

ASFC Module Gestion des ressources humaines

- Compétence** Les candidates et les candidats mettent en œuvre avec succès des concepts et des instruments modernes de gestion des ressources humaines dans leur activité quotidienne de conduite au sein de leur équipe/groupe.
- Dans leur activité de conduite au sein d'une organisation de droit privé ou d'une institution de droit public, ils/elles tiennent compte, des spécificités et des instruments tant juridiques que de gestion organisationnelle ou, en tout cas, les mettent en œuvre.

Gestion des ressources humaines Module de gestion pour les spécialistes de la conduite d'un groupe (Numéro d'article: 18176)	
Table des matières	Objectifs pédagogiques Les candidates et candidats...
<i>Partie A Principes de base</i>	
1 Gestion moderne des ressources humaines 1.1 Tendances dans le monde du travail 1.2 Objectifs de la gestion des ressources humaines 1.3 Politique d'entreprise et du personnel 1.4 Marketing du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • décrivent l'influence des objectifs organisationnels ainsi que les développements importants du marché du travail (entre autres: la numérisation, l'écologie, les nouvelles formes de travail) sur la gestion des ressources humaines dans leur domaine/sphère de conduite; • expliquent les différents domaines partiels de la gestion des ressources humaines ainsi que ce qui les lie; • font appel aux services du département RH en fonction de la situation et le sollicite durant tout processus de gestion du personnel.
2 Tâches et organisation de la gestion des ressources humaines 2.1 Tâches relatives à la gestion des ressources humaines 2.2 Organisation de la gestion des ressources humaines	<ul style="list-style-type: none"> • font appel aux services du département RH en fonction de la situation et le sollicite durant tout processus de gestion du personnel.
3 Frais de personnel et indicateurs relatifs au personnel 3.1 Frais de personnel 3.2 Budgétisation des frais de personnel 3.3 Indicateurs pour le controlling du personnel	organisent, à leur niveau de conduite, l'engagement des ressources humaines (avec, entre autres, des modèles de roulement d'équipes, des modèle-horaires, des modèles de travail, un rythme de conduite) et évaluent la performance comme les comportements des collaborateurs et collaboratrices (en utilisant, entre autres, des systèmes d'évaluation donnés, respectivement des indicateurs de controlling des ressources humaines).
<i>Partie B Recruter du personnel</i>	
4 Planification des ressources humaines 4.1 Pourquoi a-t-on besoin d'une planification	utilisent des instruments de planification du personnel (inclus la planification des successions/relèves) et mettent

Gestion des ressources humaines	
Module de gestion pour les spécialistes de la conduite d'un groupe (Numéro d'article: 18176)	
Table des matières	Objectifs pédagogiques Les candidates et candidats...
des RH? 4.2 Planification des besoins en RH 4.3 Planification quantitative des besoins en RH 4.4 Planification qualitative des besoins en RH 4.5 Planification de l'affectation des RH 4.6 Planification des frais de personnel	correctement en œuvre le processus de recrutement de personnel.
5 Recrutement 5.1 Recrutement interne 5.2 Recrutement externe 5.3 Canaux publicitaires	utilisent des instruments de planification du personnel (inclus la planification des successions/relèves) et mettent correctement en œuvre le processus de recrutement de personnel.
6 Sélection des ressources humaines 6.1 Bases 6.2 Présélection 6.3 Examen des documents de candidature 6.4 Entretien d'embauche 6.5 Autres instruments de sélection des RH 6.6 Clôture de la sélection	utilisent des instruments de planification du personnel (inclus la planification des successions/relèves) et mettent correctement en œuvre le processus de recrutement de personnel.
7 Dispositions légales dans le cadre d'une postulation 7.1 Entretien d'embauche 7.2 Obtention d'informations complémentaires 7.3 Autres questions	utilisent des instruments de planification du personnel (inclus la planification des successions/relèves) et mettent correctement en œuvre le processus de recrutement de personnel.
8 Introduction des nouveaux collaborateurs 8.1 Préparation du premier jour de travail 8.2 Programme d'introduction pour les nouveaux collaborateurs 8.3 Entretiens en temps d'essai	planifient la conduite des ressources humaines (en termes organisationnels, sociaux et de contenu, entre autres).
<i>Partie C Fidéliser le personnel</i>	
9 Motivation 9.1 Introduction 9.2 Modèle de motivation d'Abraham H. Maslow 9.3 Théorie ERG de C. P. Alderfer 9.4 Théorie des deux facteurs de F. Herzberg	mettent en œuvre, à leur niveau de conduite, les instruments de motivation et de rémunération pour les collaborateurs et collaboratrices qui leur sont attribué-e-s (entre autres: systèmes de rémunération, classes salariales, composantes salariales, facteurs de motivation).
10 Salaires et prestations sociales 10.1 Détermination des salaires – attentes 10.2 Politique salariale et politique sociale de l'entreprise	expliquent les bases légales du Droit du travail (inclus: le maintien du paiement du salaire, le travail sur appel, les dispositions légales concernant la formation), de la Loi sur le travail (entre autres: sa structure, son contenu, son champ

