

**CHARGÉ DE GESTION SOCIALE
ET DE PROJET RSE**

- BLOC 3 DÉVELOPPER DES PROJETS RH -



FORMATION CHARGÉ DE GESTION SOCIALE ET DE PROJET RSE - BLOC 3 DÉVELOPPER DES PROJETS RH -

 **3 MOIS**
TEMPS PARTIEL

Découvrez notre formation spécialisée en Développement de Projets RH, conçue pour les professionnels ambitieux du domaine des ressources humaines et de la gestion. Cette formation pratique et complète vous plongera au cœur des compétences essentielles nécessaires à la conception, la mise en œuvre et la gestion réussie de projets RH stratégiques.

Grâce à des modules interactifs et des études de cas, vous apprendrez à identifier les besoins en ressources humaines, à élaborer des plans de projet efficaces, à gérer les équipes de manière efficiente et à évaluer les résultats avec précision. Que vous soyez un professionnel chevronné cherchant à perfectionner vos compétences ou un nouveau venu dans le domaine, notre formation vous fournira les outils et les connaissances nécessaires pour exceller dans le monde dynamique de la gestion des projets RH.

Rejoignez notre programme de formation sur le Développement de Projets RH et ouvrez la voie à une carrière enrichissante dans la gestion des ressources humaines, tout en contribuant de manière significative à la croissance et au succès de votre organisation

Cette formation est certifiée par l'organisme FORMATIVES inscrite au répertoire spécifique le 2/03/2020 sous le n° RNCP34464. titre de niveau 6, codes NSF 315n et 315r.

DÉROULÉ DE LA FORMATION :

- 9 UNITÉS EN LIGNE
- DES ÉVALUATIONS CONTINUES
- 1 DOSSIER ÉCRIT À RESTITUER
- 1 ORAL EN VISIOCONFÉRENCE DEVANT UN JURY DE CERTIFICATION

MOYENS MOBILISÉS :

- 159 Vidéos pédagogiques
- 10 supports de cours
- Exercices pratiques
- Tableau de bord d'avancement
- Plateforme de correction des rendus par des experts
- Un coach pour le suivi personnalisé

DURÉE ESTIMÉE

- 138 heures



ACCES ILLIMITÉ

Formation à votre rythme où et quand vous voulez



LEÇONS VIDEO

+ Questions support de cours & exercices



CERTIFICAT

Certificat Supérieur de Formation Professionnelle



COACH PERSONNEL

Un suivi sur-mesure pour vous accompagner

TOUTE NOTRE ÉQUIPE EST À VOTRE ÉCOUTE



Tél : 01 44 52 16 76  contact@schoolonlineuniversity.com

La certification «CHARGÉ DE GESTION SOCIALE ET DE PROJET RSE» s'adresse à toute personne qui cherche à améliorer ses compétences en gestion des ressources humaines, à renforcer sa capacité à concevoir et à gérer des projets liés aux RH, et à contribuer de manière significative à l'efficacité et à la réussite de son organisation..

Pré-requis

Aucun pré-requis n'est exigé.

Les objectifs de la certification

- Mobiliser les outils de recherche permettant de déterminer les innovations techniques et technologiques (digital, Intelligence artificielle).
- Mobiliser les techniques de gestion de projet
- Suivre la mise en œuvre d'un projet RH : communication aux équipes RH concernées, organisation de réunions.
- S'initier au Data Warehouse (base de données dédiée au stockage de toutes les données utilisées) permettant une prise de décision et une analyse décisionnelle.
- Mobiliser ses capacités de raisonnement analytique pour paramétrer un logiciel RH avec rigueur et de façon autonome.
- Evaluer la stratégie de développement durable de l'entreprise lors du diagnostic.
- Collecter et analyser des informations exprimées lors d'entretiens individuels ou en groupe afin de déterminer les besoins.



