

Mettre en oeuvre une stratégie de ressources humaines

PUBLIC

Dirigeants ou proches collaborateurs, direction RH, responsables RH et assistants du service ressources humaines.

PRÉ-REQUIS

Aucun.

OBJECTIFS PROFESSIONNELS

- Définir les 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.
- Évaluer la progression et gérer les carrières des salariés, assurer une plus grande employabilité interne et externe et construire une politique de rémunération objective et motivante.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

Méthodes essentiellement participatives, elles offrent l'intérêt d'échanges entre des participants ayant des profils professionnels similaires. Elles permettent l'acquisition d'outils directement applicables dans l'entreprise.

ÉVALUATION DE LA FORMATION

Nous proposons un QCM en amont de la formation afin d'évaluer les connaissances et un QCM en aval afin de valider les acquis en fin de formation. Délivrance d'une attestation à l'issue de la formation.

INTERVENANTES*

Formatrices spécialisées en stratégie des RH.

Parcours de formation

Stratégie Ressources Humaines

- Développer une vision d'entreprise en lien avec la stratégie RH.
- Quel processus RH pour optimiser la performance de l'entreprise ?
- Un outil de dialogue pour valoriser les relations sociales.
- Une projection quantitative et qualitative des emplois pour optimiser l'organisation.
- Une anticipation des besoins en matière de compétences pour agir sur la durée et accompagner la stratégie de l'entreprise.

La gestion de carrières

- Identifier les besoins (formation, reconnaissance, tension au travail...) afin d'accompagner le salarié dans son évolution professionnelle.
- Construire des parcours de formation afin de garantir la bonne employabilité interne et externe des collaborateurs.
- Repérer les salariés à haut potentiel, leur proposer un plan de carrière motivant, pour garantir les compétences en devenir.

Les différents outils pour évaluer les compétences

- Différences entre fiche de poste, fiche métier et référentiel de compétences.
- Co-construire les référentiels de compétences avec les salariés afin de développer une culture de la compétence au sein de l'entreprise.
- Présentation d'un outil d'évaluation en lien avec les référentiels, pour analyser objectivement la progression du collaborateur en matière de compétences et connaissances.

À noter !

Durée : 14 heures soit 2 jrs
Tarif* : 380 € HT / jr soit 760 € HT
Dates : 23 et 24 mai 2019 (Avignon)

**Formation disponible
intra-entreprise**
Plus de renseignements :
04 90 31 51 90

***Tarif inter comprenant les pauses + repas du midi**



*Cécile



*Michelle

Centre d'affaires les Naïades – Bât 2 – 10 Avenue de la Poulasse – 84000 AVIGNON Tel : 04 90 31 51 90 - Fax : 04 90 31 44 33
i4 FC au capital de 100 000 Euros - RCS AVIGNON - SIRET : 42503874200036
NAF : 7490B – N° TVA Intracommunautaire FR 224 250 387 42
Déclaration d'activité enregistrée sous le N° 93840215984 auprès du préfet de région PACA. Cet enregistrement ne vaut pas agrément d'état