

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)

Ressources Humaines / Gestion du personnel / Paie - 2020

La formation en résumé

Ce cycle ou parcours certifiant et éligible au CPF est mené en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) Auvergne Rhône Alpes. Il vous permet de valider une UE (Unité d'Enseignement) "Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH - FPG 102" du diplôme Responsable Ressources Humaines (Titre de niveau 6 - Bac+3). Dès son obtention, cette certification est valable 5 ans.

Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

- [Site de Lyon](#)

Code CPF 247054

En lien avec le module dédié au recrutement, vous bénéficiez dès le démarrage de votre formation d'un accès de 3 mois à HUBBLE, notre application micro-learning téléchargeable sur smartphones et tablettes via votre app store ou play store. Cette application vous permet d'approfondir de façon rapide, simple et ludique les thèmes abordés au cours de votre formation. Grâce à des jeux, quizz, vidéos et fiches de synthèse construits en lien direct avec votre formation vous pourrez vous entraîner, enrichir vos connaissances et même aller plus loin tout en vous amusant !

Objectifs :

- Acquérir les connaissances essentielles à l'exercice de la Fonction Ressources Humaines - RRH
- Développer une vue d'ensemble de la Gestion des Ressources Humaines - GRH afin de maîtriser les principaux domaines de développement qui la composent

Participants :

Collaborateurs de la Fonction Ressources Humaines qui souhaitent perfectionner leurs pratiques sur des problématiques de développement RH

Toute personne exerçant ou ayant exercé des missions RH et qui cherche à faire reconnaître son expérience via une certification

Toute personne en mobilité ou en transition professionnelle vers des métiers RH

Prérequis :

- Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.
Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

5 387 €

(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)

Code CPF 247054



10 jours (70 heures) + 0.5 jour d'examen en lien avec la certification (étude de cas sur table) Eligible au CPF Accès appli HUBBLE intégré



CNAM



Certificat consulaire



Eligible au CPF



Training

Modules obligatoires

Les fondamentaux de la Gestion des Ressources Humaines RH-GRH

— 2 jours (14 heures)

L'essentiel en droit du travail pour les opérationnels RH

— 2 jours (14 heures)

S'approprier les outils et méthodes d'un recrutement réussi

— 2 jours (14 heures)

Etablir et optimiser le plan de développement des compétences (ancien plan de formation)

— 2 jours (14 heures)

Les clés de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC

— 2 jours (14 heures)

Modules optionnels

Actualiser ses connaissances en droit du travail et de la protection sociale

— 1 jour (7 heures)

Conduire et mener à bien un projet RH - de GRH

— 2 jours (14 heures)

Droit du travail pour managers

— 2 jours (14 heures)

Optimiser les tableaux de bord de la Fonction RH

— 2 jours (14 heures)

Partenaires

Image not found or type unknown



La formation en résumé

Véritable introduction de l'ensemble de l'offre de formation RH, ce module de deux jours condense l'essentiel à connaître des missions et des métiers des Ressources Humaines. Nous vous proposons un panorama des acteurs, des interlocuteurs et des compétences RH. Nous ferons les liens entre les différents domaines de la GRH pour en comprendre les enjeux et les évolutions, être opérationnel et à l'aise dans son poste. La formation intègre les dernières évolutions juridiques issues principalement des Ordonnances Macron du 22/09/2017, de la Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05/09/2018, de la Loi Pacte du 22/05/2019 ou bien encore du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) issu de la loi Informatique et Libertés modifiée par l'Ordonnance du 12/12/2018.

Objectifs :

- Développer une vue d'ensemble de la gestion des ressources humaines afin de mettre en relief les interactions des principaux domaines qui la composent
- Se doter d'outils R.H directement transposables dans l'entreprise

Participants :

- Personne débutant dans la fonction R.H
- Personne assurant l'administration du personnel et chargée de développer la fonction R.H de l'entreprise

Prérequis :

- Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

Le programme

Comprendre le rôle de la fonction RH et connaître ses interlocuteurs

- Connaître les enjeux de la fonction
- Identifier les textes applicables dans l'entreprise
- Comprendre le rôle et le fonctionnement du CSE
- Cerner le rôle et le pouvoir de l'Inspecteur du Travail

S'engager dans une démarche de développement des compétences

- Qu'est-ce que la GPEC et quels en sont les enjeux ?
- Connaître le cadre légal de la GPEC
- Analyser les emplois
- Identifier et évaluer les compétences à développer
- Savoir mettre en place un plan d'action

Recruter et intégrer un collaborateur

- Définir le besoin et établir la fiche de poste
- Rechercher des candidatures
- Savoir mener l'entretien de recrutement
- Organiser l'intégration du nouveau salarié