Les modalités d'évaluation :

- La remise D'UN DOSSIER AU FORMAT PDF contenant : L'étude des différents cas présents dans l'évaluation finale reprenant l'ensemble des notions vues lors des cours en ligne.
- UN ORAL EN VISIOCONFÉRENCE : présentation de votre travail reprenant les grandes étapes de réalisation, vos choix et partis pris pendant 20 minutes suivi d'un temps d'échange d'environ 10 minutes.



ACCES ILLIMITÉ

Formation à votre rythme
où et quand vous voulez



LEÇONS VIDEO

+ Questions support de cours
& exercices



CERTIFICAT

Certificat Supérieur de
Formation Professionnelle



COACH PERSONNEL

Un suivi sur-mesure pour
vous accompagner

TOUTE NOTRE ÉQUIPE EST À VOTRE ÉCOUTE



Tél : 01 44 52 16 76  contact@schoolonlineuniversity.com

SOMMAIRE

PARTIE 1 - LA GESTION DES ÉQUIPES

MODULE 1 - LE TRAVAIL EN ÉQUIPE

Qu'est-ce que le travail en équipe ?
Du travail en équipe au travail collaboratif
Nos 3 conseils pour favoriser le travail collaboratif
L'importance du manager pour mener l'équipe

- Le rôle du manager
- Les différents styles de management
- Les outils indispensables du manager

Le travail en équipe permet de développer les compétences et les talents
Une organisation précise et délimitée

MODULE 2 - DONNER DE L'AUTONOMIE À VOS ÉQUIPES

Les enjeux
Responsabiliser ses équipes
Constituer des équipes efficaces

MODULE 3 - MOTIVER LES ÉQUIPES

La notion de motivation
Les astuces et outils pour motiver une équipe
La communication interne : la clé de la performance
Donner un Feedback constructif à vos collaborateurs
Récompenser les efforts mais aussi les échecs !
Booster la performance de son équipe

PARTIE 2 - LA GESTION DES CONFLITS

MODULE 1 : L'AUTODIAGNOSTIC DE LA GESTION DES CONFLITS

Introduction
L'estimation de vos réactions
Vos résultats
Votre style de gestion des conflits

MODULE 2 - LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONFLITS

Le conflit, une réalité des groupes
Les types de conflits

MODULE 3 - LES FACTEURS DE CONFLITS

Les phases du conflit
L'identification des facteurs
Etude de cas

MODULE 4 : L'EXPRESSION DES ÉMOTIONS DANS LE CONFLITS

Définition
Les émotions et les besoins
Cas pratique

MODULE 5 : LA MÉTHODE DESC POUR GÉRER LES CONFLITS

Les phases de la gestion des conflits
La méthode DESC
Mise en pratique

PARTIE 3 - MANAGEMENT INTERCULTUREL ET DE LA DIVERSITÉ

MODULE 1 : LES FONDEMENTS DU PRÉCEPTE D'ÉQUITÉ, DE DIVERSITÉ ET D'INCLUSION

Définition EDI

- Équité
- Diversité
- Inclusion
- EDI, des notions indissociables

Prévenir la discrimination

- La discrimination, de quoi parle-t-on?
- Les différents types de discrimination
- Les conséquences de la discrimination

Une discrimination alimentée par les stéréotypes et préjugés

- La différence entre stéréotypes et préjugés
- Quel rôle jouent les stéréotypes ?
- Est-il possible de limiter les stéréotypes et préjugés ?

MODULE 2 - LE PRÉCEPTE D'EDI DANS LE QUOTIDIEN PROFESSIONNEL

Le respect des obligations légales

Adapter sa politique organisationnelle

- Le recrutement
- La gestion des carrières
- La collaboration au quotidien

Comment améliorer l'EDI au travail ?

