

Mastère Management en Ressources Humaines

BLOC 5 : Mettre en œuvre la politique de rémunération et de gestion administrative du personnel

Bac + 5 reconnu par l'Etat – Niveau 7 - Code RNCP : 38824

1. Politique de rémunération – 12h :

C1 : Sélectionner et utiliser toutes les composantes possibles de rémunération d'un salarié et analyser tous les critères des composantes de rémunération au sein de l'entreprise

C2 : Être capable de prendre en compte les avantages et les inconvénients des trois axes de la politique de rémunération et d'évaluer l'équilibre financier d'une politique de rémunération

C3 : Respecter la budgétisation de la masse salariale

C4 : Savoir utiliser son pouvoir discriminant et rester juste et équitable selon des critères objectifs

C5 : Expliquer la politique de rémunération choisie à l'ensemble des acteurs de l'entreprise et analyser les objectifs et les résultats selon les contextes internes et externes de l'entreprise

2. Contrôle de gestion des RH – 19h :

C1 : Mettre en œuvre et interpréter les indicateurs CGS

C2 : Identifier les critères de mesure RH

C3 : Analyser et optimiser les coûts RH

C4 : Réaliser un reporting social & des tableaux de bord RH

C5 : Mettre en œuvre le CGS et optimiser les données du SIRH

PREREQUIS :

- Niveau Bac +2 minimum
- Niveau BAC et 5 années d'expérience professionnelle

PROFIL :

- Sens de l'observation et de l'analyse
- Sens commercial
- Persuasif et tenace
- Sens du relationnel

PUBLIC :

- Demandeur d'emploi
- Salarié
- Personne en reconversion
- Personne en situation de handicap (adaptation de la formation possible)

NOTRE METHODE :

- Les cours sont dispensés en face à face, en alternant des apports théoriques et des expériences pratiques
- L'équipe pédagogique est constituée principalement de professionnels de secteur

Modalité d'évaluation :

Chaque bloc de compétences se valide de manière indépendante.

Deux cas de figure :

1. Validation des compétences par l'expérience
2. Validation des compétences par mise en situation professionnelle

Validation totale ou partielle :

La validation d'un bloc de compétences suppose l'acquisition de chaque compétence qui le constitue.

En cas de validation partielle, le candidat sera évalué lors d'un prochain jury sur le ou les module(s) non validé(s) uniquement. En cas d'échec à un CCP mais acquisition d'au moins un module, le candidat pourra conserver le bénéfice des résultats obtenus à chaque module acquis pendant 5 ans. Il ne pourra cependant bénéficier des résultats obtenus pour la validation de la certification tant que le CCP ne sera pas validé dans son intégralité.

Si l'ensemble des blocs de compétences est validé, la validation du titre par la formation est subordonnée à la présentation écrite et orale d'un mémoire réalisé autour d'une thématique globale, choisie par le candidat et en lien avec le secteur d'activité de la spécialité choisie.

3. *Gestion de la paie* – 23h :

C1 : Utiliser les techniques individuelles et collectives de la rémunération en intégrant le volet fiscal et social

C2 : Mettre en œuvre les techniques et opérations de paie selon les principaux types d'absences

C3 : Mettre en œuvre les techniques opérations de paie selon les types de départ de l'entreprise

C4 : Être capable de conseiller la direction ou d'informer les salariés sur les dispositifs et obligations en matière de prévoyance / mutuelle, d'épargne salariale, d'intéressement et de participation

C5 : Fiabiliser le processus de paie

