



Mettre en place une veille en ressources humaines

La réglementation du droit social évolue en permanence. Instaurer une veille en Ressources Humaines est donc essentiel pour rester dans la légalité. Concrètement, il s'agit de surveiller l'évolution des textes de réglementation qui peuvent impacter l'entreprise et d'inscrire cette démarche professionnelle dans la stratégie globale.

OBJECTIFS

-  Comprendre les enjeux de la veille RH pour une entreprise
-  Intégrer la veille RH dans une dynamique stratégique
-  Appréhender des outils de veille efficaces
-  Cibler les plateformes officielles de veille RH
-  Pratiquer sur des thématiques d'actualité

PROGRAMME

Aspects théoriques de la veille

La veille professionnelle

Définition et enjeux de la veille professionnelle
Les différents types de veille professionnelle

La veille en contexte GRH

Notion de veille en GRH
Les types de veille en GRH
L'intérêt de la veille en contexte GRH

Méthodologie de veille

Cycle de la veille
Aspects méthodologiques
Analyse des besoins, périmètre de la veille, identification et sélection des sources, collecte et stockage des informations, traitement de l'information

Les sources de la veille

Typologies de sources dans le domaine de la GRH
Présentation des sources

Les outils de la veille

Vue d'ensemble des outils
Grille de recensement des informations
Alertes
Plateformes de partage et sites spécialisés
Sites institutionnels
Diffusion et partage de l'information

Aspects pratiques et présentation des résultats

Des thématiques de veille seront proposées aux stagiaires en fonction de l'actualité.

Objectifs de ces aspects pratiques :

- Appliquer la méthodologie transmise
- Rechercher des informations
- Classer et analyser les informations recueillies
- Présenter une synthèse des informations pertinentes

DUREE

2 jours

PUBLIC

Personnel concerné par la gestion des Ressources Humaines au sein d'une entreprise

Pré REQUIS

Aucun

PEDAGOGIE

Observation / Brainstorming
Questionnement du groupe
Intervention magistrale
Exposé des participants
Synthèse
Exercices / Entraînement / Étude de cas

EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

TARIFS

Inter-entreprises à Paris
Intra-muros en France entière
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

