

Assistant ressources humaines

L'assistant RH assure la gestion du personnel sous l'autorité d'un responsable : saisie de données, transmission de déclarations aux organismes (SS, caisses de retraite...), établissement de feuilles de paie.

Source : CIDJ

Chargé(e) de développement RH

Il ou elle contribue à la définition de la stratégie, au développement des ressources humaines de son Groupe de protection sociale.

Ses principales missions consistent à conseiller la direction générale dans la définition de la stratégie RH et accompagner les managers dans sa mise en œuvre. Il ou elle peut se spécialiser dans des domaines tels que le recrutement, la formation, la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) ou les relations sociales.

Au quotidien, il ou elle accompagne également les salariés et les managers pour toute question relevant du développement et de la gestion des ressources humaines.

Source: Observatoire des Métiers et des Qualifications

Contrôleur de gestion sociale

Fonction à mi-chemin entre la finance et les ressources humaines, le contrôleur de gestion sociale collecte, analyse et synthétise des informations et des données sociales qui permettront à l'entreprise d'optimiser la politique des ressources humaines et ses coûts financiers.

Source: Apec

Assistant marketing

L'assistant marketing assiste le directeur marketing et/ou les différents collaborateurs rattachés au service marketing/commercial. Il gère leur planning, l'organisation des événements marketing et déplacements, aide à la préparation des projets. Il est également chargé de mettre en place le catalogue de produits et de supports d'aide à la vente.

Source: Sudyrama

Gestionnaire paie

Le gestionnaire paie est un spécialiste des questions administratives liées à la gestion du personnel. Il doit pouvoir expliquer les lignes d'un bulletin au salarié, répondre aux questions relatives à la rémunération. Au fait de l'actualité sociale, il s'assure de l'application stricte du droit social et du droit du travail. Pour réaliser sa mission, le gestionnaire paie maîtrise les outils informatiques de paie et gestion du personnel.

Source: Sudyrama

Responsable du recrutement

Il définit et applique la politique de recrutement de l'entreprise ; c'est une fonction qui réclame une grande maîtrise de l'entretien et une bonne dose de psychologie. Sa mission : Il définit, avec la direction les besoins humains, réalise et diffuse les annonces d'emploi, réceptionne et analyse les candidatures en fonction des postes à pourvoir. Il fait passer des tests et des entretiens d'embauche aux postulants...

Responsable de projets de formation

Le responsable de projets de formation est un professionnel de l'ingénierie de formation. Ses principales activités sont les suivantes :

l'ingénierie de formation à partir d'une analyse du travail; la mise en œuvre d'une stratégie de développement des compétences articulant travail et formation; le management d'un projet de formation ; l'inscription du projet dans la politique générale d'un territoire, d'une branche professionnelle, d'une institution ou d'une organisation; le montage juridico-financier et la gestion administrative d'un projet de formation ; l'accompagnement et le suivi des publics bénéficiaires de la formation;...

Source: fiche RNCP

Ressources humaines - Droit

Quelle formation pour quel métier ?

INFOS MÉTIERS

Dans une entreprise, les services des RESSOURCES HUMAINES représentent en moyenne 3,6 % de la masse salariale globale. La gestion RH intervient dans de nombreux domaines de l'entreprise et à tous les stades de la carrière de ses collaborateurs: définition des postes, recrutement, gestion des carrières, formation des personnels, gestion de la paie, etc.

Les directions RH assurent leurs missions en collaboration avec les autres directions de l'entreprise et les responsables de terrain. Leur rôle est éminemment transverse. L'évaluation de la gestion des ressources humaines est un processus décisif dans l'évaluation du plan d'action global d'une organisation.

Gestion des carrières et des compétences, recrutement, communication interne, formation... les fonctions ressources humaines occupent un rôle charnière et une place de plus en plus stratégique au cœur des entreprises privées comme des services publics.

Elles doivent aujourd'hui organiser, planifier et mettre en œuvre des politiques performantes qui répondent aux contraintes organisationnelles, aux attentes des salariés et au respect des réglementations sociales.

Dans cet environnement complexe, et face à l'évolution constante des outils de gestion, les fonctions ressources humaines tendent vers une plus grande spécialisation, notamment pour la paie, la gestion des compétences ou le recrutement des talents.

MARCHÉ DE L'EMPLOI

Les débouchés en RH : en entreprise ou en cabinet

Il existe deux débouchés principaux pour les professionnels des ressources humaines. Deux tiers d'entre eux travaillent au sein d'entreprises ou d'administrations, qu'ils gèrent seuls la responsabilité des ressources humaines ou bien qu'ils soient intégrés à une équipe si la société est de taille importante.