Accompagner la performance des collaborateurs

- Comprendre l'intérêt de l'entretien annuel
- Différencier l'entretien annuel de l'entretien professionnel
- Repérer les points de vigilance de l'entretien annuel
- Se doter de supports d'évaluation des performances et des compétences
- Participation et intéressement

1 100 €

Eligible au CPF sous conditions (nous consulter)
(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)

2 codes CPF possibles, nous consulter



2 jours (14 heures)



CNAM



Eligible au CPF



Training



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Assistantat RH (certification CNAM éligible au CPF)

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)

Parcours Assistantat RH sans examen de certification
Parcours Développement RH sans examen de certification

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

Sessions à venir - Nous contacter

Roanne - 04 77 44 54 69

Sessions à venir - Nous contacter

Faire de la formation un levier clé pour le développement des compétences

- Comprendre le cadre légal de la formation
- Savoir élaborer un plan de développement des compétences
- Connaître les différents dispositifs de formation

Les + de la formation:

- Formateur expérimenté et issu de la profession
- Cette formation fait partie de deux parcours certifiants et éligibles au CPF:

1) "Développement RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH - FPG 102" du diplôme Responsable Ressources Humaines (Titre de niveau 6 - Bac+3) Code CPF 247054

Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

- [Site de Lyon](#)

2) "Assistanat RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Droit social: bases du droit du travail, aspects individuels et collectifs - DRS 003" du diplôme Licence Droit Economie Gestion, Mention Gestion, Parcours Gestion des Ressources Humaines (Bac +3 Niveau 6).Code CPF 238598

Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

[Site de Lyon](#)

[Site de Saint-Etienne](#)

[Site de Roanne](#)

- Véritable introduction de l'ensemble de l'offre de formation RH, ce module de deux jours condense l'essentiel à connaître des missions et des métiers des Ressources Humaines. Nous vous proposons un panorama des acteurs, des interlocuteurs et des compétences RH. Nous ferons les liens entre les différents domaines de la GRH pour en comprendre les enjeux et les évolutions, être opérationnel et à l'aise dans son poste. La formation intègre les dernières évolutions juridiques issues principalement des Ordonnances Macron du 22/09/2017, de la Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05/09/2018 et de la Loi Pacte du 22/05/2019 ou bien encore du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) issu de la loi Informatique et Libertés modifiée par l'Ordonnance du 12/12/2018.

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Un ensemble de fiches-outils RH directement transposables au retour dans l'entreprise.

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

La formation en résumé

Le droit du travail est de plus en plus complexe. Il est primordial d'en connaître les principes fondamentaux ainsi que les évolutions afin d'acquérir les bons réflexes juridiques pour gérer efficacement le personnel et sécuriser ses pratiques au quotidien.

La formation intègre les dernières évolutions juridiques issues principalement des Ordonnances Macron du 22/09/2017, de la Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05/09/2018, de la Loi Pacte du 22/05/2019 ou bien encore du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) issu de la loi Informatique et Libertés modifiée par l'Ordonnance du 12/12/2018.

Objectifs :

- Face à une réglementation complexe, maîtriser les fondamentaux en droit du travail
- Savoir gérer les dossiers du personnel
- Acquérir les bons réflexes juridiques en fonction des situations rencontrées

Participants :

- Collaborateurs de la fonction Ressources Humaines et des cabinets d'expertise, dirigeants, managers opérationnels, comptables représentants du personnel
- Toute personne confrontée à l'application du droit du travail

Prérequis :

- Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

Le programme

Les sources de droit et les moyens de contrôle de l'Etat

- Trouver les règles applicables : connaître les différentes sources et savoir à laquelle se référer
- Rechercher l'information de manière fiable et efficace : savoir utiliser les différentes sources (sites internet, ouvrages, Code du travail..)
- Les différents moyens de contrôle de l'Etat : Inspection du travail, médecine du travail, contentieux prud'hommes et pénal

Les bons réflexes en matière d'embauche pour sécuriser la rédaction des contrats

- L'utilisation des différentes formes de contrat : CDD, CDI, temps partiel et temps plein
- Apprendre à rédiger un contrat de travail
- Les différentes clauses pouvant être intégrées au contrat de travail : mobilité, non-concurrence, exclusivité, dédit formation

La gestion du contrat de travail au quotidien

- Veiller au respect de la durée du travail
- Modifier sans risque le contrat de travail : lieu de travail, horaires....
- Gérer les absences et la prise des congés payés
- Réagir face au comportement fautif du salarié : apprécier la faute et son degré de gravité et mettre en œuvre une sanction disciplinaire
- Prévenir les nouveaux risques sociaux : connaître les différences et les procédures et délais à respecter

1 060 €

Eligible au CPF sous conditions (nous consulter)
(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)

