



ACADEMY RH

PROGRAMME 2021



1^{er} ACCÉLÉRATEUR DES ENTREPRISES

« Être un RRH 4.0 pour bien préparer demain »

Thème 1

« Attirer, intégrer, fidéliser »

Objectifs du parcours

Proposer un parcours structurant permettant un apport de connaissances, des temps de réflexion et d'autodiagnostic, un partage d'expériences et de bonnes pratiques autour de la thématique RH.

Pour qui ?

- RH d'entreprise (responsables des ressources humaines, directeurs des ressources humaines, ...).
- Toute personne ayant pour mission le recrutement de personnel.

Intervenant

Frédéric MISCHLER
HUMAINEO

Modalités pratiques

Thème 1 : « Attirer, intégrer, fidéliser »

Durée : 3 ateliers d'une demi-journée

9 mars 2021

12 avril 2021

18 mai 2021

9H - 13H

Lieu : CCI TOURAIN

1^{er} Module (09/03/21)

- Quels diagnostics réaliser aujourd'hui en matière de recrutement et de marque employeur, pour quelles pistes d'actions ?
- Mieux comprendre les composantes concrètes de la « Marque Employeur » pour prioriser ses actions au service de meilleurs recrutements.
- Qualifier les facteurs d'attractivité de son entreprise et développer une approche de « Sourcing » pour optimiser ses recrutements.

Objectif du module :

Initier et mettre en œuvre le « Diagnostic Recrutement et Marque Employeur » de son entreprise.

Être capable de qualifier ses problématiques de Recrutement & de Marque Employeur pour définir son premier plan d'actions et ses priorités stratégiques.

2^{ème} Module (12/04/21)

- Les leviers à investiguer et mettre en œuvre pour développer l'attractivité et la visibilité de l'entreprise.
- Comment améliorer l'expérience candidat en fonction de ses réalités d'entreprise et de recrutements ?
- Comment réaliser des offres qui « donnent envie » et comment mieux relayer et médiatiser ses offres ?
- Quelles bonnes pratiques mettre en œuvre en matière de processus de recrutement ?

Objectif du module :

Développer une méthodologie de recrutement centrée sur « l'expérience candidat » pour accroître son taux de réussite en termes de recrutement.

Avancer dans son plan d'action et sa stratégie au service de l'attractivité de l'entreprise et la facilitation de ses recrutements.

Objectifs du parcours

Proposer un parcours structurant permettant un apport de connaissances, des temps de réflexion et d'autodiagnostic, un partage d'expériences et de bonnes pratiques autour de la thématique RH.

Pour qui ?

- RH d'entreprise (responsables des ressources humaines, directeurs des ressources humaines, ...).
- Toute personne ayant pour mission le recrutement de personnel.

Intervenant

Frédéric MISCHLER
HUMAINEO

Modalités pratiques

Thème 1 : « Attirer, intégrer, fidéliser »
Durée : 3 ateliers d'une demi-journée
9 mars 2021
12 avril 2021
18 mai 2021
9H - 13H
Lieu : CCI TOURAIN

Thème 1 « Attirer, intégrer, fidéliser »

3^{ème} Module (18/05/21)

- Comment améliorer l'expérience collaborateur pour mieux fidéliser ?
- Développer l'engagement des collaborateurs et leur implication en tant qu'ambassadeurs de l'entreprise.
- Les bonnes pratiques et trucs et astuces pour mieux intégrer les collaborateurs.
- Développer sa eRéputation sur les médias sociaux en s'appuyant sur sa stratégie d'expérience collaborateur et de Marque Employeur.

Objectif du module :

Finaliser sa stratégie de Marque Employeur d'attractivité et de fidélisation des collaborateurs.

Être capable d'engager les collaborateurs dans une dynamique collective et innovante au service de l'attractivité et de la fidélisation.

Thème 2

« Faire monter en compétences »

Objectifs du parcours

Proposer un parcours structurant permettant un apport de connaissances, des temps de réflexion et d'autodiagnostic, un partage d'expériences et de bonnes pratiques autour de la thématique RH.

Pour qui ?

- RH d'entreprise (responsables des ressources humaines, directeurs des ressources humaines, ...).
- Toute personne ayant pour mission le recrutement de personnel.

