

BAC +3 CHARGÉ(E) DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Le diplôme de Chargé(e) de Développement en Ressources Humaines est une formation de niveau Bac+3 qui vise à former des professionnels **capables de concevoir, mettre en place et piloter des projets de développement des ressources humaines au sein des entreprises.**

Cette formation est accessible à tous les titulaires d'un diplôme de niveau Bac+2, qu'il s'agisse d'un BTS, ou d'un DUT. Elle se déroule sur **une durée de 10 mois et est dispensée en alternance ou en initial.** Les étudiants suivent ainsi des cours théoriques en centre de formation et réalisent des missions en entreprise.

Le programme de la formation couvre l'ensemble des domaines de **la gestion des ressources humaines** tels que la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la formation professionnelle, la gestion des carrières, la gestion de la paie et des avantages sociaux, la gestion des relations sociales, ou encore la communication interne.



CONTACT

ISPAN LE HAVRE
99 rue du
Général Hoche
02.35.25.07.68





LES ORIENTATIONS

- Chargé(e) du recrutement
- Chargé(e) de Ressources humaines
- Chargé(e) de relations sociales
- Chargé(e) de développement RH
- Gestionnaire de paie
- Gestionnaire des carrières
- Consultant RH
- Responsable de la formation

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Il donne accès au titre certifié au RNCP 36505 de niveau 6 « Chargé(e) de Développement des Ressources Humaines », date de l'enregistrement 01/06/2022 par SA SOFTEC AVENIR FORMATION et permet de valider les compétences suivantes, en lien avec les attentes du marché :

■ BLOC 1 - CONSTRUCTION ET GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Développer et formaliser les compétences attendues par l'entreprise pour répondre aux besoins des métiers en termes de ressources, de savoir-être, de savoir-faire, de savoirs et de savoirs devenirs. Diagnostiquer l'employabilité et les transferts de compétences possibles pour construire une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences durables en favorisant la mobilité et les transitions. Déployer une stratégie d'attractivité pour fidéliser les collaborateurs et attirer les talents en développant les outils de la Gestion Prévisionnelle des emplois et des Compétences. Accompagner le collaborateur, dans l'évolution de sa carrière, en tenant compte des différents événements qui peuvent survenir, pour optimiser la politique de l'emploi déterminée.

■ BLOC 2 - OPTIMISATION DE LA STRATÉGIE DE RÉMUNÉRATION

Mesurer et optimiser la performance de la politique de rémunération en procédant à un audit, afin de respecter les critères d'égalité et d'équité salariale. Veiller à l'évolution de la masse salariale en tenant compte de la situation financière de l'entreprise pour anticiper les augmentations collectives et individuelles. Construire une rémunération attractive en mixant les dispositifs du mix-rémunération afin d'attirer et de fidéliser les talents. Budgétiser la mise en place du mix-rémunération en tenant compte du coût supporté par l'entreprise pour en mesurer le bénéfice global.

■ BLOC 3 - CONTRIBUTION À L'AMÉLIORATION DU CLIMAT SOCIAL

Conduire une démarche RSE au travers de la mise en place d'actions visant le concept d'entreprise citoyenne, pour favoriser la diversité et l'égalité professionnelle. Engager durablement la politique RH de l'entreprise en mettant en œuvre des actions opérationnelles en faveur de la diversité et de l'inclusion. Construire la politique Qualité de Vie au Travail en entreprise, en améliorant les conditions de travail et permettre la conciliation vie personnelle et vie professionnelle, tout en tenant des besoins organisationnels de l'entreprise. Construire le dialogue social en entreprise en visant l'intérêt collectif des parties prenantes, source de performance dans l'entreprise, en dynamisant les relations avec les IRP.

Prérequis : Titulaire d'un Bac+2. Objectifs : Construction et gestion des parcours professionnels, Optimisation de la stratégie de rémunération, Contribution à l'amélioration du climat social. Durée : 476 heures. Modalités et délais d'accès : recrutement sur entretien et test dès janvier, rentrée en septembre : Recrutement dès janvier, rentrée en septembre. Tarifs : 4950€ par an en Initial ou 0€ en Alternance (prise en charge par l'entreprise). Méthodes mobilisées : Présentiel et moyen informatique mise à disposition. Modalités d'évaluation : CCF, épreuves ponctuelles et examen final. Accessibilité : Accès au personne en situation de handicap.