

PROGRAMME DE FORMATION

MBA Ressources Humaines

RNCP 38489

Éligible CPF

100% en ligne

Diplômante

Vous aspirez à progresser dans un domaine alliant aspects humains et gestion ?



Devenez un professionnel stratégique des Ressources Humaines et façonnez l'avenir des talents dans un monde professionnel en pleine mutation.



SOMMAIRE

<u>Les informations pratiques</u>	3
<u>Le programme de formation</u>	4
<u>Une formation pratique</u>	14
<u>Notre accompagnement</u>	15
<u>Notre offre</u>	16
<u>Le secteur</u>	18
<u>Les métiers accessibles après la formation</u>	19
<u>Les modalités de formation et d'évaluation</u>	20



MBA

RESSOURCES HUMAINES

FRANCE COMPÉTENCES (RNCP 38489)

Préparez la certification professionnelle IPAC de niveau 7 "Manager des ressources humaines" (RNCP 38489)

Certificateur : 

LES INFORMATIONS PRATIQUES

Durée

- **Durée estimée de l'action de formation** : 700 heures en e-learning à distance
- **Expérience professionnelle** : 4 mois
- **Temps de formation** : 18 mois

Pour qui ?

- **Prérequis** : Titre RNCP de niveau 6 validé
- **Motivations** : Participer à la politique RH d'une entreprise, aux recrutements et à l'expérience collaborateur.

Sanction

- **Certification** : Titre IPAC de niveau 7 "Manager des ressources humaines" (RNCP 38489)
- **Examens** : Des épreuves de mise en situation écrites et orale, une mise en situation sous forme de jeu de rôle et la production d'un rapport écrit accompagné d'une soutenance orale ainsi que réalisation d'un mémoire.
- **Évaluation** : Tests en contrôle continu sur la plateforme en ligne durant la formation

*Inscription aux épreuves de la certification professionnelle directement depuis votre espace apprenant de L'École Française.

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Prêt à jouer un rôle important pour le fonctionnement d'une entreprise ?

Découvrez les compétences clés que vous allez acquérir au cours de votre formation.

- **Elaborer et déployer la stratégie RH de l'entreprise**
- **Manager l'activité des ressources humaines**
- **Piloter le processus de gestion administrative des RH**
- **Organiser le dialogue social**
- **Manager les compétences de l'entreprise**



PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisées suivant un format à distance.

DURÉE : 170H

MANAGER ET GÉRER LA STRATÉGIE RH

INTRODUCTION

- Importance et objectifs du diagnostic RH
- Fondements et histoire des ressources humaines
- Objectifs de la fonction RH : rémunération, performance, gestion des carrières
- Processus RH : recrutement, intégration, fidélisation
- Formation et développement des compétences
- Qualité de vie au travail et expérience employé
- Évolutions et conclusion sur la gestion des ressources humaines

INTÉGRER LA POLITIQUE GÉNÉRALE D'ENTREPRISE DANS LA MÉTHODE DE DIAGNOSTIC RH

- Intégration de la politique générale d'entreprise (PGE) dans le diagnostic RH
- Les 4 piliers de la PGE : gouvernance, stratégie, identité, structure
- Enjeux de la stratégie et finalité du business model
- Compréhension de l'identité et de la structure dans le cadre de la PGE
- Points clés à retenir pour intégrer la PGE au diagnostic RH

L'INFLUENCE DE LA RSE SUR LA PGE, LE BM ET LES PRATIQUES MANAGÉRIALES

- Influence de la RSE sur la PGE, le business model et les pratiques managériales
- Responsabilité sociétale de l'entreprise : enjeux et développement durable
- Dimension stratégique de la RSE et management responsable
- Les 3 piliers de l'éthique dans la RSE
- Méthodologie et intégration de la RSE dans le diagnostic RH
- Organisation et écosystème pour le diagnostic RH
- Points clés à retenir sur l'impact de la RSE

DIAGNOSTIC RH : STRATÉGIE ET ENVIRONNEMENT EXTERNE

- Intégrer la démarche stratégique et l'environnement externe dans le diagnostic RH
- Cadre stratégique et segmentation stratégique (DAS)
- Mise en œuvre d'une stratégie de différenciation
- Étapes du cycle stratégique
- Outils de diagnostic externe : PESTEL et modèle de Porter
- Limites du modèle Porter et facteurs clés de réussite d'une stratégie de coût
- Points clés à retenir pour intégrer la démarche stratégique

DIAGNOSTIC RH : STRATÉGIE ET ENVIRONNEMENT INTERNE

- Intégrer la démarche stratégique dans le diagnostic RH : environnement interne
- Outils de diagnostic interne : chaîne de valeur et avantage compétitif
- Différence entre efficacité et efficacie
- Matrices stratégiques : BCG et McKinsey
- Analyse SWOT : maîtrise et application
- Points clés à retenir pour intégrer l'environnement interne dans le diagnostic RH

LES ASPECTS FINANCIERS DU MODÈLE ÉCONOMIQUE

- Les aspects financiers du modèle économique
- Définition et compréhension du modèle économique
- Analyse du fonctionnement financier de l'activité
- Vidéos explicatives sur l'analyse de l'activité de l'organisation
- Points clés à retenir sur les aspects financiers du modèle économique

L'ANALYSE DES RÉSULTATS FINANCIERS DE L'ENTREPRISE

- Aspects financiers du modèle économique
- Compte de résultat : par nature, comptable, et en liste
- Utilité des soldes intermédiaires de gestion (SIG)
- Capacité d'autofinancement
- Analyse de l'activité et des résultats financiers de l'organisation
- Points clés à retenir sur l'analyse des résultats financiers

L'ANALYSE DE LA STRUCTURE FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

- Analyse de la structure financière de l'entreprise et de l'organisation
- Bilan : définition, comptable, et économique
- Compréhension des cycles de l'entreprise via le bilan économique
- Besoin en fonds de roulement (BFR) et BFR normatif
- Construction d'un bilan fonctionnel à partir du bilan comptable
- Évaluation de l'équilibre financier et analyse des risques (exploitation et financiers)
- Points clés à retenir sur l'analyse de la structure financière

LA CAPACITÉ DE DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION

- Capacité de développement de l'organisation : définition et enjeux pour les RH
- Performance selon la vision de Porter
- Révision de la stratégie avec la théorie des ressources
- Évaluation des ressources disponibles pour les projets
- Analyse des flux de trésorerie liés aux projets
- Points clés à retenir sur la capacité de développement de l'organisation

LA GESTION ET L'ANALYSE FINANCIÈRE AU SOUTIEN DE LA DÉMARCHE STRATÉGIQUE

- Liens entre analyse financière et démarche stratégique
- Choix entre croissance interne et externe
- Contribution de l'analyse financière à une stratégie pertinente
- Outils de simulation et modélisation de la performance globale
- Soutien au pilotage des RH

DÉTERMINER UNE STRATÉGIE RH ET LES FONDAMENTAUX DE LA DÉMARCHE PROSPECTIVE

- Déterminer une stratégie RH prospective
- Fondamentaux de la démarche prospective
- Génération Y et systèmes de récompense

CONDUIRE UNE DÉMARCHE STRATÉGIQUE RH PROSPECTIVE

- Conduire une démarche stratégique RH prospective
- Définition et distinction entre prévision et prospective
- Grands enjeux à venir pour les RH
- Étapes pour mener une démarche prospective
- Points clés à retenir

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS D'UN BUSINESS MODEL

- Anticiper les évolutions d'un business model grâce à la démarche prospective
- Contribution du diagnostic stratégique à l'anticipation des évolutions
- Transformation organisationnelle et ses impacts RH
- Points clés à retenir

CONSTRUIRE UNE STRATÉGIE RH

- Définition d'une stratégie RH
- Élaboration d'une feuille de route RH stratégique
- Points clés à retenir

DÉCLINER LA STRATÉGIE RH EN MISSIONS OPÉRATIONNELLES BIEN IDENTIFIÉES

- Décliner la stratégie RH en missions opérationnelles
- Politiques RH et contribution à la stratégie d'entreprise
- Identification des politiques RH : rôles et domaines d'activité
- Élaboration d'une feuille de route en tant que business partner
- Points clés à retenir

PROGRAMME

Cette action de formation est une action pconcourant au développement des compétences réalisée suivant un format à distance.

LA POLITIQUE RH LIÉE À LA QVCT

- Politique RH et QVCT : bien-être au travail
- Dimensions clés de la QVCT
- Changements apportés par la loi du 2 août 2021
- Prévention : aborder par les RPS ou par la QVT ?
- Points clés à retenir

LA DÉONTOLOGIE, L'ÉTHIQUE ET LA CULTURE D'ENTREPRISE DANS LA CONSTRUCTION DES POLITIQUES RH

- Politique RH et QVCT : bien-être au travail
- Dimensions clés de la QVCT
- Changements apportés par la loi du 2 août 2021
- Prévention : aborder par les RPS ou par la QVT ?
- Points clés à retenir

L'INFLUENCE DE LA RSE SUR LA PGE, LE BM ET LES PRATIQUES MANAGÉRIALES

- Déontologie, éthique et culture d'entreprise dans les politiques RH
- RSE et éthique : applications concrètes
- Importance de l'éthique et de la déontologie dans le métier RH
- Influence de l'éthique sur les politiques RH
- Évolution du rôle des RH sous l'impact de l'éthique
- Points clés à retenir

CONSTRUIRE LE PLAN D'ACTION RH

- Construire le plan d'action RH
- Interview de Bastien Tellier, chef de projets RH chez Groupe Nuxe

