

## Public concerné

### Public

Tout auditeur qui le souhaite peut suivre ce cours.

1. Auditeur libre
2. Être salarié ou bien avoir été en activité ou être en recherche d'emploi
3. Être dans un parcours diplômant : licence RH, certificat.

### Pré-requis

Pas de prérequis

### Organisation

Volume - Nombre de séances : 56h - 8 journées

Détail des séances : 7h par séance, 2 jours par semaine.

En avril: le 11,12,19 et 20

En mai : le 9,10,25 et 26

## Objectifs pédagogiques/Compétences visées

## Organisation

**Nombre de crédits ECTS : 6**

**Stages, projets, mémoire et condition de délivrance du diplôme**

Document d'évaluation de satisfaction,  
Attestation de présence,  
Attestation formation individualisée,  
Épreuve d'examen organisée avec possibilité de valider une  
unité d'enseignement du Cnam (FPG114).

## Contenu de la formation

Présentation du cours :  
Les modalités pratiques du cours  
Présentation des grands thèmes, les outils associés.  
Comment va se dérouler l'évaluation  
Fonction RH Métiers RH :  
Les enjeux et l'adaptation de la fonction RH depuis le taylorisme.  
Les particularités de la fonction RH aujourd'hui.  
Description des métiers RH et émergence de nouveaux outils  
Rémunération :  
Processus de suivi d'un bulletin de paie.  
Les outils et les sites pour réaliser l'administration du personnel et les déclarations sociales.  
Différences entre paie et rémunération.  
Classification et grilles salariales.  
Les méthodes d'évaluation des emplois.  
Masse salariale.  
Ratios de suivi de la rémunération.  
La réforme des retraites et l'impact sur l'entreprise.  
Recrutement :  
Processus de recrutement et outils associés.  
Recrutement en ligne et particularités des outils.  
Les tests de recrutement (ECPA).  
Recruter des talents particuliers (Gen Y, sénior, stagiaires, apprentis, handicapés etc.).  
Gérer la Diversité (loi et expérimentations).  
Formation :  
Déployer une politique de formation et ses outils.  
La loi 2014 : OPCA, CPF, CIF, passeport formation, VAE, CPF.  
Créer un plan de formation.  
Animer une Université d'entreprise.  
Best Practices face à la gestion du stress.  
Point sur les accords d'entreprises et la formation.  
Relations sociales :  
Gérer les relations sociales.  
Principes et nouveautés dans le dialogue social (loi RS 2008).  
Mener les réunions IRP.  
Outils d'anticipation des conflits et gestion de climat social.  
Gestion d'un conflit, sortie de crise.  
Organiser les élections du personnel.  
Gestion des compétences et des talents :  
Processus de mise en oeuvre d'une GPEC.  
Les outils de la GPEC : références, évaluation, cartographie, accord d'entreprise, de branche etc...  
Passage de la gestion des compétences à la Gestion des talents.  
Les bonnes pratiques : exemples et cas.  
Gestion des carrières :  
Diversité des pratiques dans la gestion des carrières  
Outils : entretiens, commission carrières, challenging, coaching, tutorat, intégration, business game, assessment centers etc.  
Défis générationnel (sénior versus GenY) aspects légaux et pratiques.  
Audit social et Rh à l'international :  
Mettre en place un audit social Conditions d'application.  
Outils associés : certification, baromètres, observatoire, normes, référentiels. Exemples de situations.  
Gestion des expatriés et impatriés, outils  
Problématiques de la RH internationale.  
Responsabilité sociale et performance sociale :  
Responsabilité sociale : aspects légaux, contenu, diversité des approches de corporate governance.  
Savoir rédiger un rapport RSE.  
Outils de la mesure de la performance sociale.  
SIRH et communication sociale :  
Apports et diversité des NTIC en RHLoi NRE et sa déclinaison dans les grands groupes.  
Différents supports pour une communication sociale.  
Développer sa marque employeur.

## Commentaire sur la formation