



■ Objectifs

- Acquérir une vision globale 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 relations sociales

■ Public

- DRH, RRH prenant leurs fonctions.
- Cadre ou manager opérationnel nommés responsables des Ressources Humaines.
- Responsable formation, recrutement, rémunération, mobilité, administration du personnel... souhaitant élargir leur périmètre d'action ou évoluer vers cette fonction.

■ Durée de la formation

En exécutive sur 3 mois

Démarrage des séminaires : **03 Novembre 2018**

■ La certification

Le certificat délivré par BEM valide les acquis de la formation et atteste de la maîtrise du métier.

Un accompagnement personnalisé 100% à distance est proposé aux candidats qui le désirent.

METHODOLOGIE

- 2 séances à distance d'aide méthodologique pour concevoir son mémoire et préparer sa soutenance
- Tutorat (en option)
- Présentation finale devant un jury

■ Coût de la formation

1.000.000 F CFA



Programme de la formation

PARTIE 1

Missions du RRH et recrutement (3 jours)

1 - Acquérir une vision globale de la fonction RH et de ses enjeux

- Repérer les évolutions et enjeux de la Fonction RH.
- Diagnostiquer les pratiques RH de son entreprise.
- Identifier les missions, rôles et compétences du DRH et RRH.
- Bâtir des tableaux de bord RH.

2 - Recruter les collaborateurs

- Mise à plat du processus de recrutement.
- Bien définir le poste et le profil.
- L'activer sourcing avec utilisation de LinkedIn
- Perfectionner la présélection.
- Réussir ses entretiens de recrutement.
- Intégrer les recrutés

MISE EN SITUATION :

Il sera demandé à chaque participant de mettre à plat son processus de recrutement et de proposer des améliorations du processus. Chaque participant participera à une simulation d'entretiens de recrutement

PARTIE 2

La gestion des compétences (3 jours)

1 - Bâtir une GPEC

- Situer les enjeux et étapes de la GPEC.
- Élaborer une carte des métiers.
- Construire un référentiel de compétences.
- Identifier les métiers sensibles et stratégiques.
- Identifier les écarts qualitatifs et quantitatifs (pyramide des âges, projections d'effectifs, etc.).
- Élaborer un plan d'actions RH.

MISE EN SITUATION

S'approprier la démarche GPEC et réussir l'étude de cas remis avec un story-board qui servira de trame à l'exercice

2 - Activité à distance

- Pour valider les acquis et partager un retour d'expérience : séance de concrétisation et de stimulation avec ZOOM

PARTIE 3

La formation professionnelle (2 jours)

1 - La formation : composante du plan stratégique

- Articuler GPEC et formation.
- Bâtir un plan de formation orienté compétences (analyser le besoin, identifier les niveaux d'objectifs,).
- Mettre en place le plan (cahier des charges, ingénierie des dispositifs, suivi du plan...).
- Évaluer la formation.
- Innover en pédagogie et digitaliser les dispositifs.

MISE EN SITUATION

Elaboration de la note d'orientations à la mise en œuvre du plan de formation et son évaluation.

PARTIE 4

Évaluation, mobilité et gestion des talents (3 jours)

1 - Mettre en place les entretiens annuels et professionnels

- Situer les enjeux de l'appréciation et le rôle des différents acteurs.
- Identifier les supports et référentiels d'évaluation.
- Veiller à l'objectivité de l'évaluation et prévenir les situations à risque (stress, harcèlement, discrimination).
- Distinguer entretien annuel et professionnel.
- Savoir explorer les motivations et le projet professionnel et mener un entretien professionnel.
- Gérer les cas difficiles en termes de mobilité.

MISE EN SITUATION

Atelier pratique : simulations d'entretiens

2 - Identifier et développer les potentiels et les talents

- Se doter de critères d'évaluation du potentiel et des talents.
- Animer des people reviews.
- Bâtir des plans de succession.
- Identifier les bonnes pratiques pour développer et fidéliser les talents.

PARTIE 5

La rémunération (2 jours)

1 - Piloter le système de rémunération

- Identifier les enjeux et les composantes de la rémunération globale.
- Analyser des grilles de salaire.
- Individualiser les salaires (matrices d'augmentation...).
- Créer une part variable.
- Découvrir les périphériques de la rémunération

MISE EN SITUATION

Études de cas : pesée d'un emploi, simulation d'une révision salariale...

2 - Activité à distance

- Pour partager un retour d'expérience à l'issue de votre formation : séance de stimulation et de concrétisation

PARTIE 6

Droit social et négociation (3 jours)

1 - Pratiquer le droit social individuel

- Cerner les textes applicables (CCNI et autres accords de branche)
- Gérer les différentes étapes de la vie du contrat de travail (formes de contrat, modifications, suspensions, ruptures...).
- Maîtriser les fondamentaux en matière de temps de travail et droit disciplinaire et sécuriser ses pratiques.

2 - Gérer les relations sociales

- Connaître le rôle et champ de compétences des instances représentatives du personnel