agile et digitalisé les processus et équipes RH – 190 heures

- Définir l'organisation du service RH, en tenant compte des compétences de ses collaborateurs, de leur positionnement et de leur spécialisation, et en précisant leur niveau de responsabilité et les limites de leur fonction, afin d'assurer une mise en œuvre optimale des processus déployant la stratégie RH et ses politiques associées sur les différents périmètres fonctionnels (gestion administrative, recrutement, formation, suivi du personnel...).
- Etablir, en concertation avec ses collaborateurs et en s'appuyant sur leurs expertises respectives, les processus RH à mettre en œuvre, en veillant à leur cohérence, leur efficacité et leur alignement avec les obligations réglementaires, afin de mettre en place un mode de fonctionnement outillé, documenté, pérenne et adapté aux spécificités de l'entreprise.
- Digitaliser, dans la mesure du possible et des moyens à disposition, les processus RH de l'entreprise, en évaluant en collaboration avec son équipe les solutions et leur intérêt, et en déterminant les actions pouvant être automatisées, afin d'optimiser les dispositifs et de se concentrer sur les activités à fort enjeu et sur la dimension humaine de la fonction RH.
- Suivre le déploiement des processus RH de l'entreprise, en opérant un management de proximité auprès de son équipe et en s'informant régulièrement des actions mises en œuvre et de l'actualité de chaque périmètre RH, afin d'en vérifier le bon fonctionnement et de contribuer, le cas échéant, à la résolution des situations problématiques.
- Définir et mettre en place des indicateurs d'évaluation et de suivi de la fonction RH de l'entreprise, en choisissant des critères significatifs et associant les dimensions sociales, environnementales et budgétaires, et en déterminant les modalités de saisie et de remontée d'information, afin de mesurer la pertinence des dispositifs et des outils RH.
- Evaluer la performance RH de l'entreprise, en analysant et interprétant les données chiffrées fournies par les indicateurs d'évaluation choisis et en repérant écart, atteinte et progression au regard des objectifs fixés, afin d'identifier les axes d'amélioration à travailler et les réussites à capitaliser.
- Etablir le reporting de la performance RH de l'entreprise, en synthétisant de façon claire et chiffrée les données rendant compte de son bilan sur le plan social et environnemental, afin de le présenter à sa direction générale.

RNCP39364BC05 Déployer les projets de changement en mode collaboratif et conseiller les managers de proximité – 190 heures

- Analyser les projets d'évolution et de transformation influant sur les modes de travail au sein de l'entreprise, en identifiant leurs différentes dimensions et la nature des changements sociaux, environnementaux, organisationnels, humains et techniques à prendre en compte selon les unités et les acteurs concernés, afin d'en mesurer l'impact et de définir en conséquence leurs conditions de réalisation et les modalités de collaboration à mettre en place dès leur phase d'élaboration.
- Sélectionner les professionnels de l'entreprise à mobiliser dans la conception et la réalisation des projets de changement, en tenant compte de leur positionnement et de leurs capacités à contribuer au succès des actions à conduire et en veillant à la représentativité des différentes catégories d'acteurs concernés en interne, afin de constituer une équipe suffisante et bien dimensionnée au regard des besoins des projets.
- Identifier, en concertation avec chaque équipe-projet, la stratégie de changement à adopter, en évaluant la nature et l'intensité des résistances et freins induits par les transformations à engager, notamment concernant le facteur humain, afin de surmonter les obstacles pouvant se présenter et d'optimiser les conditions de réussite des projets.

- Déterminer, en concertation avec chaque équipe-projet, les solutions techniques et organisationnelles adaptées aux changements à conduire, en identifiant les ressources mobilisables et en s'appuyant sur les enseignements d'expériences antérieures, afin de sélectionner les actions opérationnelles à mettre en œuvre compte tenu des dimensions humaines, sociales et environnementales et des éventuelles nécessités d'adaptation au niveau local.
- Structurer la mise en œuvre des projets de changement, en définissant et planifiant les étapes de réalisation, ainsi que les objectifs, moyens et contraintes attachées à chacune, afin de maîtriser leur réalisation dans le respect des principes de souplesse et d'agilité.
- Impliquer les managers de proximité dans la conduite du changement auprès de leurs équipes, en leur présentant les impacts induits par la transformation sur leur service ou entité et en les conseillant sur le plan des actions à conduire et l'anticipation des difficultés et obstacles pouvant survenir, afin de les engager et de faciliter l'embarquement de leur équipe dans les projets initiés.
- Piloter la mise en œuvre des projets de changement, en mobilisant des outils de suivi et d'évaluation continus et en mettant en place une organisation itérative favorisant l'expérimentation des actions aux différentes étapes de leur réalisation et intégrant les événements et aléas pouvant survenir, afin de parvenir à l'atteinte des objectifs fixés et de s'assurer de l'acceptation des équipes impactées.

★★★ Modalités d'évaluation :

Le titre de **Manager en Stratégie et Développement des Ressources Humaines, de niveau 7 (Bac+5)** est enregistré au Répertoire National des Certifications professionnelles.

Validation de tous les blocs de compétences et validation d'une épreuve intégrative relative à la rédaction et la soutenance d'un mémoire professionnel.

Les compétences acquises sont évaluées à partir de dossiers professionnels, d'études de cas, de mise en situation et de la rédaction d'un mémoire professionnel.

Validation des blocs de compétences :

Le diplôme peut être obtenu dans son intégralité (validation de tous les blocs de compétences) ou en capitalisant les blocs de compétences. En cas d'échec à la certification globale, le candidat peut obtenir la validation partielle de certains blocs de compétences, acquis pour une durée de 5 années

↗ Suites de parcours et débouchés :

Suites de parcours :

Le Titre Professionnel **Manager en Stratégie et Développement des Ressources Humaines** conduit prioritairement à l'insertion professionnelle

Equivalences/Passerelles : Aucune

Emplois visés :

Responsable des ressources humaines, Responsable du personnel, Responsable du développement des RH, Responsable des relations sociales, Responsable/chargé(e) d'une politique RH : formation, recrutement, emploi & carrière, communication RH, paie, rémunération ou relation écoles, Coordinateur(rice) RH, Chef du service personnel, Chargé(e) des relations au travail, Adjoint(e) au DRH

🏆 Les points forts de la formation :

- Un programme en partenariat avec SUP de V, l'Ecole Supérieure de vente et de Management - CCI Paris Ile de France
- Un diplôme reconnu : **titre certifié** « Manager en stratégie et développement des humaines », niveau 7 (Eu), code/s NSF 315, enregistré au RNCP sous le numéro 39364 par décision de France Compétences en date du 19 juillet 2024
- Un cursus répondant aux besoins des entreprises du territoire souhaitant disposer de candidats à même de gérer des projets RH en autonomie comme un partenaire stratégique, d'impulser et d'organiser une politique dynamique de gestion des emplois et compétences, de sécuriser sur le plan juridique l'ensemble des actions RH

📊 Chiffres clés 2022-2023 (Martinique):

Taux d'obtention de la certification : aucun (session en cours)

Taux d'interruption en cours de formation : 0%

Taux de satisfaction : 75%

Taux de poursuite d'études : aucun (pas de sortants en 2022)

Taux global d'insertion à 6 mois : aucun (pas de sortants en 2022)

Valeur ajoutée : 75%