Code CPF 247054



2 jours (14 heures)



CNAM



Eligible au CPF



Training



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours Développement RH sans examen de certification

 **-10%**

Formation en tandem avec :
Actualité en droit social

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

Sessions à venir - Nous contacter

Roanne - 04 77 44 54 69

Sessions à venir - Nous contacter

Sécuriser la rupture du contrat de travail

- Distinguer les différents types de rupture du contrat de travail
- Appréciation des motifs de licenciement et respect des procédures
- Rupture conventionnelle et transaction : connaître les différences, les procédures et délais à respecter
- Le coût de la rupture : indemnités et transactions

Les représentants du personnel (CSE et DP)

- Notions relatives aux différentes instances représentatives du personnel : délégués du personnel, membres du CSE et membres des différentes commissions

Les + de la formation :

- Un ensemble de fiches-outils RH directement transposables au retour dans l'entreprise.
- Formateur expérimenté et issu de la profession
- Cette formation fait partie d'un parcours certifiant et éligible au CPF: "Développement RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH - FPG 102" du diplôme Responsable Ressources Humaines (Titre de niveau 6 - Bac+3). Dès son obtention, cette certification est valable 5 ans.

Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

- [Site de Lyon](#)

Code CPF 247054

- La formation intègre les dernières évolutions juridiques issues principalement des Ordonnances Macron du 22/09/2017, de la Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05/09/2018, de la Loi Pacte du 22/05/2019 ou bien encore du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) issu de la loi Informatique et Libertés modifiée par l'Ordonnance du 12/12/2018.

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

S'approprier les outils et méthodes d'un recrutement réussi

Ressources Humaines / Gestion du personnel / Paie - 2020

La formation en résumé

Recruter efficacement le bon collaborateur n'a rien d'évident ! Les pièges à déjouer sont nombreux et les répercussions peuvent être importantes pour l'entreprise. Découvrez et expérimentez les bonnes pratiques et assurez-vous de pouvoir recruter le ou les meilleurs talents. Nous aborderons sur ces deux jours tout le processus de recrutement: analyse du besoin, pré-sélection, conduite d'entretien et intégration. Cette formation s'inscrit donc dans le parcours généraliste certifiant "Développement RH". CCI Formation vous propose également un cycle certifiant dédié au recrutement où l'ensemble de ces thématiques sont déclinées en sessions plus approfondies.

Objectifs :

- Connaître les outils et méthodes pour définir efficacement son besoin en recrutement
- Identifier les modes de sourcing adaptés à son objectif
- Structurer son entretien pour une sélection optimale de son candidat
- Fidéliser le collaborateur par un process d'intégration attractif

Participants :

- Managers, responsables hiérarchiques ayant une mission de recrutement occasionnelle ou régulière
- Collaborateurs de service Ressources Humaines RH

Prérequis :

- La formation ne nécessite aucun pré-requis

Le programme

Analyser et définir le besoin

- Analyser et définir avec objectivité les critères essentiels pour satisfaire le poste (Outil grille d'analyse)
- Savoir prioriser les critères (Outil d'aide à la décision)

Le sourcing des candidats

- Découvrir les différents modes de sourcing
- Associer les modes à la matrice « pénurie / budget ou temps » et monter un plan de sourcing adapté
- Impact des réseaux sociaux dans la recherche des candidats
- Les règles à respecter pour rédiger une annonce et attirer les meilleurs

Recrutement et non-discrimination

- Prendre conscience des critères de la loi
- Comprendre le mécanisme de la discrimination pour pouvoir lutter contre

Savoir mener un entretien

- Les étapes clés de la pré-sélection
- Exercice pratique de tri de CV
- Les 5 phases de l'entretien et leurs objectifs (Méthode STAR et autres méthodes)
- Les pièges du recruteur et les moyens de les déjouer
- Utilité de préparer son entretien
- Réussir l'étape d'accueil du candidat
- Développer le questionnement et l'écoute active
- Le rôle de la découverte d'un candidat
- Apprendre à mieux cerner les informations en vérifiant la véracité et la pertinence
- Valoriser la présentation du poste et de l'entreprise
- Savoir conclure l'entretien

1 150 €

Eligible au CPF sous conditions (nous consulter)
Accès appli HUBBLE intégré

(non assujéti à la TVA sauf formation à Roanne)

Code CPF 247054



2 jours (14 heures)



CNAM



Eligible au CPF



Accès Mobile learning



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours Développement RH sans examen de certification

 **-10%**

Formation en tandem avec :
Recruter via le Web et les Réseaux Sociaux

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Les différents outils d'évaluation

- Les tests de personnalité et les tests métiers
- Le contrôle de référence
- La grille d'analyse et l'aide à la prise de décision

