

la fonction Ressources Humaines

-Référence: **RH-8**

-Durée: **16 Jours (112 Heures)**

Les objectifs de la formation

- Acquérir une vision globale de la fonction RH pour prendre en charge les aspects stratégiques et opérationnels 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 de relations sociales.
- Renforcer la crédibilité de la fonction RH et devenir un partenaire clé conscient des transformations de l'entreprise.

A qui s'adresse cette formation ?

POUR QUI :

- DRH, RRH prenant leurs fonctions. Cadre ou manager opérationnel nommés responsables des Ressources Humaines. Experts RH souhaitant élargir leur périmètre d'action ou évoluer vers cette fonction.

PRÉREQUIS :

- Aucun.

Programme

- **Avant le présentiel**
 - Un autodiagnostic.
- **Acquérir une vision globale de la fonction RH et ses enjeux**
 - Identifier les enjeux et impacts de la fonction RH.
 - Diagnostiquer les pratiques RH de son entreprise.
 - Identifier les missions, rôles et compétences du DRH et RRH.
- **Recruter les collaborateurs**
 - Bâtir un processus d'intégration.
 - Définir le poste et le profil.
 - Élargir le sourcing avec les canaux et outils digitaux.
 - Perfectionner la présélection.
 - Structurer ses entretiens de recrutement.

- Maîtriser les techniques de questionnement et d'écoute.
- Mise en situation - Ateliers pratiques : simulations d'entretiens pour s'entraîner activement.
- **Activités à distance**
 - Un module d'entraînement "Pratiquer l'écoute active". Avant la partie 2, un autodiagnostic des enjeux de la GPEC et un premier outil.
- **Bâtir une GPEC**
 - Situer les enjeux et étapes de la GPEC.
 - Connaître le cadre juridique et les points clés d'un accord.
 - Élaborer une cartographie des métiers et un référentiel de compétences.
 - Identifier les métiers sensibles et stratégiques.
 - Identifier les écarts qualitatifs et quantitatifs.
 - Élaborer un plan d'actions RH.
 - Mise en situation - Une étude de cas fil rouge pour s'approprier la démarche GPEC de A à Z.
- **Activités à distance**
 - Pour valider les acquis et partager un retour d'expérience : un expert "Accélérer la mise en œuvre de la GPEC" et une classe virtuelle. Un sprint "Obtenir l'adhésion de vos interlocuteurs".
- **La formation : composante du plan stratégique**
 - Articuler GPEC et formation.
 - Connaître le cadre légal suite à la réforme de 2018.
 - Bâtir un plan de développement des compétences.
 - Mettre en place le plan, évaluer la formation.
 - Innover et digitaliser les dispositifs.
 - Mise en situation - Cas fil rouge pour s'approprier les différentes étapes de la note d'orientation à l'évaluation.
- **Activité à distance**
 - Un sprint "Construire et piloter un plan d'actions efficace".
- **Mettre en place les entretiens annuels et professionnels**
 - Situer les enjeux et le rôle des différents acteurs.
 - Identifier les supports et référentiels d'évaluation.
 - Évaluer avec objectivité et prévenir les situations à risque.

- Distinguer entretien annuel et professionnel.
- Explorer les motivations et le projet professionnel.
- Gérer les cas difficiles en termes de mobilité.
- Mise en situation - Atelier pratique : simulations d'entretiens.
- **Identifier et développer les potentiels et les talents**
 - Se doter de critères d'évaluation du potentiel et des talents.
 - Animer des "talent reviews".
 - Bâtir des plans de succession.
 - Développer et fidéliser les talents.
 - Mise en situation - Atelier pratique : simuler une "talent review" pour travailler le questionnement et la posture.
- **Activités à distance**
 - Un sprint : "Gérer les objections". Avant la partie 5, une mise en application "Décrire le lien entre évaluation et rémunération".
- **Piloter le système de rémunération**
 - Composantes de la rémunération globale.
 - Analyser des grilles de salaire.
 - Individualiser les salaires. Créer une part variable.
 - Identifier les périphériques de la rémunération.
 - Mise en situation - Études de cas : peser un emploi, simuler une révision salariale.
- **Activités à distance**
 - Un sprint : "Négocier gagnant-gagnant". Pour partager un retour d'expérience à l'issue de votre formation : une classe virtuelle.
- **Pratiquer le droit social individuel**
 - Cerner les textes applicables.
 - Identifier les nouvelles formes de travail.
 - Gérer le contrat de travail : choix, modifications et rupture.
 - Gérer le temps de travail et appliquer le droit disciplinaire.
 - Mise en situation - Cas fil rouge : évolution d'un salarié et impact contractuel.
- **Gérer les relations sociales**
 - Compétences des RP, DS, CSE, CSSCT.

Programme

- Identifier la place des accords d'entreprise.
- Maîtriser les enjeux des réunions d'instances.
- Mise en situation - Simulation d'une réunion CSE et préparation d'une négociation.
- **Activité à distance**
 - Un expert "Procédure de licenciement économique".
- **Après le présentiel - Mise en œuvre en situation de travail**
 - Un programme de renforcement : "Un défi par semaine pendant 7 semaines".



(+212) 5 22 27 99 01



(+212) 6 60 10 42 56



Contact@skills-group.com

Nous sommes à votre disposition :
De Lun - Ven 09h00-18h00 et Sam 09H00 – 13H00

Angle bd Abdelmoumen et rue Soumaya, Résidence Shehrazade 3, 7ème étage N° 30
Casablanca 20340, Maroc