UNE MÉTHODOLOGIE DE GESTION PROJET À L'APPUI DES PLANS D'ACTION RH

- Construire le plan d'action RH
- Une méthodologie de gestion projet à l'appui des plans d'action RH
- La gestion de projet
- Gestion de projet et RH
- Les étapes de la gestion de projet
- L'étude d'opportunité
- L'étude d'opportunité par l'exemple
- Modèle d'étude d'opportunité
- Étude de faisabilité
- Qu'est-ce qu'une étude de faisabilité ?
- Modèle d'étude de faisabilité
- Définir un objectif SMART
- Cadrer un projet
- La répartition des tâches et des responsabilités
- Construire un TRT (tableau de répartition des tâches)
- La Matrice RACI expliquée Pas à Pas (avec modèle)
- Planifier un projet
- Les clés de la réussite - Le graphe PERT
- Diagramme de Gantt

MÉTHODES DE QUESTIONNEMENT ET D'ANALYSE AU SERVICE DE LA

CONSTRUCTION DU PLAN D'ACTIONS RH

- Méthodes de questionnement et d'analyse pour le plan d'actions RH
- Parties prenantes impliquées
- Techniques utilisées :
- Méthode des 5 pourquoi
- Méthode QQOQCP (avec exemple de carte mentale)
- Méthode ODSA
- Méthode PDCA (roue de Deming) : définition, étapes et avantages
- Méthode Ishikawa
- Démarche de budgétisation
- Points clés à retenir

LE SUIVI DU PLAN D'ACTIONS RH POST PROJET

- Le suivi du plan d'actions RH post projet
- Le suivi du plan d'actions RH
- L'amélioration continue et le suivi du plan d'actions RH
- Modèle de questionnaire REX
- À retenir : Le suivi du plan d'actions RH post projet

L'ANALYSE DE LA STRUCTURE FINANCIÈRE DE L'ENTREPRISE

- Suivi du plan d'actions RH après le projet
- Amélioration continue dans le suivi RH
- Modèle de questionnaire REX (Retour d'Expérience)
- Points clés à retenir

LE RÔLE DU SERVICE RH DANS LA GESTION DES SITUATIONS COMPLEXES

- Différencier situations complexes et compliquées
- Rôle et posture du service RH face aux situations complexes
- Enquête de Marianne Urmès et Emmanuelle Duez sur les DRH du futur
- Points clés à retenir

LA GESTION DE CRISE EN LIEN AVEC LES SITUATIONS COMPLEXES

- Gestion de crise : principes et enjeux
- Anticipation des situations potentielles de crise
- Communication en situation de crise
- Points clés à retenir

LA RÉOLUTION D'UNE CRISE

- Acteurs impliqués dans la résolution d'une crise
- Postures et techniques pour résoudre une crise
- Gestion du stress et prise de décision
- Débriefing et retour d'expérience (REX)
- Guide : expression des salariés en contexte de crise
- Points clés à retenir

LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE SOCIALE

- Pilotage de la performance sociale
- Emmanuel Carquin, Xerfi Canal : éthique et performance en entreprise

LE CONTRÔLE DE GESTION SOCIALE

- Définition du contrôle de gestion sociale
- Contenu et parties prenantes de la gestion sociale
- Gestion sociale et performance sociale
- Indicateurs et KPI en RH
- Points clés à retenir

LA GESTION SOCIALE ET L'AMÉLIORATION CONTINUE

- Définition de l'amélioration continue en RH
- Gestion sociale pour l'amélioration des processus
- Baromètres d'évaluation de la QVCT
- Construction d'un système de pilotage personnalisé
- Indicateurs clés pour optimiser les processus
- Points clés à retenir

LA GESTION SOCIALE ET LA VALORISATION SOCIALE & ÉCONOMIQUE DU CAPITAL HUMAIN

- Définition de la valorisation sociale et économique du capital humain
- Approche agile de la gestion sociale
- Pilotage social à l'international
- Points clés à retenir

LE CONTRÔLE BUDGÉTAIRE ET LA PERFORMANCE RH

- Définition et fondamentaux du contrôle budgétaire
- Modélisation de l'organisation et démarche budgétaire
- Processus de prévision et construction du budget
- Stratégie RH liée au contrôle budgétaire
- Amélioration continue et processus budgétaire
- Contrôle budgétaire RH et performance

LE PILOTAGE DE LA PERFORMANCE RH PAR LE CONTRÔLE BUDGÉTAIRE

- Pilotage de la performance RH via le contrôle budgétaire
- Tableau de bord pour le contrôle budgétaire RH
- Méthode OVAR et grille d'application
- Calcul des coûts RH
- Analyse des écarts et identification des leviers correctifs

PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisée suivant un format à distance.

LE CONTRÔLE BUDGÉTAIRE ET LE MANAGEMENT RH

- Le contrôle budgétaire guide les décisions RH.
- La BDESE pilote les indicateurs clés.
- Le suivi budgétaire ajuste les coûts RH.
- La gestion prévisionnelle adapte les effectifs.
- La communication aligne RH et finance.
- Les tableaux croisés analysent les données.
- Le contrôle budgétaire optimise la performance RH.

LA COMMUNICATION ET SES OUTILS AU SOUTIEN DE LA PERFORMANCE RH

- La communication soutient la performance RH.
- Les outils de communication optimisent les échanges.
- La gestion de crise interne est essentielle.
- À retenir : des outils adaptés renforcent l'efficacité RH.

LES ASPECTS FONDAMENTAUX DE LA COMMUNICATION

- La stratégie RH et la communication sont interconnectées.
- La communication RH repose sur écoute et transparence.
- Interne et externe se complètent pour la marque employeur.
- Interne engage, externe valorise l'entreprise.
- La communication RH aligne objectifs et image.

LA STRATÉGIE DE COMMUNICATION

- La stratégie de communication guide les actions internes et externes.
- Le plan de communication structure les messages clés.
- Richard Branson : priorisez employés, clients, actionnaires.
- Les règles juridiques encadrent la communication interne.
- Le budget est central dans toute stratégie.
- Les relations publiques renforcent la visibilité.
- À retenir : une stratégie cohérente aligne objectifs et publics.

DURÉE : 110H

MANAGER L'ACTIVITÉ RH

IDENTIFICATION DES BESOINS DU SERVICE RH

- Identifier les besoins clés du service RH est crucial.
- Optimiser les processus améliore l'efficacité RH.
- La matrice RACI clarifie les rôles et responsabilités.
- Internaliser ou externaliser selon les priorités RH.
- À retenir : une analyse précise aligne les ressources sur les besoins.

ÉLABORER UN CAHIER DES CHARGES

- Qu'est-ce qu'un cahier des charges et à quoi sert-il ?
- Contenu et types de cahiers des charges.
- Exemple pratique et quiz sur l'élaboration d'un CDC.
- Cas pratique : sélection d'un prestataire web.
- Annexe : grille et correction d'évaluation de prestataires.
- À retenir : les clés pour créer un cahier des charges efficace.

SÉCURISATION DES PROCESSUS D'OPTIMISATION DU SERVICE RH

- Définir la sécurisation des processus RH.
- Respect des cadres juridique, culturel et organisationnel.
- Budget : optimisation en externalisation ou internalisation.
- Annexe : coût d'un onboarding raté et différences France-Allemagne.
- Cas pratiques : optimisation RH avec budget dédié et pilotage RH en start-up.
- Quiz et corrections pour maîtriser la sécurisation des processus RH.
- À retenir : les clés pour sécuriser et optimiser les processus RH.

L'ANIMATION DE LA PERFORMANCE RH

- Comprendre et animer la performance RH.
- Réussir une délégation et définir des objectifs SMARTER.
- Cas pratiques : enjeux, délégation et animation RH.
- Annexes : corrections sur les enjeux et la délégation.
- Techniques : animer des réunions et espaces de discussion.
- À retenir : clés de l'animation RH efficace.
- Quiz formatif pour consolider vos acquis.

L'ÉVALUATION ET LE SUIVI DE LA PERFORMANCE RH

- Pilotage RH : performance sociale et suivi avec tableaux de bord.
- Construire des indicateurs et établir des objectifs clairs.
- Cas pratiques : évaluation et pilotage de la performance RH.
- Annexes : fiches pratiques et exemples d'indicateurs.
- Techniques : feedback et bonnes pratiques d'évaluation.
- Quiz et étude de cas pour maîtriser le suivi RH.
- À retenir : évaluer et suivre efficacement la performance RH.

LE MANAGEMENT AGILE

- Management agile : motivation et leviers managériaux.
- Agilité dans le management individuel et collectif.
- Cas pratiques : styles de management pour situations individuelles et collectives.
- Développement de l'intelligence émotionnelle.
- Stades de développement d'équipe et styles de leadership.
- Annexe et corrections pour approfondir les cas pratiques.
- À retenir : clés pour un management agile et adaptable.
- Quiz formatif pour évaluer vos compétences.

LE MANAGER/LEADER COACH

- Rôle et posture du manager coach : clés et techniques.
- Travailler la cohésion d'équipe et savoir quand coacher ou manager.
- Modèle (T)GROW : étapes et application en cas pratique.
- Gestion des conflits : anticipation et impacts relationnels.
- Cas pratiques : posture, GROW et résolution de conflits, avec corrections.
- Étude de cas : management lors d'une fusion d'entreprise.
- À retenir : devenir un leader coach efficace.
- Quiz formatif et de fin pour valider les acquis.

PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisée suivant un format à distance.

LES ENJEUX ET OBJECTIFS DE PERFORMANCE RH

- Pilotage et création de valeur via la performance RH.
- Rôle du business partner RH dans la performance.
- Cas pratiques : enjeux RH et impact de la transformation digitale.
- Annexe : la fonction RH au cœur du digital.
- Quiz et corrections pour maîtriser les objectifs de performance RH.
- À retenir : les clés des enjeux RH pour booster la performance.

