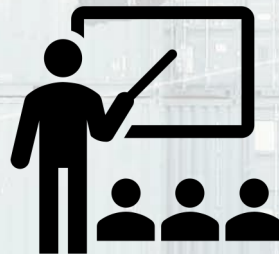




Choisissez un travail que vous aimez, et vous n'aurez pas à travailler un seul jour de votre vie.

CONFUCIUS



PLAN DU MODULE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES

Introduction à la Gestion des Ressources Humaines (1 heures)

GRH et son importance dans les organisations techniques.

Défis Actuels en GRH pour les Ingénieurs (1 heures)

Gestion de la diversité et inclusion dans les équipes techniques.

Impact de la technologie sur la GRH : digitalisation, télétravail.

Mise en situation (2 heures)

Fonctions RH (2 heures)

Les rôles et responsabilités des professionnels de la GRH.

Stratégies de recrutement pour attirer les talents.

Processus de sélection : de l'analyse de poste à l'entretien d'embauche.

Gestion de la Performance.

Formation et Développement

Mise en situation (2 heures)

Gestion des Carrières et Mobilité Interne (1 heure)

Planification de carrière.

Promotion interne et gestion de la succession.

Rémunération et Avantages Sociaux (1 heure)

Systèmes de rémunération : salaires, primes, et récompenses.

Avantages sociaux adaptés aux professionnels de l'ingénierie.

Mise en situation (2 heures)

Relations de Travail (1 heure)

Gestion des relations entre employés et direction.

Introduction au droit du travail et à la négociation collective.

Conclusion et Évaluation du Cours (2 heures)

Révision des concepts clés et discussion sur les applications pratiques.

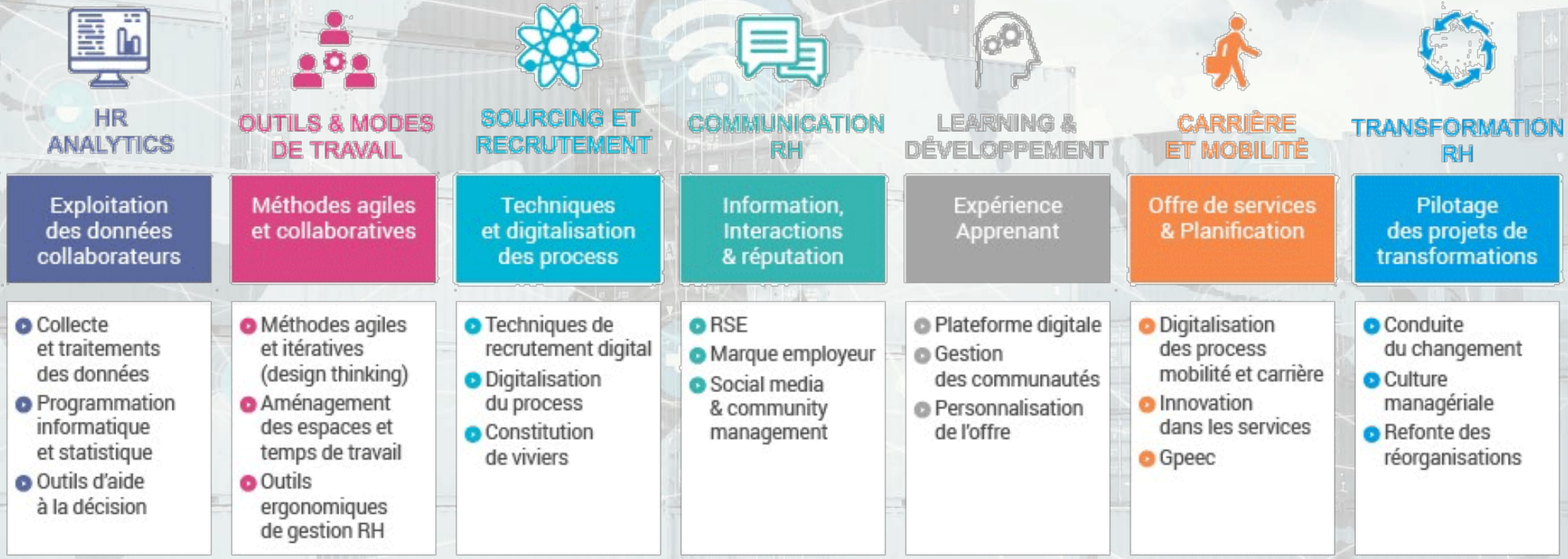
Évaluation du cours par les étudiants : feedback et perspectives.