Les modalités d'une intégration réussie

- Le rôle de l'intégration dans la réussite de la période d'essai
- Les éléments à mettre en œuvre pour faire réussir

Les + de la formation :

- Formateur expérimenté et issu de la profession
- Vous bénéficiez dès le démarrage de votre formation d'un accès de 3 mois à HUBBLE, notre application micro-learning téléchargeable sur smartphones et tablettes via votre app store ou play store. Cette application vous permet d'approfondir de façon rapide, simple et ludique les thèmes abordés au cours de votre formation. Grâce à des jeux, quizz, vidéos et fiches de synthèse construits en lien direct avec votre formation vous pourrez vous entraîner, enrichir vos connaissances et même aller plus loin tout en vous amusant !
- Cette formation fait partie d'un parcours certifiant généraliste et éligible au CPF: "Développement RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH - FPG 102" du diplôme Responsable Ressources Humaines (Titre de niveau 6 - Bac+3). Dès son obtention, cette certification est valable 5 ans.

Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

- [Site de Lyon](#)

Code CPF 247054

- CCI Formation vous propose également un cycle certifiant dédié au recrutement où l'ensemble du programme est décliné en sessions plus approfondies.

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.
Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Etablir et optimiser le plan de développement des compétences (ancien plan de formation)

Ressources Humaines / Gestion du personnel / Paie - 2020

La formation en résumé

La Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05/09/2018 exige désormais d'inscrire l'investissement formation dans une logique de développement des compétences individuelles et collectives, aussi, comment mettre en oeuvre un plan de développement des compétences (ancien plan de formation) pertinent ? Nous aborderons les changements à prendre en compte par les entreprises dans cette phase de transition, les collectes et les prises en charge auprès des nouveaux organismes collecteurs et le rôle de ces derniers (URSSAF, nouveaux OPCO, CPIR, Caisse des Dépôts et Consignations, etc.). Nous traiterons aussi des évolutions de l'entretien professionnel (formations obligatoires et non obligatoires + apports de l'Ordonnance Coquilles d'Août 2019), des articulations entre les initiatives individuelles de formation (CPF monétisé - autonome, CPF de Transition et de Reconversion Professionnelle) et le plan de développement des compétences, des abondements individuels ou collectifs, particuliers ou employeurs. Et bien sûr, nous aborderons les nouvelles modalités d'actions de formation prévues: AFEST (Action de formation en situation de travail) et FOAD (Formation ouverte à distance).

Objectifs :

Concevoir le plan de développement des compétences comme un des leviers de performance de la stratégie de l'entreprise

Maîtriser toutes les étapes d'élaboration du plan : de la politique compétences à l'élaboration des parcours, l'établissement du budget et à l'évaluation de l'impact

S'approprier et mettre en pratique les éléments clés de la Réforme issus de la loi du 05/09/2018 "Avenir Professionnel"

Participants :

Responsables (de) Formation, Chargé(e)s de Formation, Chefs d'Entreprise (TPE-PME)
Toute personne exerçant une mission avec une dimension RH et/ou développement des compétences

Toute personne en mobilité ou en transition professionnelle vers des métiers RH

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun pré-requis.

Le programme

Intégrer la logique « compétences » dans la stratégie de l'entreprise

Intégrer les orientations stratégiques de l'entreprise pour formuler la politique de compétences à court, moyen, voire long terme
Prendre en compte les problématiques RH et les besoins d'évolution de compétences
Définir les axes prioritaires
Clarifier le rôle du Responsable R.H. ou du Responsable Formation et son positionnement interne

1 060 €

Eligible au CPF sous conditions (nous consulter)
(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)

Code CPF 247054



2 jours (14 heures)



CNAM



Eligible au CPF



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Assistanat RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours Assistanat RH sans examen de certification
Parcours Développement RH sans examen de certification

 **-10%**

Formation en tandem avec :
La gestion administrative et financière de la formation
Ou
Les clés de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Respecter le cadre législatif de référence (intégrant les derniers décrets)

Les obligations de l'employeur et celles du salarié
De la définition des objectifs professionnels à l'établissement des parcours
La gestion des formations obligatoires et non obligatoires
L'évolution de la notion de formation et l'innovation dans les parcours de professionnalisation

La notion de co-investissement
La gestion des actions hors et pendant le temps de travail
Le contrôle et risques de sanctions : comment les anticiper
La reconnaissance des acquis
Le conseil et l'orientation des salariés
La notion de transition professionnelle
L'exigence de certification

Le financement du plan de développement des compétences

Les obligations légales et leur répartition
Les versements volontaires
Le rôle de l'URSSAF et les missions des OPCO, distinctes pour les entreprises de + ou de - de 50 salariés
La mobilisation des dispositifs Employeurs et Salariés : La gestion du Compte Personnel de Formation (CPF), de l'alternance, des dispositifs PRO A....

