

PILOTER LE CAPITAL HUMAIN - BLOC DE COMPÉTENCES

PILOTER LE CAPITAL HUMAIN DE L'ENTREPRISE EN DÉVELOPPANT LA GEPP, LA RÉMUNÉRATION ET LA MARQUE EMPLOYEUR

Pour piloter le capital humain, il est indispensable de comprendre les stratégies RH impactant la GEPP, la rémunération, l'expérience collaborateur et la marque employeur. Ce bloc de compétences vise à identifier les besoins et les priorités de l'entreprise afin d'élaborer une politique RH et de mettre en œuvre des actions associées.

OBJECTIFS

Analyser l'environnement externe de l'entreprise
Appréhender la dimension économique et sociale de l'entreprise
Animer la GEPP
Co-construire la politique de rémunération
Promouvoir la marque employeur par l'expérience candidat et l'expérience collaborateur

La certification

Ce bloc de compétences est capitalisable dans le parcours diplômant :

- Manager des Ressources Humaines, certification professionnelle enregistrée au RNCP au niveau 7 (codes NSF 315, 315r), par décision de France compétences du 30/10/2024 publiée le 31/10/2024

Système d'évaluation

La validation du bloc de compétences repose sur l'évaluation d'une application réelle ou simulée des compétences acquises

BLOC DE COMPÉTENCES

Durée : 10 jours

sur 2 mois

Code WEB : RHUFFMRH1

Public

Professionnel-le-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

3 500 euros

4 200 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 augmentée : la stratégie au coeur du futur du travail

Management par les compétences et démarche GEPP
Enjeux, opportunités et risques
Décisions stratégiques d'entreprise impactant les emplois et les compétences
Conditions de faisabilité, étapes clés de la démarche GEPP, facteurs de réussite et points de vigilance
Dispositif de validation et d'appropriation de la GEPP par l'ensemble des parties prenantes
Élaboration d'un processus de gestion des carrières
Définition d'une politique mobilité et sa promotion
Élaboration d'un processus de mobilité interne et outillage associé
Détection et développement des potentiels, hauts potentiels et des talents
Élaboration d'un processus de gestion de carrière
Identification des évolutions et bonnes pratiques en matière de gestion des talents
Pilotage de la démarche, audit GEPP & évaluation
Principaux axes de pilotage de la démarche
Quel périmètre et quels objectifs ?
Quels méthodes et outils pour quels résultats ?
Articulation avec les autres audits : recrutement, développement des compétences
Identification des évolutions et bonnes pratiques en matière de gestion des talents et de mobilité
Gestion des talents agile et prédictive
Analyse prédictive
Analyse avancée des compétences
Adaptative learning
RH data-driven
Skill data

Rémunération : leviers de performance et d'attractivité

Stratégie RH et système de rémunération
Système de rémunération performant, équitable et compétitif
Structure salariale et classification
Construction d'un système de rémunération individualisé et équitable
Formes d'individualisation, fixe ou variable
Garantie et audit d'équité
Rémunération de base compétitive
Benchmarking du marché
Équité salariale en interne
Rémunération variable
Primes de performance
Bonus annuels

COUVERTURES DANS NOS CAMPUS

Avantages sociaux

Assurances et prévoyance
Retraite
Congés et jours de repos
Avantages en nature
Véhicule de fonction
Technologies : téléphones, ordinateurs, etc.
Repas

Marque employeur et expérience collaborateur à l'ère de l'e-réputation

Identification de la culture d'entreprise
Histoire et valeurs de l'entreprise
Culture et richesse de la diversité
Elaboration d'une stratégie marque employeur
Bilan de l'image de marque employeur de l'entreprise
Détermination des actions de communication RH à mener (algorithmes de matching, inbound recruiting)
Évaluation de l'impact de sa marque employeur
Évolution de sa marque employeur et gestion des situations de crise
Zoom sur l'expérience collaborateur
Définition, enjeux et conséquences pour les organisations
Analyse du parcours du salarié dans l'entreprise et appréciation avant, pendant et après l'embauche
Identification des « points de contacts » entre l'entreprise et le salarié
Expérience hybride améliorée : personnalisation de parcours
Identité numérique et e-réputation
Gestion et mesure de sa e-réputation
Veille et résolution d'un problème d'e-réputation
Promotion de sa marque employeur sur les réseaux sociaux
Usages du Web : enjeux, opportunités, limites
Bonnes pratiques pour améliorer sa marque employeur
Animation et évolution des espaces Web

Approche augmentée soft skills : Efficacité

Principes de l'efficacité personnelle, connaissance de soi et de ses modes de fonctionnement, fixation d'objectifs et efficience personnelle, confiance et autonomie
Motivation et persévérance

LOTJ : Piloter le capital humain

Learning on the job
Mise en pratique des compétences professionnelles du bloc sur le cas réel de son entreprise

Validation Piloter le capital humain

Évaluation du bloc de compétences

Contactez nos campus pour en savoir plus.

