

Objectifs

Positionner la fonction RH comme un levier fondamental du développement économique de l'entreprise en redéfinissant les processus RH dans leur contexte opérationnel Interroger les différents processus RH présents en interne et élaborer le plan de travail spécifique à chaque entreprise Construire des outils méthodologiques directement applicables dans les entreprises d'origine des stagiaires Être en capacité de porter un audit et un plan d'action visant l'amélioration des processus RH de sa propre structure

Participants

Toute personne chargée de la gestion des ressources humaines au sein de l'entreprise.

Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

La place de la GRH dans la vie de l'entreprise

Définition de la GRH et de son champ d'action

L'intégration de la GRH comme élément centrale de la stratégie de l'entreprise

La méthodologie de prise en compte de la GRH

L'audit de l'existant

La définition des risques et anticipations des besoins concernant la GRH

La GPEC au coeur du système

Définition et outils de la GPEC

Diagnostic interne et politique GPEC actuelle de l'entreprise

Recrutement et intégration

La définition des besoins recrutement : identification et spécification du besoin réel

Les différentes phases du processus de recrutement

Les sources de recrutement, la rédaction et la diffusion de l'offre

La gestion des ressources humaines



3 jours - 21 heures

Code formation : RHRH100

www.adhara.fr

Les outils de tri, caractérisation et sélection des candidatures

Les outils d'évaluation des compétences à disposition

Mener un entretien de recrutement

Construire et suivre un parcours d'intégration

Le recours possible au tutorat, mentorat, contrat de génération

Formation et évolution de carrière

Les obligations de l'employeur concernant le maintien de l'employabilité de ses salariés et l'impact sur la politique formation

La définition des besoins formation individuels et collectifs et la construction du plan de formation

La budgétisation du plan de formation, les financements possibles

La construction d'une politique CPF

La recherche et l'évaluation des prestataires de formation : de l'élaboration du cahier des charges à l'évaluation à chaud

Construire des outils d'évaluation à froid des actions de formation

La fonction conseil des Rh en matière d'accompagnement des salariés dans leur évolution : entretien professionnel ; accompagnement VAE...

La prise en compte des risques psycho-sociaux (RPS)

La réglementation concernant la prise en compte et la prévention des RPS

Les outils d'évaluation et prise en compte des RPS