MÉTHODES ET OUTILS DE PILOTAGE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI DU CHANGEMENT

- Typologies d'outils pour faciliter le changement et analyser ses impacts.
- Business Model Canvas : diagnostic et enjeux stratégiques.
- Intelligence collective et méthodes agiles pour piloter le changement.
- Outils d'amélioration continue : REX, FAST, roue de Deming, Six Sigma, Pareto, Ishikawa, tableaux de bord.
- Cas pratiques : appliquer les outils et méthodes, avec corrections.
- Outils d'animation pour accompagner le changement.
- À retenir : clés des méthodes et outils pour piloter et suivre le changement.
- Quiz formatif et étude de cas sur le pilotage de la performance RH.

LE RÔLE DU SERVICE RH DANS LA GESTION DES SITUATIONS COMPLEXES

- Différence entre situations complexes et compliquées.
- Rôle et posture du service RH face aux situations complexes.
- Enquête sur les DRH du futur : magiciens du capital humain (Marianne Urmès et Emmanuelle Duez).
- Cas pratique : créativité RH en situation complexe, avec correction.
- À retenir : l'importance du service RH dans la gestion des défis complexes.

LA GESTION DE CRISE EN LIEN AVEC LES SITUATIONS COMPLEXES

- Gestion de crise : anticiper et réagir efficacement.
- Détection des situations de crise avec un cas pratique (Didier Mazier).
- Communication adaptée en contexte de crise.
- Cas pratique : gestion de crise et communication, avec correction.
- À retenir : clés pour gérer les crises en situations complexes.
- Quiz formatif pour évaluer vos compétences.

MANAGEMENT ET LEADERSHIP

- Histoire du management et effet Hawthorne.
- Management et leadership : règles et meilleures pratiques.
- Déontologie : éthique, Charte Éthique (Loi Sapin II) et responsabilités.
- Exercice et correction sur le management et la déontologie.
- Challenges : 15 difficultés majeures pour les managers.
- Nouvelles générations et tendances de travail (hybridation, télétravail).
- Cas pratique : impact des évolutions sociétales sur les cultures managériales.
- Annexe : leadership à l'ère digitale.
- À retenir : clés pour un management et leadership efficaces.
- Quiz formatifs pour tester vos connaissances.

LA RÉOLUTION D'UNE CRISE

- Acteurs clés et postures pour résoudre une crise.
- Techniques de gestion du stress et prise de décision en contexte critique.
- Débrief et retour d'expérience sur les crises vécues.
- Guide : expression des salariés en situation de crise.
- Cas pratiques : résolution de crise et médiation, avec corrections.
- À retenir : stratégies efficaces pour gérer et résoudre les crises.
- Quiz et étude de cas pour maîtriser la gestion de crise.

LES FONDAMENTAUX DE LA GESTION DE PROJET

- Introduction aux fondamentaux de la gestion de projet.
- Gestion de projet appliquée aux RH.
- Étapes clés : définir le besoin et les parties prenantes (internes/externes).
- Identifier et gérer les contraintes d'un projet.
- Cas pratique : méthode Ishikawa, avec correction.
- Fiche de synthèse pour récapituler les bases de la gestion de projet.
- Quiz formatif pour valider vos connaissances.

ORGANISER LE PROJET

- Définir rôles et responsabilités avec la matrice RACI.
- Structurer le projet : organigramme des tâches et décomposition.
- Prioriser avec la matrice MoSCoW et la loi de Pareto.
- Planifier et jaloner le projet avec PERT et GANTT.
- Gérer les risques avec l'AMDEC.
- Cas pratique : utilisation d'un diagramme de GANTT, avec correction.
- Fiche de synthèse pour organiser efficacement un projet.

LA DYNAMIQUE ET LE PILOTAGE DU CHANGEMENT

- Comprendre le changement et ses enjeux.
- La grille de Blake et Mouton pour analyser le leadership face au changement.
- Identifier et surmonter les freins au changement.
- Étapes clés pour piloter efficacement le changement.
- Dynamique de groupe : créer du mouvement et favoriser l'adhésion.
- Cas pratiques : analyse, résistances et pilotage du changement, avec corrections.
- À retenir : les fondamentaux de la dynamique et du pilotage du changement.

L'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

- L'accompagnement du changement et sa dynamique émotionnelle.
- Rôle des managers et méthodes collaboratives d'accompagnement.
- Le codéveloppement comme levier de gestion du changement.
- Soft skills : définition, conseils pour les développer et résultats du baromètre 2021.
- Cas pratique : accompagner le changement, avec correction.
- À retenir : clés pour un accompagnement du changement réussi.

CONDUIRE LE PROJET

- Introduction au management d'une équipe projet.
- Gérer une équipe de chefs de projet et optimiser la communication interne.
- Utiliser des outils collaboratifs : OneDrive, Google Drive, Trello, Asana et MS Project.
- Gérer la dérive des objectifs et réaliser le bilan de projet.
- Cas pratique : préparation et animation d'une réunion de projet, avec correction.
- Fiche de synthèse pour maîtriser la conduite de projet.

PASSEZ À L'ACTION

- Quiz de fin de module pour valider vos acquis.
- Étude de cas : mise en œuvre d'un projet RH.
- Correction détaillée de l'étude de cas pour consolider les compétences.

PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisée suivant un format à distance.

DURÉE : 110H

SUPERVISER LA GESTION ADMINISTRATIVE DU PERSONNEL

VEILLE JURIDIQUE ET GAP

- Définir la gestion administrative du personnel (GAP) : périmètre et enjeux.
- Comprendre la veille informationnelle, juridique et sociale : objectifs et importance.
- Cas pratique : veille juridique et GAP, avec correction.
- À retenir : clés pour maîtriser la veille juridique et la gestion administrative du personnel.

ORGANISER LA VEILLE JURIDIQUE SOCIALE

- Mettre en place une veille juridique sociale efficace.
- Découvrir les outils de veille, comme QSE Veille.
- Cas pratiques : organisation et adaptation de la veille à l'entreprise, avec corrections.
- Développer sa culture RH à travers la veille juridique.
- À retenir : étapes clés pour organiser la veille juridique sociale.

MAÎTRISER LE RISQUE SOCIAL

- Comprendre les définitions et tendances des risques sociaux.
- Identifier et gérer la diversité des risques.
- Évaluer, prévoir et maîtriser le risque social.
- Cas pratique : gestion du risque social, avec correction.
- Étude de cas : veille juridique pour assurer la conformité de la GAP, avec correction.
- Quiz sommatif pour tester vos acquis.

LE CADRE DE LA PROTECTION

- Comprendre le risque professionnel et ses enjeux.
- Explorer les obligations liées à la protection des salariés.
- Découvrir le cadre légal encadrant la protection au travail.
- À retenir : bases essentielles du cadre de la protection.

LES ACTEURS DE LA PROTECTION

- Rôles et responsabilités de l'employeur en matière de protection.
- animateur et managers dans la prévention des risques professionnels.
- Le CSE et les salariés SST : acteurs clés en SSCT.
- Identifier les acteurs externes en SSCT.
- Cas pratiques : employeurs, managers et acteurs externes, avec corrections.
- À retenir : les principaux acteurs de la protection et leurs missions.
- Quiz formatif pour renforcer vos connaissances.

LES OUTILS DE LA PROTECTION

- Évolution, contenu et enjeux du DUERP (document unique d'évaluation des risques).
- Programme annuel de prévention (PAPRI Pact) et plans d'actions en SSCT.
- Droit d'alerte : différents cas et jurisprudences.
- Enquête post-accident de travail ou maladie professionnelle.
- Cas pratiques : outils DUERP, plan d'actions et droit d'alerte, avec corrections.
- À retenir : outils clés pour garantir la protection en milieu professionnel.

EVALUER LES RISQUES PROFESSIONNELS

- Définir et comprendre les risques psychosociaux (RPS).
- Évaluer les RPS dans le DUERP pour mieux les maîtriser.
- Familles et liste des risques selon l'INRS.
- Cas pratiques : évaluation des RPS et identification des risques physiques, avec corrections.
- Étude de cas : protéger la santé physique et mentale des salariés, avec correction.
- À retenir : étapes clés pour évaluer les risques professionnels.

ELABORER UN SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ÉQUITABLE ET COMPÉTITIF

- Respecter le cadre légal pour garantir l'équité salariale.
- Identifier les enjeux stratégiques d'une politique salariale.
- Définir les composantes financières et non-financières d'une rémunération.
- Élaborer une grille salariale et des politiques de progression.
- Concevoir un système de rémunération compétitif.
- Cas pratique : construction d'une grille de salaire, avec correction.
- Fiche de synthèse et quiz formatif pour récapituler vos acquis.

ANALYSER LA MASSE SALARIALE ET SON ÉVOLUTION

- Importance de l'analyse de la masse salariale dans une politique salariale.
- Collecter, traiter et analyser les données de la masse salariale.
- Identifier les facteurs et leviers d'influence sur les coûts salariaux.
- Stratégies et calculs pour les augmentations de rémunérations.
- Définir des indicateurs de performance RH pertinents.
- Cas pratique : contrôle de la masse salariale, avec correction.
- Fiche de synthèse pour élaborer une politique salariale équitable et compétitive.

EVALUER L'EFFICACITÉ DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION ET DE RECONNAISSANCE

- Importance de l'impact et de la communication d'une politique salariale.
- Comprendre l'impact global d'un système de rémunération.
- Identifier les ajustements nécessaires et communiquer les résultats.
- Suivre l'évolution des ajustements sur la performance de l'entreprise.
- Cas pratique : analyse de l'impact d'une politique salariale, avec correction.
- Fiche de synthèse : évaluer l'efficacité du système de rémunération.
- Quiz et étude de cas de fin de module : mise en œuvre et analyse d'une politique salariale, avec correction.
- Mise en contexte : garantir la conformité des bulletins de paie et le respect des charges sociales.

PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisée suivant un format à distance.

RÉCUEIL DES ÉLÉMENTS VARIABLES DE PAIE

- Comprendre le salaire de base et les éléments soumis ou non à cotisations.
- Cas pratique : évaluation des avantages en nature, avec correction.
- Gérer les éléments variables de paie : temps et activités.
- Cas pratique : gestion des temps et activités, avec correction.
- Fiche de synthèse pour maîtriser le recueil des éléments variables de paie.

