De plus en plus de personnes sont impliquées dans la gestion des Ressources Humaines sans avoir besoin d'être des experts du domaine. Néanmoins, la gestion des Ressources Humaines ne s'improvise pas et nécessite d'acquérir un ensemble de connaissances pour avoir une vision globale de la fonction RH.

Ce constat est tant valable pour les entreprises que pour les organisations à but non lucratif telle que l’Eglise.

**Cible**

Toute personne ayant besoin de découvrir les bases de la gestion des Ressources Humaines et de parcourir les différentes dimensions de la fonction RH.

**Objectifs**

* Mieux comprendre les enjeux de la fonction RH. Comprendre l'interaction de tous les processus RH. Acquérir les connaissances de base permettant de comprendre les différents processus RH. Se doter d'outils RH directement transposables au retour dans l'entreprise.

**Contenu**

### 1. Les différents domaines de la fonction RH

* Connaître l'évolution de la fonction RH et les grandes problématiques GRH d'aujourd'hui. Identifier les enjeux, les acteurs et les différents processus RH. Identifier les principaux processus RH. Repérer les aspects techniques, tactiques et stratégiques des différents processus RH.

### 2. Le recrutement

* Connaître les différentes phases du processus recrutement. Identifier le rôle des différents acteurs dans la démarche de recrutement. Savoir décrire de manière précise le poste et le profil avant de recruter. Identifier les critères discriminants et les compétences clés à rechercher. Repérer les étapes de l'entretien de recrutement. Savoir poser les bonnes questions. Être sensibilisé au problème de la discrimination en recrutement et les risques encourus. Connaître les pièges à éviter en recrutement.

### 3. La rémunération

* Comprendre ce qu'est un bon système de rémunération. Identifier les outils annexes nécessaires pour rémunérer correctement les collaborateurs. Différencier le système de rémunération, la politique de rémunération et le système paie. Comprendre l'intérêt et connaître les mécanismes de construction des grilles de salaires. Savoir prendre une bonne décision en matière d'augmentation de salaire.

### 4. L'évaluation

* Comprendre l'intérêt de mettre en place ou de faire évoluer son système d'appréciation. Repérer les différents systèmes d'appréciation. Identifier les points clés d'un entretien annuel d'appréciation. Distinguer entretien annuel et entretien professionnel. Comprendre les liens entre l'appréciation et les autres aspects de la GRH (rémunération, formation, mobilité).

### 5. La formation

* Identifier les principales phases du processus "manager la formation". Identifier les points clés d'un plan de formation (rubriques obligatoires et facultatives).Les points clés de la loi sur la formation professionnelle. Dépasser la formation et s'orienter vers un processus de développement des compétences. Situer le rôle du hiérarchique dans le processus de développement de compétences.

### 6. Le climat social

* Définir le climat social. Comprendre les mécanismes d'amplification des tensions sociales. Connaître les outils de détection du climat social. Se doter d'indicateurs pertinents pour suivre le climat social de son entreprise.