

Ms Manager des Ressources Humaines

Titre à finalité professionnelle Manager des ressources humaines - Niveau 7 - Enregistré au RNCP N°36411 - Code NSF 315 - Code diplôme 16X31506 -
Date validité du titre par décision de France Compétences du 25/04/2022 au 25/04/2025 délivré par Ascencia Paris la Défense et Collège de Paris



**Contrat d'apprentissage ou de
professionnalisation sur 2 ans
950 heures de formation**

Personnalisation du parcours possible



**3 jours en CFA
tous les 15 jours***

*le calendrier peut varier pour tenir compte des
périodes d'activité forte en entreprise



**Certification
de niveau 7**



**CFP Charmilles
8-10 rue du Tour de l'eau
38400 Saint Martin d'Hères**



**Aucun frais
d'inscription**



**Formation accessible à tous
types de handicap**

En partenariat avec



Prérequis

Niveau d'entrée : Le candidat doit être titulaire d'un diplôme BAC +3, ou titre RNCP de niveau 6, ou de 180 crédits ECTS (dans les filières du Management, du Droit, de la Gestion, des RH...). A défaut, le candidat justifie de plus de 3 années d'expérience dans des responsabilités de Manager en ressources humaines. Dans ce cas, une demande est faite au certificateur qui est le seul à valider la candidature. Pour les accès en cours d'année en M1 ou M2 intégration possible sous réserve de l'accord du certificateur.

Motivation à exercer le métier visé et pour la formation en alternance

Métiers visés

- Chargé(e) de mission RH
- Chargé(e) RH
- Consultant RH
- Coordinateur RH
- Responsable RH

Contacts

Laurent MANGIONE
Responsable formation
04 57 13 82 03
lmangione@les-charmilles.fr

Pascale Sinner
Référente handicap
04 76 03 74 08
psinner@les-charmilles.fr

Hakima Guella
Référente mobilité nationale et
internationale
04 76 03 74 12
hguella@les-charmilles.fr

Marina Ballan
Chargée des Relations Entreprises
04 57 13 82 00
mballan@les-charmilles.fr

Objectifs pédagogiques

Rattaché à la Direction Générale, le Manager des Ressources Humaines a la responsabilité de l'ensemble de la fonction RH.

Suite à sa formation au poste de Manager des Ressources Humaines, il oriente son champ d'action en lien avec la stratégie de l'entreprise et accompagne le changement :

- Il participe au développement des compétences et des talents dans l'objectif de performance globale par le biais de la GEPP et de la formation professionnelle.
- Il pilote la politique de recrutement et celle de la rémunération.
- Il veille aux respects des dispositifs légaux.
- Il déploie la politique de mobilité interne, externe et à l'international.
- Il impulse une politique sociale en conduisant le dialogue avec les partenaires sociaux.
- Il encadre et anime les équipes RH et accompagne les opérationnels dans leur management au quotidien.
- Il collabore aux différents choix des solutions technologiques et de marketing RH et veille à la communication interne sur les pratiques RH.

Terrains d'accueil

Toutes entreprises, administrations publiques ou organismes disposant d'un service Ressources Humaines dans tous les secteurs d'activité.

Modalités d'inscription

- Inscription sur notre site
- Dossier de candidature complété
- Participation à un entretien de motivation avec le responsable de la formation
- L'admission sera définitivement validée par la signature d'un contrat et sous réserve de places disponibles. Possibilité de statut stagiaire de la formation -> nous contacter. Notre service relations entreprises peut vous accompagner à la recherche d'entreprise.

Les + des Charmilles



Et aussi :
Un parking privé dédié aux apprentis Charmilles
Un pôle vie étudiante



Le CFP et SciencesTech Charmilles
Ambassadeurs Or H+

Linguaskill ▶





Contenu de formation et modalités d'évaluation

1ère année

Bloc de compétences	Nombre d'heures	Épreuves de la fin de bloc	
Bloc 1 - Développement des politiques sociales			
Gouvernance et stratégie d'entreprise	18	Mise en situation de fin de bloc individuelles et collectives	
Prospective et feuille de route RH	16		
Gestion des emplois et des parcours professionnels	16		
Gestion des compétences et des carrières	18		
Politique de recrutement	16		
Onboarding	12		
Mobilité professionnelle	15		
Ingénierie et Pilotage de la formation	20		
Santé et sécurité au travail	15		
Politique inclusive et handicap	15		
Anglais Business strategy	25		
Rapport de compétences	25		
Outils d'insertion professionnelle			
Bloc 3 - Organisation de la communication			
Introduction de bloc training et révisions	8	Mise en situation de fin de bloc, individuelles et collectives	
Politique et stratégie de communication	15		
Culture d'entreprise & RSE	18		
Marketing RH & marque employeur	18		
Communication interne et système d'information	16		
Communication digitale	16		
Stratégie d'innovation et systémique d'information	15		
Stratégie d'innovation et systémique des organisations	16		
Management de projet(s)	16		
Conduite des organisations	18		
Posture managériale et leadership	16		
Projet d'entreprise création Web	42.5		30 min
Anglais Career Management	15		
Rapport de compétences	15		
Outils d'insertion professionnelle			