LE CONTRÔLE URSSAF

- Comprendre la procédure et les étapes d'un contrôle URSSAF.
- Préparer un contrôle et connaître les droits de l'employeur en cas de redressement.
- Cas pratique : analyse des irrégularités sur les avantages en nature, avec correction.
- Annexes : bulletins, tableaux et exemples remplis.
- Fiche de synthèse pour maîtriser le contrôle URSSAF.

LES DOCUMENTS OBLIGATOIRES

- Affichage obligatoire et contenu du dossier du personnel.
- Registres essentiels : unique du personnel, accidents bénins, alertes santé publique, droit d'alerte et retrait.
- Documents liés au CSE et à la sécurité, comme le DUERP et le registre unique de sécurité.
- Registres spécifiques : travail par équipe, repos hebdomadaires, RGPD et vidéosurveillance.
- Quiz formatifs pour valider vos connaissances.
- À retenir : les documents obligatoires pour la conformité en entreprise.

CALCULER LE SALAIRE ET LES CHARGES

- Présentation et compréhension des éléments du bulletin de salaire.
- Distinguer les charges patronales et salariales.
- Méthodologie pour contrôler un bulletin de salaire.
- Cas pratiques : calcul des frais professionnels et impact des heures supplémentaires, avec corrections.
- Annexes : tableaux de bulletins de salaire et corrections.
- Fiche de synthèse pour maîtriser le calcul des salaires et des charges.

VALIDER LES VIREMENTS ET TRANSMISSION DU BULLETIN DE SALAIRE

- Valider les virements : processus, contrôle des paiements et rédaction des procédures.
- Transmettre les bulletins de salaire dans le respect du RGPD.
- Cas pratique : mise en place de la dématérialisation des bulletins de salaire, avec correction.
- Fiche de synthèse : éléments essentiels et définitions clés pour maîtriser le processus.

LA DÉCLARATION DES CHARGES SOCIALES (DSN)

- Comprendre le plafond de la sécurité sociale et les réconciliations.
- Identifier paiements, échéances et destinataires des déclarations sociales.
- Cas pratique : déclaration des charges sociales, avec correction.
- Annexes : journal de paie, tableaux à remplir et analyse de la DSN Urssaf.
- Fiche de synthèse pour maîtriser la déclaration des charges sociales (DSN).

BDESE COMME OUTIL STRATÉGIQUE

- La BDESE : d'un simple outil statistique à un levier stratégique.
- Rôle de la BDESE dans la gouvernance et la démarche RSE/ESG.
- Notation extra-financière et critères ESG : définition et impact.
- Utilisation de la BDESE pour les managers et le pilotage de la performance sociale.
- Cas pratique : pilotage de la performance sociale par les RH, avec correction.
- Annexes : guides pratiques et études prospectives des métiers RH (Orange, Total, etc.).
- À retenir : la BDESE comme outil stratégique essentiel.
- Quiz sommatif et étude de cas sur le bilan social et son exploitation.

LES PROCESSUS RH

- Définir les processus RH : avantages et objectifs.
- Décomposer et formaliser les principaux processus RH, notamment en gestion administrative du personnel (GAP).
- Adopter les 6 bons réflexes pour la protection des données.
- Cas pratique : mise en place d'une procédure de déclaration d'accident de travail, avec correction.
- À retenir : les fondamentaux des processus RH.
- Quiz formatif pour renforcer vos connaissances.

LES OUTILS AU SERVICES DES PROCESSUS RH

- Digitalisation de la gestion administrative du personnel (GAP) : enjeux et avantages.
- Cas pratiques : dématérialiser les processus GAP et choisir un outil adapté, avec corrections.
- Panorama des outils de digitalisation pour optimiser les processus RH.
- À retenir : les outils essentiels pour améliorer les processus RH.

PILOTER LA PERFORMANCE DE LA GAP

- Comprendre les SIRH : historique, définition et évolution vers le SMRH.
- Identifier les composantes et la plus-value du SMRH pour l'entreprise.
- Cas pratiques : analyse et mise en œuvre d'un SMRH, avec corrections.
- Étude de cas : garantir la performance continue de la gestion administrative du personnel, avec correction.
- Quiz sommatif pour évaluer vos acquis sur la performance de la GAP.

LA DÉCLARATION DES CHARGES SOCIALES (DSN)

- Comprendre le plafond de la sécurité sociale et les réconciliations.
- Identifier paiements, échéances et destinataires des déclarations sociales.
- Cas pratique : déclaration des charges sociales, avec correction.
- Annexes : journal de paie, tableaux à remplir et analyse de la DSN Urssaf.
- Fiche de synthèse pour maîtriser la déclaration des charges sociales (DSN).

LA GESTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

- Comprendre les étapes de la vie du contrat de travail.
- Gestion du temps de travail : réglementation et pratiques.
- Découvrir le rôle et les missions du Conseil des Prud'hommes.
- Cas pratiques : contrat de travail, temps de travail et Conseil des Prud'hommes, avec corrections.
- À retenir : les bases essentielles pour gérer les contrats de travail.

LES ORGANISMES DE CONTRÔLE

- Comprendre le rôle et les missions de l'Inspection du Travail.
- Préparer et gérer les contrôles de l'Inspection du Travail.
- Découvrir les missions de l'Urssaf et anticiper ses contrôles.
- Cas pratiques : préparation aux visites de l'Inspection du Travail et de l'Urssaf, avec corrections.
- Étude de cas : assurer la légalité des processus de GAP.
- Quiz sommatif et points clés à retenir sur les organismes de contrôle.

LA BDESE

- Origines et importance de la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales).
- Conséquences des irrégularités liées à la BDESE.
- Indicateurs spécifiques pour les entreprises de 50 à 299 salariés et à partir de 300 salariés.
- Cas pratique : utilisation de la BDESE pour les consultations CSE, avec correction.
- Options numériques : BDESE sous forme digitale et comparatif des logiciels SIRH.
- À retenir : les essentiels pour maîtriser la BDESE.

BDESE ET BILAN SOCIAL

- Comprendre les liens entre la BDESE et le bilan social.
- Explorer les indicateurs clés du bilan social.
- Cas pratique : application des indicateurs du bilan social, avec correction.
- Annexes : exemples concrets tels que le bilan social Renault S.A.S. 2014.
- À retenir : les fondamentaux de la BDESE et du bilan social.

PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisées suivant un format à distance.

DURÉE : 90H

ORGANISER LE DIALOGUE SOCIAL

LE DIALOGUE SOCIAL INFORMEL AU SOUTIEN DU PROJET D'ENTREPRISE

- Définir le dialogue social informel et ses spécificités.
- Articuler dialogues social et professionnel pour plus d'efficacité.
- Explorer l'impact du dialogue social informel sur la performance de l'entreprise.
- Cas pratique : articulation entre dialogue social informel et performance, avec correction.
- Annexes : évaluation du climat social et rôle du dialogue social dans la performance.
- À retenir : le dialogue social informel comme levier stratégique pour le projet d'entreprise.

LES PARTIES PRENANTES DU DIALOGUE SOCIAL ACTEURS DU PROJET D'ENTREPRISE

- Comprendre le dialogue social informel et son rôle.
- Articuler dialogues social et professionnel pour renforcer l'efficacité.
- Impact du dialogue social informel sur la performance de l'entreprise.
- Cas pratique : approfondir cette articulation, avec correction.
- Annexes : évaluation du climat social et contribution à la performance.
- À retenir : le dialogue social informel comme soutien au projet d'entreprise.

MISE EN PLACE D'ESPACES DE DIALOGUE INFORMELS AU SOUTIEN DU PROJET D'ENTREPRISE

- Utiliser une communication inspirante pour contribuer au dialogue social (cercle d'or de Simon Sinek).
- Cas pratique : approfondir l'approche du dialogue social informel et communication inspirante, avec correction.
- Co-construire des espaces de discussion dédiés au dialogue informel.
- Cas pratique : identifier modalités et espaces de communication informelle pour accompagner un projet d'entreprise, avec correction.
- Annexes : donner du sens au travail, étude Deloitte et outils de communication managériale.
- Quiz sommatif et étude de cas : favoriser le dialogue social informel autour du projet d'entreprise, avec correction.
- À retenir : mise en place d'espaces de dialogue informels pour soutenir le projet d'entreprise.

LE DIALOGUE SOCIAL INFORMEL ET L'AMÉLIORATION DES ORGANISATIONS DE TRAVAIL

- Lien entre dialogue social informel et amélioration continue.
- Attention : l'optimisation excessive peut réduire l'adaptabilité.
- Impact du dialogue social informel sur l'organisation du travail.
- Structurer les réunions de dialogue informel pour maximiser leur efficacité.
- Dialogue informel comme source de créativité et d'innovation.
- Cas pratique : évaluer la valeur ajoutée du dialogue social informel, avec correction.
- Annexe : management de l'intelligence collective et éthique de la collaboration.
- À retenir : rôle du dialogue social informel dans l'amélioration des organisations.

DÉTECTION ET GESTION DES IRRITANTS POUR AMÉLIORER L'ORGANISATION DE TRAVAIL

- Gérer les irritants pour renforcer le dialogue social et améliorer l'organisation du travail.
- Détecter et gérer efficacement les signaux d'alerte.
- Cas pratiques : gestion des irritants sociaux et évaluation des risques d'une organisation dégradée, avec corrections.
- Annexes : évaluation du climat social et management du travail.
- À retenir : détecter et gérer les irritants pour optimiser l'organisation du travail.

