

OBJECTIFS

- Comprendre les fondements du management des hommes dans ses aspects administratifs et managériaux dans le respect des textes et du cadre de politique générale de l'entreprise

COMPÉTENCES ACQUISES

- Recruter ses collaborateurs et les gérer administrativement dans le respect des textes
- Les manager au quotidien et dans la durée, les impliquer, les motiver
- Pérenniser son équipe, prévenir, repérer, anticiper les conflits individuels et /ou collectifs et les résoudre de façon optimale et positive
- Mieux communiquer, préparer une réunion, l'animer avec aisance, obtenir une participation active du groupe
- Manager par les objectifs

DURÉE

- 63 heures

PARTICIPANTS

- Chefs d'entreprise, cadres dirigeants, cadres opérationnels
- Créateurs d'entreprise
- Chefs de projet

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

- Méthode inductive : le stagiaire avec l'aide du formateur...
 - Observe
 - Contextualise
 - Conceptualise
 - Recontextualise - Observation par le formateur des pratiques des stagiaires
- Pédagogie interactive. Jeu des « questions – réponses » avec le formateur et construction par le stagiaire de son propre savoir.
- Illustration de l'exposé par des cas réels, interactivité, nombreux exercices pratiques à partir de problématiques professionnelles concrètes, appui individualisé.

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Exposés appuyés par un diaporama
- Études de cas concrets parce que réels
- Jeux de rôles et exercices pratiques à partir des expériences et des problématiques propres à chaque participant.

OUTILS PÉDAGOGIQUES

- Ordinateurs équipés d'un accès à internet
- Vidéo projecteur
- Tableau blanc, paper board.

ÉVALUATION

- Une attestation de fin de stage est remise à chaque participant.

La formation est assurée par un consultant en management



Voici le contenu de la formation...

Introduction

- I. La GRH une fonction très moderne
 1. La GRH ? Qu'est-ce que c'est ?
 2. Un environnement socio-économique très typé
 3. L'enjeu actuel de la GRH est de taille
 4. Historique et évolution (assez récente) de la GRH
 5. Du management stratégique au management opérationnel... Où se situe la GRH ?
 6. DRH, GRH et clients internes
 7. Organiser la GRH : Externaliser ? Oui, non ? Et si oui, jusqu'où ?

- II. La GRH n'est pas une science exacte...
 1. Science exacte et science humaine
 2. Exemples d'expériences vécues et leurs enseignements
 3. Les 4 missions de la GRH
 4. La dimension psychologique des acteurs est toujours à prendre en compte

1^{ère} partie : gérer le capital humain dan ses aspects administratifs

- I. Recruter... en principe (politique) et en pratique ! Rapide aperçu
 1. Introduction : comprendre le marché du travail – Qu'est-ce que l'employabilité ?
 2. Le casse-tête du recrutement
 3. Les formalités obligatoires
 4. L'intégration réussie
 5. Conclusion du chapitre : mettre en pratique des règles éthiques et rechercher l'équité

- II. Le cadre juridique du contrat de travail

- III. La négociation collective

- IV. La représentation des salariés

- V. Penser et appliquer une politique de rémunération équitable et motivante.

- VI. Gérer la paie dans ses grandes lignes
 1. Comprendre le bulletin de salaire
 2. Connaître la durée du temps de travail
 3. Gérer les absences
 4. Calculer les déclarations sociales

- VII. Gérer la fin du contrat de travail

- VIII. Le conseil des prud'hommes

- IX. La santé au travail
 - 1. Le rôle des services de santé au travail
 - 2. Prendre en compte les conditions de travail, évaluer le stress à sa juste valeur...

2^{ème} partie : gérer le capital humain, un véritable défi

- I. Du taylorisme à la DPPO... Rapide panorama historique
- II. La fonction de direction
- III. Les outils de gestion sociale : TBS et bilan social
- IV. La nouvelle donne - flexibilité, flexicurité, mobilité et employabilité : pratiquer la GPEC
- V. Incendie social ? Le DRH à la rescousse ! De l'importance des indicateurs sociaux...
- VI. De la contrainte à la motivation puis à l'implication
- VII. Évaluer le salarié du point de vue règlementaire
- VIII. Former le salarié : comprendre le « système » de la formation continue et celui de l'apprentissage pour les utiliser au mieux des intérêts de chacun
- IX. A chacun son style de management...Et de pouvoir sur fond de culture d'entreprise

Conclusion générale : à la recherche de la cohérence managériale

- I. L'entreprise est un système ouvert...
- II. Au rôle social primordial...
- III. Qui a une mission, une vocation, une vision...
- IV. Dont la stratégie est empreinte...
- V. Et qui doit intégrer de façon cohérente la GRH...
- VI. Dans ses différentes conceptions de l'organisation ...
- VII. Et dans ses règles de gouvernance.

Pour plus d'informations :

<https://djem.fr/catalogue/gestion-des-ressources-humaines-2/>

Djem Formation

16 rue Ampère - 95300 Pontoise

☎ 01 34 46 82 44

☎ 09 72 22 60 18

✉ info@djem.fr

www.djem.fr

Sarl au capital de 40 000 €

RCS Pontoise : 493 893 655

SIRET : 49389365500024

Enregistrement n° 11 95 4523 95

Ne vaut pas agrément de l'État

TVA intracommunautaire FR60493893655