Concevoir le plan de développement des compétences

Les règles du dialogue social et de consultation du Comité d'Entreprise
La négociation d'un accord d'entreprise
Les méthodes de recueil des besoins. L'achat des prestations et le cahier des charges
L'arbitrage entre les différents types constitutifs du parcours. Sélection et conventionnement des prestataires

Le suivi du plan

Les tableaux et indicateurs de suivi du plan
Préparer un dispositif d'évaluation

Les + de la formation :

La Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05/09/2018 exige désormais d'inscrire l'investissement formation dans une logique de développement des compétences individuelles et collectives, aussi, comment mettre en oeuvre un plan de développement des compétences (ancien plan de formation) pertinent ?
Nous aborderons les changements à prendre en compte par les entreprises dans cette phase de transition, les collectes et les prises en charge auprès des nouveaux organismes collecteurs et le rôle de ces derniers (URSSAF, nouveaux OPCO, CPIR, Caisse des Dépôts et Consignations, etc.). Nous traiterons aussi des évolutions de l'entretien professionnel (avec les apports de l'Ordonnance Coquilles d'Août 2019), des articulations entre les initiatives individuelles de formation (CPF monétisé - autonome, CPF de Transition et de Reconversion Professionnelle) et le plan de développement des compétences, des abondements individuels ou collectifs, particuliers ou employeurs. Et bien sûr, nous aborderons les nouvelles modalités d'actions de formation prévues: AFEST (Action de formation en situation de travail) et FOAD (Formation ouverte à distance).

Formateur expérimenté et issu de la profession

Cette formation fait partie d'un parcours certifiant et éligible au CPF: "Développement RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH - FPG 102" du diplôme Responsable Ressources Humaines (Titre de niveau 6 - Bac+3). Dès son obtention, cette certification est valable 5 ans.

Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

- [Site de Lyon](#)

Code CPF 247054

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Les clés de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC

Ressources Humaines / Gestion du personnel / Paie - 2020

La formation en résumé

Identifier et prévoir les évolutions des emplois et des compétences pour mieux s'adapter aux changements et ainsi renforcer la performance des organisations est plus que jamais un enjeu humain prépondérant pour la réussite d'une entreprise. Nous savons déjà que dans les 10 prochaines années, plus de 50% des métiers seront impactés par une mutation (révolution digitale, environnementale, etc.) et que 20% des métiers n'existent pas encore. Souplesse, agilité, adaptabilité et prospective deviennent alors les mots clés du XXI^{ème} siècle. Dès lors, la mise en place d'un plan ou d'une politique de GPEC devient vitale au-delà de l'obligation de négociation associée!

Objectifs :

- Connaître le cadre juridique de la Gestion des Emplois et des Compétences
- En mesurer les enjeux et les opportunités pour l'entreprise
- Acquérir les connaissances et la méthode pour construire des outils et des plans d'actions pertinents et fédérateurs

Participants :

- DRH, RRH, Responsable RH, Responsable Formations, Recrutement, Mobilité
- Toute personne exerçant une mission avec une dimension RH et/ou développement des compétences
- Dirigeant de TPE/PME
- Toute personne en mobilité ou en transition professionnelle vers des métiers RH

Prérequis :

- La formation ne nécessite aucun pré-requis

Le programme

Adopter une approche globale

- Définir les enjeux de la gestion des emplois et des compétences
- Visualiser les composantes principales
- Choisir les clés d'entrée dans la G.E.C

Connaître le cadre juridique

- L'obligation triennale de négocier
- La logique de prévention

Identifier les emplois et les compétences

- Clarifier les concepts RH : emplois, métiers, postes, compétences...
- Elaborer les outils d'analyse : établir une cartographie des emplois, structurer un référentiel métier
- Repérer les emplois sensibles
- Définir le concept de compétence
- Structurer un référentiel de compétences
- Anticiper les impacts des évolutions sur les compétences nécessaires

Evaluer les compétences

- Recenser les différents outils disponibles (entretien annuel, assessment, 360°, observation en situation, tests...)
- Gérer les écarts entre compétences requises et compétences démontrées

1 060 €

Eligible au CPF sous conditions (nous consulter)
(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)

Code CPF 247054



2 jours (14 heures)



CNAM



Eligible au CPF



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours Développement RH sans examen de certification



-10%

Formation en tandem avec :
Etablir et optimiser le plan de développement des compétences (ancien plan de formation)

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Mettre en oeuvre la G.E.C.