UN DIALOGUE SOCIAL FORMEL ALIMENTÉ PAR LE DIALOGUE SOCIAL INFORMEL

- Comprendre l'interdépendance entre dialogue social formel et informel.
- Baromètre du Dialogue Social 2023 : état des lieux et tendances.
- Diagnostic de la qualité du dialogue social et guide méthodologique pour un dialogue constructif.
- Cas pratiques : gestion des irritants sociaux et application de la Négociation Basée sur les Intérêts (NBI), avec corrections.
- Annexes : démarche ARESO, exemples d'application et guide Comité 21.
- À retenir : un dialogue formel enrichi par l'apport du dialogue informel.
- Quiz sommatif et étude de cas sur le dialogue social informel, avec correction.

LES RELATIONS SOCIALES EN FRANCE

- Brève histoire des relations sociales en France.
- Organisation et rôle des syndicats dans les relations sociales.
- Focus sur les représentants du personnel et les évolutions des indicateurs.
- Cas pratique : état du dialogue social en entreprise, avec correction.
- Annexe : rapport 2021 du Comité d'évaluation des ordonnances travail.
- À retenir : points clés sur les relations sociales en France.
- Quiz formatif pour valider vos connaissances.

METTRE EN PLACE LE CSE

- Comprendre la mise en place et le renouvellement du CSE (Comité Social et Économique).
- Identifier les seuils d'effectifs et le périmètre d'application.
- Différences du CSE selon la taille de l'entreprise et nombre de représentants.
- Explorer le rôle du conseil d'entreprise et le contenu de l'accord de mise en place.
- Cas pratique : adapter un CSE à l'organisation de l'entreprise, avec correction.
- Annexe : tableau des points à négocier dans un accord CSE.
- À retenir : étapes essentielles pour mettre en place le CSE.
- Quiz formatif pour tester vos connaissances.

LE PILOTAGE DES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

- Comprendre le processus de pilotage des élections professionnelles et leurs conséquences en cas d'absence.
- Organiser les élections : liste des candidats, égalité hommes/femmes, vote électronique et décompte des votes.
- Cas pratique : négociation du Protocole d'Accord Préélectoral (PAP), avec correction.
- Explorer la désignation des élus du CSE et la représentativité syndicale (calculs et cas particuliers).
- À retenir : étapes clés pour piloter les élections professionnelles.
- Quiz formatifs et sommatif pour renforcer vos connaissances.
- Étude de cas : mise en place du CSE.

PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisée suivant un format à distance.

LES ACTEURS DU DIALOGUE SOCIAL FORMEL

- Découvrir les rôles des membres du CSE et du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.
- Comprendre la fonction du représentant syndical au CSE et de la Direction.
- Identifier le rôle de l'animateur en prévention des risques professionnels.
- Les représentants du CSE au conseil d'administration et leurs contributions.
- Explorer les experts et invités participant aux réunions du CSE.
- Quiz formatif pour évaluer vos connaissances.
- Synthèse pédagogique pour récapituler les acteurs du dialogue social formel.

LES PARTIES PRENANTES DU DIALOGUE

SOCIAL ACTEURS DU PROJET D'ENTREPRISE

- Comprendre le dialogue social informel et son rôle.
- Articuler dialogues social et professionnel pour renforcer l'efficacité.
- Impact du dialogue social informel sur la performance de l'entreprise.
- Cas pratique : approfondir cette articulation, avec correction.
- Annexes : évaluation du climat social et contribution à la performance.
- À retenir : le dialogue social informel comme soutien au projet d'entreprise.

LES MOYENS COMMUNS DU CSE

- Heures de délégation ou crédit d'heures
- Moyens de communication du CSE
- Quiz formatif
- Formation des membres au CSE
- Protection du mandat du CSE
- Quiz formatif
- Prévention des risques professionnels
- Loi santé au travail
- Enquêtes suite à arrêt de travail (AT) et maladie professionnelle (MP)
- Analyser les accidents du travail et agir pour leur prévention
- Droits d'alerte du CSE
- Synthèse pédagogique

LES MOYENS SPÉCIFIQUES CSE À PARTIR DE 50 SALARIÉS

- La BDESE
- Le rapport annuel HSCT au CSE
- Le PAPRI Pact
- Les budgets du CSE
- Le budget lié aux activités sociales et culturelles (ASC)
- Gestion budgétaire et transfert de fonds
- À retenir : Les moyens spécifiques CSE à partir de 50 salariés
- Quiz formatif
- Cas pratique : Les documents réglementaires à transmettre au CSE
- Annexe : Les indicateurs sociaux quantitatifs 2022

UNE ANIMATION CONSTRUCTIVE ET COLLABORATIVE

- L'évolution de la négociation collective en France
- Qu'est-ce que le dialogue social ?
- Le dialogue social : acteurs, missions et pratiques
- L'évolution de la négociation sociale en France
- Les techniques de communication verbale
- Les techniques de communication non verbale
- Les techniques de communication en pratique
- Le dialogue social, la direction et les managers
- Synthèse pédagogique

LA RÉUNION CSE DE 11 À 49 SALARIÉS

- Le cadre du CSE
- La préparation des réponses aux questions du CSE
- La rédaction des réponses
- Les informations de l'employeur
- Synthèse pédagogique

LA RÉUNION CSE À PARTIR DE 50 SALARIÉS

- Les trois consultations annuelles
- Cour d'appel de Lyon - Chambre sociale C - Arrêt du 08 janvier 2016
- Les quatre réunions annuelles et CSST et les réunions extraordinaires
- L'ordre du jour
- Modèle d'ordre du jour du CSE
- Le Procès verbal de la réunion
- Modèle de procès verbal du CSE
- Cas pratique : La présentation des informations de consultation
- Correction du cas pratique : La présentation des informations de consultation
- Synthèse pédagogique
- Quiz formatif
- Étude de cas : Animer le dialogue social formel

IDENTIFIER LES FONDAMENTAUX DES ACCORDS COLLECTIFS EN ENTREPRISE

- L'importance de la négociation collective
- Les objectifs des accords collectifs
- Analyser le cadre légal et réglementaire
- Identifier les parties prenantes
- Cas pratique : Étudier les parties prenantes et leurs rôles dans une négociation collective
- Correction du cas pratique : Étudier les parties prenantes et leurs rôles dans une négociation collective
- Fiche de synthèse : Identifier les fondamentaux des accords collectifs en entreprise

PRÉPARER ET FINALISER LA NÉGOCIATION

- Définir la négociation et les différentes phases
- Préparer la négociation
- Organiser la négociation
- Rédiger un accord
- Négocier l'accord
- Assurer le suivi de l'accord
- Publier l'accord
- Cas pratique : Élaborer une stratégie de négociation pour surmonter les divergences
- Annexe : Correction du cas pratique - Étudier les parties prenantes et leurs rôles dans une négociation collective
- Correction du cas pratique : Élaborer une stratégie de négociation pour surmonter les divergences
- Fiche de synthèse : Préparer et finaliser la négociation

UTILISER DES TECHNIQUES DE NÉGOCIATION POUR CRÉER DE LA VALEUR

- L'importance de la négociation dans le contexte des accords
- Explorer les bases de la communication interpersonnelle
- Développer les compétences sociales (Softskills)
- Analyser le profil des opposants
- Anticiper les conflits dans la négociation collective
- Appliquer la reformulation et le traitement des objections
- Déployer des stratégies de négociation gagnant/gagnant
- Cas pratique : Utiliser des techniques de communication adaptées pour négocier
- Annexe : Correction du cas pratique - Étudier les parties prenantes et leurs rôles dans une négociation collective
- Annexe : Correction du cas pratique - Élaborer une stratégie de négociation pour surmonter les divergences
- Correction du cas pratique : Utiliser des techniques de communication adaptées pour négocier
- Fiche de synthèse : Utiliser des techniques de négociation pour créer de la valeur
- Quiz de fin de module
- Étude de cas de fin de module : Négocier un accord d'entreprise et assurer son suivi
- Correction de l'étude de cas : Négocier un accord d'entreprise et assurer son suivi

PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisées suivant un format à distance.

DURÉE : 90H

MANAGER LES COMPÉTENCES DE L'ENTREPRISE

STRATÉGIE D'ENTREPRISE ET DÉMARCHÉ COMPÉTENCE

- Construction de la démarche compétence
- Alliance compétence et prospective
- Notion et évolution de la compétence
- Soft skills pour innover et transformer
- Quiz formatif
- Lien entre stratégie d'entreprise et compétence
- Enjeu compétence pour l'entreprise
- Annexe : Contrat et observatoire de la filière automobile et métallurgie
- Définir un objectif de compétence
- Cas pratique : GPEC et GEPP
- Correction du cas pratique
- À retenir : Stratégie et démarche compétence

LE CADRE LÉGAL DE LA DÉMARCHÉ COMPÉTENCE

- Cadre légal de la GPEC et GEPP
- Règles des accords et Accord métallurgie 2016
- Contenu d'un accord GEPP
- Cas pratique : Comprendre et rédiger un accord GEPP PSA
- Consultation du CSE et BDESE
- Modèle d'ordre du jour CSE (+50 salariés)
- Cas pratique : Préparer une réunion CSE
- À retenir : Cadre légal de la démarche compétence
- Annexe : Modèle d'accord GEPP

LE PILOTAGE DE LA DÉMARCHÉ COMPÉTENCE

- Approches de la conduite du changement
- Intégrer la conduite du changement et le plan de communication
- Cas pratique : Piloter la démarche compétence du projet GEPP
- Annexe : Liste des métiers fragilisés et leurs filières
- Choisir et déployer les outils de la démarche compétence
- Fiches de poste et exemples de référentiels
- Quiz formatif
- Évaluer les compétences internes et externes
- Guide et simulation de l'entretien professionnel
- Outils d'évaluation des compétences
- Annexe : Trames de référentiels et fiches opérateur
- Mettre en œuvre les plans d'actions RH (développement et défensifs)
- Cas pratique : Culture RH gestion des compétences
- Annexe : Impact de la révolution digitale sur l'emploi
- Évaluer l'atteinte des objectifs de la démarche compétence
- Annexe : Indicateurs du Bilan Social et tableaux de bord
- Cas pratique : Le reporting social
- Étude de cas : Démarche compétence adaptée à la stratégie de l'entreprise
- Annexe : Compétences câbleur monteur et suivi des compétences de la carrière

