

Code
600376

Durée
10
jours

Tarif Inter*
6 901 €
HT

*Repas inclus (en présentiel)

PROCHAINES SESSIONS

- A DISTANCE, PARIS :
12 Sep. au 18 oct. 2024

[Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

RRH - Responsables de développement RH - Tout professionnel RH souhaitant mettre en place et accompagner la politique de développement RH de son entreprise

PRÉ-REQUIS

Avoir une expérience significative de la fonction RH

LES POINTS FORTS

Nos parcours sont composés de formations cohérentes et complémentaires dispensées par des experts et praticiens d'entreprise pour découvrir, approfondir et valider savoir-faire et compétences. Nous vous accompagnons dès le début en veillant à ce que les objectifs du parcours soient en adéquation avec vos attentes puis tout au long de votre formation avec des échanges personnalisés.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation est la garantie de la qualité et de l'efficacité du transfert de compétences durant le parcours. En présentiel ou

Objectifs pédagogiques

- Gérer la stratégie de recrutement et promouvoir la diversité
- Planifier les grandes étapes de la construction du plan de développement des compétences
- Organiser une démarche GEPP efficace en entreprise
- Planifier les étapes clés de mise en place d'une stratégie RH cohérente avec la transformation digitale de l'entreprise
- Préparer les éléments relatifs au déploiement de la politique de rétribution globale

Programme de la formation

Recrutement et intégration : analyser les points clés et optimiser sa stratégie (2 jours)

Voir le module Réduire

Examiner les enjeux et les nouvelles obligations légales concernant le recrutement

Expliquer les enjeux du recrutement

- Rôle et coordination des différents acteurs
- Place du manager dans le recrutement
- Partage d'expériences : quelles sont vos pratiques, vos méthodes au sein de votre entreprise ?

Analyser le cadre réglementaire et promouvoir la diversité

- Non-discrimination à l'embauche : apports de la loi égalité et citoyenneté
- Evolution jurisprudentielle sur les discriminations et l'inégalité de traitement
- Diversité : le recrutement inclusif
- Egalité femmes-hommes
- Actualités concernant les contrats de travail
- Priorités d'emploi et réintégration
- Etude de cas : analyser des situations d'entreprise et repérer les formes de discrimination

Interpréter les enjeux du SIRH pour optimiser son processus de recrutement

- Logiciels de gestion du recrutement
- Points de vigilance
- Atelier : rédiger une grille permettant de choisir l'outil SIRH approprié au besoin de son entreprise

distanciel, en synchrone ou asynchrone, pendant ou à l'issue du parcours, la réussite de l'évaluation donnera lieu à un certificat «?Lefebvre Dalloz?»

Mettre en oeuvre sa stratégie de recrutement et d'onboarding en rapport avec la stratégie de l'entreprise

Définir les éléments clés à inclure dans sa démarche de recrutement inclusive

- Comment intégrer sa démarche à la stratégie de l'entreprise ?
 - Comment homogénéiser les pratiques internes ?
 - Mise en place d'un processus de recrutement cohérent et performant
 - Valorisation de sa marque employeur et de sa culture d'entreprise
- Quiz : les éléments clés du processus de recrutement

Organiser l'intégration et la fidélisation avec les équipes internes

- Moyens humains et pédagogiques d'intégration
 - Livret d'accueil et informations indispensables
 - Le rapport d'étonnement
 - Accompagnement du salarié pendant sa période d'essai par son manager
 - Formation du salarié à son nouveau poste
- Synthèse : les éléments clés pour un onboarding efficace

Elaborer une politique de recrutement cohérente avec la GEPP et la démarche mobilité de l'entreprise

Organiser la politique de recrutement dans une démarche prévisionnelle

- De la GPEC à la GEPP
 - Analyse de la situation de l'emploi et les besoins actuels et futurs en personnel
 - Construction de son référentiel de compétences
- Synthèse : identifier les emplois types dans l'entreprise et élaborer un référentiel de compétences

Identifier les point clés pour mettre en place une démarche mobilité

- Les différents types de mobilité
 - Les freins à la mobilité et comment y remédier
 - Comment bien communiquer ?
- Brainstorming : les types de mobilité et leurs mises en place

Construire sa politique de rémunération à l'embauche

Identifier le cadre réglementaire et les dispositifs

- Point sur les dispositifs de rémunération (définition, points clés)
 - Respect des fondamentaux (équité, prix du marché...)
- Quiz : les fondamentaux et dispositifs de rémunération

