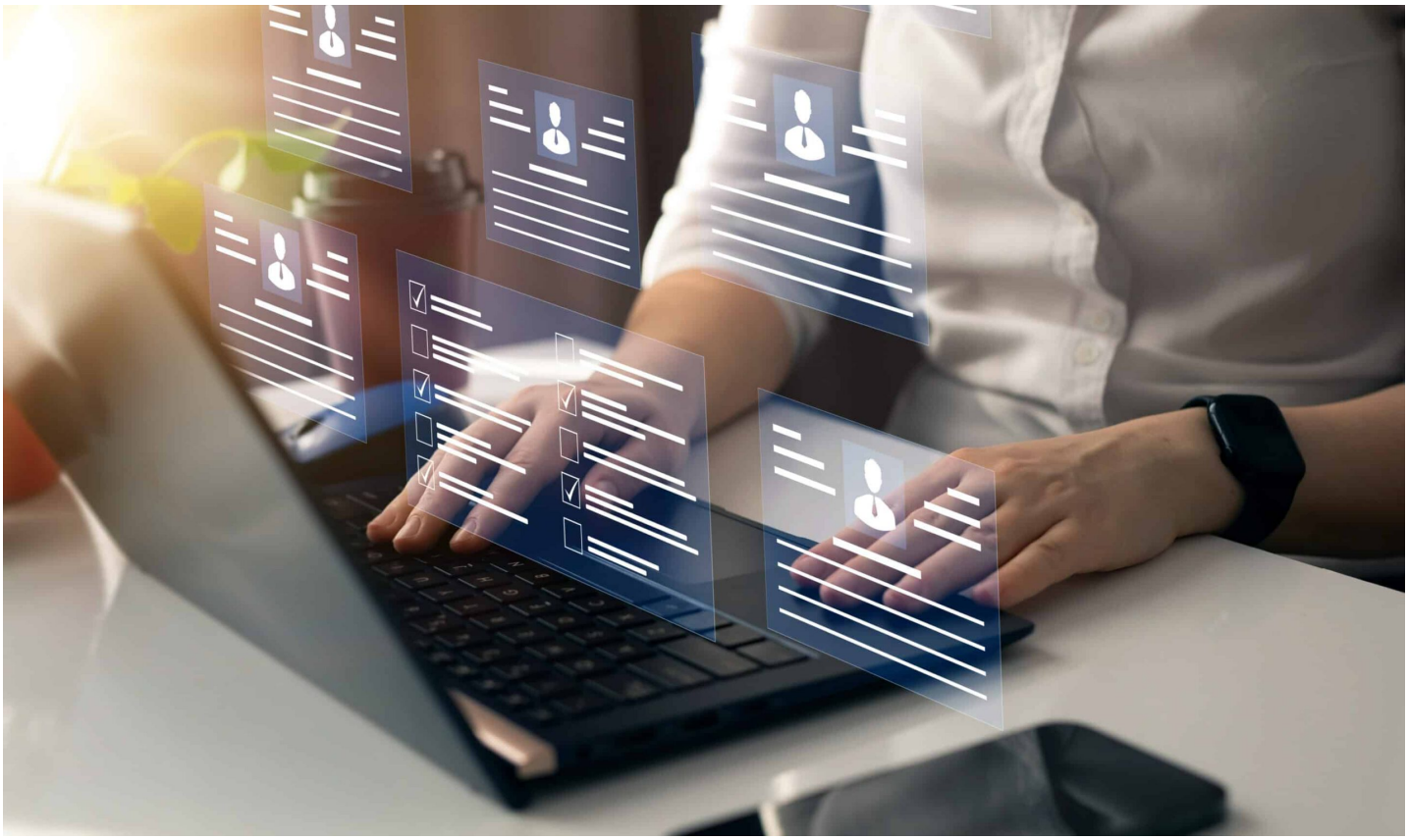


Ressources humaines : l’essentiel

Objectifs de formation

- Cerner le rôle de la fonction RH
- Identifier les différents domaines de la gestion des ressources humaines
- Maîtriser le cadre juridique des différents domaines afin de sécuriser ses pratiques

Objectifs pédagogiques

- Comprendre le rôle de la fonction RH et connaître ses interlocuteurs
- Connaître le cadre juridique des relations de travail
- Connaître les missions principales de la gestion des ressources humaines
- Repérer les signes avant-coureurs de malaise dans l’équipe

Durée : 03 jours - 21 heures

Mise à jour le : 17 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1695 €

Dates :

Les 14, 21, 28 Septembre 2026

Les 12, 19, 26 Novembre 2026

Les 02, 09, 16 Février 2027

Les 09, 16, 23 Avril 2027

Les 10, 17, 24 Juin 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Toute personne souhaitant acquérir des connaissances de base en gestion des ressources humaines

Programme

La fonction Ressources Humaines (RH) et ses enjeux

- La politique RH et la politique globale de l'entreprise
- Les différents types d'organisations et les pratiques RH
- Le partage de la fonction RH avec les opérationnels (managers)

Le cadre juridique des relations de travail (employeurs / salariés)

- Connaître la hiérarchie des normes en droit du travail
- Identifier les caractéristiques du contrat de travail
- Analyser les manifestations du pouvoir de direction
- Maîtriser le rôle de l'inspecteur du travail

Les missions principales de la gestion des ressources humaines

- **Le recrutement**

- Connaître les différentes étapes du recrutement
- Définir la fonction et le profil de candidat
- Mettre en place des outils de sélection
- Élaborer les dispositifs d'accueil et d'intégration

Connaître les aspects juridiques du recrutement

- **Le développement des compétences**
- Les apports de la formation
- Connaître les points clés de la loi sur la formation professionnelle et les dispositifs de formation associés
- Inscrire la formation dans une démarche de compétences et de GPEC
- Élaborer le plan de développement des compétences
- **Le dispositif d'appréciation**
- Cerner les enjeux de l'appréciation pour l'entreprise, les salariés et les managers
- Les étapes de l'entretien annuel d'appréciation
- **La gestion des rémunérations**
- Connaître les critères d'un bon système de rémunération
- Raisonner en rémunération globale
- Suivre l'évolution de la masse salariale

Le climat social

- Repérer l'influence des styles de management sur le climat social
- Repérer les signes avant-coureurs de malaise dans l'équipe

Modalités pédagogiques

- Alternance d’apports théoriques et pratiques
- Exercices d’applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l’issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont

accessibles à tous sous couvert :

- – que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- – que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- – que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.