Contenu de formation et modalités d'évaluation

2e année

Bloc de compétences	Nombre d'heures	Épreuves de la fin de bloc
Bloc 2 - Coordination de l'administration et digitalisation des process		
Introduction de bloc training et révisions	4.5	
RGPD et loi dite 'informatique et Libertés'	12	Mises en situation professionnelles individuelles et collectives + QCM
Management des données	15	
Management des processus et de la performance RH	20	
SIRH	15	
Gestion administrative du personnel	18	
Salaire et paie	28	
Gestion du handicap	15	
Pilotage du bilan social	21	
Anglais RH Management framework	15	
Mémoire professionnel	20	
Outils d'insertion professionnelle		
Bloc 4 - Gestion des relation sociales et juridiques		
Introduction de bloc training et révisions	5	
Psychologie sociale	18	Mises en situation professionnelles individuelles et collectives + QCM
Outils de gestion RH et tableaux de bord	16	
Pilotage des indicateurs et budgets sociaux	18	
CSE et communication sociale	14	
Négociation collective	14	
Contentieux social et gestion prud'hommal	14	
Ressources législatives et réglementaires	16	
Veille juridique et actualité RH	16	
Anglais RH innovations	25	
Rapport de compétences et mémoire professionnel	20	
Outils d'insertion professionnelle		

Afin d'aider l'alternant à progresser, des évaluations régulières en cours de formation lui permettent de se situer par rapport aux objectifs à atteindre :

- Évaluation des acquis en centre de formation (évaluations formatives, productions personnelles, entraînement aux épreuves, questionnaire oral par soutenance...)
- Évaluation en entreprise (entretiens tripartites avec le maître d'apprentissage)
- Entretiens individuels d'évaluation formative, de régulation, de bilan jusqu'à l'inscription à la certification visée

➔ **Modalités des épreuves certifiantes** : Mises en situation professionnelle individuelles et collectives, étude de cas fin de bloc, Rapport de compétences et Mémoire professionnel (écrit et soutenance orale)

➔ **Possibilité de valider un ou plusieurs blocs de compétences**

Conditions de présentation à la diplomation

- Le candidat doit être présent à l'ensemble de ses évaluations de fin de bloc.
- Le candidat doit obtenir une note au moins égale à 10/20 à chaque bloc.
- Pour valider le titre, le candidat doit valider tous les blocs de compétences et obtenir une note du mémoire professionnel (moyenne écrit + oral) supérieure ou égale à 10/20.
- Incidence des absences sur le rattrapage : le candidat doit avoir suivi au moins 80% des heures de formation (sauf cas particulier soumis à la décision de la direction et en accord avec le certificateur).
- Incidence de la non remise, remise tardive ou remise non conforme du Rapport de compétences ou du Mémoire professionnel : le candidat ne pourra pas se présenter à sa soutenance et sera éliminé du titre.
- Avoir réalisé le nombre d'heures de formation prévues par le référentiel

Ressources

Les équipes pédagogiques sont issues du monde professionnel, et entendent ancrer leurs méthodes dans la réalité des entreprises. De nombreuses interventions sont prévues tout au long de la formation pour apporter des témoignages de professionnels. Un équipement en ordinateur portable est à prévoir.

Méthodes mobilisées

Formation par la voie de l'apprentissage. Pédagogie de l'alternance.

L'enseignant-formateur construit des séquences d'apprentissage en lien avec les expériences en entreprise des alternant(e)s et le métier préparé.

Des outils de liaison relatifs au suivi de l'apprentissage sont mis en place, en particulier le livret d'apprentissage dont l'utilisation est obligatoire.

- Des visites de suivi sont menées par les formateurs et un dialogue régulier est noué avec les maîtres d'apprentissage.
- Pédagogie active privilégiant :
 - Les mises en situation ou simulations individuelles et collectives de résolution de problèmes (exercices pratiques, travaux sur plateaux techniques)
 - La mobilisation des savoirs acquis en cours théoriques sur l'élaboration de projets
 - Une organisation coopérative des apprentissages
 - Une responsabilité personnelle de l'alternant(e) (plan de travail, auto-évaluation).

Le Pôle Innovation met à disposition des apprenants des outils pédagogiques innovants

Modalités financières

- **Pour les alternants** et conformément à la loi, le CFA OGEC Charmilles ne vous demandera aucun frais de scolarité.
- **Pour les entreprises**, la formation est éligible à la prise en charge financière par votre opérateur de compétences (OPCO). Le coût de la formation est de 10 326 € par année.