Harmoniser rémunération et compétences

- Rémunération directe/indirecte
 - Grille de salaire
- Mindmapping : concevoir une carte mentale reprenant les bonnes pratiques d'entreprise pour optimiser ses process
- Plan de développement des compétences : de sa définition à sa mise en oeuvre (3 jours)
- Voir le module Réduire



Analyser le cadre réglementaire ainsi que les orientations stratégiques de son entreprise afin d'adapter ses pratiques

Identifier les points clés des impacts de la réforme de la formation sur le plan de développement des compétences

- Financement du plan et obligation de former
 - Nouvelle définition de l'action de formation, nouveau contenu du plan
 - Formations obligatoires, formations hors temps de travail, certifications professionnelles et nouvelles modalités pédagogiques
 - Lien renforcé GEPP/formation
 - AFEST et e-learning
 - Plan et autres modes de départ en formation des salariés : peut-on encore optimiser leur financement ?
 - Plan de développement des compétences et CSE
- Quiz : le cadre légal du plan

Appréhender le contexte formation de son entreprise afin de concevoir son plan de développement des compétences

- Elaboration d'une politique de formation en lien avec la stratégie de l'entreprise
 - Repenser le processus d'élaboration du plan
 - Intégration des grandes orientations formation de l'entreprise dans son projet de plan
 - Le rôle de la direction, des managers, des représentants du personnel...
 - Fixation du calendrier
- Cas pratique : reconstituer les grandes étapes de la construction du plan de développement des compétences

Construire le plan de développement des compétences en suivant les étapes clés

Organiser le recueil des besoins de formation

- Organisation du recueil des besoins et tenir compte des obligations provenant de l'entretien professionnel
 - Identification des besoins en compétences de l'entreprise : méthodes d'analyse
 - Mesure des attentes de la direction, des managers et des salariés : recueillir l'information, trier, organiser
 - Elaboration des thèmes de formation, formuler leurs objectifs
 - Structuration du plan dans le temps
- Synthèse : observation d'un recueil fictif des besoins (cas fil rouge 1/5)

Etablir la mise en place des étapes de la construction du plan en incluant les moyens et dispositifs de la formation

- Le contenu du plan : actions de formation, en présentiel, en distanciel, AFEST et autres actions...
 - Différencier les types d'actions de formation (inter, intra, externe et interne...)
 - Choix entre présentiel ou distanciel
 - Elaboration de parcours de professionnalisation et recours au compte personnel de formation (CPF), à la Pro-A, à la POE (préparation opérationnelle à l'emploi), aux contrats en alternance
 - Renvoyer un salarié vers le CPF autonome ou le projet de transition professionnelle (PTP)
- Cas pratique : élaborer un plan de développement des compétences fictif (cas fil rouge 2/5)

Traiter la gestion du budget du dispositif envisagé

- Estimation des frais pédagogiques et les coûts stagiaires des actions du plan : les différentes options
- Recours aux fonds mutualisés pour les entreprises de moins de 50 salariés
- Les clés d'arbitrage et intégrer le management au processus



- Négociation du budget formation avec la direction
- Cas pratique : préparer le budget du plan et définir les clés d'arbitrage (cas fil rouge 3/5)

Argumenter efficacement afin de faire approuver le plan auprès des acteurs internes de l'entreprise

Etablir une présentation correspondant aux orientations stratégiques de l'entreprise

- Faire une présentation générale en lien avec les orientations de l'entreprise par action ou par projet : qui, quoi, quand, comment, pourquoi, à quel coût ?
- Mise en situation : élaborer une présentation générale (cas fil rouge 4/5)

Concevoir les éléments à présenter

- Présentation du plan à la direction générale
- Présentation du plan au CSE : informations à transmettre, possibilité de modifier le calendrier de consultation
- Promouvoir le plan en interne : auprès de l'encadrement, des salariés
- Mise en situation : défendre les arguments pour valider le plan auprès de la direction et du CSE (cas fil rouge 4/5)

Gérer le plan de développement des compétences : de son déploiement à son suivi

Analyser le processus d'achat des formations

- Qualité en matière de formation : connaître les nouvelles règles et les impacts pour les différents acteurs
- Se repérer sur le marché et sélectionner l'offre
- Concevoir les appels d'offres et rédiger les cahiers des charges
- Différencier les achats inter- et intra-entreprises
- Gestion des relations avec les prestataires
- Étude de cas : analyser un cahier des charges

