

## LES MISSIONS CLÉS DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES

### FORMATION COLLECTIVE

**DURÉE** 3 JOURS (21 heures)

**TARIF\*** 1210 €

**DATE 2021** 16, 25, 26 mars || 15, 16, 17 nov.

### FORMATION INDIVIDUELLE / BINÔME

**DURÉE** 2 JOURS (14 heures)

**TARIF\*** 1790 € soit 895 € par personne en binôme

**DATE 2021** Dates à programmer ensemble

\*non assujetti à la TVA

#### ► Profil des participants

- Toute personne ayant besoin d'avoir une vision d'ensemble de la fonction et de s'initier aux bases de la gestion RH

#### ► Prérequis

- Pas de Pré-requis

#### ► Objectifs

- Intégrer les enjeux et le rôle de la fonction RH
- Acquérir les points-clés des processus RH et les interactions entre les différents domaines
- S'approprier des outils RH concrets et facilement transposables

#### ► Méthode pédagogique

- Apports méthodologiques
- Présentation d'outils
- En amont transmission d'un questionnaire d'auto positionnement pour définir ses priorités
- Remise à chaque participant d'un support

### ► PROGRAMME

#### 1. Acquérir la vision globale de la fonction RH

- Les enjeux et le positionnement de la fonction RH
- Les missions clés de la fonction

#### 2. Maîtriser les étapes clés du recrutement

- Les différentes phases et acteurs du processus de recrutement
- La législation en matière de recrutement
- Les outils indispensables pour sécuriser le processus : définition de fonction et profil de poste
- Les objectifs et bases de l'entretien de recrutement
- Le choix final et l'intégration du nouvel embauché

#### 3. Connaître les bases de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

- La démarche de GPEC : étapes du processus, vocabulaire

- Les obligations légales en matière de GPEC

- Les outils clés à mettre en œuvre pour piloter et suivre la démarche

#### 4. Faire de la formation un levier du développement des compétences

- Les points-clés de la loi sur la formation et les différents dispositifs
- L'analyse des besoins en compétences : besoins individuels et besoins collectifs
- Le plan de formation, de son élaboration à la mise en œuvre et au suivi

#### 5. Mettre en place un système d'évaluation des compétences et des performances

- L'intérêt d'un système d'évaluation et les liens avec les autres processus RH
- Les étapes et les outils de la démarche de mise en œuvre
- La distinction entretien d'évaluation/entretien professionnel

#### 6. Acquérir les principes de base d'une politique de rémunération

- La distinction rémunération/rétribution
- Les différentes composantes de la rémunération
- La démarche de base pour initier une politique de rémunération

#### 7. Identifier les acteurs d'un climat social de qualité

- Connaître les indicateurs de détection du climat social et de sa dégradation éventuelle
- Comprendre le rôle des acteurs du dialogue social
- Assurer un suivi pertinent du climat social et de la qualité de vie au travail