

Responsable RH, intégrer les nouveaux enjeux de sa fonction

Cours Pratique de 2 jours - 14h
Réf : DRJ - Prix 2025 : 1 570 HT

Cette formation vous permet d'identifier les enjeux stratégiques de la fonction et d'en comprendre les évolutions. Vous apprenez à mener une véritable politique RH, trouver et prendre votre place dans l'échiquier de l'entreprise, accompagner les changements et faire face à la complexité de ce poste.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Mettre en place une politique RH en lien avec la stratégie de l'entreprise

Travailler avec ses partenaires en faveur de l'engagement, de la paix sociale et de la notoriété de l'entreprise

Porter des actions pertinentes au sein de l'organisation

Anticiper et accompagner les évolutions et les changements

TRAVAUX PRATIQUES

Apports théoriques, exercices pratiques, études de cas et mises en situation.

LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 01/2024

1) Le DRH, les enjeux de la fonction et son rôle

- Les principaux enjeux du DRH (conjoncturels et structurels).
- La perception des RH par les salariés.

Travaux pratiques : Sur la base des enjeux d'un DRH, travail en groupe sur les principales missions qui en découlent et leurs impacts.

2) La politique RH dans la stratégie globale de développement de l'entreprise

- L'interaction avec la stratégie de l'entreprise : déclinaison RH des enjeux stratégiques.
- La valeur ajoutée du DRH dans un comité de direction.
- Définir le socle des valeurs de l'entreprise et l'animer en RH.
- Appréhender le développement durable dans la politique RH.

Travaux pratiques : Analyse de la politique RH développée par votre entreprise : ses points forts et ses axes de progrès.

3) Le DRH : révélateur et développeur de compétences

- Négocier un accord GEPP.
- Distinguer compétences, potentiels, hauts potentiels et talents.
- Analyser les compétences actuelles et futures.
- Diffuser la culture de l'apprentissage dans l'entreprise.
- Optimiser le suivi des salariés dans leur acquisition des compétences : objectif, feedback, évaluation...

Travaux pratiques : Atelier sur la cartographie des compétences comme levier interne.

PARTICIPANTS

Tous les collaborateurs déjà en poste ou évoluant vers un poste de responsable des ressources humaines ou de directeur des ressources humaines.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

4) Le DRH comme acteur du changement

- Gérer les résistances au changement.
- Faire évoluer les comportements et les habitudes.
- Travailler sur l'inclusion et la non-discrimination (seniors, génération Y...).
- Les enjeux de la conduite du changement pour le DRH.
- Impacts du changement dans le management.
- Phases stratégiques et opérationnelle du changement.

Travaux pratiques : Analyse d'une situation de changement et propositions d'action.

5) Le DRH animateur d'une dynamique managériale

- Mettre le collaborateur au cœur de la relation de travail.
- Bâtir un socle managérial commun.
- S'appuyer sur les managers de proximité, relais des RH.

Travaux pratiques : Élaboration d'une charte managériale et sa déclinaison opérationnelle.

6) Le DRH promoteur du dialogue social et de la communication de l'entreprise

- Rénover les négociations sociales, en comprendre les enjeux et communiquer avec les acteurs sociaux.
- Mesurer le climat social de l'entreprise.
- Améliorer le climat social. Mettre en place des actions conviviales.
- Communiquer en interne et à l'externe sur la politique RH.

Travaux pratiques : Mise en situation sur la communication RH dans diverses situations complexes.

LES DATES

CLASSE À DISTANCE

2025 : 09 oct.