FEDEration for European Education
FÉDÉration Européenne des Ecoles

BACHELOR EUROPÉEN
GESTIONNAIRE DE RESSOURCES HUMAINES

Le gestionnaire des ressources humaines contribue à la définition de la stratégie RH de l'entreprise, au développement et à la gestion des ressources humaines de son groupe de protection sociale. Il occupe un poste polyvalent assurant plusieurs rôles au sein de l'entreprise. En premier lieu, il joue un rôle stratégique en coordonnant une équipe opérationnelle chargée de différents aspects techniques tels que la gestion des paies, des congés ou encore des formations. De plus, endossant un rôle de référent, il assume la responsabilité de la gestion du personnel, totale ou partagée, en fonction de la taille de l'entreprise. Parallèlement, il veille au respect des obligations légales. Enfin, ce professionnel est fortement impliqué dans le développement des compétences des salariés dans le cadre de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels). À cette fin, il encourage la diversité dans le recrutement ainsi que le développement des compétences des salariés par l'évaluation, la formation et l'évolution de carrière.

PERSPECTIVES D'EMPLOI

- Chargé de développement des ressources humaines
- Chargé de missions RH
- Chargé de recrutement
- Consultant en recrutement
- Gestionnaire des ressources humaines
- Chargé de mission handicap
- Responsable du développement des ressources humaines

OBJECTIFS ET COMPÉTENCES

- Contribuer à la définition de la stratégie RH
- Gérer l'administration du personnel et de la fonction RH
- Mettre en œuvre la politique de recrutement et de formation de l'entreprise
- Concevoir et mettre en œuvre les dispositifs, les processus et les outils du développement des compétences et de la GRH
- Gérer l'environnement professionnel et les relations sociales en lien avec les politiques RSE et DD de l'entreprise
- Évaluer la performance RH et veiller à la conformité des procédures RH internes
- Favoriser et garantir les principes de diversité, d'inclusion et de prise en compte du handicap
- Conseiller et accompagner les salariés et les managers en matière de développement et de gestion RH

Développé par des professionnels et des experts, ce Bachelor Européen Gestionnaire des Ressources Humaines se distingue par son caractère innovant et opérationnel, en totale adéquation avec les besoins des structures qui recherchent des profils avec des compétences transversales et dotés d'un sens des responsabilités.

Cette forte valeur ajoutée prépare les apprenants à de réelles perspectives d'évolution dans des postes qui nécessitent connaissances, discrétion et action.

BACHELOR EUROPÉEN
Gestionnaire des ressources humaines

60 crédits ECTS

Prérequis

Le Bachelor Européen Gestionnaire des Ressources Humaines est accessible :

• Aux étudiants ayant validé un diplôme de niveau 5 du Cadre Européen des Certifications (CEC), leur ayant permis d'acquérir 120 crédits ECTS.

• Par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), pour tout candidat ayant une expérience d'au moins un an, en lien direct avec la spécialité du Bachelor Européen.

PROGRAMMES

1 - Gérer l'administration du personnel et la fonction RH

• Gestion des aspects juridiques et de l'organisation du travail : respect des règles et obligations légales dans l'entreprise, gestion des aspects juridiques et contractuels, gestion du temps de travail et du télétravail

• Gestion de la paie : recueil des données permettant l'établissement de la paie, contribution à la politique de rémunération

• Optimisation de la performance RH : évaluation de la performance RH, mise en œuvre des projets de développement des ressources humaines, animation d'une équipe RH, accompagnement des managers de l'entreprise

2 - Gérer l'environnement professionnel et les relations sociales

• Gestion des conditions de travail et de l'environnement professionnel : prévention des risques professionnels et des Risques Psychosociaux (RPS), conduite des actions de Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), contribution à la politique Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE) et Développement Durable (DD)

• Organisation du dialogue social et des relations collectives : veille juridique en droit social, organisation des élections du Comité Social Economique (CSE), planification de l'agenda social, préparation des négociations avec les partenaires sociaux

3 - Mettre en œuvre la politique de recrutement

• Développement et promotion d'une marque employeur positive : construction d'une marque employeur attractive et responsable, promotion de la marque employeur

• Recrutement des nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise : conduite du processus de recrutement, identification des besoins en recrutement de l'entreprise, établissement de la fiche de poste et recherche de candidats, conduite des entretiens de recrutement

• Intégration des nouveaux collaborateurs au sein de l'entreprise : accompagnement et intégration des nouveaux collaborateurs dans la prise de poste, conduite d'une démarche d'amélioration continue des processus de recrutement et d'intégration

4 - Mettre en œuvre la politique de développement des compétences

• Recueil des besoins en compétences et en formation: mise en œuvre de la Gestion des Emplois et des Compétences (GEPP), conduite des entretiens annuels et professionnels

• Gestion du plan de développement des compétences: élaboration d'un plan de développement des compétences, Présentation d'un plan de développement des compétences

• Mise en œuvre du plan de développement des compétences : planification des actions de formation et sélection des prestataires, adaptation des parcours de formation, évaluation des actions de formation

5 - Culture et Citoyenneté Européennes

• Comprendre le modèle européen et ses particularités, aux plans historique et culturel

• Développer une compréhension critique de la politique, du droit et des droits humains

• Développer une connaissance et une compréhension critique de la culture, des cultures, et des religions

• Acquérir des connaissances précises sur les institutions européennes et leur fonctionnement

• Acquérir des compétences liées à la culture de la démocratie et au dialogue multiculturel

• Développer l'altérité culturelle et la capacité d'interagir et travailler avec des personnes ayant des valeurs, des habitudes, des comportements et des références culturelles différents des siens

• Mener une réflexion critique sur les différentes conventions de communication appliquées dans un autre groupe social ou une autre culture

• Mesurer l'impact de la culture dans la gestion des ressources humaines et participer à l'adaptation et mise en œuvre des pratiques de management interculturel et gestion des ressources humaines

6 - Langue vivante européenne

Ce module permet :

• D'acquérir le niveau B1 (écrit et oral) du CECR de maîtrise d'une langue vivante européenne.

La validation de ce module donne lieu à la délivrance du Certificat de langues FEDE, respectant les préconisations du CECRL et reconnu par l'IFEF.

Pratique professionnelle

La formation implique la mise en contact réelle de l'étudiant avec le monde du travail afin d'approfondir sa formation et son projet professionnel. Dans le cadre d'une expérience professionnelle en entreprise, il découvre son futur milieu professionnel en appréhendant les réalités d'une activité en rapport avec la gestion des ressources humaines. Cette expérience d'apprentissage est prolongée par la rédaction d'un rapport d'activité soutenu oralement devant un jury professionnel.

Pour en savoir plus :
https://www.fede.education/fr/nos-diplomes/

FEDEration for European Education
FÉDÉration Européenne des Ecoles

OING dotée du statut participatif auprès du Conseil de l'Europe - OING dotée du statut participatif auprès de la Francophonie
Registre de transparence de l'Union européenne : 313869925841-90 / FEDE, rue du Rhône 114, 1204 Genève, Suisse - RC Genève : CHE-109.997.364
Documentation non contractuelle susceptible de modifications - DR Crédit Shuttestock - © FEDE Octobre 2023