

# Parcours certifiant Piloter le développement du capital humain d'une organisation

## Bloc de compétences du titre RNCP 37155

Titre RNCP de 9 jours - 63h

Réf : ZPD - Prix 2024 : 4 470€ HT

Ce parcours de formation représente le deuxième bloc de compétences du titre RNCP de niveau 7 (Bac +5) "Manager en ressources humaines" reconnu par l'État. L'ensemble de ces formations vous permettront de développer les talents et de créer une politique de compensations inclusive. Vous maîtriserez la législation handicap et sa mise en œuvre. Vous apprendrez à réussir vos recrutements et à intégrer efficacement les nouveaux employés. En positionnant stratégiquement votre politique RH, vous assurerez la croissance et la pérennité de votre entreprise.

### Ce cycle est composé de :

- Repérer et développer les talents et potentiels (Réf. HAP, 2 jours)
- Construction d'une politique de Compensations & Benefits (Réf. PBC, 2 jours)
- Mettre en œuvre une politique handicap dans l'entreprise (Réf. HAD, 1 jour)
- Réussir ses recrutements, les meilleures pratiques (Réf. REF, 2 jours)
- Certification "Piloter le développement du capital humain d'une organisation" (Réf. ZDH, 1 jour)

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Développer les talents pour assurer la croissance de l'entreprise

Utiliser des méthodes d'évaluation pour des décisions objectives

Créer une politique de compensations inclusive et efficace

Analyser le marché pour positionner la politique RH

Maîtriser et déployer une politique handicap

Réussir les recrutements en sélectionnant les bons profils

Intégrer les nouveaux employés efficacement

### CERTIFICATION

Chaque bloc de compétences est validé au travers d'un examen écrit sous forme d'étude de cas, mise en situation professionnelle ou analyse réflexive.

## LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 07/2024

### 1) Repérer et développer les talents et potentiels

- Identifier les enjeux et nouvelles pratiques autour du développement des talents et des potentiels.
- Apporter une méthode, des outils et des critères d'évaluation pour objectiver ses décisions.
- Préparer la relève et assurer la croissance et la pérennité de l'entreprise.
- Mettre en œuvre une politique talent adaptée selon l'organisation de l'entreprise et sa stratégie de développement.

### PARTICIPANTS

Toute personne souhaitant piloter le développement du capital humain d'une organisation.

### PRÉREQUIS

Être titulaire d'une certification de niveau 6, d'un bac +3/4 ou équivalent, avoir validé 180 crédits ECTS, dans un autre domaine de formation/métier de la certification visée et justifier d'une expérience professionnelle dans le secteur visé de 12 mois minimum. Si le candidat ne dispose pas de l'expérience professionnelle ou du diplôme requis, le candidat devra présenter un dossier de validation des acquis professionnels (VAP) démontrant sa capacité à valider la certification professionnelle.

### COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

### MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

### MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

### ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

## 2) Construction d'une politique de compensations et benefits

- Construire une politique de compensations et benefits au travers d'une démarche responsable et inclusive.
- Analyser un benchmark concurrentiel pour se positionner face aux politiques RH concurrentes.
- Définir le point d'équilibre entre levier motivationnel, efficacité financière et développement de l'organisation.

## 3) Mettre en œuvre une politique handicap dans l'entreprise

- Maîtriser la législation autour du handicap en entreprise.
- Diagnostiquer, concevoir et déployer sa politique handicap.
- Collaborer avec les partenaires externes et internes potentiels et obtenir les aides conditionnelles.
- Maîtriser et coordonner l'emploi des collaborateurs en situation de handicap.

## 4) Réussir ses recrutements, les meilleures pratiques

- Analyser les besoins en recrutement et établir le profil du candidat.
- Réaliser ces processus de recrutement dans le respect de la réglementation.
- Sélectionner les canaux de recrutement adéquats.
- Identifier les moyens de sourcing pertinent en lien avec notre candidat ciblé.
- Structurer sa démarche d'entretien d'embauche à distance et en présentiel.
- Sélectionner une candidature en fonction du besoin du commanditaire et veiller à l'intégration des nouveaux employés.

## 5) Certification "Piloter le développement du capital humain d'une organisation"

- Définir la marque employeur d'une organisation et designer un process d'onboarding.
- Proposer une politique de compensations et benefits adaptés aux enjeux de l'organisation.
- Élaborer un plan d'actions sous forme d'un protocole de gestion des talents au sein de l'organisation.
- Élaborer une politique de recrutement en répondant aux problématiques rencontrées par l'organisation.

# LES DATES

---

Ce parcours est composé d'un ensemble de modules. Les dates indiquées ci-dessous correspondent aux premières sessions possibles du parcours.

### CLASSE À DISTANCE

2025 : 17 mars, 26 juin, 29 sept.,  
22 déc.

### PARIS

2025 : 10 mars, 19 juin, 22 sept.,  
15 déc.