RESPONSABLE EN MANAGEMENT ET DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES - Temps Plein

Titre accessible par la VAE

formation LONGUE

FORMATION LONGUE

VOTRE PROJET :
Assumer une responsabilité globale de la fonction Ressources Humaines (RRH - DRH)
Exercer une dimension stratégique de Business Partner
Accompagner les changements organisationnels et humains dans l'entreprise

FINALITES de la FORMATION : vous rendre capables de:
- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre de la stratégie RH de l'entreprise - Accompagner le management des hommes et le développement individuel des collaborateurs.

TARIFS ET FINANCEMENTS

Plan de Formation
Droit Individuel à la Formation
Congé Individuel de Formation
Budget Personnel (tarif favorable)
Agefiph (travailleurs handicapés)
Pour en savoir plus voir rubrique financement
11850 € HT

PUBLIC CONCERNÉ

Professionnel présentant un minimum de 3 ans d'expérience (tout domaine d'activité) souhaitant découvrir ou parfaire ses compétences en management des Ressources Humaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Notre pédagogie différenciée est adaptée à un public adulte et professionnel.
Elle conjugueselon les thèmes développés: apports théoriques, études de cas, entrainements, exercices pratiques, mises en situation, évaluations apprenantes.
Elle est dispensée par des professionnels, consultants ou formateurs experts.

PROGRAMME

Se connaitre - Cohésion du groupe

Découvrir et appréhender les enjeux, l'environnement et les perspectives de la fonction Ressources Humaines

- Situer son action dans le contexte des entreprises du 21ème siècle.
- Manager dans un environnement business global

Participer à la démarche stratégique de l'entreprise

- Connaître les démarches actuelles en matière de stratégie d'entreprise et la contribution de la fonction Ressources Humaines à cette stratégie
- Comprendre les fondamentaux budgétaires et financiers
- Analyser les voies de développement de l'entreprise, sa culture
- Intégrer la Responsabilité Sociale, Sociétale et Environnementale des Entreprises
- Développer une ouverture sur l'international

Agir comme partenaire des managers opérationnels

- Comprendre les enjeux des managers opérationnels
- Soutenir le manager opérationnel dans le management de la performance
- Appuyer le management opérationnel dans le management de leur équipe

Etre un acteur du changement

- Acquérir les outils d'analyse de la psychosociologie des organisations
- S'approprier la méthodologie de conduite de projet de changement
- Découvrir la démarche de diagnostic social

Anticiper et arbitrer les questions de droit social

- Hiérarchiser les différentes sources de droit
- Connaitre les implications du Droit Social Européen
- Maîtriser les grandes règles de droit individuel du travail
- Intégrer les principales règles de droit concernant les relations collectives
- Comprendre le cadre règlementaire de la formation et découvrir l'actualité juridique de la formation

Manager les relations sociales
- Reconnaître les différents acteurs sociaux et leurs stratégies
- S'entraîner à la négociation sociale à froid
- Anticiper et gérer les conflits
- Se préparer à la négociation sociale de temps de crise
- Etre le garant de la santé au travail

Piloter et développer les compétences individuelles et collectives

Mettre en place des politiques de recrutement et formation



CONtact

Anne d'Ersu
04 72 85 72 02
adersu@groupe-igs.fr

formation longue

FORMATION LONGUE

Programme

- Concevoir et mettre en oeuvre le processus de développement des compétences
- Identifier les besoins en compétences en lien avec l'évolution de l'entreprise
- Explorer les différentes démarches d'évaluation des compétences

Concevoir et mettre en place une politique de recrutement et de mobilité

- Analyser toutes les composantes et enjeux de la politique de recrutement liés à la stratégie d'entreprise
- Définir une politique de gestion des carrières et de la mobilité

Elaborer et mettre en place une politique de formation

- Etudier l'optimisation de l'investissement formation pour l'entreprise
- Développer les processus adaptés d'acquisition de compétences

Construire une politique de rémunération

- Poser les principes d'une rémunération efficace
- Définir les règles et processus de gestion du salaire fixe
- Etudier les spécificités de la rémunération variable et de la rémunération différée

Déployer les process Ressources Humaines

- Déployer un projet RH
- Optimiser le process de l'administration et de la paie
- Concevoir un système d'information RH
- Opérer un contrôle de gestion social

Développer son intelligence émotionnelle et son comportement professionnel

- Connaître les comportements de leader et de manager
- Acquérir l'attitude de coach et de managers dans le développement de la motivation et de la performance
- Appréhender le rôle de médiateur en situation sensible
- Communiquer en interne
- Apprendre à négocier
- Développer son leadership



Contact

Anne d'Ersu
04 72 85 72 02
adersu@groupe-igs.fr