

#02

#02 / CERTIFICAT PROFESSIONNEL (CP FFP) CHARGÉ(E) DE MISSION RH

PUBLIC

Toute personne qui travaille dans la fonction RH et qui souhaite renforcer ses compétences.

PRÉ-REQUIS

Être dans une fonction RH.

OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA FORMATION

Permettre aux salariés ayant une fonction RH d'inscrire leurs actions dans une perspective stratégique de valeur ajoutée pour l'organisation, une dynamique de pilotage et de changement social (adaptation à l'environnement).

DURÉE

- 12 jours (soit 84 heures).
- Un délai de 3 semaines est respecté entre chaque module, pour laisser le temps au candidat de mettre en pratique ce qui a été vu et de pouvoir faire un retour d'expérience lors du module suivant.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Essentiellement participatives, elles offrent l'intérêt d'échanges entre les participants. Elles proposent une alternance entre exercices et apports théoriques : autodiagnostic, travail en sous-groupes, échanges sur les pratiques professionnelles, mises en situation, remise d'une boîte à outils pragmatique... Elles permettent l'acquisition d'outils directement applicables par l'apprenant dans sa pratique professionnelle.

INTERVENANTS

La formation est dispensée par des experts spécialisés dans leur domaine d'intervention.

VALIDATION DU CERTIFICAT

Elle se fait par le biais de 2 types d'évaluations complémentaires :

- À la fin des modules, les connaissances sont évaluées grâce à la passation d'un QCM en ligne, ce qui garantit une neutralité dans la notation.
- Rédaction d'un dossier projet à présenter devant un jury. Ce dossier est un travail réalisé en groupe, sur une thématique issue d'un sujet apporté par un ou plusieurs membres du groupe et qui s'appuie sur un processus RH en lien avec une problématique/attente d'entreprise. (exemples : construire une cartographie de compétences, établir une politique de rémunération, de gestion de carrières...).
- Il n'y a pas la possibilité de valider un ou plusieurs blocs de compétences.

SUITE DE PARCOURS ET DÉBOUCHÉS

Mise en œuvre d'une stratégie RH, Gestion du personnel, gestion des projets RH, chargé(e) de missions RH, adjoint(e) au DRH, Responsable des RH.

MODALITÉS D'INTERVENTIONS

- ✓ PRÉSENTIEL
- X 100 % E-LEARNING
- X BLENDED-LEARNING (MIXTE)
- X CLASSE VIRTUELLE

DURÉE : 84 HEURES SOIT 12 JOURS
TARIF ET DATES : DÉMARRAGE DE LA FORMATION LE 19 SEPTEMBRE 2022 À RAISON DE 2 JOURS PAR MOIS (PLANNING DÉTAILLÉ SUR DEMANDE)

FORMATION DISPONIBLE INTRA-ENTREPRISE
04 90 31 51 90

**les acteurs de
la compétence**
créateurs d'avenirs professionnels



PARCOURS DE FORMATION

MODULE 1 : STRATÉGIE D'ENTREPRISE ET STRATÉGIE RH

OBJECTIFS

À l'issue du module les participants seront capables de :

- Établir le diagnostic stratégique RH de l'entreprise.
- Réfléchir aux orientations RH en matière d'obligation, de management, de gestion de carrières et de politique de rémunération pour valoriser, auprès des salariés, le sentiment de reconnaissance professionnelle et sociale.
- Décrire et expliquer l'importance de travailler sur la marque employeur de l'entreprise.

CONTENU PÉDAGOGIQUE

- Utilité de la stratégie ?
- Les DAS - Domaines d'Activités Stratégiques.
- La SWOT analyse par DAS.
- Les Facteurs Clés de Succès (FCS) par segment marché, la définition des choix stratégiques.
- Développer une vision systémique de la fonction RH.
- Auditer les pratiques RH de l'entreprise.
- La marque employeur : enjeux et impacts.
- Développer une stratégie de marque employeur.
- Développer une stratégie de communication externe et interne.
- Revisiter des processus RH.
- Avoir les bonnes ressources RH au bon moment (GPEC).
- Les outils RH pour cartographier et évaluer les compétences.
- Enrichir les talents et les savoir-faire.

MODULE 2 : MANAGEMENT TRANSVERSAL ET COMMUNICATION

OBJECTIFS

- Utiliser des stratégies pour obtenir un engagement des autres et promouvoir la collaboration au sein des équipes.
- Faire preuve d'empathie, optimiser ses capacités relationnelles et comportementales pour fédérer les équipes et les projets.
- Gérer les comportements difficiles pour surmonter les résistances et l'inertie afin de faire avancer les projets.

CONTENU PÉDAGOGIQUE

- Les qualités et les compétences à mobiliser pour développer son leadership.
- Être un bon communicant.
- La compétence collective /l'esprit d'équipe.
- Mettre en oeuvre des outils de cohésion d'équipe.
- Conduire des réunions efficaces.

MODULE 3 : INDICATEURS FINANCIERS (NIVEAU INITIATION)

OBJECTIFS

- Comprendre les informations issues du bilan, du compte de résultat et les soldes intermédiaires de gestion.
- Se sentir plus à l'aise vis-à-vis des ratios de gestion (CA, marge, EBE, bénéfice ...).
- Faire des calculs simples (coefficient multiplicateur, taux de marge, marque ...).

CONTENU PÉDAGOGIQUE

- La gestion financière de l'exploitation.
- Les indicateurs de performance et de pilotage.
- Piloter/suivre les indicateurs pour prévoir, analyser et agir.
- Les impacts des décisions de gestion de l'entreprise sur les différents postes (clients, fournisseurs...).

MODULE 4 : PILOTAGE SOCIAL

OBJECTIFS

- Inscrire sa stratégie RH dans une démarche de GPEC en lien avec les obligations sociales de la réforme du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018.
- Connaître et utiliser les indicateurs sociaux comme système d'information d'aide à la décision opérationnelle ou stratégique.
- Répondre aux enjeux de l'entreprise en s'appuyant sur l'analyse des indicateurs obtenus.
- Construire un plan d'action permettant de bonnes pratiques RH.

CONTENU PÉDAGOGIQUE

- Les conséquences de l'absence de pilotage RH.
- Pourquoi s'intéresser aux outils du pilotage social ?
- Valoriser le capital humain.
- Les outils de pilotage social d'une entreprise.

MODULE 5 : TRAVAIL EN SOUS-GROUPE SUPERVISÉ

OBJECTIFS

- Afin de rédiger le dossier de fin de formation, le groupe définira d'un commun accord les principes, outils et concepts qu'il souhaite revisiter.
- Ils devront être en lien avec le contenu pédagogique du CP FFP et répondre à une problématique RH d'entreprise.

CONTENU PÉDAGOGIQUE

- Accompagner les participants dans le choix du sujet RH.
- Superviser le travail en mode coopératif par l'apport d'une aide méthodologique.

SOUTENANCE DEVANT LE JURY