- Identifier les conditions de réussite
- Situer le rôle des différents acteurs dans le dispositif
- Ordonner les étapes du plan d'action
- Mobiliser et impliquer l'encadrement

Les + de la formation:

- Formateur expérimenté et issu de la profession

Cette formation fait partie d'un parcours certifiant et éligible au CPF: "Développement RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH - FPG 102" du diplôme Responsable Ressources Humaines (Titre de niveau 6 - Bac+3). Dès son obtention, cette certification est valable 5 ans.

Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

- [Site de Lyon](#)

Code CPF 247054

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.
Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

La formation en résumé

Par ce qu'il est important en tant que Professionnel RH de réaliser une veille régulière en droit social, CCI Formation Lyon Métropole vous dit tout des dernières évolutions sociales, quelques soient leurs sources.

La formation intègre les dernières évolutions juridiques issues principalement des Ordonnances Macron du 22/09/2017, de la Loi pour la Liberté de Choisir son Avenir Professionnel du 05/09/2018 et de la Loi Pacte du 22/05/2019 ou bien encore du Règlement Général sur la Protection des Données (RGPD) issu de la loi Informatique et Libertés modifiée par l'Ordonnance du 12/12/2018.

Objectifs :

Entretenir son niveau de compétences en matière de droit du travail et de la protection sociale
Acquérir des connaissances pratiques de gestion des relations du travail dans l'entreprise
Mettre à jour ses connaissances à partir d'une analyse complète de l'actualité législative, réglementaire et jurisprudentielle

Participants :

DRH, RRH, Chargé(e)s de Missions RH, Assistant(e)s RH
Juristes d'entreprise, Gestionnaires de la paie,
Directeurs ou Responsables administratifs et financiers (DAF-RAF),
Gérants et Dirigeants de PMI PME

Prérequis :

Avoir une connaissance en droit du travail

Le programme

L'actualité en droit social est évolutive. Le programme définitif de la journée sera actualisé avant la session. Actualité législative et réglementaire et actualité jurisprudentielle en lien avec les principaux sujets suivants:

Les relations individuelles au travail
Les relations collectives de travail
Santé et sécurité au travail
Emploi
Formation professionnelle et apprentissage
Dispositions applicables à certaines professions et activités
Contrôle de l'application de la législation de travail
Sécurité sociale
Protection sociale complémentaire
Durée du travail, salaire, intéressement, participation et épargne salariale

Les + de la formation:

- Formation assurée par un avocat en droit social

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

530 €

(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)



1 jour (7 heures)



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Assistanat RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours Assistanat RH sans examen de certification
Parcours Développement RH sans examen de certification



-10%

Formation en tandem avec :
L'essentiel en droit du travail pour les opérationnels RH

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

Sessions à venir - Nous contacter

Roanne - 04 77 44 54 69

Sessions à venir - Nous contacter

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

La formation en résumé

De nos jours, la complexité et la diversification croissante des métiers et des organisations impliquent de savoir organiser, coordonner, et fédérer des ressources humaines complexes, aux compétences spécifiques, aux savoir-être et aux savoir-faire variés, ayant des contraintes et des priorités différentes selon la fonction, le positionnement, les objectifs, le management, etc. Nous vous proposons ici une méthodologie adaptée à la gestion de projet RH en positionnant l'acteur RH au centre du projet et en travaillant son leadership vis à vis des autres participants. Nous aborderons toutes les étapes clés de la Gestion de Projet RH: la pertinence du sujet, l'adhésion, la conduite du changement, le plan d'actions, le déploiement, le développement, le suivi et le pilotage, les facteurs clés de succès, etc.

Objectifs :

- Identifier les différents types de projets RH et leurs enjeux
- Permettre aux personnes impliquées dans la conduite de ce type de projet d'optimiser leurs chances de réussite : appréhender une méthodologie et des outils simples et diversifiés pour maîtriser les étapes importantes, définir un plan d'action rigoureux et faire adhérer l'ensemble des acteurs à son projet RH
- Se positionner en leader du projet : posture, accompagnement, adhésion, motivation

Participants :

- DRH, RRH, Chargé(e) de mission RH, Responsable RH, Manager RH
- Toute personne amenée à gérer des projets professionnels intégrant une dimension RH

Prérequis :

- Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

Le programme

Préparer le lancement du projet RH: les fondamentaux

- La fonction RH, les thématiques projet
Clarifier les enjeux
Identifier les objectifs, le périmètre et les résultats attendus
Mise en application sur les projets RH des participants (identification des clients internes, de leurs besoins, des indicateurs de réussite du projet)
Définir et cadrer son projet : formaliser un plan d'action

Préparer le lancement du projet RH: accompagnement du changement

- Evaluer la maturité des équipes RH et des collaborateurs concernés, prendre en compte la culture de l'entreprise
Analyser les impacts des changements induits par le projet