Sensibiliser les collaborateurs à l'EDI

Former les managers

Les bénéfices de la diversité et de l'inclusion

PARTIE 4 - MÉTHODOLOGIE DE GESTION DE PROJET RH

MODULE 1 - MISE EN PLACE D'UN PROJET RH

Mobilisation des techniques de gestion de projet

- Diagnostic préalable
- Priorisation et problématisation des objectifs
- Budgétisation des objectifs
- Programmation, calendrier et modalité d'organisation et de coordination
- Evaluation des résultats

Détermination des ressources et des contraintes du projet

- Identification des ressources
- Affectation des ressources

MODULE 2 - SUIVI DE PROJET ET ACTIONS CORRECTIVES

Suivi de la mise en oeuvre d'un projet RH

- Communication aux équipes RH concernées
 - Organisation de réunions
- Méthodologie de mesure qualitative et quantitative des résultats
- Définition de la mesure des écarts entre prévisionnel et réel
 - Techniques de mesure quantitative des résultats
 - Techniques de mesure qualitative des résultats
 - Analyse des écarts entre prévisionnel et réel

Propositions d'axes d'amélioration ou d'actions correctives

- Définition des axes d'amélioration et des actions correctives
- Mise en place d'un plan d'action

MODULE 3 - COMMUNICATION EXPERIENCE PROJET

Techniques de communication pour partager les réussites du projet RH

- Les rapports d'étape
- Les présentations de projet

Techniques de communication pour partager les difficultés du projet

- Les séances de brainstorming
- Les analyses de causes

Techniques de communication pour partager les résultats du projet

PARTIE 5 - ORGANISER LES SYSTÈMES D'INFORMATION RH

MODULE 1 - BASE DE DONNÉES ET SYSTÈME DE GESTION

Fondement du Data Warehouse pour la gestion des ressources humaines

- Définition et avantage du Data Warehouse en RH
- Modèle de données et architecture du Data Warehouse

Exploitation d'un système de gestion pour gérer les dossiers du personnel

- Méthode de collecte, stockage et analyse des données RH
- Présentation des systèmes de gestion pour la gestion des dossiers du personnel
- Utilisation du système de gestion pour la gestion des données RH

MODULE 2 - CONTROLE ET AUDIT DU SYSTEMEMODULE SYSTEME

Contrôle de la cohérence et de la fiabilité des données RH

Communication aux équipes RH concernées

- Les enjeux de la cohérence et de la fiabilité des données RH
- Les méthodes de contrôle de qualité et d'analyse de la fiabilité des données RH
- Les outils et les techniques pour garantir la qualité des données RH

Audit du système RH et formulation de préconisation

Définition de la mesure des écarts entre prévisionnel et réel

- Les enjeux et les objectifs de l'audit du système RH
- Réaliser un audit du système RH: méthode et préconisations
- Cas concret: exemple d'audit d'un processus de gestion RH

PARTIE 6 - ANALYSER DES DONNÉES RH

MODULE 1 - GESTION DES DONNÉES SOCIALES

Gestion des données sociales

- Identification des principaux indicateurs sociaux
- Cas d'utilisation des indicateurs sociaux en entreprise

Reporting des données sociales

- Le bilan social, outil d'information et de concertation
- Le tableau de bord, outil de pilotage et d'aide à la décision

MODULE 2 - DIGITALISATION DES RH

Qu'est ce que le digital dans la RH

- Enjeux et opportunités du digital pour les RH
- La digitalisation des RH : quels risques ?

Les évolutions des modes de travail

- La DRH, au coeur de la transformation digitale
- L'impact sur les compétences de l'entreprise

La transformation des fonctions RH

- Recrutement : de nouvelles pratiques digitales
- Evolution de la mobilité et de la gestion des talents en entreprise
- Les apports du digital pour la formation professionnelle
- Un nouveau métier RH : Le Chief Happiness Officer (CHO)