DÉVELOPPER UNE POLITIQUE DE FORMATION

- Enjeux de la politique de formation
- Acteurs internes et externes de la formation
- Quiz formatif
- La politique de formation
- Observatoires de la formation
- Baromètre de la formation professionnelle 2022
- Synthèse pédagogique

LE CADRE LÉGAL DE LA FORMATION

- Dernières réformes de la politique de formation
- 2024, une année charnière pour le secteur ?
- Contribution des entreprises
- Quiz formatif
- Dispositifs de formation en entreprise et pour les salariés
- Cas pratique : Le cadre légal en pratique
- Correction du cas pratique
- Dialogue social et formation
- À retenir : Le cadre légal de la formation

LE PILOTAGE DU PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

- Étapes essentielles du plan de développement des compétences
- Cas pratique : Le plan de développement des compétences et CSE
- Correction du cas pratique
- Les managers et la formation
- Cas pratique : Les managers et la formation
- Correction du cas pratique
- L'investissement formation
- Cas pratique : L'investissement formation
- Correction du cas pratique
- Le Compte Personnel de Formation et l'employeur
- Mon compte formation et abondements de co-construction
- Devenir acteur de son projet professionnel avec l'entreprise
- Transfert des compétences par alternance et AFEST
- Compétences des salariés et la formation
- Correction du cas pratique
- CSE et formation continue professionnelle
- Synthèse pédagogique

ACHETER ET ÉVALUER LES ACTIONS DE FORMATION

- Certification Qualiopi et achat de formation
- Achat d'une action de formation
- Cas pratique : Achat de formation inter
- Correction du cas pratique
- Cas pratique : Achat de formation intra
- Correction du cas pratique
- Évaluation des actions de formation
- Processus d'évaluation
- Cas pratique : Processus d'évaluation
- Correction du cas pratique
- Reporting formation
- Cas pratique : Piloter le reporting formation

LA POLITIQUE DE RECRUTEMENT

- Définir la politique de recrutement
- Enjeux de la politique de recrutement
- Stratégie et recrutement : les liens
- Acteurs du recrutement
- Différents modes de recrutement
- Processus de recrutement
- Annexe : Fiche Demande de recrutement
- Quiz
- Construire un budget de recrutement
- Budget recrutement
- Évolution des pratiques de recrutement
- Cas pratique : Évolution des pratiques de recrutement
- Correction du cas pratique

LE CADRE LÉGAL DU RECRUTEMENT

- Définir le droit au travail
- La discrimination
- Cas pratique : La discrimination
- Correction du cas pratique
- Le RGPD
- RGPD : Mises en situation pour recruteur
- Diversité culturelle : travaux théoriques
- Diversité culturelle
- Aides à l'embauche
- Offre de services et aides financières de l'Agefiph
- Quiz
- Contrats de travail
- Cas pratique : Les contrats de travail
- Annexe : Audience publique du 25 novembre 2015

DÉCIDER DE RECRUTER

- Cas pratique : Proposer une politique de recrutement et son processus
- Correction du cas pratique
- Profil de poste
- Annexe : Fiches explicatives et profils de poste
- Cas pratique : Définir un profil de poste
- Annexe : Fiches de poste d'un chef agent d'accueil et ROME M1601
- Correction du cas pratique
- Définir et rechercher des talents
- Cas pratique : La recherche de talents (sourcing)
- Correction du cas pratique
- Mettre en œuvre un sourcing pertinent
- Cas pratique : Définir un processus d'évaluation
- Correction du cas pratique
- Indicateurs de recrutement
- Cas pratique : Piloter les indicateurs performants
- Correction du cas pratique
- À retenir : Décider de recruter
- Quiz de fin de module
- Étude de cas : Concevoir le processus de recrutement
- Annexe : Fiche de poste du conseiller vendeur et profil type du candidat

PROGRAMME

Cette action de formation est une action concourant au développement des compétences réalisées suivant un format à distance.

DURÉE : 90H

INTÉGRATION OU ONBOARDING

- L'intégration : définition
- De l'intégration à l'onboarding
- Importance de l'onboarding
- Onboarding stratégique : clé de la réussite organisationnelle
- Coût de l'onboarding et exemple de recrutement raté
- Cas pratique : Le coût de l'onboarding
- Correction du cas pratique
- Acteurs de l'onboarding
- Processus d'intégration onboarding
- Exemples d'onboarding
- Checklist onboarding
- Fiche type d'un plan d'action individualisé
- Livret d'accueil et rapport d'étonnement
- Cas pratique : Réussir son onboarding
- Correction du cas pratique

ONBOARDING ET FIDÉLISATION

- Qu'est-ce que la fidélisation ?
- Enjeux de la fidélisation
- Coût du turnover
- Fiche de synthèse

UN ONBOARDING POUR SON ENTREPRISE

- Étapes et acteurs dans le processus d'intégration
- Impacts de l'engagement des salariés sur le ROI d'un onboarding pertinent
- Achat du Welcome Pack
- Rôle des managers dans l'onboarding
- Fiches de formation CPF
- Modèle de recrutement
- Cas pratique : Onboarding en pratique
- Correction du cas pratique
- Fiche de synthèse
- Quiz de fin de module
- Concevoir le processus d'intégration
- Message et mémo d'instructions
- Fiche ROME : Personnel d'escalaéroportuaire
- Correction de l'étude de cas
- Manager l'expérience collaborateur

MANAGER UNE EXPÉRIENCE COLLABORATEUR RÉUSSIE

- Placer l'expérience collaborateur au cœur de la stratégie RH
- Marque employeur et expérience collaborateur
- Leviers d'attractivité et de fidélisation
- Manager le développement des talents en lien avec l'organisation
- Manager la démarche RSE
- Cas pratique : Mettre en place une culture d'entreprise
- Annexe : Google, la machine à penser
- Correction du cas pratique
- Fiche de synthèse : Manager une expérience collaborateur réussie

DÉVELOPPER DES STRATÉGIES DE RÉTENTION DES TALENTS

- Importance du leadership dans la fidélisation des talents
- Favoriser l'accompagnement managérial
- Identifier les attentes des parties prenantes
- Engager tous les acteurs dans la transformation
- Manager les profils hauts potentiels et multipotentiels
- Cas pratique : Motiver malgré les difficultés
- Correction du cas pratique
- Fiche de synthèse : Développer le leadership pour une stabilité organisationnelle à long terme

ÉVALUER LA SATISFACTION DE L'EXPÉRIENCE COLLABORATEUR

- Évaluer la satisfaction de l'expérience collaborateur
- Réaliser le diagnostic social et identifier les risques sociaux
- Maîtriser les outils d'écoute des salariés
- Investir en capital humain
- Cas pratique : Utiliser la grille d'évaluation pour le management de l'expérience collaborateur
- Correction du cas pratique
- Fiche de synthèse : Évaluer la satisfaction de l'expérience collaborateur

UNE FORMATION PRATIQUE

Découvrez les atouts majeurs qui font de notre formation en ressources humaines la référence pour une carrière réussie dans ce domaine.

LES FORMATEURS

- **Caroline Rymer** : Experte en RH avec 20 ans d'expérience en gestion du changement et dialogue social. Elle dirige une entreprise de transformation organisationnelle et forme en stratégie RH dans des écoles de management.
- **Christelle Perez** : Ingénieure avec 20 ans d'expérience dans l'agroalimentaire, elle a fondé une société de développement personnel et a occupé des postes en développement des ventes et marketing.
- **Virginie Tisserant** : Chercheuse indépendante et consultante en stratégie d'entreprise, enseigne en relations internationales et stratégies d'influence, avec une expertise RH enrichie par son parcours académique.
- **Stéphanie Gensollen** : Fondatrice de Mandarin RH, avec 25 ans d'expérience en RH, spécialisée en droit du travail et gestion des talents, elle accompagne les entreprises en transformation.
- **Véronique Grué Capelle** : Experte en droit social et développement RH avec 30 ans d'expérience. Formatrice en dialogue social et gestion des CSE, elle a dirigé des projets RH dans l'automobile et l'aéronautique.
- **Katia Periot** : Professeure agrégée en Économie-Gestion, spécialisée en RH et Communication, elle enseigne depuis 2015 sur la gestion de projet RH et la conduite du changement.
- **Anne-Violaine Pattier-Fillaudeau** : Plus de 20 ans d'expérience en RH, fondatrice de RH&Co, spécialisée en gestion stratégique RH, management, et coaching professionnel.

LES SUPPORTS DE FORMATION



Supports de cours variés

Profitez de cours en PDF, Genially, vidéos et bien plus encore disponibles 24h/24. Nos contenus garantissent un apprentissage dynamique et une expérience pédagogique enrichissante.



Exercices et cas pratiques

Mettez en pratique ce que vous avez appris avec nos exercices et cas pratiques conçus pour renforcer votre compréhension et affiner vos compétences.



Supports écrits téléchargeables

Accédez à un condensé des informations des vidéos grâce à nos supports écrits téléchargeables, permettant une révision efficace où que vous soyez.



Quiz en fin de module

Mesurez votre compréhension avec nos quiz en fin de module, conçus pour vous auto-évaluer et valider efficacement vos acquis.



Webinaires de formation

Enrichissez votre expérience d'apprentissage avec nos webinaires interactifs ! Profitez de discussions et de conseils enrichissants pour élargir vos connaissances.



Saynètes et mises en situation

Découvrez la réalité du métier à travers nos saynètes et mises en situation, et plongez dans des expériences concrètes pour affiner vos compétences.

NOTRE ACCOMPAGNEMENT

Découvrez l'accompagnement sur mesure de L'École Française conçu pour garantir votre réussite et faciliter votre parcours de formation.

