

Déploiement en situation professionnelle de deux politiques RH

Financement

Formation professionnelle continue
Non conventionnée / sans dispositif

Organisme responsable et contact

CNAM NOUVELLE AQUITAINE

Accueil

05.57.59.23.00

naq_info@lecnam.net

Accès à la formation

Publics visés :

Demandeur d'emploi
Jeune de moins de 26 ans
Personne handicapée
Salarié(e)
Actif(ve) non salarié(e)

Sélection :

Entretien

Niveau d'entrée requis :

Niveau 4 : Baccalauréat (Niveau 4 européen)

Conditions d'accès :

Conditions d'accès Toutes personnes ayant validé l'ensemble des blocs de compétences constitutifs du titre inscrit au RNCP
Responsable des Ressources Humaines (Niveau 6 Bac+3/+4) : Bloc 1 – Participer à l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie RH ; Bloc 2 – Gestion opérationnelle des RH ; Bloc 4 – Conseil en gestion des emplois et développement des compétences. En fonction du niveau et du contenu de votre dernier diplôme, vous devrez compléter votre parcours avec des unités d'enseignement supplémentaires (cf. les prérequis). Ce bloc de compétences comprend un travail réflexif sur son propre parcours professionnel qui prend la forme d'un rapport d'activités. Ce rapport permet de développer deux projets portés par l'auditeur relatifs à deux domaines RH distincts (recrutement, formation, carrière, paie...). Une méthodologie du rapport d'activités/d'expériences est disponible en ligne pour vous aider à cerner l'adéquation de votre expérience aux attentes (<http://innovation.cnam.fr/> ; onglet formations - titres et certificats).

Prérequis pédagogiques :

Non renseigné

Contrat de professionnalisation possible ?

Non

Objectif de la formation

Effectuer un diagnostic stratégique d'impacts sur les activités, emplois, articulations fonctionnelles, plans de formation et formes de mobilité en s'appuyant sur les outils descriptifs (pyramide des âges, cartographie des emplois...) en effectuant une veille informationnelle pour initier une démarche de gestion des emplois et des compétences en lien avec les caractéristiques RH sur le plan quantitatif et qualitatif. Comparer les pratiques de l'entreprise actuellement déployées aux tendances décrites par les organismes extérieurs en appliquant les méthodologies relatives aux études emplois et compétences pour évaluer les besoins réels à long terme. Organiser le recueil des informations sur les différents niveaux de gestion en respectant les méthodes rattachées au déploiement de ce type de politique RH (méthode traditionnelle par étapes pour la GPEC par exemple) afin de construire une démarche globale cohérente de GEC. Définir les populations cibles de la démarche GEC en mobilisant des outils d'enquête/recueil /audits afin de cerner les attentes et les besoins en intégrant une conception large de carrière et de parcours. S'assurer de la pertinence de la démarche globale de GEC en intégrant les mesures d'impacts des politiques (par exemple ROI) dès la phase d'élaboration d'un plan de formation ou d'un dispositif de mobilité afin de garantir la continuité des dispositifs sur le long terme. Définir des critères/indicateurs sociaux liés aux problématiques identifiées (choix de la mesure de l'absentéisme) en identifiant les sources internes permettant de recueillir l'information afin de dresser un tableau de la situation sociale. Elaborer des outils RH relatifs au suivi des emplois, des compétences, des carrières et des formations) en utilisant la méthodologie adaptée au fonctionnement de l'entreprise et des métiers (par exemple CEREQ) afin de cartographier l'existant, les parcours (mobilité) mais également l'évolution. Identifier les besoins en termes de compétences en utilisant la méthodologie adaptée à l'entreprise ou à la fonction pour construire un diagnostic RH prenant en considération les spécificités. Définir le cadre d'actions RH (discrimination, égalité, diversité...) en incluant une analyse des leviers et des

...

Contenu et modalités d'organisation

Total de 10 ECTS FPG108 - Gestion des talents et IA générative / 4 ECTS Une UE à choisir parmi : (6 ECTS) DSY005 - Organisation du travail et des activités / 6 ECTS FAD118 - Conception et pilotage d'une action de formation / 6 ECTS FAD142 - Acteurs, instances et aspects juridiques et financiers de la formation / 6 ECTS

Parcours de formation personnalisable ? Oui Type de parcours Modularisé

Validation(s) Visée(s)

Responsable ressources humaines - Niveau 6 : Licence, licence professionnelle, BUT (Niveau 6 européen)

MON COMPTE FORMATION Éligible au CPF

Et après ?

Suite de parcours

Non renseigné

Calendrier des sessions

Numéro Carif	Dates de formation	Ville	Organisme de formation	Type d'entrée	CPF	Modalités
00340196	du 01/09/2022 au 31/08/2025	Bègles (33)	CNAM NOUVELLE AQUITAINE		MON COMPTE FORMATION	FPC