Piloter le déroulement du plan de développement des compétences

- Mettre en œuvre une gestion de la formation efficace : planifier les actions, suivre le réalisé
- Bien gérer la formation : choix de l'OF, optimisation et suivi budgétaire
- Piloter la mise en œuvre du plan et assurer le suivi logistique et administratif
- Cas pratique : concevoir un tableau de bord de suivi

Analyser le plan en instaurant un suivi qualitatif

- Evaluer les actions et mettre en œuvre des outils d'évaluation
- Repenser la place et le rôle de l'évaluation des actions dans un contexte de développement des compétences
- Etudier le contenu du plan et évaluer

- Partage d'expériences : les actions et outils pour mettre en place un suivi qualitatif

- Exercice de synthèse : identifier les points essentiels de son plan d'actions pour chaque étape du plan

GEPP/GPEC : élaboration et mise en place d'un dispositif performant (2 jours)
Voir le module Réduire

Préciser les enjeux et le cadre réglementaire de la GEPP/GPEC

Mesurer l'importance d'une démarche GEPP



Définition de la GEPP (ex GPEC)

• Enjeux de la démarche

- Brainstorming : quelle est votre définition de la GEPP ?

Définir les évolutions réglementaires

- Que dit la loi ?
- Dialogue social et négociations

- Quiz : la réglementation qui encadre la GEPP

Analyser la flexibilité et l'adaptation continue des compétences

- Contexte, environnement, politique RH
- Acteurs de la GEPP/GPEC

- Autodiagnostic : analyser les éléments relatifs à la GEPP dans son entreprise

Analyser les conditions d'une mise en place réussie

Définir les concepts de base de la logique « emploi-compétence »

- Compétences
- Emplois types
- Référentiels d'activité...

- Quiz : vocabulaire et concepts de la GEPP

Préciser comment intégrer la GEPP dans le projet d'entreprise

- Constitution d'une équipe de projet
- Communication sur le projet

- Brainstorming : comment communiquer sur la GEPP ?

Situer les acteurs et les moyens afin d'accompagner le management des compétences

- Accompagnement des managers : entretien annuel, entretien professionnel...
- Identification du rôle des représentants du personnel

- Partage d'expériences : accompagner les managers dans le suivi des compétences des équipes

Déployer les outils et pratiques afin de gérer efficacement la démarche GEPP en entreprise

Construire des référentiels performants

- Déterminer les emplois cibles
- Définir les types de compétences à évaluer : compétences stratégiques, transverses
- Identifier les degrés de la compétence
- Quelles représentations graphiques utiliser ?
- Identifier et promouvoir des aires de mobilité professionnelle

- Cas pratique en sous-groupes : élaborer des référentiels de compétences

Elaborer une démarche emploi-compétence efficace (quantitative et qualitative)

- Intégrer la gestion par les compétences dans les diverses pratiques de GRH
- Appréhender la démarche compétence et le recrutement
- Comprendre l'articulation GEPP / plan de développement des compétences / CPF
- Cerner les bonnes pratiques des entreprises
- L'organisation qualifiante : comment favoriser l'émergence des compétences ?



- Gestion des compétences et innovations (produits, process, organisation)
- Gestion de la mobilité
- Cerner les indicateurs clés et études liés notamment à la pyramide des âges, les effectifs, l'égalité
- Cas pratique : élaborer une matrice collective des compétences et analyser les conséquences en RH

Organiser au quotidien la gestion des compétences : de la reconnaissance à la valorisation

- Gérer le portefeuille individuel de compétences
 - Connaître les diverses pratiques de rémunération des compétences
 - Synthèse (nuage de mots) : récapituler les points clés d'une démarche GEPP
- Transformation digitale : impacts sur la stratégie et les pratiques RH (2 jours)
Voir le module Réduire

Définir les impacts de la digitalisation en entreprise

Préciser les principales transformations liées à la digitalisation

- Concernant l'organisation de l'entreprise
- Concernant les stratégies RH
- Brainstorming : métaplan sur les transformations digitales et leurs impacts sur les RH

Intégrer les nouvelles pratiques de management afin de faciliter en tant que RH la transformation digitale

- L'évolution des pratiques de management
- La gestion des collaborateurs et les managers connectés pour accompagner l'entreprise
- Atelier pratique : Les portraits types du collaborateur et manager 2.0 et comment répondre à leurs besoins ?

