

**GESTION DES RESSOURCES HUMAINES POUR NON SPECIALISTES**

Développement des compétences Ressources Humaines  
Définitions – Périmètres - Enjeux

Durée minimum conseillée : 3 jours

**OBJECTIFS**

- Développer une approche globale de la gestion des Ressources Humaines
- Identifier les enjeux et les contraintes de la fonction
- Devenir force de proposition dans les missions Ressources Humaines

**PUBLIC CONCERNE**

Toute personne impliquée dans le processus Ressources Humaines

**CONTENU**

**1ER MODULE : CADRE ET OBJECTIFS DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES**

- Définition et enjeux de la fonction Ressources Humaines  
Distinguer GRH, administration du personnel et animation d'équipe  
Les différentes formes d'organisations RH en entreprise  
Les différents domaines de la fonction et leurs enjeux  
Qu'est ce qu'une politique des Ressources Humaines ?
- Le cadre juridique de la fonction  
La loi et la jurisprudence  
Le rôle des branches professionnelles  
Le poids des accords d'entreprise

**Animation/supports**

- Mise en situation d'apprentissage à partir de l'élaboration de la définition
- Auto évaluation de ses connaissances à partir d'un test

*Objectifs pédagogiques :*

- Identifier les enjeux de la fonction Ressources Humaines
- Connaître les contraintes et les moyens d'action

**2<sup>IEME</sup> MODULE : REDACTION ET EVOLUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

- L'exécution du contrat de travail  
Le pouvoir décisionnaire et disciplinaire de l'employeur et ses limites  
Le temps de travail et ses interactions avec le contrat de travail  
La rémunération : La réglementation du salaire et les différentes formes de rémunération
- L'évolution de la relation au travail  
La suspension du contrat : définition  
Absences, congés, repos  
Maladie et accident du travail  
Mobilité du salarié et révision du contrat de travail
- Les différentes formes de la rupture et leurs conséquences  
Licenciement pour motif personnel et motif économique  
La rupture conventionnelle  
Le départ à la retraite  
La démission et les autres formes de rupture

**Animation/supports**

- Quizz de validation des connaissances
- Etudes de cas (exemples de dysfonctionnements à résoudre)

*Objectifs pédagogiques :*

- Développer les bons réflexes en matière de droit du travail
- Accompagner la mise en place d'un système de rémunération

### **3<sup>IE</sup> MODULE : LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL**

- Les différentes institutions représentatives et leurs attributions  
Section syndicale et délégation syndicale  
Délégué du personnel, Comité d'entreprise ou Délégation unique  
Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHST)
- Réunions obligatoires avec l'employeur et principaux documents à fournir  
Formalisation de la réunion mensuelle  
Les différents rapports à remettre  
Les documents liés aux consultations annuelles et les obligations d'information
- Les négociations obligatoires dans l'entreprise  
Négociation annuelle obligatoire  
Négociation sur le droit d'expression  
Négociation triennale sur la gestion prévisionnelle de l'emploi

#### **Animation/supports**

- Etudes de cas et partage d'expériences

#### *Objectifs pédagogiques :*

Maîtriser les contraintes et enjeux liés à la représentation du personnel  
Optimiser les relations avec les instances représentatives du personnel

**4<sup>IE</sup> MODULE : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA DEMARCHE FORMATION**

- La gestion des compétences  
Définition de la notion de compétence  
Méthodologie de mise en œuvre d'une démarche compétences  
Focus sur la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)
- L'organisation et le financement de la formation  
Le cadre législatif : le rôle des branches professionnelles et des accords d'entreprise  
Les financeurs paritaires (OPCA-OPCIF)  
Les financeurs publics
- Les dispositifs de formation  
Le plan de formation  
Les dispositifs à la disposition de l'employeur : Professionnalisation – Entretiens professionnels – DIF  
Les dispositifs à la disposition des salariés : DIF - Bilan de compétences – VAE – CIF

**Animation/supports**

- Etudes de cas et partage d'expériences
- Exercices visant à maîtriser les différents dispositifs

*Objectifs pédagogiques :*

Mettre en place une démarche compétences dans l'entreprise  
Optimiser les contraintes de la formation pour en faire un atout

Conclusion et retour sur les apprentissages

Remise des supports (apports théoriques, fiches de synthèse, documents type)