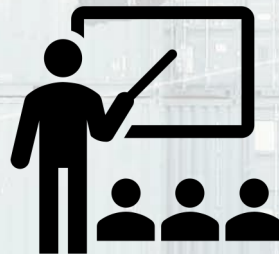




La seule façon de faire du bon travail est d'aimer ce que vous faites.

STEVE JOBS



# 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.

# GESTION DES CARRIÈRES



# GEPP

- ENTRETIENS
- PROGRAMMES DE FORMATION
- PROJETS TRANSVERSAUX – ROTATION DE POSTE
- GESTION DES TALENTS

2017

## GEPP ORDONNANCES MACRON

Les ordonnances Macron de 2017 ont réformé le cadre juridique de la GPEC, en la renommant Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP).

2015

## GPEC LOI REBSAMEN

En 2015, la loi Borloo a été complétée par la « loi Rebsamen » relative au dialogue social et à l'emploi.

2005

## GPEC LOI BORLOO

La GPEC a été introduite par la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 ou « loi Borloo »

# GEPP

Étapes de mise en place



## GESTION DES CARRIÈRES

### 1 - IDENTIFICATION DES BESOINS

Quels sont les besoins actuels et futurs de l'entreprise en termes d'emplois et de compétences?

### 3 - STRATÉGIE

Quelle stratégie mettre pour combler les lacunes et optimiser les ressources existantes?  
(recrutement, formation...)

### 5 - MISE EN OEUVRE

Mettre en œuvre les actions planifiées, telles que la formation, le recrutement ou la mobilité interne.

1

2

3

4

5

6

### 2 - ANALYSE DE L'EXISTANT

Quelles sont les compétences et les ressources humaines actuellement disponibles au sein de l'entreprise?

### 4 - PLAN D' ACTIONS

Établir un calendrier et un plan d'actions détaillé pour la mise en œuvre de la stratégie (profils à recruter, à quelle échéance, quelles évolutions internes...)

### 6 - ÉVALUATION

Mesurer l'efficacité des actions GEPP mises en place et ajuster la stratégie en conséquence.

**Intrinsèque**

Valeur interne ou motivation

**Extrinsèque**

Toutes les choses auxquelles nous pouvons attribuer une valeur monétaire

**ÉQUITE  
TRANSPARENCE  
INDIVIDUELLE  
COLLECTIVE**

Éléments de récompense	Exemples	Description
Récompense émotionnelle	Équilibre vie pro/vie perso Façon de travailler Qualité de travail	<p><b>Récompenses</b></p> <p><b>Rétribution</b></p> <p><b>Contrepartie</b></p> <p><b>Argent</b></p>
Indemnités et avantages actifs	Biens tangibles Logement Transport Téléphone Éducation Réductions	
Indemnités et avantages passifs	Prime de départ Santé et bien-être RTT et congés payés	
Avantages à long terme	Actions Partage des bénéfices	
Avantages à court terme	Prime annuelle Commissions	
Base	Salaire	

	Typologie	Outils	
Paie les compétences acquises, le potentiel et la valeur du marché	Fixe	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salaire de base</li> <li>• Prime d'ancienneté</li> </ul>	Aménagement télétravail, formation, séminaires, engagement sociétal...
Paie la performance individuelle (effort quanti et quali)	Variable individuel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primes</li> <li>• Bonus, capital bonus (long term incentive plan)</li> <li>• Actionnariat (stock options)</li> </ul>	
Paie la performance collective (équipe et entreprise)	Variable collectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Primes d'équipe</li> <li>• Participation</li> <li>• Intéressement</li> </ul>	
Récompense le statut, la dimension sociale (leviers de reconnaissance)	Périphériques	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutuelles, prévoyance</li> <li>• Avantages en nature</li> <li>• Retraite : PER Obligatoire</li> <li>• PEE / PERCO</li> <li>• Abondement</li> <li>• Actionnariat salarié (FCPE, actions gratuites)</li> <li>• Titres repas, bons d'achat...</li> </ul>	

MÉTIERS ET SALAIRES

SMART LOGISTICS

