

la fonction Ressources Humaines



RH-8 16 Jours (112 Heures)

Description

La fonction Ressources Humaines est une fonction stratégique et en pleine évolution, nécessitant un réel professionnalisme. Ce cycle de formation RH est un véritable accélérateur de réussite dans la mesure où l'ensemble des domaines RH y sont abordés (GPEC, recrutement, formation, rémunération, évaluation, mobilité et gestion des talents). Il permet également d'acquérir les fondamentaux en droit du travail et relations sociales pour sécuriser ses pratiques, jouer un rôle de conseil efficace et favoriser un dialogue social de qualité. Après avoir suivi cette formation aux Ressources Humaines, les participants auront acquis les compétences techniques et savoir-faire relationnels essentiels leur permettant d'apporter une contribution efficace et reconnue au sein de leur entreprise. Ils seront à même de bâtir des dispositifs RH cohérents et alignés à la stratégie, facteurs clés d'attraction, de fidélisation et de compétitivité de l'entreprise.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

DRH, RRH prenant leurs fonctions. Cadre ou manager opérationnel nommés responsables des Ressources Humaines. Experts RH souhaitant élargir leur périmètre d'action ou évoluer vers cette fonction.

Prérequis

Aucun.

Les objectifs de la formation

- Acquérir une vision globale de la fonction RH pour prendre en charge les aspects stratégiques et opérationnels de la fonction.
- Développer les savoir-faire métier et relationnels requis sur l'ensemble des processus RH.
- Maîtriser les fondamentaux en matière de droit du travail et de relations sociales.
- Renforcer la crédibilité de la fonction RH et devenir un partenaire clé conscient des transformations de l'entreprise.

Programme de la formation

Avant le présentiel

- Un autodiagnostic.

Acquérir une vision globale de la fonction RH et ses enjeux

- Identifier les enjeux et impacts de la fonction RH.
- Diagnostiquer les pratiques RH de son entreprise.
- Identifier les missions, rôles et compétences du DRH et RRH.

Recruter les collaborateurs

- Bâtir un processus d'intégration.
- Définir le poste et le profil.
- Élargir le sourcing avec les canaux et outils digitaux.
- Perfectionner la présélection.
- Structurer ses entretiens de recrutement.
- Maîtriser les techniques de questionnement et d'écoute.
- Mise en situation - Ateliers pratiques : simulations d'entretiens pour s'entraîner activement.

Activités à distance

- Un module d'entraînement "Pratiquer l'écoute active". Avant la partie 2, un autodiagnostic des enjeux de la GPEC et un premier outil.

Bâtir une GPEC

- Situer les enjeux et étapes de la GPEC.
- Connaître le cadre juridique et les points clés d'un accord.
- Élaborer une cartographie des métiers et un référentiel de compétences.
- Identifier les métiers sensibles et stratégiques.
- Identifier les écarts qualitatifs et quantitatifs.
- Élaborer un plan d'actions RH.
- Mise en situation - Une étude de cas fil rouge pour s'approprier la démarche GPEC de A à Z.

Activités à distance

- Pour valider les acquis et partager un retour d'expérience : un expert "Accélérer la mise en œuvre de la GPEC" et une classe virtuelle. Un sprint "Obtenir l'adhésion de vos interlocuteurs".

La formation : composante du plan stratégique

- Articuler GPEC et formation.
- Connaître le cadre légal suite à la réforme de 2018.
- Bâtir un plan de développement des compétences.
- Mettre en place le plan, évaluer la formation.
- Innover et digitaliser les dispositifs.
- Mise en situation - Cas fil rouge pour s'approprier les différentes étapes de la note d'orientation à l'évaluation.

Activité à distance

- Un sprint "Construire et piloter un plan d'actions efficace".

Mettre en place les entretiens annuels et professionnels

- Situer les enjeux et le rôle des différents acteurs.
- Identifier les supports et référentiels d'évaluation.
- Evaluer avec objectivité et prévenir les situations à risque.
- Distinguer entretien annuel et professionnel.
- Explorer les motivations et le projet professionnel.
- Gérer les cas difficiles en termes de mobilité.
- Mise en situation - Atelier pratique : simulations d'entretiens.

Identifier et développer les potentiels et les talents

- Se doter de critères d'évaluation du potentiel et des talents.
- Animer des "talent reviews".
- Bâtir des plans de succession.
- Développer et fidéliser les talents.
- Mise en situation - Atelier pratique : simuler une "talent review" pour travailler le questionnement et la posture.

Activités à distance

- Un sprint : "Gérer les objections". Avant la partie 5, une mise en application "Décrire le lien entre évaluation et rémunération".

Piloter le système de rémunération

- Composantes de la rémunération globale.
- Analyser des grilles de salaire.
- Individualiser les salaires. Créer une part variable.
- Identifier les périphériques de la rémunération.
- Mise en situation - Études de cas : peser un emploi, simuler une révision salariale.

Activités à distance

- Un sprint : "Négociateur gagnant-gagnant". Pour partager un retour d'expérience à l'issue de votre formation : une classe virtuelle.

Pratiquer le droit social individuel

- Cerner les textes applicables.
- Identifier les nouvelles formes de travail.
- Gérer le contrat de travail : choix, modifications et rupture.
- Gérer le temps de travail et appliquer le droit disciplinaire.
- Mise en situation - Cas fil rouge : évolution d'un salarié et impact contractuel.

Gérer les relations sociales

- Compétences des RP, DS, CSE, CSSCT.
- Identifier la place des accords d'entreprise.
- Maîtriser les enjeux des réunions d'instances.
- Mise en situation - Simulation d'une réunion CSE et préparation d'une négociation.

Activité à distance

- Un expert "Procédure de licenciement économique".

Après le présentiel - Mise en œuvre en situation de travail

- Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".