VOTRE COACH PERSONNEL CHEZ L'ÉCOLE FRANÇAISE



- **Onboarding** : Vous accompagne pour une prise en main réussie de la plateforme
- **Conseils méthodologiques** : Vous propose des conseils pour vous organiser et gérer votre temps
- **Interlocuteur de confiance** : Est à votre disposition pour résoudre toute difficulté rencontrée
- **Boost de motivation** : Intervient pour raviver votre motivation et maintenir le focus sur les objectifs
- **Suivi adaptatif** : Assure un suivi régulier et ajuste le soutien en fonction de vos besoins en évolution

MISSIONS

Faciliter votre expérience d'apprentissage à nos côtés et vous guider vers la réussite de votre projet

VOTRE MENTOR DÉDIÉ : UN PROFESSIONNEL DU SECTEUR

- **Conseils pro** : Vous partage des conseils et astuces basés sur une riche expérience dans le domaine
- **Évolution des compétences** : Revient sur les notions clés et donne des explications détaillées
- **Boost de motivation** : Écoute et encourage pour surmonter les moments de doute et de challenge
- **Orientation carrière** : Informe et conseille pour aider à définir et à réaliser les objectifs professionnels
- **Retours continus** : Vous fait des retours réguliers et constructifs pour optimiser l'apprentissage

MISSIONS

Vous projeter dans la réalité du secteur et partager des conseils clés pour réussir professionnellement



COMPARATIF DE NOS OFFRES

Découvrez nos offres, élaborées pour répondre précisément à vos besoins et vous offrir une expérience d'apprentissage unique et de qualité, adaptée à votre projet.

	BASE	PREMIUM
 Expertise Masterclass interactives animées en direct	✓	✓
Conférences spécialisées pour développer votre employabilité	✓	✓
 Échanges Accès exclusif au groupe Facebook réservé aux apprenants	✓	✓
 Compétences Fiches synthèse et supports de cours PDF téléchargeables	✓	✓
Annales, examens blancs et conseils de révision	✓	✓
Cours vidéos engageants avec des formateurs experts	✓	✓
Accès à nos modules de formation complémentaires	✓	✓
Accès illimité aux contenus et leurs mises à jour à vie	✗ Limité à 3 ans	✓
 Accompagnement Coaching personnalisé jusqu'à la certification	✓	✓
Séances privées illimitées* de mentorat avec un expert	Limité à 20 séances valables 2 ans dont 3 séances de préparation aux examens	✓
Aide à l'organisation et conseils pratiques	✗	✓
Service client prioritaire par mail et téléphone	✗	✓

TARIFS

187,46€

pendant 24 mois
soit 4499€ au total

TTC éligible à prise en charge

208,29€

pendant 24 mois
soit 4999€ au total

TTC éligible à prise en charge

*à raison de 1 séance/jour pendant 2 ans

VOTRE FORMATION AVEC NOUS

Unique sur le marché, notre formation en ligne combine des sessions en direct avec nos mentors, l'accès 24/7 à vos cours sur notre plateforme, un suivi personnalisé, et une communauté active, pour une expérience d'apprentissage riche et interactive.

ACCOMPAGNEMENT

- **Coaching personnalisé**
Profitez de l'accompagnement 100% sur mesure pour avancer sereinement dans votre formation.
- **Mentorat illimité**
Profitez de séances privées avec un expert du secteur. Corrections d'exercices, révisions, projet professionnel, il vous guide vers la réussite.
- **Service client prioritaire**
Un problème ? Une question ? Un besoin ? Obtenez une réponse dans les plus brefs délais par mail ou par téléphone.

COMPÉTENCES

- **Cours vidéo accessibles à vie**
Accédez à vos contenus de formation en illimité et l'ensemble de leurs mises à jour à vie
- **Préparation aux examens**
Annales, examens blancs, conseils, obtenez votre diplôme dans les meilleures conditions.
- **Approche pratique**
Entraînez-vous grâce aux nombreux exercices, quiz et cas pratiques disponibles



ÉCHANGES

- **Communauté d'apprenants**
Rejoignez notre groupe Facebook privé pour échanger avec les autres apprenants et profitez d'actualités sur votre formation.

[facebook](#)

EXPERTISE

- **Conférence spécialisées**
Profitez de l'accompagnement 100% sur mesure pour avancer sereinement dans votre formation.
- **Masterclass interactives**
Vivez des moments d'échanges avec un professionnel du secteur autour de thématiques clés en lien avec votre formation.

LES FINANCEMENTS

Pour faciliter l'accès à nos formations, **plusieurs financements** sont à votre disposition. **Vous pouvez choisir de financer votre formation par :**

- Carte bancaire en mensualités**
- Votre entreprise grâce à son Plan de Formation ou son Opérateur de compétences**

- Les organismes publics comme Pôle Emploi**
- Votre Compte Personnel de Formation (CPF)**

DÉCOUVREZ LE SECTEUR

Le domaine des ressources humaines est essentiel, mêlant expertise relationnelle et stratégique pour renforcer efficacement la gestion du personnel au sein des entreprises.

LES GRANDES LIGNES

Tâches variées :

- Gestion des dossiers employés
- Recrutement et intégration
- Formation et développement
- Gestion de la paie
- Évaluation des performances

Environnement de travail :

Services RH en entreprises, cabinets de recrutement, secteur public, ONG, établissements éducatifs

Compétences Requises :

- Sens relationnel
- Connaissance des logiciels RH
- Notions en droit du travail
- Compétences organisationnelles

Perspectives de Carrière :

Vers des postes de responsabilité, comme responsable RH ou directeur des ressources humaines



LES ENJEUX ACTUELS

Les défis actuels en ressources humaines incluent **la digitalisation et le bien-être des employés**. L'accent est mis sur **l'attraction et la rétention des talents**, tout en intégrant les technologies RH pour **une gestion efficace** et la promotion **d'une culture d'entreprise inclusive**.

→ Attraction et rétention des talents

Dans un marché du travail compétitif, les RH doivent élaborer des stratégies d'attraction et de fidélisation des talents, en créant des environnements de travail attrayants et des parcours professionnels enrichissants.

🎯 OPPORTUNITÉ :

Cela crée une demande pour des professionnels RH capables de concevoir et de mettre en œuvre des stratégies de gestion des talents novatrices, renforçant ainsi la compétitivité de l'entreprise.

→ Digitalisation des processus RH

L'évolution numérique transforme la gestion du personnel, exigeant l'intégration de solutions technologiques avancées pour optimiser les processus RH.

🎯 OPPORTUNITÉ :

Cela représente une chance pour les professionnels RH de se spécialiser dans les outils numériques, menant à une gestion des ressources humaines plus efficace, plus précise et plus stratégique.

→ Bien-être des employés

L'importance croissante accordée au bien-être et à l'équilibre travail-vie personnelle des employés demande une réévaluation des politiques RH existantes. Cela est devenu une priorité pour assurer la pérennité de l'entreprise.

🎯 OPPORTUNITÉ :

Cela ouvre des perspectives pour les professionnels RH de développer des programmes de bien-être innovants, contribuant directement à la productivité et à l'engagement des employés.

TROUVEZ VOTRE MÉTIER

Explorez le domaine des ressources humaines, un secteur riche où se mêlent compétences en gestion, sens du relationnel et stratégie d'entreprise et trouvez votre vocation idéale.

RESPONSABLE RH

Supervise le recrutement, la formation, et la gestion des carrières. Le Responsable RH assure la conformité légale des pratiques RH.

→ Missions principales :

- Gestion du recrutement et intégration
- Mise en œuvre des politiques RH
- Gestion des relations sociales
- Conseil aux managers sur les problématiques RH

RÉMUNÉRATION : 2 700€ À 4 000€ NET/MOIS

CONSULTANT EN GESTION DES TALENTS

Conseille sur l'optimisation des compétences et la gestion des carrières. Le consultant développe des stratégies de rétention des talents.

→ Missions principales :

- Évaluation des compétences et potentiel
- Développement de plans de carrière
- Stratégies de rétention des talents
- Conseil en gestion des performances

RÉMUNÉRATION : 3 500€ À 5 000€ NET/MOIS

CHARGÉ DE FORMATION

Identifie les besoins en compétences, organise les formations, et évalue leur efficacité. Il gère également le budget formation.

→ Missions principales :

- Analyse des besoins en formation
- Organisation des sessions de formation
- Suivi de l'efficacité des formations
- Gestion du budget formation

RÉMUNÉRATION : 2 450€ À 3 000€ NET/MOIS



LES STRUCTURES QUI RECRUTENT

SECTEUR PUBLIC

Les administrations publiques et les organismes gouvernementaux ont besoin de professionnels RH pour gérer leurs employés et leurs politiques RH.

Ils recherchent des experts en gestion du personnel et en administration publique.

GRANDES ENTREPRISES

Ces organisations possèdent souvent des départements RH internes pour gérer leur personnel et leurs défis spécifiques.

Elles embauchent régulièrement des professionnels RH pour assurer une gestion efficace de leur main-d'œuvre et garantir le respect des normes.

CABINET RH

Les cabinets de conseil en RH fournissent des services experts à diverses entreprises.

Ils embauchent des professionnels RH pour offrir des conseils en gestion du personnel, en gestion de la paie et en développement des talents à leurs clients.

MODALITÉS

MODALITÉS D'ASSISTANCE DU STAGIAIRE LORS DE LA SÉQUENCE DE FORMATION RÉALISÉE À DISTANCE

1- Les compétences et les qualifications des personnes chargées d'assister le bénéficiaire de la formation

- **Florence Gilbert-Tersiguel** : Master of Science in Management – Kedge Business School, spécialisation Marketing Management, Directrice de la formation de L'École Française, accompagnée de son équipe pédagogique.
- **Sibel Yener** : Maîtrise Commerce international, IAE Perpignan, Directrice des consultants pédagogiques de L'École Française, assistée d'une équipe de conseillers experts métiers dédiés par parcours de formation.

