

CONTRIBUER AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES - BLOC DE COMPÉTENCES

BLOC DE COMPÉTENCES

Durée : 12 jours
sur 3 mois
Code WEB : RHUFFARH3

S'APPROPRIER LES OUTILS DE BASE DU DÉVELOPPEMENT RH

Contribuer au développement des ressources humaines consiste à être en capacité d'assurer les formalités administratives des activités liées au recrutement et à l'intégration des collaborateurs, à la gestion des compétences et la formation, ou encore à la communication et le reporting RH. Ce bloc de compétences vise à fournir les méthodes, les processus et les outils visant à assister la fonction RH de l'entreprise sur l'ensemble de ces activités.

OBJECTIFS

- Intervenir dans la gestion des emplois et des compétences
- Intervenir administrativement dans le recrutement du personnel, l'accueil et l'intégration des salariés
- Intervenir administrativement dans la mise en oeuvre et le suivi du plan de développement des compétences

La certification

- Ce bloc de compétences est capitalisable dans le parcours diplômant :
- Assistant ressources humaines, certification professionnelle enregistrée au RNCP au niveau 5 (codes NSF 315, 315t, 324), par décision de France compétences du 04/03/2021 publiée au JO du 21/03/2021

Système d'évaluation

- La validation du bloc de compétences repose sur :
- Des contrôles de connaissances en centre
 - L'évaluation des compétences via des travaux professionnels de synthèse en centre et/ou en entreprise

Public

Assistant-e-s RH

Prérequis

- Aucun prérequis exigé

Modalités d'admission

- Admission sur bulletin d'inscription. Un échange sur les objectifs individuels est prévu.
- La décision d'admission est communiquée au candidat sous un mois par CESI.

Rythme de formation

La formation est organisée selon un rythme de 3 jours par mois environ à CESI.

Frais de scolarité

3 360 euros
4 032,00 euros TTC

Un rythme adapté à vos contraintes personnelles et professionnelles

- Une pédagogie axée sur des cas concrets en entreprise
- Un référent CESI dédié à votre réussite
- Des formateurs experts du domaine
- Des temps de partage entre pairs
- Des blocs certifiants reconnus
- Des compétences capitalisables dans un parcours long



Initiation à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
Outils de la GPEC
Leviers de la GPEC
Évaluation du personnel

Tableaux de bord sociaux, SIRH

Système de reporting et pilotage RH
Climat social
Bilan social
Base de données économiques et sociales (BDESE)
Pilotage et reporting avec le SIRH

Gestion de la formation

Dispositif réglementaire
Modalités d'accès à la formation
Plan de développement des compétences
Gestion administrative de la formation
Préparation des réunions obligatoires

Processus de recrutement et intégration

Processus de recrutement
Recherche de candidats
Présélection des candidats
Suivi des candidatures
Suivi après embauche
Accueil, intégration et suivi du candidat

Approche augmentée soft skills : Prise de recul

Définition et compréhension de la prise de recul et du lâcher prise, santé, mental et bien-être, compréhension de ses émotions, élargissement de son regard sur les autres et sur les événements, développement de la résistance aux pensées automatiques

LOTJ : Contribuer au développement RH

Learning on the job

Validation Contribuer au développement des Ressources Humaines

Évaluation du bloc de compétences

OUVERTURES DANS NOS CAMPUS

Contactez nos campus pour en savoir plus.

Nancy, Rouen