Les apports de l'intelligence artificielle dans la gestion des RH

- Utiliser l'IA dans les RH
- Rester compétitif grâce à l'IA

PARTIE 7 - METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHE RSE

MODULE 1 - DÉFINITION RSE ET MÉTHODE

Introduction à la RSE

- Définition et principe de la RSE
- La norme ISO 26000
- Objectifs de la RSE pour les entreprises
- Exemples d'actions à mener dans le cadre de la RSE

Diagnostic de la stratégie de développement durable de l'entreprise

- Les indicateurs de performance en matière de développement durable
- Les outils d'évaluation de la stratégie de développement durable
- Les étapes du diagnostic

Collecte et analyse des informations pour déterminer les besoins en matière de RSE

- Les méthodes de collecte des informations
- Les techniques d'analyse des besoins en matière de RSE
- Les outils de collecte et d'analyse des données

MODULE 2 - ENJEUX ET APPLICATION DE LA RSE

Mise en place de partenariats avec des associations pour la diversité

- Les enjeux de la diversité dans l'entreprise
- Les associations oeuvrant en faveur de la diversité
- Les bonnes pratiques à valoriser et les partenariats à mettre en place

Applications concrètes en matière de RH

- Le recrutement et la gestion des carrières
- La mobilité interne et externe
- Instaurer une stratégie RSE d'un point de vue RH

Communication et concertation du projet de RSE

- Les enjeux de la communication et de la concertation
- Les outils de communication et de concertation
- Les moyens d'accompagner l'acceptation du changement

PARTIE 8 - LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

MODULE 1 - MISE EN PLACE D'UNE DÉMARCHE QVT

Elaborer un projet QVT

- Comprendre l'intérêt d'une optimisation de sa QVT
- Quels éléments de sa politique QVT à modifier ou améliorer ?
- Agencement des espaces de travail et un meilleur vivre ensemble

Définir une charte QVT

- La méthode à retenir
- Accompagnement des entreprises
- Stratégie de valorisation du salarié
- Optimisation des structures et conditions de travail

MODULE 2 - INTEGRER LA DEMARCHE QVT

La démarche QVT au quotidien

- Plan d'action QVT
- Les indicateurs de suivi de la QVT

Intégrer la démarche dans une approche globale

- Impact sur les pratiques managériales
- Harmonisation avec les accords sur l'égalité professionnelle et les enjeux de santé au travail
- Lutte contre le phénomène d'absentéisme et du manque d'engagement professionnel
- Savoir relever l'impact de la démarche au niveau économique

PARTIE 9 - LA STRATÉGIE DE RECRUTEMENT

MODULE 1 - ETABLIR UN PLAN DE RECRUTEMENT

Les étapes préalables à la réalisation d'un plan de recrutement

- Le vocabulaire spécifique au recrutement
- Les caractéristiques des compétences à identifier
- Les référentiels : une source précieuse d'informations
- Comprendre l'impact du recrutement sur l'entreprise

Les obligations légales en matière de recrutement`

- Qu'est ce que la discrimination à l'embauche?
- Appliquer les règles légales à toutes les étapes du recrutement

La mise en forme du plan de recrutement

- Déterminer les informations à intégrer au plan avec la méthode QQOCQCPC
- La réalisation du plan de recrutement

Réaliser des fiches de poste destinées au recrutement

- Les différentes utilisations de la fiche de poste
- Les informations à faire figurer dans une fiche de poste
- Rédiger la fiche de poste

MODULE 2 - LE PROCESSUS DE RECRUTEMENT DES CANDIDATS

Préparer le processus de sélection

- Plannifier et organiser le processus de sélection
- Déterminer les critères de selection
- Mettre en place la stratégie de sourcing

Les étapes de sélection

- Le tri des CV
- La lettre de motivation
- Contacter et rencontrer le candidat



Bien mener un entretien de recrutement

- Dresser la liste des points à aborder
- Combien d'entretiens et combien de recruteurs?