Gestion des ressources humaines	
Module de gestion pour les spécialistes de la conduite d'un groupe (Numéro d'article: 18176)	
Table des matières	Objectifs pédagogiques Les candidates et candidats...
10.3 Système salarial 10.4 Composantes salariales 10.5 Formes de salaires	d'application, étant inclus: la protection en cas de maladie, de maternité, la protection des mineurs comme l'ergonomie sur la place de travail), du Droit des assurances sociales (entre autres: travailleur indépendant ou salarié, les 3 piliers de la prévoyance professionnelle,) et de la Loi sur l'égalité.
11 Aménagement du temps de travail et participation 11.1 Modèles de temps de travail 11.2 Besoins spécifiques concernant les horaires de travail 11.3 Participation des employés	organisent, à leur niveau de conduite, l'engagement des ressources humaines (avec, entre autres, des modèles de roulement d'équipes, des modèle-horaires, des modèles de travail, un rythme de conduite) et évaluent la performance comme les comportements des collaborateurs et collaboratrices (en utilisant, entre autres, des systèmes d'évaluation donnés, respectivement des indicateurs de controlling des ressources humaines).
<i>Partie D Encourager le personnel</i>	
12 Évaluation du personnel 12.1 Niveaux, critères et objectifs d'évaluation 12.2 Fréquence d'évaluation 12.3 Système d'évaluation 12.4 Formes d'évaluation 12.5 Procédures d'évaluation 12.6 Mener un entretien d'évaluation 12.7 Analyse de l'évaluation du personnel	organisent, à leur niveau de conduite, l'engagement des ressources humaines (avec, entre autres, des modèles de roulement d'équipes, des modèle-horaires, des modèles de travail, un rythme de conduite) et évaluent la performance comme les comportements des collaborateurs et collaboratrices (en utilisant, entre autres, des systèmes d'évaluation donnés, respectivement des indicateurs de controlling des ressources humaines).
13 Développement du personnel 13.1 Besoin de développement 13.2 Politique de développement du personnel 13.3 Portfolio du personnel 13.4 Formation initiale et formation continue en entreprise 13.5 Planification et réalisation d'une mesure de formation 13.6 Déroulement de l'apprentissage 13.7 Planification de carrière 13.8 Mesures de développement	élaborent des mesures pour le développement des collaboratrices et collaborateurs (entre autres: des instruments de développement personnel, des portfolios personnels) et mettent en œuvre une planification de carrière des collaborateurs et collaboratrices à leur niveau de conduite;
<i>Partie E Démission et licenciement de personnel</i>	
14 Dissolutions des rapports de travail 14.1 Types de résiliation 14.2 Réduction du personnel à l'initiative de l'entreprise 14.3 Mener des entretiens de démission ou de licenciement	mettent en œuvre des mesures de résiliation de contrat/licenciement (par ex.: déterminent les conditions légales cadres, mènent des entretiens de licenciement, établissent des certificats de travail) respectivement des mesures d'adaptation des contrats de travail (entre autres: résiliation pour cause de modification du contrat de travail).