Intervenants

Gaëlla BLEUZEN
SYNEA

Modalités pratiques

Thème 2 : « Faire monter en compétences »

Durée : 3 ateliers d'une demi-journée

8 juin 2021

6 juillet 2021

7 septembre 2021

9H - 13H

Lieu : CCI TOURAINE

4^{ème} Module (08/06/21)

Connaître et maximiser les outils de développement RH

- Etat des lieux des outils existants
- Le plan de développement des compétences
- L'entretien professionnel et l'entretien annuel
- Les autres dispositifs formation développement

Objectif du module :

Optimiser les outils de développement RH existants dans mon entreprise.

Comprendre, pour mieux l'adapter, le plan de développement des compétences.

Différencier et articuler l'entretien professionnel et l'entretien annuel.

Se mettre à jour sur les autres dispositifs formation (CPF, VAE, CEP...) et les intégrer dans ma démarche compétences.

5^{ème} Module (06/07/21)

Créer une GPEC opérationnelle intégrant la transformation numérique

- Une GPEC pour quoi, pour qui ?
- Méthodologie de GPEC
- Comment utiliser la GPEC pour attirer et fidéliser ?
- L'enjeu de la transition numérique en développement des compétences
- Les dimensions du numérique pour les RH
- Synthèse GPEC/ Numérique

Objectif du module :

Comprendre la démarche GPEC et sa finalité.

Valoriser la démarche GPEC dans mon entreprise.

Utiliser la GPEC comme levier d'attractivité et de fidélisation.

Développer une méthodologie GPEC calibrée à mon entreprise.

Intégrer la transition numérique à ma GPEC.

Thème 2

« Faire monter en compétences »

Objectifs du parcours

Proposer un parcours structurant permettant un apport de connaissances, des temps de réflexion et d'autodiagnostic, un partage d'expériences et de bonnes pratiques autour de la thématique RH.

Pour qui ?

- RH d'entreprise (responsables des ressources humaines, directeurs des ressources humaines, ...).
- Toute personne ayant pour mission le recrutement de personnel.

Intervenants

Gaëlla BLEUZEN
SYNEA

Modalités pratiques

Thème 2 : « Faire monter en compétences »

Durée : 3 ateliers d'une demi-journée

8 juin 2021

6 juillet 2021

7 septembre 2021

9H - 13H

Lieu : CCI TOURAINE

6^{ème} Module (07/09/21)

La compétence comme levier d'un changement culturel et postural

- Développer la compétence : comment ?
- Le rôle des encadrants dans le développement des compétences.
- Comment développer les compétences de mon encadrement et de ma direction ?
- Mettre le collaborateur au cœur de son propre développement.
- Adapter les pratiques RH en conséquence.

Objectif du module :

Renforcer la culture du développement dans mon entreprise.

Positionner le manager comme levier indispensable du développement.

Créer ou renforcer le rôle du «manager développeur» dans mon entreprise.

Rendre le collaborateur acteur dans son propre développement.

Développer des pratiques RH qui soutiennent une culture du développement des compétences.

Objectifs du parcours

Proposer un parcours structurant permettant un apport de connaissances, des temps de réflexion et d'autodiagnostic, un partage d'expériences et de bonnes pratiques autour de la thématique RH.

Objectif du thème :

Permettre aux participants de faire le point sur les nombreuses réformes sociales 2018, 2019 et celles à venir et d'en tirer leurs conséquences pratiques.

Pour qui ?

- RH d'entreprise (responsables des ressources humaines, directeurs des ressources humaines, ...).
- Toute personne ayant pour mission le recrutement de personnel.

Intervenants

Elvis GRESS
GRANT THORTON

Modalités pratiques

Thème 3 : « Tour d'horizon de l'actualité réglementaire et jurisprudentielle 2018 et 2019 »

Durée : 2 ateliers d'une demi-journée
5 octobre 2021
16 novembre 2021
9H - 13H
Lieu : CCI TOURAINE

Thème 3 Tour d'horizon de l'actualité réglementaire et jurisprudentielle 2018 et 2019

7^{ème} Module (05/10/21)

- **Contrat de travail** : période d'essai, clauses, modification, CDD, ... le point sur les évolutions juridiques
Clause de mobilité, clause d'indivisibilité, ... : les dernières précisions de la Cour de cassation.
Apport de la jurisprudence en matière de CDD : rupture anticipée, requalification, ...
Requalification du CDD pour défaut de motif.
- **Loi Avenir professionnel** : contrat de professionnalisation, contrats aidés, apprentissage, ...
- **Lettre recommandée électronique (LRE)** : procédés de notification simplifiés et sécurisés au 1^{er} janvier 2019.
- **La mise en place du forfait annuel** par accord de performance collective : mode d'emploi.
- **Durée du travail et gestion des absences** : apports de la jurisprudence et des textes.