Préciser les transformations des métiers RH du fait de la digitalisation

Répertorier les nouvelles compétences RH liés à la digitalisation

- Nouvelles compétences
- Compétences futures
- Jeu pédagogique sur l'arbre de compétences du RH de 2025

Identifier les transformations des métiers RH face à la digitalisation

- Comment devenir un recruteur digital ?
- Le digital learning et ses changements sur les modes d'apprentissage
- Mobilité, gestion des compétences et des talents : ce qui change avec le digital
- Gestion administrative du personnel et paie : des outils pour optimiser, faciliter et personnaliser
- Jeu pédagogique : l'avant et l'après-digitalisation des métiers RH

Mettre en oeuvre un plan d'actions RH pour accompagner et réussir la transformation digitale

Définir les étapes et les outils

- Liste des étapes à intégrer pour la mise en place de son plan d'action RH
- Typologie des outils à la disposition des RH



- Comment sélectionner les outils adaptés ?
- Partage d'expériences : quels outils sélectionnés pour une transformation digitale efficace ?

Poser les leviers et les obstacles

- Les pièges à éviter
- Les facilitateurs et les bloqueurs dans l'entreprise
- Ateliers pratiques :
- Analyse SWOT
- Identifier les pièges

Mobiliser les acteurs dans cette démarche de digitalisation

- Comment engager les différents acteurs dans la démarche ?
 - Comment donner du sens et impliquer ?
 - Evolution technologique ou culturelle ?
 - Ateliers pratiques :
 - Training (cas pratiques, mises en situation, analyses de bonnes pratiques)
 - Formaliser la stratégie pour la transformation digitale de l'entreprise
- Stratégie de rémunération : enjeux et élaboration efficace d'une politique de rémunération (1 jour)
Voir le module Réduire

Déterminer les points clés pour mettre en place une stratégie de rémunération cohérente avec la politique RH

Préciser les enjeux de la stratégie rémunération

- Les objectifs stratégiques d'une politique de rémunération
- La place de la rémunération dans l'offre RH de l'entreprise

Anticiper les impacts concernant le dialogue social et l'attractivité

- Articulation de la stratégie d'entreprise et la stratégie de rémunération
- Le contenu d'une politique de rémunération : les publics concernés, les dispositifs, les objectifs etc.
- Cas pratique : élaborer en sous-groupe une proposition de stratégie globale de rémunération pour une entreprise

Contribuer au résultat de l'entreprise en utilisant les outils de management de la rémunération

Gérer les enjeux présents et se préparer au futur

- Rester compétitifs avec l'utilisation des études de marché : caractéristiques et éléments d'exploitation
- S'adapter aux contraintes actuelles
- Développer une flexibilité afin de se préparer au futur

Gérer la rémunération avec les systèmes et les solutions de classification et le pilotage salarial

- Prise en compte du cadre conventionnel : classification selon la CCN
- Les accords salariaux

Maîtriser les rémunérations variables individuelles et collectives

- Savoir utiliser les rémunérations variables individuelles et collectives
- Comment créer un package de rémunération équilibré ?

Combiner les avantages sociaux et les avantages en nature

- Utilisation des périphériques de rémunération non monétaires
- Points clés concernant les avantages sociaux et avantages en nature
- Cas pratique : préparer les solutions concrètes et argumentées sur les différents domaines de la rémunération, à partir de l'analyse des enjeux et de la situation de l'entreprise

Mettre en place une communication efficace sur la politique de rémunération

Faire passer les messages portés par la rémunération

- Rôle de la direction et du service RH pour porter la communication
- Mettre en lien communication efficace et stratégie de l'entreprise

Combiner les moyens de communication

- Comment communiquer sur les dispositifs de rémunération ?
- Moyens et outils à développer
- Cas pratique : proposer des éléments de déroulement pour la conduite du projet et débriefer en groupe sur la proposition de stratégie globale

Parmi nos formateurs

...



Christelle Ferey

Plus de 15 ans dans le recrutement et l'accompagnement des carrières professionnelles, Christelle intervient pour Lefebvre Dalloz compétences depuis plus de 6 ans sur les thématiques du recrutement (la stratégie, les entretiens de recrutement, le sourcing, les techniques, les méthodes, les bonnes pratiques etc). Elle intervient également sur les formations de formateurs et la gamification en formation.



Sébastien Francois

Consultant en ressources humaines et formation et DRH du Groupe Audeo



Laurent Goliot

Laurent Goliot est consultant formateur depuis 2010, directeur adjoint Master OTDRH, directeur pédagogique PPA filière RH

