Piloter les ressources humaines

L'essentiel de la fonction RH

5 jours (35h00) | ★★★★½ 4,6/5 | RH-8910036 | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Tarif : 3 795 € ht

Formations Compétences Métier › Ressources Humaines › Piloter les ressources humaines

Document mis à jour le 13/11/2026

Objectifs de formation

Cerner les enjeux de la fonction RH et savoir recruter
Structurer un entretien étape par étape et s'entraîner à le conduire
Construire les tableaux de bords adaptés aux spécificités de l'entreprise

Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Équipe pédagogique :
Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :
Alternance de théorie, de démonstrations par l'exemple et de mise en pratique grâce à de nombreux exercices individuels ou collectifs. Exercices, études de cas et cas pratiques rythment cette formation.

Ressources pédagogiques :
Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

Prérequis

Connaître le fonctionnement d'une entreprise ou avoir une première expérience dans la fonction RH

Public concerné

Toute personne récemment nommée à un poste de responsable RH ou amenée à prendre ce poste
Toute personne souhaitant évoluer vers des missions relevant de la fonction RH

Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2I Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émargée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

Programme

Cerner les rôles et missions de la fonction RH

- Maîtriser les nouveaux enjeux de la fonction RH
- Identifier les différents modèles d'organisation

Maîtriser les étapes clés du recrutement

Définir sa stratégie

- Intégrer la mobilité interne dans le processus

Déployer le processus de recrutement

Préciser le besoin de recrutement
Rechercher les candidats

- Recourir à la prospection interne ou externe

Exercice d'application : rédaction d'un projet d'annonce en tenant compte de la méthodologie étudiée
Sélectionner les candidats

- Procéder à la présélection : tri de CV

Exercice d'application : analyse d'un CV en identifiant les points forts et points faibles, afin de préparer un entretien de recrutement

Conduire l'entretien de recrutement

Maîtriser la structure de l'entretien
Recourir à des tests
Mise en situation : simulation d'un entretien de recrutement
Concrétiser l'embauche
Accueillir et intégrer le nouveau salarié

Cerner les enjeux du pilotage social

- La place des ressources humaines dans la stratégie d'entreprise
- La contribution du pilotage social à la mise en place de la stratégie

Exercice d'application : identification des stratégies de ressources humaines

Choisir les indicateurs

- Les qualités d'un bon indicateur
- Les critères de choix

Élaborer des tableaux de bord adaptés à ses objectifs

Assurer un suivi des effectifs

- Les différentes catégories d'effectifs
- Les effectifs aux temps travaillés

Exercice d'application : mise en place d'un indicateur d'effectifs et de structure des effectifs
Analyser l'évolution de la performance socio-économique

- Évolution de la masse salariale
- Indicateurs de performance économique et de mobilisation du personnel

Étude de cas : analyse et suivi de la performance et de la productivité
Piloter l'absentéisme

- Analyse de la structure de l'absentéisme

Exercice d'application : évaluation de l'absentéisme
Piloter le climat social et les dysfonctionnements

- Turn-over, satisfaction et implication du personnel
- Conflictualité ouverte, accidents du travail

Exercice d'application : détermination du turn-over
Piloter les compétences et la formation

- Les différents types de compétences
- Le pilotage de la formation et de la qualité de la formation

Exercice d'application : détermination du taux de couverture des compétences
et des indicateurs d'accès à la formation

Faire vivre ses tableaux de bord sociaux

Identifier les étapes incontournables

- Déterminer les objectifs et les utilisateurs
- Sélectionner l'information et la mettre en perspective

Exercice d'application : adaptation de la présentation et du contenu du tableau de bord aux besoins des différents destinataires
Accompagner la mise en place

- Déployer les tableaux de bord dans l'entreprise
- Organiser et orchestrer les mises à jour

Construire et utiliser le bilan social

- Cerner les enjeux et objectifs du bilan social
- Maîtriser le format et les principaux indicateurs du bilan social
- Intégrer le bilan social dans le dialogue social

Étude de cas : présentation commentée de bilans sociaux

Vidéo : Comment gérer les conflits avec assertivité ?

Vidéo : Pourquoi utiliser l'assertivité en entretien ?

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

Modalités d'évaluation des acquis

Évaluation en 3 phases : Pendant la formation : un bilan quotidien effectué par l'intervenant À chaud : à la fin de la formation, un bilan qualité pour mesurer l'atteinte des objectifs À froid : à J +3 mois, une évaluation du transfert des acquis en situation professionnelle

Accessibilité de la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Le groupe M2I s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Toutes nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap : les détails de l'accueil des personnes sont consultables sur la page Accueil Handicap

Modalités et délais d’accès à la formation

pagebreakavoidchecked="true";

Les formations M2I sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme.
Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation.
Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 12 jours ouvrés.