|  |
| --- |
| **Bloc de compétences 3 : Gérer le personnel et participer à la gestion des ressources humaines de la PME** |
|  **Savoirs associés**  |  **Limites des savoirs associés et recommandations pédagogiques**  |
| **Savoirs 3.2. Gestion des ressources humaines** |
| **S 3.2.1 Le recrutement** * Cadre juridique de l’embauche - Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (notions, apports, limites)
* Processus de recrutement
* Acteurs du recrutement
* Outils de description des emplois - Techniques de sélection des candidatures

Annonces de recrutement | L’identification et la spécification des besoins en RH impliquent l’analyse du poste, de l’emploi ou de la fonction à pourvoir afin d’établir un descriptif de poste ou de fonctions, préalable nécessaire à la campagne de recrutement. Les outils de la GPEC ne sont pas abordés de manière exhaustive mais plutôt par l’analyse d’une situation pratique pour montrer pourquoi et comment une PME peut effectuer une gestion prévisionnelle des emplois, voire des compétences. Les différentes alternatives en matière de campagne de recrutement et de procédures de sélection sont étudiées en présentant leurs avantages et inconvénients propres. La phase de sélection des candidats se limite à l’analyse des curriculum vitae et des lettres de motivation. La présentation des tests est limitée aux trois grands types classiques (tests d’aptitudes, tests psychotechniques et tests de personnalité) sans recourir systématiquement à des exemples. Seule la phase préparatoire de l’entretien (convocations, organisation, grilles) est traitée. Considérée comme une prérogative du chef d’entreprise, la conduite de l’entretien ne fera pas l’objet d’exercices de communication orale. Le processus de recrutement et le contenu de l’annonce permettent le rappel des règles de droit en matière de recrutement (principe de non discrimination, …).  |
| **S 3.2.2 L'intégration des nouveaux membres** * Enjeu et dispositif d’intégration : apprentissage, formation, évaluation
* Procédure d’intégration
* Suivi de l’intégration
 | L’intégration de nouveaux membres est essentielle pour la PME. Elle nécessite la transmission des consignes, la présentation du contexte de travail, des autres salariés et également une prise en charge administrative. Le titulaire du diplôme peut-être amené à présenter aux nouveaux membres, les règles de fonctionnement, les valeurs de la PME.  |
| **S 3.2.3 La formation** * Cadre juridique de la formation -

Dispositifs de formation * Critères de choix des formations
* Evaluation des formations (dont enquête)
 | La formation est traitée à la fois sous un angle de gestion des compétences, et de droit des personnes à bénéficier de formations. Les étapes de l’élaboration et de la mise en œuvre du plan de formation sont illustrées à travers l’observation et l’analyse de cas pratiques pour éviter la présentation de schémas trop théoriques. Le plan de formation est donc étudié en tant qu’outil dynamique qui traduit concrètement la politique de formation de l’entreprise et intègre dans une perspective temporelle les objectifs poursuivis, les catégories, les effectifs et métiers concernés, les actions de formation envisagées, les budgets, les modalités d’évaluation.  |
| **S 3.2.4 L'évaluation** * Cadre juridique de l'évaluation
* Démarche et techniques de

l’évaluation professionnelle * Critères de succès
* Grille d’entretien d’évaluation
 | L’entretien d’évaluation des salariés est un outil précieux de gestion des ressources humaines. Moment de dialogue entre un collaborateur et la direction de la PME, l’entretien individuel peut aussi se révéler l’instant privilégié d’expression éventuelle de divergences ou de besoins, Des situations d’entretien d’évaluation peuvent être analysées à travers des vidéos.  |
| **S 3.2.5 Le tableau de bord social*** Climat social (dont enquête)
* Objectif du tableau de bord de la gestion sociale
* Indicateurs de la gestion sociale (- Indicateurs sociaux qualitatifs et quantitatifs)
 | Le tableau de bord social est construit à partir de quelques indicateurs pertinents proposés par la direction de la PME  |