Heures supplémentaires, temps partiel, astreinte, ... : les nouveautés.

Congés et absences : les nouveautés

Indemnité de congés payés : ne pas inclure une prime rémunérant déjà une période de congés dans l'assiette de calcul

Le don de jours de repos en faveur des salariés aidants est-il possible ?

Objectifs du parcours

Proposer un parcours structurant permettant un apport de connaissances, des temps de réflexion et d'autodiagnostic, un partage d'expériences et de bonnes pratiques autour de la thématique RH.

Objectif du thème :

Permettre aux participants de faire le point sur les nombreuses réformes sociales 2018, 2019 et celles à venir et d'en tirer leurs conséquences pratiques.

Pour qui ?

- RH d'entreprise (responsables des ressources humaines, directeurs des ressources humaines, ...).
- Toute personne ayant pour mission le recrutement de personnel.

Intervenants

Elvis GRESS
GRANT THORTON

Modalités pratiques

Thème 3 : « Tour d'horizon de l'actualité réglementaire et jurisprudentielle 2018 et 2019 »

Durée : 2 ateliers d'une demi-journée

5 octobre 2021

16 novembre 2021

9H - 13H

Lieu : CCI TOURAIN

Thème 3 Tour d'horizon de l'actualité réglementaire et jurisprudentielle 2018 et 2019

• Les différents modes de rupture du contrat : apports des textes et de la jurisprudence récente

Rupture conventionnelle collective : la rupture du contrat de travail mieux encadrée par la Loi du 29 mars 2018.

Rupture conventionnelle annulée : restitution des sommes versées ?

Pas de requalification possible en CDI si l'administration a autorisé le non renouvellement du CDD d'un salarié protégé.

La signature d'une seconde convention de rupture conventionnelle déclenche-t-elle un nouveau délai de rétractation ?

• Licenciement pour motif personnel : apports de la jurisprudence

Réseaux sociaux : seules les injures à caractère public peuvent être sanctionnées.

Des témoignages anonymes suffisent-ils à prouver la faute du salarié ?

Le directeur général du groupe peut-il licencier pour faute grave le dirigeant d'une filiale ?

Inaptitude : solliciter le médecin du travail sur le reclassement est-il suffisant ?

Licenciement pour faute lourde : il ne prive pas le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés.

RGPD : comprendre les principales évolutions relatives au traitement de données RH.

Comprendre les notions principales et leur application dans le domaine RH.

Quels sont les principes fondamentaux ?

Comprendre et permettre l'exercice des droits (droit d'accès, de suppression, ...).

Objectifs du parcours

Proposer un parcours structurant permettant un apport de connaissances, des temps de réflexion et d'autodiagnostic, un partage d'expériences et de bonnes pratiques autour de la thématique RH.

Objectif du thème :

Permettre aux participants de faire le point sur les nombreuses réformes sociales 2018, 2019 et celles à venir et d'en tirer leurs conséquences pratiques.

Pour qui ?

- RH d'entreprise (responsables des ressources humaines, directeurs des ressources humaines, ...).
- Toute personne ayant pour mission le recrutement de personnel.

