

## RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

### ● CONTENU DÉTAILLÉ

#### Module 1 : Conduire un projet RSE dans le cadre de la stratégie RH

- Déterminer des indicateurs en lien avec la stratégie RH définie dans l'optique d'élaborer des tableaux de bord sociaux
- Apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social à travers un cadre d'analyse stratégique afin de participer à la définition et/ou l'ajustement de la stratégie RH
- Synthétiser les éléments quantitatifs des tableaux de bord sociaux à l'aide d'outils bureautiques dans le but de les soumettre à la Direction Générale ainsi qu'au Comité Social et Economique (CSE)
- Définir un projet RSE avec précision dans le but de le déployer et l'évaluer efficacement
- Développer un projet RSE avec méthodologie afin d'optimiser ses chances de réussite ainsi que sa portée
- Vérifier le déroulement du projet via des indicateurs de mesure dans l'optique d'évaluer le projet à un moment t et dans une visée d'amélioration continue
- Accompagner le changement avec méthodologie afin de renforcer l'efficacité des transformations menées
- Organiser la concertation et le dialogue social dans le respect de la réglementation en vigueur afin de garantir la cohésion sociale au sein de l'entreprise

#### Module 2 : Coordonner la rémunération et la paie

- Mesurer l'incidence des augmentations, mouvements de personnel et variations d'activité sur la masse globale dans l'optique de participer à la définition de la stratégie de l'entreprise
- Fixer et faire évoluer les rémunérations avec les contraintes légales et objectifs de l'entreprise via l'application de règles afin de participer à la mise en œuvre d'une politique de rémunération
- Assurer le suivi de la paie en veillant au bon déroulement de chacune de ses étapes afin de garantir un versement en règle et approprié à chaque collaborateur

# RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

## Module 3 : Superviser l'administration du personnel

- Assurer, suivre et faire évoluer les procédures administratives et légales RH
- Accompagner les managers opérationnels sur leurs problématiques RH du quotidien dans l'optique de faciliter leurs prises de décisions

## Module 4 : Piloter le développement des compétences

- Organiser la remontée des besoins de recrutement avec méthode dans l'optique de pouvoir les analyser efficacement
- Définir un process de recrutement tenant compte de la réglementation en vigueur, des objectifs de l'entreprise, de la marque employeur ainsi que des particularités liées au handicap dans l'optique d'attirer et retenir les talents
- Mener des entretiens pour les futurs collaborateurs cadres et non-cadres dans le but de sécuriser l'embauche
- Définir et mettre en œuvre le parcours d'intégration en prenant en compte l'enjeu d'accessibilité dans l'optique d'engager et fidéliser les collaborateurs
- Organiser l'identification et le recueil des besoins de formation dans l'optique de développer les compétences individuelles et collectives des collaborateurs
- Elaborer et suivre le plan de développement des compétences dans le respect du budget et des obligations légales et en tenant compte des orientations RH de l'entreprise dans l'optique de favoriser la compétitivité de la structure

## CONTACT

42, rue de la Gitonnière  
37300 Joué-Lès-Tours  
02 47 67 65 18  
[contact@antee-formation.com](mailto:contact@antee-formation.com)