

CURSUS RESPONSABLE DES RESSOURCES HUMAINES – 10 JOURS

(Code 167)

Perfectionnement

Module 1 : Introduction à la GRH (2 jours)

Objectifs

- Appréhender le champ de la GRH dans sa globalité : les différences entre gestion du personnel et GRH, ses finalités, ses enjeux, ses différentes dimensions, ses rôles, ses logiques
- Etablir le lien entre la performance d'une organisation et la gestion de ses ressources humaines
- Comprendre les concepts et la terminologie utilisés en GRH : les facteurs de la performance individuelle au travail, les « mailles » d'appréhension des situations de travail
- Connaître les principes et les outils du statut dans la fonction publique et les évolutions en cours

Contenu

- Les grands principes de la GRH, la différence entre GRH et gestion du personnel, ses finalités, ses dimensions, ses volets, ses logiques, ses rôles
- Les spécificités de la GRH au sein de la fonction publique
- Les grandes définitions : GP/GRH, adéquation homme-emploi, les notions de famille professionnelle, de métier, d'emploi, d'emploi clé, d'emploi sensible, d'emploi stratégique, d'emploi type, de poste
- Les grandes définitions (suite) : les facteurs de performance individuels et collectifs (aptitudes, valeurs, compétences, compétences collectives, motivations, potentiel)
- Les grandes tendances d'évolution de la fonction RH (mobilité, QVT, RSE, design social, RH 2.0)

Module 2 : L'analyse des emplois et des compétences (2 jours)

Objectifs

- S'approprier la méthodologie d'une démarche d'analyse des situations de travail
- Analyser l'architecture d'un emploi ou d'un métier ainsi que son contexte d'exercice
- Déterminer les compétences requises par les postes, les métiers ou les emplois
- Identifier les conditions et les modalités d'usage des référentiels
- Pérenniser les référentiels et faciliter leur appropriation auprès des acteurs concernés

Contenu

- L'analyse des situations de travail au cœur des problématiques de GRH
- Les principes méthodologiques de l'analyse des situations de travail
- La notion de compétence : les grandes catégorisations, le fonctionnement des compétences
- Le suivi et la maintenance des référentiels emplois-métiers-compétences
- De l'analyse des emplois à l'analyse des besoins en effectifs

Module 3 : L'analyse des besoins en emplois et en effectifs : la gestion prévisionnelle et les tableaux de bords RH (2+1 jours)

Objectifs

- S'approprier les outils et méthodes de la GPRH avec ses nouvelles déclinaisons
- Conduire un projet de GPRH
- Analyser les besoins en emplois, en compétences et en effectifs d'une organisation
- Définir une politique de GRH (SDRH)
- Maîtriser les concepts et les enjeux du pilotage et du contrôle de gestion RH
- Repérer les outils de mesure en fonction des missions et des problématiques pour distinguer et évaluer les indicateurs fondamentaux
- Appliquer la méthodologie de construction d'un tableau de bord RH

Contenu

- Les enjeux et les évolutions de la GPRH
- Les principes fondamentaux d'une démarche de GPRH
- Les étapes de construction d'un projet de GPRH
- La formalisation d'un SDRH
- Les nouvelles déclinaisons de la GPRH
- Les conditions de réussite d'un projet de GPRH
- Les tableaux de bord RH :
 - finalités des tableaux de bord de la GRH
 - logiques de pilotage de la GRH dans la fonction publique
 - principes méthodologiques de l'élaboration des tableaux de pilotage de la fonction «RH»

Module 4 : les impacts du numérique sur la fonction RH (1 jour)

Objectifs

- Identifier les fondamentaux de la culture numérique (outils, usages, culture...)
- Comprendre les impacts du numérique sur le travail et les processus RH pour choisir les outils et les usages à développer
- Positionner sa fonction RH dans la transition numérique des administrations

Contenu

- Le numérique et la GRH :
 - les définitions (internet, web, web 2.0, digital, numérique et les outils avec leurs usages (mobiles, télé présence, espaces collaboratifs, medias sociaux, SIRH...)
 - les impacts de la "société numérique" sur le travail : explosion des flux d'information, immédiateté, capacité d'attention, mise en scène, porosité vie personnelle/vie professionnelle, culture du faire et de la participation, ...
 - les impacts sur les processus RH : recrutement, carrières, développement des compétences, communication interne, dialogue social, organisation du travail, ...
 - l'accompagnement de la transition numérique : exemples de pratiques dans les administrations

Module 5 : Accompagnement du changement et dialogue social (2 jours)

Objectifs

- Connaître et acquérir les approches de conception et de mise en œuvre d'un projet de changement appliquées aux projets des participants
- S'appropriier les méthodes, outils et postures requis pour accompagner le changement
- Appréhender les modalités d'analyse des impacts RH d'un projet de changement et de construction d'un plan d'accompagnement RH d'une réforme
- Intégrer le dialogue social dans sa fonction RH et dans sa pratique d'accompagnement du changement

Contenu

- Les principes de la conduite du changement, la gestion des résistances et des oppositions
- Les stratégies de conduite du changement, leurs modalités de mise en œuvre, leurs limites et points forts
- La gestion culturelle des changements, les questions d'identités
- Les outils de la conduite du changement : cartographie des acteurs, outil de pilotage, comités de pilotage,
- La réalisation d'une analyse d'impact RH d'un projet de changement
- La construction d'un plan d'accompagnement RH d'une démarche de transformation
- Le plan d'accompagnement et de communication : méthodes et applications aux projets des participants
- Le dialogue social : les modalités d'implication des partenaires sociaux tout au long du projet de changement, la préparation des instances (CT, CHSCT, ...), l'analyse des points de conflit et la négociation
- Atelier : étude de cas d'un projet de changement dans un organisme public