

Coordonnateur(trice) du développement des ressources humaines de l'entreprise

Qualification MQ 2007 10 89 0264

Catégorie C* – 3e échelon du niveau IV

Echelon 285

Niveau de formation : Bac+2

« Personnel occupant des emplois de maîtrise ou possédant une qualification d'un niveau équivalent à celui du Bac technique ou de technicien, et du brevet de technicien »

Présentation de la formation

Cette formation à distance, via l'Internet, s'adresse à toute personne souhaitant acquérir des connaissances et un savoir faire indispensable pour devenir coordonnateur(trice) du développement des ressources humaines.

Cette formation est éligible au contrat de professionnalisation mais également pour une personne déjà salariée en période de professionnalisation pour acquérir de nouvelles compétences.

Pendant toute la durée de la formation un accompagnement sera réalisé par nos tuteurs, experts dans le domaine, l'apprenant pourra donc bénéficier de l'expertise de ces personnes et les interroger sur des points précis et spécifiques à leur projet personnel.

Objectif de la formation

A partir de situations concrètes, précises, conçues à l'aide de données réelles, les apprenants seront capables de faire la synthèse des connaissances pour résoudre les problèmes concrets des ressources humaines.

- Mise en oeuvre d'outils ou d'informations permettant l'anticipation des besoins en évolution et compétences
- Analyse de besoins en formation, suivi de la réalisation et gestion des budgets accordés
- Mise en place de dispositif de veille sur les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles
- Accompagnement des responsables de secteurs dans la gestion des RH

Déroulement

Vous vous connectez à notre plateforme de formation et accédez à vos cours dans votre espace réservé.

Tutorat en direct : avec un dispositif de visioconférence – Dates et heures de RDV fixées d'un commun accord entre le(s) apprenant(s) et le(s) tuteur(s).

Tutorat en différé : illimité

Cours en ligne : cours, applications, tests d'évaluations à chaque fin de module

Autres éléments pédagogiques : ressources en ligne, intégration d'un réseau d'apprenants et réalisation d'un projet collaboratif.

Pour la validation d'un CQP, il est demandé à l'apprenant de rédiger un mémoire de soutenance intégrant les aspects des ressources humaines. (Le détail des épreuves de qualification sera transmis sur simple demande). L'apprenant sera conseillé et accompagné dans la rédaction de ce mémoire et préparé à la soutenance orale de celui-ci.

Plan de formation

Les métiers des ressources humaines - 20H

Missions et enjeux du responsable RH
Les nouveaux enjeux de la fonction RH
Actualité des RH
Tableaux de bord de la fonction RH

Les indicateurs et l'évaluation des performances sociales - 20H

Les statistiques générées par les logiciels de comptabilité, de paye
Le benchmarking des concurrents dans le domaine social
Les statistiques locales et nationales
Indicateurs fondamentaux : emplois, santé et sécurité, éducation et formation, etc
Indicateurs supplémentaires : équité, avantages aux salariés, développement des carrières, des compétences, droits de l'homme, système de management, etc

Droit du travail - 40H

Le contrat de travail – cadre général
Le contrat de travail – clauses et réglementation

Les congés
Droit disciplinaire
La durée du travail et les temps de repos
Le droit au chômage
L'inspection du travail : missions de l'inspecteur du travail

Les techniques de recrutement et l'entretien de recrutement - 40H

Le recrutement : acteurs et méthodes
Les cabinets de recrutement
Les étapes du processus de recrutement
Sélection des candidats
Les différents types de tests
Conduire l'entretien de recrutement
Les différents types d'entretiens
L'accueil et l'intégration de la personne recrutée

L'entretien professionnel annuel - 40H

La problématique d'évaluation : dimension et enjeux
Les fondamentaux de l'entretien annuel
La préparation de l'entretien
Le déroulement de l'entretien
Gérer le risque de conflit pendant l'entretien
Définir le besoin en formation et l'individualisation des parcours
Le suivi après entretien

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences - 80H

Le concept de GPE, les enjeux, les étapes de mise en place
La carte des emplois
Les ressources de l'entreprise
Identifier les emplois futurs
Réaliser l'adéquation

Les relations sociales - 20H

Les instances représentatives du personnel
Hygiène Sécurité et Condition de Travail
La représentation des salariés
Le droit d'expression des salariés, les mutations du travail et les conflits sociaux
La préparation des élections du personnel

La formation, levier de développement des compétences - 40H

Les offres en matière de formation
L'environnement : acteurs, organismes ...
Le plan de formation
Méthodes d'évaluation des actions de formation

Communication : les enjeux stratégiques de la communication interne - 40H

Communication écrite sur papier : note, compte-rendu, livret, affichage, flash info, annuaire, organigramme ...
La communication électronique : intranet et messagerie interne
L'écoute active
La communication de face à face
La communication de groupe
La prise de parole en public

Veille juridique, traitement et diffusion de l'information - 40H

Système d'information de l'entreprise
Traitement, analyse et diffusion de l'information
Mise en place d'une veille juridique, thématique RH

Knowledge Management - 40H

Mise en place d'une démarche de Management du savoir et de la connaissance dans l'entreprise. Création d'une base de connaissance (Knowledge Base)

Préparation du mémoire/rapport de stage - 100H

Suivi tutoral individualisé de l'apprenant pour le choix d'un sujet de mémoire, conseil à la rédaction du document écrit d'examen, entraînement et préparation à la soutenance orale

Utilisation des outils de management de projet et de mindmapping : GanttProject, mindmanager, FreeMind, Mindomo

Langue vivante européenne - 80H

Langue au choix : italien, allemand, espagnol ou anglais

Total : 600H