Lancer le projet RH

- Les différentes phases
Identifier les ressources matérielles et humaines
Cibler les acteurs directs et indirects
Etablir un planning de réalisation
Définir les rôles, fixer les objectifs et les échéances
Communiquer sur le projet

Piloter le projet RH : suivre et gérer les évolutions du projet

- Evaluer l'ensemble des étapes et la progression des acteurs
Rôle et missions du pilote/coordonateur/chef de projet
Communiquer sur l'avancement du projet
Animer des réunions de suivi, de cadrage
Les points de passage

1 100 €

(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)



2 jours (14 heures)



Training



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours Développement RH sans examen de certification



-10%

Formation en tandem avec :
Optimiser les tableaux de bord de la Fonction RH
Ou
Valoriser la Fonction RH comme Business
Partner dans votre organisation

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Piloter le projet RH : développer son leadership pour animer efficacement une équipe projet

- Animer efficacement une équipe transversale
 - Faire émerger des solutions et idées par les outils de l'intelligence collective/le collaboratif
 - Le management transversal
 - La cohésion de groupe
 - Garder une motivation et une dynamique d'équipe jusqu'au bout

Les + de la formation :

- Formateur expérimenté et issu de la profession
- Un format pédagogique permettant l'appropriation, la mise en pratique et le retour d'expérience entre les deux journées de formation

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.
Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

La formation en résumé

En tant que manager, vous devez parfois prendre des décisions qui relèvent du droit du travail et qui engagent la responsabilité de votre entreprise. Il est essentiel pour vous de connaître les fondamentaux du cadre juridique et de votre environnement social pour sécuriser vos choix et pratiques managériales

Objectifs :

- Identifier les règles fondamentales essentielles et actualiser ses connaissances
- Mesurer sa marge de manœuvre et les conséquences de ses choix
- Devenir un véritable relais pour le service RH et développer les bons réflexes

Participants :

Managers de proximité, responsables d'équipe, dirigeants de TPE et PME

Prérequis :

- Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

Le programme

Quelles sont les principales règles en droit du travail

- Lois, code du travail, conventions collectives, accords d'entreprises, règlement intérieur de l'entreprise..
- Quels sont les relais dans l'entreprise
- Connaître le fonctionnement des prud'hommes

La gestion du temps de travail

- Les congés payés, les congés maladie, les congés maternité, les congés paternité, le congé parental, accidents de travail etc..
- Quels sont les temps inhérents à l'activité professionnelle (temps de pause, d'habillage, de douche, de trajet, astreinte...)
- Durées maximales de travail et limites au cumul d'emplois
- Durées minimales de repos : les dérogations au repos hebdomadaire
- La question des heures supplémentaires

Savoir agir face au comportement inapte d'un salarié

- Que faire face à des absences injustifiées, arrêts maladies, les erreurs à répétition, abandons de poste etc...

Le contrat de travail

- Les durées légales de la période d'essai, quel délai de prévenance en cas de rupture
- Les clauses particulières (clauses de non concurrence, exclusivité)
- La rémunération fixe ou variable
- Peut-il modifier le contrat de travail, quelles conséquences en cas de refus du salarié

Quel est le pouvoir disciplinaire de l'employeur

- Quelles sont les mesures de contrôle des salariés que l'employeur peut mettre en place : vidéosurveillance, géolocalisation, écoutes téléphoniques, peut-il consulter les SMS de ses salariés
- Connaître les différents modes de rupture à l'initiative de l'employeur (insuffisance professionnelle) du salarié (démission) ou conjointe (rupture conventionnelle)

Respecter les mandats des représentants du personnel

- Respect des heures de délégation
- Les différents rôles et attributions des instances représentatives dans l'entreprise

1 150 €

(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)



2 jours (14 heures)



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)
Cycle Management Général
Cycle : Institut Consulaire du Dirigeant
Parcours Développement RH sans examen de certification

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Les obligations liés aux entretiens professionnels

Démarche active des participants qui devront chercher les réponses aux situations données dans le Code du Travail, les conventions collectives, les textes de jurisprudence

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

La formation en résumé

Le bilan social, véritable outil de pilotage sociale de l'entreprise, permet de regrouper tous les résultats et réalisations sociales et de les comparer aux années précédentes. Outre son caractère obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés, il est utile à toute entreprise qui souhaite avoir un état de sa situation sociale sur 3 ans. Il contribue également à favoriser le dialogue social

Objectifs :

- Réaliser un bilan social dans le respect des obligations légales, en organisant la collecte des données et le renseignement des indicateurs
- Analyser les différents indicateurs pour faciliter l'exploitation des données

Participants :

Toute personne étant amenée à élaborer, mettre à jour ou présenter le bilan social de son entreprise

