

Optimiser la performance de la fonction RH

Prérequis Aucun prérequis exigé	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.	Campus Arras : 15/11/2019, 16/04/2020 Bordeaux : 15/11/2019, 16/04/2020 Dijon : 15/11/2019, 16/04/2020 Lille : 15/11/2019, 16/04/2020 Montpellier : 16/04/2020 Nancy : 15/11/2019, 16/04/2020 Nantes : 16/04/2020 Nice : 16/04/2020 Orléans : 16/04/2020 Paris - Nanterre : 15/11/2019, 06/05/2020 Reims : 16/04/2020 Rouen - Mont-St-Aignan : 16/04/2020 Strasbourg : 16/04/2020
Niveau d'entrée BAC+4	Codes Code WEB : RHUAS3	
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	Prix 2 775 euros HT	
Durée 5 jours dont 4.5 jours en présentiel	Blended By CESI * Inclus 0.5 jours en distanciel Une ou plusieurs modalités en distanciel peuvent être mises en œuvre dans le cadre de cette formation. <small>* formation en présentiel enrichie à distance</small>	

Garantir performance et attractivité de l'entreprise

Une approche globale liant performance, processus au service d'enjeux économiques mais également sociaux comme la marque employeur



Présentation de la formation

Une approche blended-Learning permettant à chacun d'appréhender les notions essentielles à son rythme

Objectifs

Prendre en compte les dimensions marketing et performance dans ses pratiques et son organisation
Animer la marque employeur
Optimiser la mise en œuvre des processus RH en intégrant les évolutions sociétales et technologiques

Programme de la formation

Marque employeur et expérience collaborateur

Elaboration d'une stratégie marque employeur

- Bilan de l'image de marque employeur de l'entreprise
- Détermination des actions de communication RH à mener
- Évaluation de l'impact de sa marque employeur
- Évolution de sa marque employeur et gestion des situations de crise

Zoom sur l'expérience collaborateur

- Définition, enjeux et conséquences pour les organisations
- Analyse du parcours du salarié dans l'entreprise et appréciation, avant, pendant et après l'embauche
- Identification des « points de contacts » entre l'entreprise et le salarié
- Identification des bonnes pratiques et des outils mobilisables

Identité numérique et e-réputation

- Gestion et mesure de sa e-réputation
- Veille et résolution d'un problème d'e-réputation

Promotion de sa marque employeur sur les réseaux sociaux

- Usages du web : enjeux, opportunités, limites
- Bonnes pratiques pour améliorer sa marque employeur
- Animation et évolution des espaces web

Plusieurs modalités à distance sont mises en œuvre dans le cadre de ce module: de type e-learning en amont du module, permettant d'appréhender des notions comme le marketing RH

Organisation et performance RH

Cadrage stratégique RH

- Positionnement RH par rapport à la stratégie de l'entreprise
- Traduction des priorités stratégiques en impacts RH
- Élaboration du plan stratégique (ou HR business plan)
- Orientations, priorités et projets de la fonction RH
- Répartition des rôles de la filière RH
- Élaboration de l'offre de service RH, prestations et livrables associés
- Mise en place et révision de l'offre des services RH

Optimisation du fonctionnement de la fonction RH

- Organisation par processus
- Description et formalisation des processus
- Clarification de la chaîne de valeur de la fonction RH
- Pilotage de l'efficacité des processus

Management de la performance RH

- Management des chantiers stratégiques
- Mobilisation de l'équipe RH sur les projets stratégiques
- Mesure des attentes et de la satisfaction des clients de la fonction RH
- Mesure du climat social, signes avant-coureurs et indicateurs
- Mesure et pilotage de la performance RH
- Construction d'un système de pilotage
- Conception et mise en œuvre des tableaux de bord RH
- Diagnostic de contribution de la fonction RH à la création de valeur

Démarche HR analytics

- Méthodologie HR Analytics
- Étapes pour conduire une étude HR Analytics

Plusieurs modalités à distance sont mises en œuvre dans le cadre de ce module: à travers différents modules e-learning et support commenté

Validation Optimiser la performance de la fonction RH

Évaluation du bloc de compétences

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