






Piloter un dialogue social inclusif et garantir la conformité administrative du personnel

Bloc 2 du titre de niveau 7 Manager des ressources Humaines au RNCP sous le numéro 38824 –
certificateur : ECORIS – Titre enregistré le 27/03/2024 pour une durée de 4 ans

Chaque bloc de compétences fait l'objet d'une certification et peut être capitalisé

 <p style="text-align: center;">Les prérequis</p> <p>Minimum un an d'expérience professionnelle post bac dans le secteur tertiaire</p>	 <p style="text-align: center;">Le public</p> <p>Tout public, sous réserve de la validation de l'admission</p>
 <p style="text-align: center;">La durée & Les modalités d'évaluation</p> <p><u>145 heures</u> : 50 heures en asynchrone et 92,5 heures en synchrone dispensé par des intervenants pouvant être issus du monde professionnel</p> <p>Evaluation finale en fin de Parcours – 2h30</p> <p>A l'obtention, le certificateur ECORIS fournit une attestation de réussite</p>	 <p style="text-align: center;">Les objectifs</p> <p>L'objectif est d'acquérir les compétences permettant de piloter un dialogue social inclusif et de garantir la conformité administrative du personnel</p> <p>Les objectifs de chaque module sont décrits</p>
 <p style="text-align: center;">Moyens mis en œuvre</p> <p>Pour assurer la formation, les moyens matériels suivants à disposition : salles de cours, matériel informatique avec logiciels nécessaires, connexion internet, vidéoprojecteurs, ... et plateforme collaborative.</p>	<p>Chaque intervenant s'engage sur une progression pédagogique qui fait l'objet d'un contrôle de la part de l'encadrement pédagogique. Les intervenants sont recrutés dans le respect de la réglementation en vigueur et peuvent être issus du monde professionnel.</p>



Le programme

Législation des Relations Sociales -46 heures

Assurer la gestion du personnel d'un point de vue collectif et social

- Différencier les systèmes de protection sociale et communiquer avec les acteurs de la protection sociale
- Gérer la situation d'un salarié bénéficiant d'une protection sociale particulière
- Organiser les élections de la représentation élue du personnel et travailler avec celle-ci
- Communiquer et travailler avec les syndicats
- Appliquer, interpréter, conclure un accord collectif/ une convention collective avec les partenaires sociaux

Management des Relations Sociales -15 heures

Conduire le dialogue social en entreprise par l'analyse du climat social, la négociation et la mise en place d'un dispositif incluant toutes les parties prenantes. Savoir gérer les crises

- Etablir un diagnostic de climat social
- Construire un système de pilotage du dialogue social
- Animer le dialogue social au quotidien avec toutes les parties prenantes, encadrants, direction, salariés, etc.
- Négocier avec les partenaires sociaux
- Gérer les conflits et les crises

Conseil en Droit Social – 19 heures

Conseiller juridiquement une entreprise face à ses enjeux sociaux collectifs.

- Appréhender les enjeux sociaux collectifs d'une entreprise.
- Accompagner une entreprise face à ses enjeux sociaux collectifs.
- Appliquer, interpréter et conclure, un accord collectif spécifique (PSE, APC, RCC) avec les partenaires sociaux.

Prévention des Risques Psychosociaux – 23 heures

Répondre aux obligations qui incombent à l'employeur en matière de prévention des risques psychosociaux en supprimant les facteurs sources de risque psychosocial.

- Etre capable d'identifier les responsabilités et maîtriser les contraintes légales et réglementaires
- Etre capable de diagnostiquer les facteurs de risques psychosociaux
- Etre capable d'évaluer les risques psychosociaux et la charge de travail
- Etre capable de minimiser les risques psychosociaux
- Etre capable d'élaborer et mettre en œuvre une politique de prévention des risques psychosociaux

Santé, pénibilité et QVCT – 19 heures

Mettre en œuvre et animer un système de management de la QVCT

- Etre capable de maîtriser les contraintes légales et réglementaires sur la pénibilité et la QV(CT)
- Etre capable de diagnostiquer, minimiser et évaluer la pénibilité
- Etre capable de mener une analyse ergonomique (approche simplifiée) dans le cadre de la pénibilité au travail
- Etre capable de développer la conscience individuelle et collective de la QV(CT) et du bien-être au travail
- Etre capable de conduire et d'animer une démarche intégrée QV(CT) et pénibilité

Gestion de la paie – 23 heures

Maîtriser et mettre en œuvre les principales obligations et pratiques de la rémunération. Optimiser et fiabiliser le service paie.

- Utiliser les techniques individuelles et collectives de la rémunération en intégrant le volet fiscal et social
- Mettre en œuvre les techniques et opérations de paie selon les principaux types d'absences
- Mettre en œuvre les techniques et opérations de paie selon les types de départ de l'entreprise
- Fiabiliser le processus de paie