Prérequis :

- Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

Le programme

Les obligations légales

- Entreprises concernées
- Objet et contenu du bilan social
- Communication au sein de l'entreprise et sanctions en cas de non-respect des obligations

Le contenu du bilan social, les différentes thématiques

- Emploi
- Rémunérations et charges
- Formation professionnelle
- Relations professionnelles
- Autres conditions de travail
- Conditions d'hygiène et de sécurité

Autre rapport de données sociales

- Le rapport de situation comparée Hommes-Femmes

Analyse des indicateurs : présentation des données, ratio, graphiques et interprétation des données

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Chaque thématique est illustrée d'exemples concrets correspondant à la problématique des participants. Alternance de présentation théorique et d'échanges avec les participants

Moyens pédagogiques techniques et d'encadrement

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques. Echanges, analyse de pratiques, mises en situation et mises en pratique, cas réels d'entreprises, co-construction Salles de formation équipées pour une pédagogie active

Suivi de l'exécution et appréciation des résultats

Cette formation donne lieu à une évaluation de satisfaction complétée par les participants et un tour de table collectif avec le formateur. Cette formation donne lieu à une évaluation des acquis uniquement dans le cadre d'une certification
Nombre de stagiaires : 3 à 10 Animateur/formateur : nom et parcours disponibles sur simple demande

505 €

(non assujetti à la TVA sauf formation à Roanne)



1 jour (7 heures)



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)
Parcours Développement RH sans examen de certification

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

La formation en résumé

En Gestion des Ressources Humaines, les tableaux de bord RH font partie des outils incontournables pour analyser, visualiser, mesurer l'efficacité d'une politique RH et prendre les décisions qui impactent la stratégie de l'entreprise.

Objectifs :

- Identifier et interpréter tous les éléments financiers pertinents relevant de la GRH
- Se donner les moyens d'élaborer des outils de simulation salariale comme aide à la décision et à la négociation sociale
- Mettre en place les actions correctives appropriées

Participants :

- Cadres ou collaborateurs de la fonction RH, Responsables des Ressources Humaines
- Contrôleurs de gestion désireux d'élargir leurs pratiques de la gestion sociale

Prérequis :

- Cette formation ne nécessite aucun pré-requis

Le programme

Que veut-on mesurer en matière de gestion sociale

- Les effectifs
- Le recours au travail temporaire
- La masse salariale
- Les temps de travail
- Les conditions de travail
- Le climat social

Une architecture des tableaux de bord à la carte

- Le choix des indicateurs
- L'identification de l'information utile : l'articulation entre les TBS, le bilan social et les autres informations légalement exigées
- Les budgets frais de personnel
- L'adaptation aux destinataires de l'information

Approche globale du tableau de bord social avec ses indicateurs clés

- Le suivi des effectifs et des mouvements de personnel
- Le suivi des temps de travail
- Le suivi des rémunérations
- Le suivi des conditions de travail et du climat social de l'entreprise
- Réalisation du tableau de bord mensuel de synthèse et du tableau de bord annuel

Analyse et mise en place des actions correctives

- Actions se rapportant aux conditions de travail
- Actions se rapportant à la gestion des temps et des charges de travail
- Pilotage de la masse salariale

Les + de la formation:

- Formateur expérimenté et issu de la profession
-

1 060 €

Eligible au CPF sous conditions (nous consulter)
(non assujéti à la TVA sauf formation à Roanne)

Code CPF 238598



2 jours (14 heures)



CNAM



Eligible au CPF



Training



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Assistanat RH (certification CNAM éligible au CPF)

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)

Parcours Assistanat RH sans examen de certification
Parcours Développement RH sans examen de certification

-10%

Formation en tandem avec :
Le contrôle de gestion sociale

Ou

Conduire et mener à bien un projet RH - de GRH

Ou

Valoriser la Fonction RH comme Business Partner dans votre organisation

Ou

Organiser et communiquer les données sociales dans les entreprises de moins de 300 salariés - BDES

Ou

Organiser et communiquer les données sociales dans les entreprises de 300 salariés et plus - BDES

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

Sessions à venir - Nous contacter

Roanne - 04 77 44 54 69

Sessions à venir - Nous contacter

Cette formation fait partie d'un parcours certifiant et éligible au CPF: "Assistanat RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Droit social: bases du droit du travail, aspects individuels et collectifs - DRS 003" du diplôme Licence Droit Economie Gestion, Mention Gestion, Parcours Gestion des Ressources Humaines (Bac +3 Niveau 6). Dès son obtention, cette certification est valable 5 ans.

Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :

[Site de Lyon](#)

[Site de Saint-Etienne](#)

[Site de Roanne](#)

Code CPF 238598

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.