RÔLES CLÉS DE LA GRH



Développer les compétences techniques et managériales des employés

Rôles et Responsabilités des Professionnels de la GRH



Thierry DUCASTELLE Construire les chaînes d'approvisionnement du Futur

RÔLES CLÉS DE LA GRH



RECRUTEMENT

1

IDENTIFICATION DU BESOIN CLIENT

Brief avec le client afin
d'**évaluer la demande**

Échange sur la
faisabilité de la
recherche en fonction
du marché

Engagement dans le
recrutement

2

RECHERCHE DE CANDIDATS

Multidiffusion de
l'**offre d'emploi**

Analyse des
candidatures

Approche directe des
candidats via
CVthèques, réseaux
sociaux, cooptation...

3

PRÉSELECTION DES CANDIDATS

Qualification
téléphonique

Entretien physique ou
visio-conférence

Analyse et synthèse
des entretiens

Accompagnement dans
le **choix** des candidats

4

ENTRETIENS CLIENT/CANDIDAT

Organisation des
entretiens

Debrief avec les deux
parties à chacune
des étapes

Communication des
décisions au
client/candidat

5

CONCLUSION DU PROCESSUS

Accompagnement
client/candidat pour
arriver à un **accord**

Proposition de
collaboration et
signature du contrat
de travail

Suivi de l'intégration
du collaborateur

RÔLES CLÉS DE LA GRH



GESTION DE LA
PERFORMANCE

Aligner les objectifs des employés sur les objectifs de l'entreprise

Améliorer la productivité et l'efficacité

Développer les compétences

Motiver et « Engager » les employés

OBJECTIFS « SMART »

FEEDBACK CONTINU

UTILISATION DE
TECHNOLOGIES

RÔLES CLÉS DE LA GRH



GESTION DE LA PERFORMANCE

OBJECTIFS »SMART «

MÉTHODE DE TRAVAIL « AGILE »

INTÉGRER LES OBJECTIFS DANS LE SYSTÈME DE GESTION DE LA PERFORMANCE

FORMATION ET DÉVELOPPEMENT CIBLÉS

FEEDBACK CONTINU ET COMMUNICATION

RECONNAISSANCE ET RÉCOMPENSE

PARTICIPATION DES EMPLOYÉS À LA PLANIFICATION STRATÉGIQUE

UTILISATION D'OUTILS ET DE TECHNOLOGIES

PARTAGE DE CONNAISSANCE

EXEMPLES



RÔLES CLÉS DE LA GRH



GESTION DE LA PERFORMANCE



Rapport durée-coût du recrutement



Taux d'embauche effectif



Taux d'atteinte des objectifs



ROI d'une formation



Taux d'acceptation de formation



Ancienneté moyenne des employés



Taux de turnover



Indice d'attractivité de la marque employeur



eNPS



Niveau de présentisme



Taux de promotion et de recrutement interne



Taux d'absentéisme



Chiffre d'affaires par collaborateur

Principaux KPI de la GRH

RÔLES CLÉS DE LA GRH



FORMATION &
DÉVELOPPEMENT

LES PRINCIPAUX LEVIERS



- ✓ ÉVALUATION & ENTRETIENS INDIVIDUELS
- ✓ REX
- ✓ SONDAGES & QUESTIONNAIRES
- ✓ FORMATIONS PERSONNALISÉES EN SITUATION DE TRAVAIL
- ✓ PARTENARIATS
- ✓ APPRENTISSAGE MIXTE (*Blended Learning*)
- ✓ MENTORAT & COACHING


RÔLES CLÉS DE LA GRH



VISION 360°


UNE ÉVOLUTION DE LA RELATION MANAGERS/RH À TOUS LES NIVEAUX DE L'ENTREPRISE

Comex



Intègre dans ses plans stratégiques la capacité de l'organisation et des hommes à changer.

Codir




Impulse une stratégie RH. Développe les meilleurs talents pour occuper les postes clés.

Managers



Met en place une dynamique RH en capitalisant au mieux sur ses forces internes.

Managers de proximité



Comprend son intérêt à manager. Développe les projets professionnels de ses collaborateurs.

Politiques RH
Développement des cadres dirigeants.
Plan stratégique
Masse salariale,
Internationalisation.

People Review,
GPEC,
Réorganisation,
Talent Supply Chain,
C&B.


Conduite du changement,
Processus RH,
Organisations du travail,
Carrière/mobilité,
Relations sociales.

DRH groupe



« Le DRH patron visionnaire »
Anticipe et projette pour le futur.
Innove dans les politiques et pratiques RH.
Définit le contrat social.

DRH métiers / Pays



« Le DRH analytique et stratège »
Apporte un prisme RH sur toutes les décisions business.
Challenge le Codir et développe les talents.

DRH entité



« Le DRH consultant et développeur »
Contribue au développement des individus et des organisation.
Développe la motivation et la capacité à manager.
Acteur de l'excellence RH.

