

# CONCEVOIR ET PILOTER UNE STRATÉGIE ET UNE POLITIQUE PERFORMANTES DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

## Dates et durée à convenir

## Lieu à convenir

Contactez nous pour obtenir un devis personnalisé

## OBJECTIFS

- Comprendre les fondements théoriques de la Gestion des Ressources Humaines
- Savoir élaborer différentes politiques RH
- Savoir mettre en oeuvre les pratiques de Gestion de Ressources Humaines
- Comprendre et mettre en oeuvre des stratégies RH et managériales

## LES + DE VOTRE FORMATION

- Formation concrète : réalisation de nombreuses mises en application (études de cas, analyses de grilles de salaires, fiches outils réutilisables, guide d'entretien de recrutement, support d'entretien annuel, grille des emplois sensibles, tableau d'indicateurs RH... etc.).

## PUBLIC CONCERNÉ

Directeurs et responsables des ressources humaines et de la formation

## BON À SAVOIR

Exemple de programme réalisable en 5 jours

## PROGRAMME PÉDAGOGIQUE

### Module 1

#### Evolutions de la fonction RH, son organisation et le rôle du RRH

- Comprendre le rôle du RRH, missions et activités, compétences requises.
- L'évolution du rôle et des missions des fonctions RH
- Les fonctions et l'organisation au sein d'une DRH
- Les liens processus RH et stratégie / rôle du RRH

### Module 2

#### Management de la démarche compétence - GPEC, évaluation des performances et développement des compétences.

- Anticiper les évolutions en matière d'emplois et de compétences
- Batir une GPEC
- Se doter d'un schéma global situant les enjeux et étapes de la GPEC
- Elaborer une carte des métiers, construire un référentiel de compétences
- Identifier les écarts qualitatifs et quantitatifs
- Evaluer les performances et les compétences
- Mesurer l'efficacité du système actuel et sa cohérence avec la stratégie et les orientations de la structure.
- L'élaboration du dispositif d'évaluation de la performance et de la motivation du personnel.
- Les enjeux et les conditions de mise en œuvre d'un dispositif d'évaluation.
- Les méthodes d'évaluation des compétences, du potentiel et des performances.

### Module 3

#### L'élaboration du plan de formation

- Bâtir une politique formation en harmonie avec la stratégie globale - Construire un plan de formation orienté compétences
- Articuler GPEC et formation.
- L'analyse de l'existant (l'état des lieux),
- La rédaction du cahier des charges :
- les priorités des besoins,
- la planification,
- la budgétisation
- La mise en oeuvre du plan de formation
- l'organisation et suivi des actions,
- l'évaluation des formations

présentiel ou @learning

présentiel ou @learning

présentiel ou @learning

**Pré-requis :** Avoir occupé ou occuper un poste en lien avec le thème de la formation