

FORMATION A LA FONCTION RH



Durée : 14 jours



Prix

5650 HT



Objectifs

- 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 DEL'ENTREPRISE.



Prérequis : Aucun



Public : DRH, RRH prenant leurs fonctions ;

Cadre ou manager opérationnels nommés RRH,
Experts RRH souhaitant élargir leur périmètre d'intervention



Modalités et Pédagogie

AVANT LA FORMATION

- Auto-diagnostic
- Entretien téléphonique avec le formateur afin de personnaliser votre formation.
- Le programme de formation ci-dessous pourra donc être modifié gratuitement en fonction de vos attentes

PENDANT LA FORMATION

- Evaluation des compétences acquises via des questionnaires intégrant des mises en situation
- Questionnaire de satisfaction rempli à la fin de la formation

FIN DE LA FORMATION

- Débrief de la formation avec le formateur pour consolider vos connaissances
- Attestation de fin de formation
- Suivi post formation



Programme

PARTIE 1 : RECRUTEMENT (2 jours)

Recruter les collaborateurs

- Diagnostiquer son processus de recrutement.
- S'approprier le cadre juridique engageant le recruteur : non-discrimination, RGPD...
- Décrire le poste et le profil du candidat.
- Définir une stratégie de sourcing multicanal des candidats avec les réseaux sociaux.
- Identifier les apports du digital en recrutement.
- Présélectionner les candidats.
- Conduire des entretiens de recrutement structurés.
- Maîtriser les techniques clés d'écoute active : questionnement et reformulation.
- Identifier les points clés d'un processus d'intégration.

Mise en situation

Ateliers pratiques : simulations d'entretiens pour s'entraîner activement.



PARTIE 2 : LA GESTION DES COMPETENCES (3 jours)

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.



Programme

PARTIE 3 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE, EVALUATION et GESTION DES TALENTS (3 jours)

1) Formation : composante du plan stratégique

- Articuler GPEC et formation.
- Se situer dans la formation professionnelle : cadre légal, financement, acteurs et gouvernance.
- Piloter la mise en œuvre des orientations et du processus de formation :
 - Les grandes étapes ;
 - Les obligations de l'employeur ;
 - Répondre aux enjeux collectifs et individuels ;
 - Élaborer le plan de développement des compétences.
- Mettre en place le plan, évaluer la formation.

Mise en situation

Cas fil rouge pour s'approprier les différentes étapes de la note d'orientation à l'évaluation.

2) Bâtir une GPEC

- Situer les enjeux et le rôle des différents acteurs.
- Identifier les supports et référentiels d'évaluation.
- Évaluer 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.

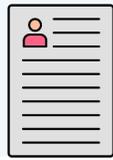


3) Identifier et développer les potentiels et les talents

- 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.



Programme

PARTIE 4 : LA REMUNERATION (2 jours)

1) Piloter le système de rémunération

- Cerner les 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

Étude de cas : peser un emploi, simuler une révision salariale.



PARTIE 5 : DROIT SOCIAL et NEGOCIATION (4jours)

1) Pratiquer le droit social individuel

- Cerner les textes applicables.
- Identifier les nouvelles formes de travail.
- Gérer le contrat de travail : choix, modification et rupture.
- Gérer le temps de travail.
- Appliquer le droit disciplinaire.

Mise en situation

Cas fil rouge : évolution d'un salarié et impact contractuel.

2) Gérer les relations sociales

- Compétences des 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.