2- Les modalités techniques selon lesquelles le stagiaire est accompagné ou assisté, les périodes et les lieux mis à sa disposition pour s'entretenir avec les personnes chargées de l'assister ou les moyens dont il dispose pour contacter ces personnes

Pendant toute la durée de la formation, le stagiaire est accompagné dans tous les cas via la messagerie intégrée à la plateforme e-learning de L'École Française.

Le stagiaire peut solliciter un ou plusieurs rendez-vous personnalisés avec un professionnel expert via la plateforme Calendly intégrée dans la plateforme e-learning. Les conditions d'accès dépendent de la formule tarifaire BASE, ou PREMIUM que le Stagiaire a choisi (Cf ci-dessous).

Les professionnels experts disposent des qualités suivantes : Fibre pédagogique, aisance orale, écrite et relationnelle, expertise métier.

3- Les délais dans lesquels les personnes en charge de son suivi sont tenues de l'assister en vue du bon déroulement de l'action, lorsque cette aide n'est pas apportée de manière immédiate.

Dans tous les cas, une assistance sera apportée au stagiaire dans un délai de maximum de 7 jours après l'envoi d'un e-mail à l'adresse suivante :

support@lecolefrancaise.fr

Le délai d'assistance pourra être plus rapide en fonction de la formule tarifaire BASE, ou PREMIUM.

ÉVALUATION DES RÉSULTATS ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACTION DE FORMATION

Chaque complétion d'un chapitre (ex : cours vidéo) de la plateforme de formation à distance est enregistrée et conservée dans la base de données MySQL de la plateforme. Un rapport nominatif peut être édité à tout moment pour vérifier l'assiduité et la complétion des chapitres, et suivre l'exécution de l'action.

- Au cours de la réalisation de la séquence de l'action de formation à distance, les acquis des stagiaires seront évalués grâce à différents tests en ligne (quizz type QCM, étude de cas, mise en situation, etc.).
- Des e-mails de relance pourront également être adressés au Stagiaire, lorsque celui-ci n'aurait pas exécuté la totalité de l'action de formation.

MODALITÉS

MODALITÉS DE SANCTION DE L'ACTION DE FORMATION

1- Certificateur et certification professionnelle

- **Certificateur** : IPAC
- **Titre certifié** : Certification professionnelle IPAC de niveau 7 "Manager des ressources humaines" (RNCP 38489)

2- Modalités d'inscription aux épreuves du bloc de compétences de la certification professionnelle

Dès que le Stagiaire termine sa formation, il pourra passer ses différents examens écrits via la plateforme Macertification.org accessible depuis la plateforme cours. Pour l'épreuve orale correspondant au bloc de compétences numéro 3, l'apprenant sera directement contacté par l'organisme qui gèrera cette épreuve.

Tous les tarifs d'examens liés à la certification professionnelle sont inclus dans le prix de la formation.

Il est à noter que tout apprenant, qui aurait suivi la formation à distance, peut s'inscrire à toutes les épreuves de la certification professionnelle.

3- Modalités d'évaluation lors des épreuves

La certification est composée de 5 blocs de compétences. Chaque bloc comporte une épreuve écrite et/ou orale indépendante les unes des autres.

Bloc 1 : Manager et gérer la stratégie RH

1. Mise en situation professionnelle reconstituée production d'un rapport écrit
2. Soutenance orale

Bloc 2 : Manager l'activité RH

1. Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle en e-surveillance
2. Mise en situation professionnelle reconstituée orale individuelle
3. Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle en e-surveillance

Bloc 3 : Piloter le processus de gestion administrative des RH

1. 3 épreuves distinctes de mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle en e-surveillance

Bloc 4 : Organiser le dialogue social

1. Mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle en e-surveillance
2. Mise en situation professionnelle reconstituée orale individuelle sous forme d'un jeu de rôles

Bloc 5 : Manager les compétences de l'entreprise

1. 3 épreuves distinctes de mise en situation professionnelle reconstituée écrite individuelle en e-surveillance

- Réalisation d'un mémoire

À l'issue de l'expérience professionnelle de 4 mois, réalisée en entreprise, la rédaction d'un mémoire sera demandée. Celui-ci se déclinera en deux phases :

- Production écrite : Rédaction d'un mémoire, sur la base d'une problématique rencontrée en entreprise
- Soutenance orale : Devant un jury, le candidat présentera son analyse, ses préconisations et les résultats obtenus

4- Document délivré après le passage du bloc de la certification professionnelle

Le parchemin de réussite à la certification sera envoyé de manière dématérialisée sous 15 jours après le jury annuel. **Celui-ci est valable à vie.**

De plus, une attestation provisoire de compétence par bloc sera établie sous 3 mois après le dépôt de chaque examen. Elle sera disponible sur l'espace apprenant si la note obtenue le permet.

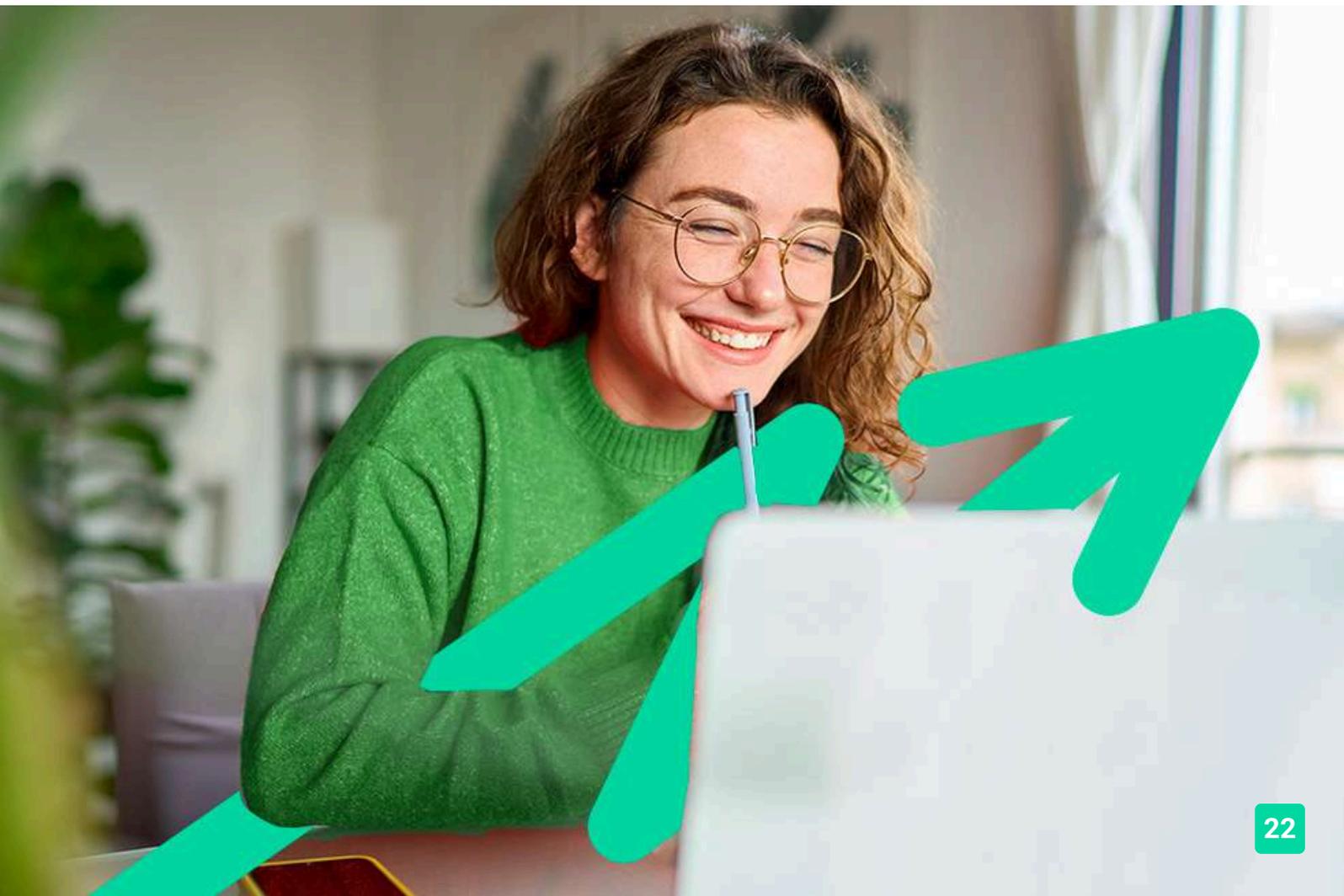


ACCESSIBILITÉ HANDICAP

Nos formations sont accessibles aux personnes en situation de handicap physique à la condition qu'elles puissent utiliser un ordinateur, une tablette et/ou un smartphone.

Les personnes malentendantes et malvoyantes ne pourront toutefois pas bénéficier, de manière autonome, de l'ensemble des services proposés :

- Les personnes malentendantes ne pourront pas exploiter l'audio de nos contenus vidéo et les formats podcast quand ils sont proposés, ni bénéficier des rendez-vous téléphoniques avec nos mentors.
Resteront accessibles : les visuels de nos contenus vidéos, nos supports de formation écrits (qui, selon le type de formation choisie, peuvent couvrir plus de 80% des contenus vidéo) et la réalisation des quizz en ligne nécessaires à la réalisation de la formation.
- Les personnes malvoyantes ne pourront pas exploiter les visuels de nos contenus vidéos et nos supports de formation écrits, ni réaliser les quizz en ligne sans être accompagnées.
Resteront accessibles : l'audio de nos contenus vidéo, les formats podcast quand ils sont proposés et les rendez-vous téléphoniques avec nos mentors.





L'ÉCOLE FRANÇAISE



lecolefrancaise.fr

