

# Centre de Compétence Management & Commerce



Centre de compétence

Avenue des Alliés 14-18

6000 Charleroi

Tél. : 071/274 501-502

Fax : 071/274 510





Centre de compétence

# BIENVENUE

12/03/2010



# Licence spéciale en Gestion des Ressources Humaines

## Présentation



1. **Contexte général**
2. Objectifs
3. Historique
4. Partenariat
5. Le métier
6. Les missions
7. Le programme
8. Approche pédagogique
9. En pratique



- Mauvaise situation économique de la Région Wallonne
- Un déficit de la gestion des ressources humaines en Région Wallonne.
- Plan Marshall 2005 et 2009 pour revitaliser le tissu économique wallon



1. Contexte général
- 2. Objectifs**
3. Historique
4. Partenariat
5. Le métier
6. Les missions
7. Le programme
8. Approche pédagogique
9. En pratique



- Comblen la manque de professionnalisme de la gestion des ressources humaines
- Augmenter la qualité de la formation qualifiante
- Entreprenre des actions favorisant une politique de gestion des ressources humaines basées sur les compétences et la valorisation des expériences individuelles



- Rendre des personnes aptes à participer à l'ensemble des missions de la GRH
- Réorienter des universitaires en sciences humaines (sociologie, psychologie, sciences du travail) vers un réel métier.



1. Contexte général
2. Objectifs
- 3. Historique**
4. Partenariat
5. Le métier
6. Les missions
7. Le programme
8. Approche pédagogique
9. En pratique



## Ses débuts (2002-2004)

1<sup>ère</sup> formation en Ressources Humaines, du 22  
avril au 28 juin 2002

→ « 10 participants ».



## Programme de 2002: 40 jours de formation

- La GRH, ses aspects juridiques et les relations sociales,
  - Gestion d'équipe, Gestion de projet, du temps et du stress,
  - Modules transversaux (éthique, communication, motivation, négociation),
- + **Un stage en entreprise dans un service R.H pour une durée de 20 jours.**



## Son évolution (2004-2009)

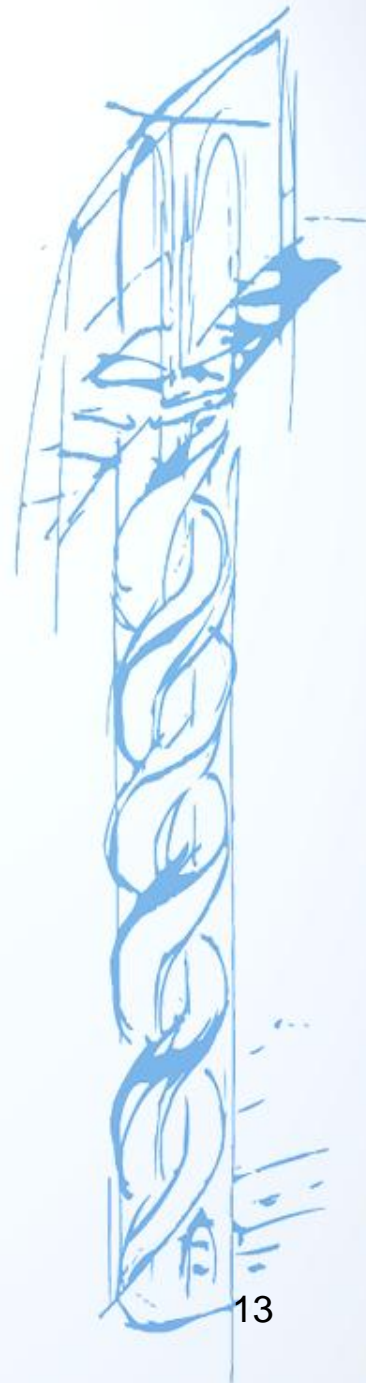
Partenariat avec les facultés universitaires catholiques à Mons, Facultés spécialisées en science ou ingénieur de gestion, sciences politiques et administratives et sciences humaines et sociales.

La formation en GRH devient « **La Licence spéciale en Gestion des Ressources Humaines** » avec un certificat universitaire à la clé.



## Enrichissement du programme:

- Accompagnement et coaching des participants
- Tableau de bord de la GRH
- Logiciel GRH
- Responsabilités sociétales de l'entreprise



1. Contexte général
2. Objectifs
3. Historique
- 4. Partenariat**
5. Le métier
6. Les missions
7. Le programme
8. Approche pédagogique
9. En pratique



## Partenariat avec les FUCAM

- Une caution académique et un apport pédagogique de la part des Fucam;
- De nouvelles exigences en terme de méthodes et de mémoire;
- Un accent sur les outils de la GRH



1. Contexte général
2. Objectifs
3. Historique
4. Partenariat
- 5. Le métier**
6. Les missions
7. Le programme
8. Approche pédagogique
9. En pratique



- Au sein d'un département du personnel d'une entreprise ou d'un organisme public,
- Au sein d'une société de recrutement,
- Chez un opérateur de formation,
- Dans un groupe d'outplacement.



