

Condition d'accès

Être titulaire d'une certification de niveau 6, de préférence dans des disciplines conduisant à des fonctions support en entreprise (filières droit, économie, gestion, commerce, sciences humaines). Licence généraliste ou professionnelle ou Bachelor ou titre de niveau 6 attestant de 180 ECTS

Quels métiers exercer grâce au diplôme ou au titre ?

Directeur/Directrice des Ressources Humaines,
DRH adjoint,
Responsable carrière et développement RH,
Responsable RH de proximité,
Talent Manager,
Manager des ressources humaines/RH (HR [Human Resources] manager),
Responsable des ressources humaines (RRH),
Responsable de la gestion des ressources humaines,
Responsable du personnel,
Responsable paie et administration du personnel,
Chef/cheffe de département/service RH,
Administrateur/administratrice des ressources humaines...

En quoi consiste le métier ?

Le/la Manager des ressources humaines assure la gestion des RH dans sa globalité (administration du personnel, paye, formation et développement des compétences, recrutement, gestion des carrières...) en supervisant les équipes dédiées à des postes de gestion du personnel ou en coordonnant les services spécialisés si l'entreprise compte, dans son organisation des fonctions expertes.

Il/elle veille au respect de la législation en appliquant les règles relatives au droit du travail et aux conventions collectives, il/elle a la charge de l'application de la politique RH, il/elle veille à maintenir un dialogue social de qualité par des actions de communication en interne et en externe.

Il/elle est l'interlocuteur de l'ensemble des membres d'une organisation.

Les secteurs d'activité où exercer le métier

La fonction Ressources Humaines développe des activités transversales présentes essentiellement dans des entreprises de taille moyenne à grande, dans l'ensemble des secteurs de l'économie d'un pays: groupes et filiales de grandes entreprises, PME/PMI du secteur privé dans le domaine du service, du commerce, du BTP et de l'industrie, organismes publics, parapublics, collectivités territoriales, cabinets de consultants, de conseil, société de services, sociétés de service et d'ingénierie informatiques (SSII)...

CENTRES DE FORMATION
Lille, Hénin-Beaumont

DURÉE DE LA FORMATION
2 ans en alternance (455h / an)

ACCUEIL PSH
Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.

PARTENAIRE



Les + afpi

Taux de réussite à l'examen en 2024 (en %) **100**

Taux d'insertion en 2024 (en %) **100**

- 1300 Jeunes formés par an
- 600 contrats d'alternance à pourvoir
- 750 entreprises partenaires
- Accompagnement individualisé
- Diplômes reconnus par l'Etat
- Savoir-être, management, sécurité
- Pédagogie innovante (par projets, en îlots, projet Voltaire, Olympiades des métiers)
- Equipement en machines modernes qui préparent aux métiers de demain

10 CENTRES

dans le Nord Pas-de-Calais situés au cœur des bassins industriels et d'emploi

Organisation de la formation

1 semaine à l'afpi / 2 à 3 semaines en entreprise

Validation du diplôme ou du titre

Titre de niveau 7 - Code RNCP 40244 -
Certificateur: TALIS COMPETENCES & CERTIFICATIONS -
Date d'échéance de l'enregistrement: 28/02/2030

Validation des 4 blocs de compétence:

Bloc 1 - Elaborer la stratégie ressources humaines de l'entreprise,
Bloc 2 - Superviser la gestion des ressources humaines,
Bloc 3 - Développer la marque employeur,
Bloc 4 - Manager le service RH.

Programme

Elaborer la stratégie ressources humaines de l'entreprise

Superviser la gestion des ressources humaines

Développer la marque employeur

Manager le service RH

CONTENU DETAILLE

1ERE ANNEE

ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE

Dispositif de veille et d'audit,
Cartographie des métiers,
Outils de business intelligence pour la décision stratégique (IA),
Droit social et du travail,
Epreuve de synthèse

SUPERVISER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Gestion sociale et administrative du personnel,
Administration de la paie,
Contentieux, litiges et mesures disciplinaires,
Système d'évaluation et de la performance,
Epreuve de synthèse

DÉVELOPPER LA MARQUE EMPLOYEUR

Stratégie de communication de l'entreprise (on-line / off-line),
Sourcing des candidats,
RSE et inclusion (handicap, maintien dans l'emploi, interculturalité et diversité),
QVTC et flexibilité du travail (notion de pénibilité),
Epreuve de synthèse

MANAGER LE SERVICE RH

Management,
Accompagnement au changement,
Gestion de projets complexes,
Outils de data science et de l'IA,
Epreuve de synthèse

BLOC TRANSVERSAL

MISSION ENTREPRISE / ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

MÉMOIRE PROFESSIONNEL (dont préparation et méthodologie)

2EME ANNEE

ÉLABORER LA STRATÉGIE RESSOURCES HUMAINES DE L'ENTREPRISE

Stratégie RH,
Plan de communication interne,
Digitalisation des processus RH et utilisation du SIRH,
Plan d'actions ou de transformation RH,
Epreuve certifiante

SUPERVISER LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Dialogue social,
Démarche de GEPP et gestion des talents,
Processus d'appréciations et d'entretiens professionnels,
Politique de rémunération,
Epreuve certifiante

DÉVELOPPER LA MARQUE EMPLOYEUR

Politique marketing RH,
Evènement RH (team building, ambassadeurs, forums, etc.),
Expérience collaborateur,
Développement de carrière et mutation des métiers,
Epreuve certifiante

MANAGER LE SERVICE RH

Leadership et coaching,
Intelligence collective,
Ethique et déontologie en ressources humaines,
Neuromanagement,
Epreuve certifiante

BLOC TRANSVERSAL

MISSION ENTREPRISE / ÉVALUATION PROFESSIONNELLE

PROJET PROFESSIONNEL PERSONNEL (dont préparation et méthodologie)

Version

PR6/ENR/02 V.2