



Ressources humaines

Piloter la performance des RH à l'échelle d'une organisation - Avec certification

3 jours (21h00) | 9 4,6/5 | RH-PPRH | Code RS ou RNCP : RNCP37155 | Certification Bloc 1 du Titre Manager en ressources humaines - GALILEO (incluse) | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Compétences Métier > Ressources Humaines > Ressources humaines

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 27/07/2024.

Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Réaliser l'audit RH et organisationnel en mettant en place un tableau de bord de reporting afin d'améliorer l'efficacité du pilotage de la performance RH d'une organisation
- Développer et valoriser la contribution économique des ressources humaines au sein d'une organisation en pilotant le contrôle de gestion sociale dans le but de favoriser la prise de décisions stratégiques
- Soutenir les objectifs stratégiques de l'organisation centrés sur le développement du capital humain en définissant le périmètre d'action de tous les collaborateurs de manière à améliorer le processus RH
- Identifier les risques RH par la cartographie des risques et le contrôle de gestion sociale afin d'évaluer la criticité des risques et leur nature
- Appliquer les obligations légales et conventionnelles en vigueur en contrôlant les non-conformités de manière à anticiper les risques juridiques et financiers.

Compétences attestées par la certification

Bloc 1 - Piloter la performance des RH à l'échelle d'une organisation (RNCP37155BC01)

- Réaliser l'audit RH et organisationnel en évaluant l'adéquation entre les pratiques réelles et les procédures RH, à l'aide d'une analyse documentaire, de tableaux de reporting et d'interviews auprès des parties intéressées afin d'améliorer l'efficacité du pilotage de la performance RH d'une organisation
- Piloter le contrôle de gestion sociale en mesurant le poids économique des ressources humaines au niveau macro (indicateurs sociaux, économiques, financiers et structurels), micro (indicateurs de recrutement, de formation de rémunération et de climat social...) dans le but de favoriser la prise de décisions stratégiques
- Optimiser l'ensemble des processus RH appliqués aux politiques RH d'une organisation en définissant les rôles et responsabilités de chacun en garantissant la fiabilité et la sécurité des données administratives et financières des salariés de manière à soutenir les objectifs stratégiques de l'organisation centrés sur le développement du capital humain
- Cartographier les risques RH en s'appuyant sur une analyse des données issues du contrôle de gestion sociale, des retours de managers et collaborateurs, de la base incident et pertes opérationnels, des documents uniques, des alertes IRP / CSSCT afin d'évaluer la criticité des risques et leur nature
- Contrôler l'application et la conformité des obligations légales et conventionnelles aux échelles individuelle (contrat de travail...), collectives (convention collective, accords de branches...) imposables aux salariés et à l'employeur dans l'ensemble des actes administratifs de manière à anticiper les risques juridiques et financiers.

Lien pour visualiser le détail du Titre enregistré au RNCP :
<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37155/>

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode** démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

** ratio variable selon le cours suivi

Prérequis

Maîtriser les fondamentaux de la gestion des ressources humaines ou avoir une expérience de deux ans dans un service RH.

Public concerné

Toute personne amenée à manager une équipe RH.

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

2) Pendant la formation

Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

Diagnostic des pratiques RH au sein de l'organisation

- Savoir réaliser un audit RH
- Appréhender l'objectif d'un audit RH
- Identifier et synthétiser en interne les informations (risques, impacts...) nécessaires en vue de l'audit RH
- Savoir évaluer l'efficacité du dispositif (les procédures d'audit mises en oeuvre ainsi que le calendrier) de contrôle interne relatif à un objectif d'audit

Valoriser la contribution économique des ressources humaines au sein d'une organisation

- Connaître le rôle de contrôle de gestion
- Mettre en place un tableau de bord de gestion sociale permettant d'exploiter les données d'une organisation
- Définir le bilan social
- Appréhender les chapitres du bilan social (emploi, rémunération, hygiène et sécurité, conditions de travail, formation, relations professionnelles, conditions de vie des salariés, indicateurs de recrutement, de formation, de rémunération et de climat social)
- Mesurer le poids économique des ressources humaines au niveau macro et micro
- Utiliser les résultats du bilan social dans le but de faire des préconisations et ajuster les écarts
- Se servir des résultats pour optimiser l'ensemble des processus RH et garantir la fiabilité et la sécurité des données administratives et financières des salariés
- Définir les rôles et les responsabilités de chacun
- Soutenir les objectifs stratégiques de l'organisation centrés sur le développement du capital humain

Identifier les processus et risques RH

- Appréhender les trois catégories de risques (Risk Management) : risques périphériques, risques internes et risques externes
- Identifier les différents risques opérationnels majeurs
- Analyse de données issues du contrôle de gestion sociale, des retours des managers et de collaborateurs
- Exercer le droit d'alertes IRP / CSSCT
- Evaluer la criticité des risques et leur nature
- Evaluer les risques diagnostiqués
- Faire des préconisations en vue de proposer des solutions permettant de couvrir l'ensemble des risques préalablement identifiés

Mise en place et contrôle des obligations légales et conventionnelles

- Connaître les obligations légales (contrat de travail, réglementations) et conventionnelles (convention collective, accords branches...) appliquées afin de faire face aux risques juridiques et financiers
- Identifier les non-conformités présentes et occasionnelles et proposer des solutions

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- Autodiagnostic
- Ateliers pratiques en groupe et sous-groupes
- Mises en situation : documentation interne / simulation d'un audit RH / mise en place et exploitation de bilan social
- Cas pratique : identification des non-conformités / gestion des risques juridiques et financiers
- Construire sa grille de développement personnel dans le rôle de manager d'une équipe RH
- Brainstorming en sous-groupe
- Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique
- Plan d'action : rédiger son Plan d'Action Personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

3) Passage de la certification (modalités d'évaluations)

- Dossier de consulting interne / externe
- Mise en situation professionnelle

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d'évaluation des acquis

- Passage de la certification

Les + de la formation

Cette certification accessible via votre CPF et reconnue officiellement par l'Etat et les branches professionnelles, vous permettra de valoriser votre expérience professionnelle et de poser un jalon reconnaissable sur votre parcours afin de vous insérer durablement sur le marché du travail.

Examen vous permettant de prétendre au certificat du bloc de compétences n°1 du titre certifié de niveau 7 Manager en ressources humaines enregistré au RNCP. Vous disposez d'un délai de 5 ans pour valider selon votre rythme la totalité des 5 blocs de compétences et obtenir le titre en entier.

Pendant 3 mois après la formation, les participants bénéficient d'un suivi personnalisé asynchrone auprès du formateur par courriel. Ils reçoivent des feedbacks et des conseils personnalisés en relation avec les sujets abordés en formation.

Accessibilité de la formation

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

Modalités et délais d'accès à la formation

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme.
Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation.
Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.