Clôturer son entretien

- Les bonnes pratiques pour conclure un entretien
- Le compte rendu d'entretien

MODULE 3 - INTEGRER LE NOUVEAU COLLABORATEUR

Préparer l'intégration du nouveau collaborateur

- Les étapes clefs
- Evaluer vos actions

Que faut-il présenter au candidat

- Présentation de l'entreprise
- Déterminer les objectifs du collaborateur

SCHOOL ONLINE UNIVERSITY L'ÉCOLE DES FORMATIONS À DISTANCE

School Online University est une école en ligne de formations certifiantes reconnues par le milieu professionnel. Notre solution digitale innovante permet de travailler à distance et à votre rythme... où vous voulez, quand vous voulez. Vous êtes acteur de votre formation, vivez la comme si vous y étiez.



UN APPRENTISSAGE
ILLIMITÉ À DISTANCE



SE FORMER AVEC
DES PROFESSIONNELS



FORMEZ VOUS
A VOTRE RYTHME



40 ANS D'EXPÉRIENCE
EN PÉDAGOGIE



UN SUIVI
PERSONNALISÉ



CERTIFICAT DE
FORMATION PROFESSIONNEL

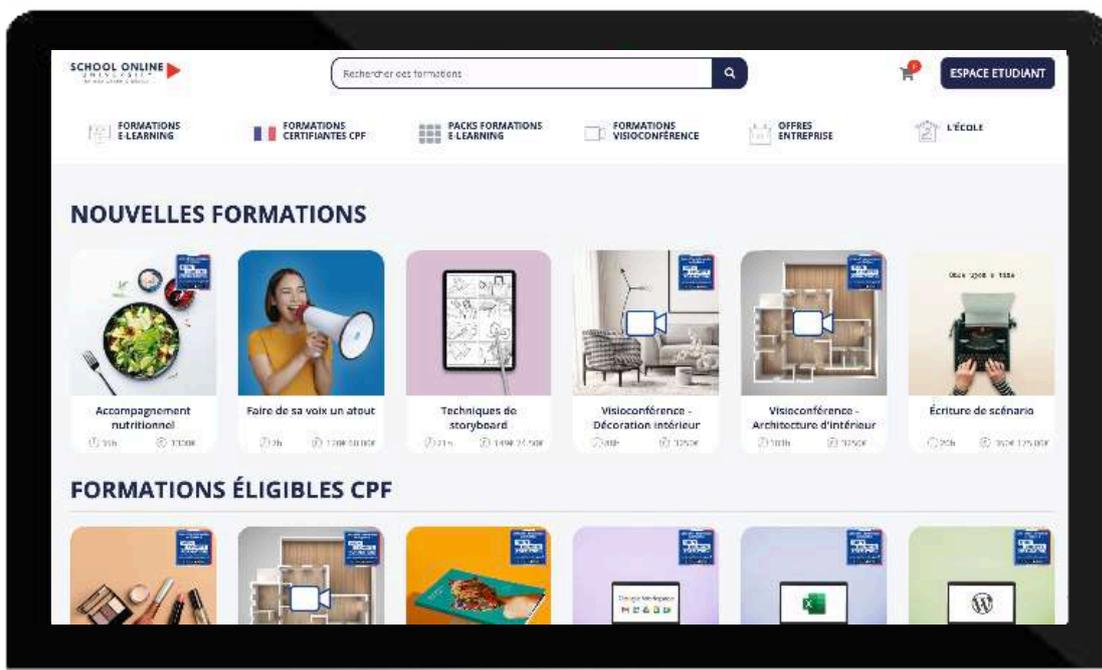


FAITES FINANCER VOTRE
FORMATION PAR PÔLE EMPLOI



UN ESPACE ÉTUDIANT
PROFESSEUR DÉDIÉ

DECOUVREZ NOS NOMBREUSES FORMATIONS



TOUTE NOTRE ÉQUIPE EST À VOTRE ÉCOUTE



Tél : 01 44 52 16 76



contact@schoolonlineuniversity.com