

# Développer les politiques sociales

## Pour qui ?

Tout professionnel RH souhaitant élaborer et mettre en œuvre des politiques sociales responsables et durables permettant de répondre au mieux aux enjeux de l'entreprise et RH

## Prérequis

Aucun prérequis exigé

## Niveau d'entrée

BAC+4

## Évaluation

La validation du bloc de compétences repose sur :

- Des contrôles de connaissances en centre
- L'évaluation des compétences via des travaux professionnels de synthèse en centre et/ou en entreprise

## Durée

12.25 jours dont 8.5 jours en présentiel

## Enseignement

Formation continue, CPF  
La formation est organisée selon un rythme de 3 jours par mois environ au CESI complétés par des apports en distanciel en intersession.

## Codes

Code WEB : RHUAS1

## Prix

4 913 euros HT

## Blended By CESI \*

Inclus 3.75 jours en distanciel  
Une ou plusieurs modalités en distanciel peuvent être mises en œuvre dans le cadre de cette formation.

\* formation en présentiel enrichie à distance

## Campus

Arras : 18/02/2020  
Bordeaux : 18/02/2020  
Dijon : 18/02/2020  
Lille : 18/02/2020  
Montpellier : 18/02/2020  
Nancy : 18/02/2020  
Nantes : 18/02/2020  
Nice : 18/02/2020  
Orléans : 18/02/2020  
Paris - Nanterre : 09/03/2020  
Reims : 18/02/2020  
Rouen - Mont-St-Aignan : 18/02/2020  
Strasbourg : 18/02/2020

## Donner une dimension responsable et durable à ses politiques sociales

Des intervenants experts de la fonction RH, de nombreux échanges avec le groupe qui offrent un partage d'expérience de qualité

Une vision stratégique nécessaire adossée à une méthodologie de mise en œuvre offrant une montée en compétences globale



## Présentation de la formation

Une approche blended-Learning qui permet d'appréhender à son rythme les normes, les enjeux, le cadre légal

Le rythme de la formation permet un retour sur le poste pour une mise en œuvre des compétences instantanée

## Objectifs

Se positionner comme un acteur majeur de la définition et de la mise en oeuvre des politiques sociales de son entreprise  
Elaborer et mener des projets RH stratégiques et innovants permettant à l'entreprise de répondre aux enjeux d'emplois, de compétences et de sécurisation des parcours professionnels  
Contribuer à un climat solcial apaisé et productif par un dialogue social de qualité et une démarche S-QVT (de qualité de vie au travail)  
Développer des pratiques innovantes et responsables pour attirer, motiver et fidéliser les talents

## Programme de la formation

### Définition et pilotage de la démarche

Enjeux, opportunités et risques

Principaux axes de pilotage de la démarche de management par les compétences

### Gestion prévisionnelle des emplois et compétences

Concepts

Outils

Étapes clés d'une démarche vertueuse de développement de capital humain

### Ajustement des compétences actuelles aux évolutions et aux besoins de l'entreprise

Décisions stratégiques d'entreprise impactant les emplois et les compétences

Anticipation des évolutions majeures et de leur impact en termes d'emplois et de compétences

Emplois sensibles et stratégiques, des compétences rares et critiques, compétences clés

Diagnostic et analyse

Évaluation des compétences, mesure des écarts de compétences

### Détection et développement des talents, des hauts potentiels

Gestion des potentiels, hauts potentiels et talents

Gestion de carrière

Évolutions et bonnes pratiques en matière de gestion des talents

### Négociation de l'accord GPEC

Dispositions réglementaires

Objectifs de l'accord collectif

Mise en place et suivi

Dans le cadre de ce module, il est prévu plusieurs modules E-learning afin d'approfondir la démarche GPEC, les outils, pour permettre sur les jours en présence de travailler sur la vision stratégique

## Management d'une démarche S-QVT

### Programme structuré de la promotion de la santé en milieu de travail

Implantation d'une structure, de processus et d'interventions visant à améliorer la santé du personnel

Création d'un environnement favorable à la santé en respect des normes réglementaires (ex: BNQ 97000-800/2008)

### Engagement de la direction

Enjeux et bénéfices d'une démarche structurée

Engagement d'une politique de santé et mieux-être

Négociation d'un accord S-QVT

### Comité de la Santé / Sécurité et mieux être au travail

Constitution du comité de suivi

Mise en place d'un pilotage des engagements

### Évaluation des besoins pour des interventions efficaces

Recueil et Analyse des données objectives relatives à la satisfaction, aux besoins et suggestions du personnel

Mise en place d'indicateurs clés

Validation et diffusion par la Direction à l'ensemble du personnel.

### Plan de mise en œuvre

Identification des besoins et problématiques

Définition d'objectifs cibles, d'un budget

Planification des interventions

Pilotage des actions

Évaluation des résultats

Les modalités prévues en distanciel sur ce parcours sont : e-learning et serious game.

## Stratégie de négociation sociale

### Enjeux de la négociation sociale

Environnement juridique et réglementaire

Enjeux et limites

Négociation sociale et gouvernance d'entreprise

Types de négociation

### Analyse des stratégies syndicales

Situation des acteurs et leur stratégie

Repérage des contraintes et des leviers de chaque partenaire

### Définition d'une stratégie de négociation

Contexte

Préparation de la négociation et des scénarii possibles

### Conduite et finalisation d'une négociation

Organisation du planning et de la communication

# Ce bloc est capitalisable dans le(s) parcours métier(s)

Manager du  
développement des

Ressources Humaines

Manager du développement  
des Ressources Humaines, titre  
enregistré au RNCP au niveau 7,

par arrêté du 19/11/2014 publié  
au JO du 29/11/2014