Gestion des ressources humaines	
Module de gestion pour les spécialistes de la conduite d'un groupe (Numéro d'article: 18176)	
Table des matières	Objectifs pédagogiques Les candidates et candidats...
14.4 Mener des entretiens de départ	
15 Droits en cas de départ 15.1 Part du 13 ^e mois de salaire ou gratification 15.2 Décompte des jours de congé 15.3 Assurances et certificat de salaire 15.4 Obligation de conservation et protection des données 15.5 Certificat de travail	mettent en œuvre des mesures de résiliation de contrat/licenciement (par ex.: déterminent les conditions légales cadres, mènent des entretiens de licenciement, établissent des certificats de travail) respectivement des mesures d'adaptation des contrats de travail (entre autres: résiliation pour cause de modification du contrat de travail).
<i>Partie F Bases du droit du travail</i>	
16 Définition et conclusion d'un contrat de travail 16.1 Définition du contrat de travail 16.2 Le droit du travail – un réseau de sources juridiques 16.3 Conclusion d'un contrat individuel de travail 16.4 Modification d'un contrat individuel de travail 16.5 Contrat d'apprentissage	expliquent les bases légales du Droit du travail (inclus: le maintien du paiement du salaire, le travail sur appel, les dispositions légales concernant la formation), de la Loi sur le travail (entre autres: sa structure, son contenu, son champ d'application, étant inclus: la protection en cas de maladie, de maternité, la protection des mineurs comme l'ergonomie sur la place de travail), du Droit des assurances sociales (entre autres: travailleur indépendant ou salarié, les 3 piliers de la prévoyance professionnelle,) et de la Loi sur l'égalité.
17 Droits et obligations dans le contrat de travail 17.1 «Travailler», l'obligation principale du travailleur 17.2 Obligation de fidélité de l'employé 17.3 Obligation principale de l'employeur: paiement du salaire 17.4 Obligations accessoires de l'employeur	expliquent les bases légales du Droit du travail (inclus: le maintien du paiement du salaire, le travail sur appel, les dispositions légales concernant la formation), de la Loi sur le travail (entre autres: sa structure, son contenu, son champ d'application, étant inclus: la protection en cas de maladie, de maternité, la protection des mineurs comme l'ergonomie sur la place de travail), du Droit des assurances sociales (entre autres: travailleur indépendant ou salarié, les 3 piliers de la prévoyance professionnelle,) et de la Loi sur l'égalité.
18 Violations du contrat de travail 18.1 Violations des obligations par l'employé 18.2 Violations des obligations par l'employeur 18.3 Litiges découlant du contrat de travail	expliquent les bases légales du Droit du travail (inclus: le maintien du paiement du salaire, le travail sur appel, les dispositions légales concernant la formation), de la Loi sur le travail (entre autres: sa structure, son contenu, son champ d'application, étant inclus: la protection en cas de maladie, de maternité, la protection des mineurs comme l'ergonomie sur la place de travail), du Droit des assurances sociales (entre autres: travailleur indépendant ou salarié, les 3 piliers de la prévoyance professionnelle,) et de la Loi sur l'égalité.
19 Fin des rapports de travail 19.1 Résiliation ordinaire 19.2 Résiliation immédiate du contrat de	expliquent les bases légales du Droit du travail (inclus: le maintien du paiement du salaire, le travail sur appel, les dispositions légales concernant la formation), de la Loi sur le

Gestion des ressources humaines	
Module de gestion pour les spécialistes de la conduite d'un groupe (Numéro d'article: 18176)	
Table des matières	Objectifs pédagogiques
	Les candidates et candidats...
travail 19.3 Conséquences de la fin de la relation de travail	travail (entre autres: sa structure, son contenu, son champ d'application, étant inclus: la protection en cas de maladie, de maternité, la protection des mineurs comme l'ergonomie sur la place de travail), du Droit des assurances sociales (entre autres: travailleur indépendant ou salarié, les 3 piliers de la prévoyance professionnelle,) et de la Loi sur l'égalité.
<i>Partie G Annexe</i>	
Solutions des exercices Index	