



**Cycle expertise métier :  
Responsable des  
Ressources Humaines**

- Objectifs*
- Donner aux stagiaires le cadre de référence et la culture Ressources Humaines à travers les différents domaines abordés de la fonction
  - Déterminer des plans d'actions à mettre en œuvre
  - Intégrer la dimension stratégique de la fonction RH
- Objectifs spécifiques (à personnaliser)*
- Développer ses compétences techniques dans le domaine de la GRH
  - Maîtriser la réglementation en droit social dans les registres abordés
  - Mettre en place une GPEC
  - Organiser un plan de montée en compétences des collaborateurs
- Durée* 8 jours, soit 56 heures
- Coût* En intra individuel : 950 € / jour, soit 7 600 € HT + TVA 20 %  
Frais déplacement éventuellement en sus
- Public visé* DRH, toute personne souhaitant connaître ou mieux maîtriser les processus de GRH
- Méthodes et moyens* Formation intra individuelle. Courts exposés théoriques pour appréhender/réviser les concepts clés de la GRH. Utilisation de tests et d'auto-diagnostics pour identifier son style et le faire progresser.  
Exploitation d'un classeur avec concepts, fiches mémo de synthèse, exercices, tests et modèles d'outils. Présentation et remise de nombreux outils de GRH, communication, gestion de projet, et organisation personnelle. Exploitation des éventuels outils de l'entreprise. Echanges d'expérience entre la participante et la Consultante. Nombreux cas pratiques pour démontrer l'efficacité de ces outils par la simulation de pratiques. Jeux de rôle pour prendre conscience de sa communication verbale et non verbale, faire évoluer son savoir-être et gagner en aisance et en efficacité.  
Plan d'Action Personnalisé (PAP) exploité tout au long de la formation et intersessions.  
L'accompagnement en discontinu permet d'analyser le cheminement intellectuel, les retours sur expériences, les mises en œuvre et d'étudier l'exploitation du PAP. C'est également l'occasion de réajuster et/ou de conforter les évolutions de positionnement ou de pratiques en les évaluant.
- Evaluations* Avant la formation : Echange entre la Consultante et le Commanditaire, ainsi que, si possible, avec les bénéficiaires, afin de clarifier les attentes et les modalités à retenir.  
  
Pendant la formation : Pédagogie active accès sur l'expérience des participants. Tour de table permettant l'expression des attentes et contraintes. Autoévaluations puis évaluations partagées avec tests et autodiagnostic. Cas pratiques, mises en situations et jeux de rôle. Exploitation du PAP pour évaluer prise en compte du contenu par les participants et perspectives de mises en œuvre au retour au poste. Questionnaire d'évaluation final intégrant 15 registres d'évaluation et commentaires des participants.  
  
A l'issue de la formation : La Consultante adresse une synthèse des évaluations des participants et les complète de ses préconisations à l'attention de son commanditaire.



**Cycle expertise métier :  
Responsable des  
Ressources Humaines**

Contenu

*Et nos connaissances deviennent vos compétences ...*

**1) LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES DANS L'ENTREPRISE (1/2 jr)**

- L'évolution de la fonction Ressources Humaines
- Les différents domaines couverts par la fonction, rapprochement avec l'organisation existante
- Le rôle des membres d'un service de Gestion des Ressources Humaines
- Les attentes des différents acteurs de l'entreprise vis à vis de la fonction

**2) LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (1)**

LES FINALITES DE LA DEMARCHE

- Les stratégies de changement et la prospective
- Anticiper les impacts et conséquences sur l'activité de l'entreprise
- Analyser les écarts attendus entre besoins et ressources
- Concevoir et mettre en place les actions palliatives

LA METHODOLOGIE ET LES OUTILS DE LA GPEC

- Les profils de poste
- La cartographie des emplois types
- Les outils d'appréciation de la compétence
- Les référentiels métiers et compétences
- Le suivi des carrières et des indicateurs de la GRH dans l'entreprise

**3) LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE (1)**

- Les enjeux de la formation professionnelle
- Liens entre l'approche collective (GPEC) et l'approche individuelle des RH (relation contractuelle de travail – entretiens annuels individuels – entretiens professionnels)
- Le cadre légal du dispositif de formation français

**4) L'APPROCHE COLLECTIVE DES RAPPORTS SOCIAUX (2)**

LE CADRE DES RAPPORTS SOCIAUX

- La force des normes : lois, décrets, circulaires, droit européen, accords de branche et accords d'entreprise, conventions collectives
- Le champ de la négociation d'entreprise : thèmes abordés, acteurs concernés, procédures à respecter

LA REPRESENTATION DU PERSONNEL

- Rôles et attributions respectifs, fonctionnement, organisation des élections, préparation des réunions

LES CONFLITS COLLECTIFS DU TRAVAIL

- La prévention des conflits par le dialogue social
- Le traitement des conflits sociaux



**Cycle expertise métier :  
Responsable des  
Ressources Humaines**

*Et nos connaissances deviennent vos compétences...*

LA PREPARATION ET LA COMMUNICATION DE LA BDESE

- Préparation et synthèse des données (tableaux de bord de la fonction RH)
- Mise en forme et réunion de communication auprès des IRPS

**5) LA GESTION DU PERSONNEL (3)**

LE RECRUTEMENT

- Lien avec la GPEC – définition de poste et recherche de profils
- Les techniques de recrutement – la préparation et le déroulement des entretiens
- Création d'outils facilitant la démarche de recrutement en interne

LA RELATION INDIVIDUELLE DE TRAVAIL

- La législation du travail appliquée à la gestion du personnel
- La vie du contrat de travail : embauche, suspension (maladie, congés, accident, RRT...), rupture (démission, licenciement, départ à la retraite)

LA POLITIQUE SALARIALE

- Le suivi de la masse salariale, respect des minimas, des dispositions des conventions et accords
- La gestion des rémunérations
- La négociation annuelle des salaires

**6) LA COMMUNICATION INTERNE (1/2)**

- Le rôle de la communication interne : relais de la Direction vers les salariés pour donner du sens et transmettre les informations utiles au bon fonctionnement des différents rouages de l'entreprise
- Le plan de communication : projet d'entreprise ou de service à mettre en place
- La place du système d'information dans les RH