Pour les contrats d'apprentissage, si le montant de prise en charge de votre OPCO diffère merci de nous contacter pour un devis personnalisé.

Pour les contrats de professionnalisation, nous contacter pour un devis personnalisé.

- **Pour la fonction publique territoriale**, vous rapprocher des règles établies par le CNFPT.
- **Pour la fonction publique d'État**, nous vous invitons à nous contacter pour un devis personnalisé.

Rémunération de l'alternant

Contrat d'apprentissage

Qui est concerné ?

Les jeunes de 16 à 29 révolus. Dérogation à la limite d'âge supérieure :

- Lorsque le contrat fait suite à un contrat d'apprentissage précédemment conclu et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat précédent
- Lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti
- Lorsque le contrat est conclu par une personne qui est reconnue comme travailleur handicapé

L'apprenti perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC.

Année d'exécution du contrat	Apprenti de - de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 à 25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1ère année	27 %	43 %	53 %*	100 %*
2ème année	39 %	51 %	61 %*	100 %*
3ème année	55 %	67 %	78 %*	100 %*

*Toutefois, sa rémunération peut être supérieure au SMIC si l'entreprise applique des accords (de convention collective ou de branche professionnelles, d'entreprises...) proposant un salaire minimum supérieur au SMIC. En cas de succession de contrats, la rémunération est au moins égale au minimum légal de la dernière année du précédent contrat (même employeur ou nouvel employeur)

Cas particuliers :

Succession de contrats :

- Avec le même employeur, la rémunération est au moins égale à celle perçue au cours de la dernière année du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme préparé.
- Avec un employeur différent, la rémunération est au moins égale à la rémunération minimale qui aurait été perçue lors de la dernière année du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du diplôme préparé.

Vous poursuivez un parcours en formation en apprentissage après une 1ère année de BTS ou BTSA sous statut scolaire : La rémunération sera celle d'une 2e année d'exécution du contrat.

Une majoration de 15 points est applicable à la rémunération réglementaire à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- Diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu
- Qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu
- Durée du contrat inférieure ou égale à 1 an

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points ne s'applique pas

Contrat de professionnalisation

Qui est concerné ?

- Les jeunes de 16 à 25 ans révolus voulant compléter leur formation initiale
- Les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus

L'alternant perçoit une rémunération déterminée en pourcentage du SMIC.

Ancienneté, âge	- de 21 ans	21 ans et +	26 ans et +
Titulaire d'un diplôme à finalité non professionnelle (Bac général)	55 %	70 %	Au moins le SMIC ou rémunération minimale conventionnelle
Titulaire d'un diplôme à finalité professionnelle (Bac Pro, Bac Techno, BTS et BUT)	65 %	80 %	Au moins le SMIC ou rémunération minimale conventionnelle

Aides aux apprentis (sous conditions)

- ✓ Aide au financement du permis de conduire de 500 € pour les apprentis majeurs
- ✓ Pack Office 365 Étudiant
- ✓ Inscription au programme Orthodidacte
- ✓ Aide aux transports
- ✓ Carte Étudiante des Métiers (tarifs réduits)
- ✓ Accès gratuit à la bibliothèque en ligne Scholarvox (pour les Ms)
- ✓ Carte Izzly
- ✓ Fonds Social Apprentis

Dates de la formation

Année de la formation	Promotion	Ouverture des inscriptions	Date de début	Date de fin
1ère année	2024-2025	Janvier 2024	Sept 2024	Juin 2025
2e année	2025-2026	Janvier 2025	Sept 2025	Juin 2026

Modalités et délais d'accès

La durée du contrat d'apprentissage est égale à celle du cycle de formation.

Le contrat d'apprentissage peut débuter en entreprise 3 mois avant la date de début de la formation ou se terminer 2 mois après la fin de la formation.

Intégration ou passerelle possible en cours d'année sous réserve de validation du dossier par le référent de la formation

Possibilité de valider un ou plusieurs blocs de compétences

Statut stagiaire de la formation -> étude sur dossier

Statistiques des apprentis

Taux de réussite	2022	2023
Taux de réussite global de la formation*	100%	100%
Taux de réussite des apprentis de la formation**	100%	100%
Taux de rupture des apprentis de la formation	0%	0
Suivi post-formation (enquête réalisée 6 mois après la fin de formation)	-	-
Insertion professionnelle	92%	89%
Taux de poursuite d'études	12%	17%
Satisfaction globale apprentis	87%	88%
Satisfaction globale entreprises	81%	83%

* Taux de réussite global : Nbr de candidats ayant réussi l'examen / Nbr de candidats présents à l'examen (tous statuts confondus) x100

** Taux de réussite des apprentis de la formation : Nbr de candidats ayant réussi l'examen / Nbr de candidats présents à l'examen (sous statut d'apprenti) x100