Intervenants

Elvis GRESS
GRANT THORTON

Modalités pratiques

Thème 3 : « Tour d'horizon de l'actualité réglementaire et jurisprudentielle 2018 et 2019 »

Durée : 2 ateliers d'une demi-journée

5 octobre 2021

16 novembre 2021

9H - 13H

Lieu : CCI TOURAINE

Thème 3 Tour d'horizon de l'actualité réglementaire et jurisprudentielle 2018 et 2019

8^{ème} Module (16/11/21)

- **Formation professionnelle : où en est-on ?**
*Nouvelle définition de l'action de formation ; reconnaissance des formations en situation de travail (FEST).
Du plan de formation au plan de développement des compétences : quels impacts ?*
- **Faire le point sur la mise en place de CSE existants**
Licenciement d'un salarié protégé : l'avis du CE ne doit pas être faussé.
- **Nouvelles possibilités en matière de négociation collective : apport de la réforme**
- **Droits fondamentaux, libertés individuelles et pouvoirs de l'employeur**
*Fait religieux en entreprise : quels apports de la jurisprudence ?
La liberté d'expression en entreprise et les nouvelles technologies de l'information (communications électroniques, réseaux sociaux, ...)
L'application du principe de neutralité en entreprise.
Harcèlements, AT/MP, obligation de sécurité ... les dernières évolutions.*
- **Présentation et décryptage des autres réformes intervenues**
Les dernières précisions administratives relatives à l'Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
Les nouvelles règles d'indemnisation issues de la réforme de l'assurance chômage applicables à compter du 1^{er} novembre 2019.
La nouvelle procédure de reconnaissance des AT/MP à compter du 1^{er} décembre 2019.
- **Intégrer la réglementation du télétravail**

Thème 4

« Perspectives RRH 4.0 : Le RH, levier stratégique de la performance de l'entreprise »

Objectifs du parcours

Proposer un parcours structurant permettant un apport de connaissances, des temps de réflexion et d'autodiagnostic, un partage d'expériences et de bonnes pratiques autour de la thématique RH.

Objectif du thème :

- Identifier les sources possibles d'optimisation de la fonction RH.
- Identifier les différentes postures RH possibles.
- Clarifier, hiérarchiser les défis RH.
- Initier une dynamique de changement.
- Identifier les leviers d'implication.

Pour qui ?

- RH d'entreprise (responsables des ressources humaines, directeurs des ressources humaines, ...).
- Toute personne ayant pour mission le recrutement de personnel.

Intervenant

Frédéric MISCHLER
HUMAINEO

Modalités pratiques

Thème 4 : « Perspectives RRH 4.0 : Le RH, levier stratégique de la performance de l'entreprise »

Durée : 1 atelier d'une demi-journée

Dates : 7 décembre 2021

Lieu : CCI TOURAINE

9^{ème} Module (07/12/21)

- Du RRH 1.0 au RRH 4.0 : Qu'est-ce qu'être un RRH 4.0 aujourd'hui à l'ère digitale et comment bien préparer demain ?
Face aux tendances et enjeux spécifiques à la fonction de RH (Engagement, Performance, Transformation Digitale, Expérience Collaborateur, Motivation, Compétences, Collaboration, Analytique RH, Management, etc.) :
- Une question de vision et d'ambition.
- Quelle stratégie et politique RH mettre en œuvre ?
- RRH 4.0 : « Quelle bonne posture développer » ?
- Quelles sont les différentes postures RH possibles, pour quels objectifs ? (Posture d'innovation RH, Posture Digitale RH, Posture d'agilité, Posture collaborative, etc.)
- Le RRH 4.0 : Au service de qui ? Quelles sont les attentes des parties prenantes (salariés, managers, direction, etc.) ?
- Comment faire pour passer d'une posture réactive à celle de partenaire stratégique ?
- Comment se développer en tant que RH en s'appuyant sur les bons leviers et les bonnes pratiques ? Comment être au « rendez-vous », à la fois en matière de « Gestion » et de « Valeur Ajoutée RH » ?
- Quelles sont les clés de la réussite dans sa fonction RH ? Les Soft Skills et Hard Skills à développer ?
- Accompagner les réussites individuelles et collectives en s'appuyant sur le « Modèle de la Réussite Humaine 4.0 » et le « Focus Valeur ».
- Formaliser son diagnostic individuel en termes de défis, de rôle et de posture RH.
- Hiérarchiser ses défis individuels RH.
- Définir sa stratégie RH et dynamique de changement.
- Créer sa stratégie individuelle.
- Définir ses objectifs et son plan d'action.
- Clarifier le rôle des différents acteurs (dirigeants, managers, salariés, etc.) en regard de son rôle de RH.
- Communiquer & Impliquer.
- Suivre les résultats.