

PILOTER LE RECRUTEMENT ET LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES - BLOC DE COMPÉTENCES

MAÎTRISER L'ENSEMBLE DU CYCLE RH POUR ATTIRER, INTÉGRER ET DÉVELOPPER LES TALENTS

OBJECTIFS

Attirer, fidéliser les talents nécessaires à l'entreprise et promouvoir la marque employeur
 Développer la vision d'entreprise citoyenne à travers la politique diversité et d'inclusion
 Répondre aux besoins humains de l'entreprise
 S'approprier les enjeux et projets de l'entreprise pour anticiper les besoins en compétences
 Mettre en oeuvre une démarche GEPP adaptée à la stratégie de l'entreprise
 Piloter la mise en oeuvre du plan de développement des compétences

La certification

Ce bloc de compétences est capitalisable dans le parcours diplômant :

- Chargé des Ressources Humaines, certification professionnelle enregistrée au RNCP au niveau 6 (code NSF 315, 315p, 315t), par décision France compétences du 13/12/2022 publiée le 14/12/2022

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

BLOC DE COMPÉTENCES

Durée : 9 jours
 sur 3 mois
 Code WEB : RHUFFRRH1

Public

Chargé des ressources humaines, Chargé de mission RH, emploi ou formation, Gestionnaire ressources humaines, Responsable ressources humaines

Prérequis

- Aucun prérequis exigé

Modalités d'admission

- La décision d'admission est communiquée au candidat sous un mois par CESI.

Rythme de formation

La formation est organisée selon un rythme de 1 à 2 jours par mois environ à CESI.

Frais de scolarité

2 835 euros
 3 402 euros TTC
 Tarif applicable pour toute inscription réalisée en 2026.

- 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



GEPP et skill data : pilotage proactif des compétences

GEPP : cadre juridique et mise en œuvre de la démarche

Cadre juridique de la GEPP et concepts clés

Réformes de la formation professionnelle : analyse des différentes lois : cohésion sociale, sécurisation de l'emploi, dialogue social, etc.

Ordonnances Macron : quelle différence entre la GPEC et la GEPP ?

Définition du cadre général : objectif, enjeux, acteurs et moyens

Étapes de mise en œuvre d'une GEPP : Les étapes de la gestion de projet:

- Comprendre les objectifs stratégiques de l'entreprise
- Réaliser une cartographie des métiers : recensement des métiers et compétences, orientations stratégiques fournies par la branche professionnelle, identification des métiers en tension, sensibles et stratégiques
- Identifier les besoins : outils tels que la pyramide des âges, référentiel de compétences, cotation des postes (méthode MERCER ou HAY), grille de polyvalence/polycompétence
- Analyser les écarts à combler : écarts entre les compétences actuelles et futures
- Préparer un plan d'action : mobilités internes, formations, mentorat ou de mécénat de compétences, recrutement de nouveaux talents, etc.

Communiquer sur la démarche GEPP et impliquer les acteurs :

RH, managers et salariés, direction, IRP (Zoom sur les négociations obligatoires)

Construction d'un plan de communication interne adapté à son contexte

Système d'évaluation des compétences et la gestion des carrières

Rappel des notions de compétences : hard skills, soft skills, key skills, mad skills

Cadre et enjeux de l'évaluation en entreprise

Spécificités des différents entretiens : l'entretien annuel, l'entretien professionnel, l'entretien de carrière, l'évaluation à 360°, l'entretien annuel et professionnel digitalisé

Mener des campagnes d'entretiens et bien les préparer : grilles d'entretien, grilles d'évaluation des compétences, rôle des RH et des managers

Mettre en œuvre une politique de gestion des carrières : analyse de potentiels, revue du personnel, plans de succession, mobilité, formation, tutorat/mentorat

OUVERTURES DANS NOS CAMPUS

GEPP & évaluation des compétences augmentées par la donnée Data RH et outils de pilotage : pyramide des âges, cartographie

Construction des campus pour le learning planning de compétences

IA et analyse prédictive : anticiper les risques de départs,

Bordeaux, Nancy, Paris - Nanterre, Reims, Rouen, Saint-Nazaire, Strasbourg

Toulouse Initiation aux outils : Excel RH, Google Looker Studio / Power BI

Recrutement augmenté à l'ère de l'IA

Enjeux et problématiques liées au recrutement

Compréhension des enjeux du recrutement actuel : recrutement dans un contexte VUCA, enjeux d'attractivité des métiers et des entreprises, guerre des talents

Pratiques de recrutement à l'international

Recruter autrement : recrutement sans CV, escape game recrutement, job dating

Mesure et construction de la marque employeur

Importance de la stratégie

Prise en compte de la typologie de collaborateurs

La marque employeur dans le processus de recrutement

Techniques innovantes de recrutement

Sécurisation du processus de recrutement

Identification des principaux risques

Surcoûte/sous coût du poste

Mauvaise pondération des critères

Jeu de pouvoir

Privilégier les critères immédiats à l'emploi

Indicateurs du processus

Nombre de candidatures

Délai moyen de recrutement

Biais cognitifs du recrutement

Clonage

Cherry picking

Effet de similitude ou biais d'appartenance

Effet de primauté

Effet de halo

Obligations légales

Principe de transparence

Principe de confidentialité

Pilotage de la formation : nouvelles pratiques numériques

Comprendre la place du plan de développement des compétences dans l'entreprise

Impact des réformes (2022 notamment)

Cadre juridique actuel

Acteurs de la formation professionnelle

Rôle de la politique formation dans la marque employeur et l'attractivité de l'entreprise

Differents types de formation

FOAD

Formation interne/externe

Certifications, habilitations, permis

Construction d'un plan de développement des compétences

Définition des orientations stratégiques du plan de développement des compétences

Identification des besoins

Etablissement et arbitrage d'un budget : optimisation du budget (rôle des OPCO...)

Formalisation et validation : définir ses KPI...

Information et consultation du CSE

Information des managers et des salariés

Droits et devoirs du collaborateur en formation

Impacts et opportunités de la transformation digitale sur la formation

Intégration des outils et logiques du digital learning pour accompagner la montée en compétences

Digital learning : mobile learning, IA générative, Blended learning, mobile learning, adaptive learning, microlearning

Cartographie des modes de formations : blended, SPOC, IA, VR...

Suivi et évaluation des actions de formation

Plateformes LMS et solutions intégrées (exemples : 360Learning, Rise Up...)

IA générative dans la formation (tuteurs virtuels, génération de contenus)

LOTJ : Piloter le recrutement et le développement des compétences

Learning on the job

Mise en pratique des compétences professionnelles du bloc sur le cas réel de son entreprise

Validation Piloter le recrutement et le développement des compétences

Evaluation du bloc de compétences