# Le Management des Ressources Humaines

- L'administration du personnel
- La gestion de la paie
- Le recrutement
- L'évaluation, la gestion des carrières
- La formation
- Les relations sociales



1. Contexte général
2. Objectifs
3. Historique
4. Partenariat
5. Le métier
- 6. Les missions**
7. Le programme
8. Approche pédagogique
9. En pratique



- Elle doit être orientée sur le futur et la stratégie soit favoriser le changement
- Elle doit être focalisée sur les personnes soit développer la motivation
- Elle doit être orientée sur le présent, le quotidien, l'opérationnel soit une administration efficace
- Elle doit être focalisée sur les processus soit mettre en œuvre la stratégie



1. Contexte général
2. Objectifs
3. Historique
4. Partenariat
5. Le métier
6. Les missions
- 7. Le programme**
8. Approche pédagogique
9. En pratique



# Pôle 1 : Compétences transversales

- LA GRH, un défi à relever,

Ses objectifs, sa place au sein de l'entreprise, sa responsabilité sociale

- L'organisation d'entreprise,

Sa structure, l'entreprise son organisation en fonction des objectifs stratégiques de l'organisation

- Comprendre et appliquer l'essentiel de la gestion de projet.



## Pôle 2 : Administration du personnel

- Comptabilité et administration de la paie
- Les aides à l'emploi
- Les logiciels de gestion du personnel

## Pôle 3 : Aspects juridiques de la gestion du personnel

### ■ Droit social

- Les avantages et inconvénients des différents types de contrats de travail
- Le cadre légal du recrutement, les clauses usuelles des contrats de travail et l'organisation réglementaire du package rémunérateur
- Les droits et devoirs des parties en cas de suspension ou de rupture potentielle de la relation de travail
- Le développement et la rédaction d'une argumentation périodique



## ■ Le dialogue paritaire

- Les acteurs institutionnels de la concertation sociale
- La négociation avec les interlocuteurs sociaux



## Pôle 4 : Techniques et outils de la gestion du personnel

- La planification des effectifs organisationnels
- Comment effectuer un recrutement efficace
- La description et l'évaluation des fonctions
- Les compétences, performances, potentiels, à évaluer professionnellement
- La politique de formation et son organisation
- Les tableaux de bord et des indicateurs adaptés à la GRH



## Pôle 5 : Compétences professionnelles personnelles

- Gestion du temps
- Gestion d'équipe: Outils de base, styles de management, etc....
- Communication interpersonnelle: Communication efficace, prendre la parole en public, comment vendre ses idées.



## Pôle 6 : Stage en entreprise et mémoire

- Méthodologie ou comment transformer les observations empiriques réalisées pendant le stage en entreprise en un travail de validation des compétences
  - Stage en entreprise
  - Mémoire
- + 7 jours de coaching pour vous accompagner dans notre recherche de stage et d'emploi.



1. Contexte général
2. Objectifs
3. Historique
4. Partenariat
5. Le métier
6. Les missions
7. Le programme
- 8. Approche pédagogique**
9. En pratique



- Des professeurs et des formateurs expérimentés pouvant allier la théorie et la pratique des entreprises
- Une approche pédagogique pragmatique : exposés discussions, études de cas, groupes de travail et coaching.
- Un stage en entreprise (4 à 8 semaines) permettant d'opérationnaliser les compétences acquises durant la formation.



1. Contexte général
2. Objectifs
3. Historique
4. Partenariat
5. Le métier
6. Les missions
7. Le programme
8. Approche pédagogique
- 9. En pratique**



- 2 sessions de formation par an regroupant 14 participants au maximum
- Pour info 105 candidats pour 14 places
- Durée 45 jours de formation étalée sur 3 mois
- Stage de 2 mois avec un rapport sur les activités et acquis du stage, « de la théorie à la pratique de la GRH en entreprise » et « marchepied pour un emploi en GRH »



- Mémoire de fin d'études avec la supervision pédagogique des Fucam ( professeurs et chargés de cours)
- Un haut taux de réinsertion au travail le plus souvent en gestion des ressources humaines





Centre de compétence

# QUESTIONS

12/03/2010





Centre de compétence

# MERCI DE VOTRE ATTENTION

12/03/2010