Dans une entreprise, les services RH représente en moyenne 3,6 % de la masse salariale. Le dernier tiers s'oriente lui vers les cabinets indépendants, lesquels sont sollicités ponctuellement ou plus durablement par les entreprises pour des missions de recrutement, de formation ou des activités de conseil. Il existe environ un millier de cabinets en France.

Source : Sudyrama

7 600 cadres des ressources humaines ont été recrutés en 2017. Pour 2018, les intentions des entreprises laissent attendre une stabilisation des recrutements dans la fonction RH.

Qui recrutent ?

Près des 3/4 des recrutements dans la fonction RH sont réalisés dans le secteur tertiaire et plus particulièrement dans les services divers aux entreprises, notamment les activités juridiques, comptables et de conseil et les activités informatiques et télécommunications.

De forts besoins en compétences RH dans les petites structures : 64 % des embauches sont effectués dans des établissements de moins de 100 salariés et plus particulièrement, ceux ayant entre 1 à 19 salariés.

On peut émettre plusieurs hypothèses :

- ces établissements ont besoin de structurer leurs processus RH pour accompagner et sécuriser leur croissance (à l'instar des start-up);
- pour les établissements de moins de 20 salariés, ces recrutements concernent potentiellement des missions RH partagées entre plusieurs établissements,
- les recrutements dans les très petites entités se situent sans doute à la frontière de plusieurs fonctions et les personnes recrutées ne vont pas être forcément mobilisées sur des missions RH à 100 % de leur temps.

Source : Apec/ANDRH

RENSEIGNEMENTS :

Centre Régional du Cnam Provence-Alpes-Côte d'Azur

12, Place des Abattoirs - 13015 Marseille

Email : centre-regional@cnam-paca.fr - Site web : www.cnam-paca.fr

Quelle formation pour quel métier ?

Sortie niveau 6

▶ Certificat de compétence Assistant ressources humaines (CC4100A)

Niveau d'entrée : Bac +2 - Durée conseillée : 1 an et demi
Certification préparée : Certificat de compétence
Formation dispensée à : Nice (formations HTT), Aix-en-Provence (formations HTT)

Métiers visés : Assistant ressources humaines.

▶ Certificat de compétence Chargé.e de développement RH (CC10000A)

Niveau d'entrée : Bac +2 - Durée conseillée : 1 an et demi
Certification préparée : Certificat de compétence
Formation dispensée à : Nice (formations HTT), Aix-en-Provence (formations HTT)

Métiers visés : Assistant ressources humaines, Chargé(e) de développement RH.

▶ Certificat de compétence Conseil en droit social appliqué à l'entreprise (CC0300A)

Niveau d'entrée : Bac +2 - Durée conseillée : 1 an
Certification préparée : Certificat de compétence
Formation dispensée à : Nice (formations HTT), Marseille (formations HTT)

Métiers visés : Contrôleur de gestion sociale, Spécialiste en droit social appliqué à l'entreprise.

▶ Certificat de compétence Droit des affaires (CC0200A)

Niveau d'entrée : Bac +2 - Durée conseillée : 1 an et demi
Certification préparée : Certificat de compétence
Formation dispensée à : Marseille (formations HTT), Nice (formations HTT)

Métiers visés : Assistant marketing, Clerc d'avocat, Clerc d'avoué.

▶ Certificat de compétence Gestionnaire de Paye (CC11600A)

Niveau d'entrée : Bac +2 - Durée conseillée : 1 an et demi
Certification préparée : Certificat de compétence
Formation dispensée à : Aix-en-Provence (formations HTT), Nice (formations HTT)

Métiers visés : Gestionnaire paie.

▶ Licence générale Droit, Eco., Gestion mention Gestion parcours Gestion des RH (L3) (LG03605A)

Niveau d'entrée : Bac +2 - Durée conseillée : 2 ans
Certification préparée : Licence générale
Formation dispensée à : Aix-en-Provence (formations HTT), Nice (formations HTT)

Métiers visés : Contrôleur de gestion sociale, Gestionnaire paie, Assistant ressources humaines, Chargé d'étude.

▶ RNCP Responsable Ressources humaines (CPN0400A)

Niveau d'entrée : Bac +2 - Durée conseillée : 2 ans
Certification préparée : Titre RNCP de niveau 6
Formation dispensée à : Aix-en-Provence (formations HTT), Nice (formations HTT)

Métiers visés : Responsable du recrutement, Responsable de projets de formation, Responsable ressources humaines.