



Ressources humaines

Piloter le développement du capital humain d'une organisation - Avec certification

3 jours (21h00) | 9 4,6/5 | RH-PDHC | Code RS ou RNCP : RNCP37155 | Certification Bloc 2 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 :

- Définir et déployer une stratégie de marque employeur en mobilisant les outils et méthodologie du marketing RH dans le but de soutenir la stratégie globale de l'organisation
- Mettre en place une politique de fidélisation des collaborateurs en trouvant le point d'équilibre entre levier motivationnel et efficience financière afin de maintenir l'attractivité de l'entreprise
- Construire et déployer une politique de talent management (gestion des talents) dans le but de maintenir la capacité d'innovation et la performance des collaborateurs au sein de votre organisation
- Concevoir et développer une politique de recrutement et d'intégration en respectant la réglementation et en évitant les biais cognitifs facteurs de discrimination (âge, sexe, handicap, origine...) dans le but de favoriser la diversité et de renforcer le rayonnement de la marque employeur de votre organisation
- Evaluer et suivre l'avancement des stratégies RH en place par l'utilisation des indicateurs de performance afin d'ajuster les écarts.

Compétences attestées par la certification

Bloc 2 - Piloter le développement du capital humain d'une organisation (RNCP37155BC02)

- Définir et déployer la stratégie d'attractivité et de rétention de talent adaptée à l'ADN de marque et sa culture d'entreprise, en mobilisant les outils et méthodologie du marketing RH dans le but de soutenir la stratégie globale de l'organisation
- Construire une politique de Compensations & Benefits, à partir d'un benchmark concurrentiel, en trouvant le point d'équilibre entre levier motivationnel, efficience financière et développement de l'organisation, au travers d'une démarche responsable et inclusive, afin de maintenir l'attractivité de l'entreprise
- Elaborer et déployer une politique de talent management en définissant les critères d'évaluation du potentiel et de la performance, déterminant les modes et outils d'évaluation et de développement associés, intégrant les spécificités liées au handicap, la diversité et l'égalité H / F tenant compte de l'ADN de marque, le positionnement de l'organisation, sa taille et sa stratégie développement, de manière à maintenir la capacité d'innovation et la performance d'une organisation
- Concevoir et déployer une politique de recrutement en sélectionnant les canaux adéquats et en garantissant la transparence et le respect d'un processus de recrutement agile, et le respect de la réglementation (code du travail, inclusion...) dans le but de renforcer le rayonnement de la marque employeur de l'organisation.

Lien pour visualiser le détail du Titre enregistré au RNCP :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rncp/37155/>
m2ifformation.fr | client@m2ifformation.fr | 01 44 53 36 00 (Prix d'un appel local)

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

Avoir deux ans d'expérience dans un domaine lié aux RH, idéalement en gestion des talents ou développement 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

Déployer une stratégie de marque employeur au sein d'une organisation

- Définir la stratégie de marque employeur
- Appréhender le rôle de la stratégie de marque employeur en interne et en externe
- Déployer la stratégie de marque employeur
- Attirer et séduire des candidats par la stratégie de marque employeur
- Garder les talents existants et essentiels à la croissance de l'entreprise
- Faire le lien entre la stratégie de marque employeur et les valeurs (UVP, culture...) de l'entreprise
- Utiliser les réseaux sociaux (marketing RH) pour mettre en valeur la marque employeur
- L'utilisation des outils et méthodologie du marketing RH

Développer une politique de talent management

- Déployer une stratégie Employee Advocacy
- Aligner la stratégie de l'entreprise et la stratégie de marque employeur
- Pratiquer la stratégie de benchmark concurrentiel
- Pratiquer une politique de Compensation and Benefits
- Fidéliser les employés engageants par les rémunérations et avantages sociaux et en rendant les salariés des ambassadeurs actifs de l'entreprise
- Evaluer le potentiel et la performance des collaborateurs
- Utiliser des indicateurs objectifs et opérationnels permettant d'éviter au maximum les biais cognitifs lors de l'évaluation
- Elaborer et déployer une politique de talent management
- Déterminer les modes et outils d'évaluation et de développement associés
- Intégrer les spécificités liées au handicap, la diversité et l'égalité H / F

Concevoir et piloter une politique de recrutement

- Identifier les besoins en recrutement
- Utiliser le processus de recrutement agile
- Identifier les raisons des difficultés de recrutement ou des départs des salariés
- Adapter la politique de recrutement avec la stratégie de l'organisation
- Prévenir les biais cognitifs qui sont les facteurs de discrimination
- Mettre en place une politique inclusive prônant la diversité et l'intégration des personnes en situation de handicap

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- Autodiagnostic
- Apport de méthodes et ateliers pratiques en groupe et sous-groupes
- Mises en situation : évaluer les besoins des collaborateurs en termes de compétences

- *Cas pratiques : simulation sur la mise en place d'une politique de marque employeur / politique de gestion des talents / conception d'une politique de recrutement*
- *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'évaluation)

- 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°2 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.