

LES NOUVELLES DIMENSIONS DU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES



OBJECTIFS

- A l'issue de la formation les participants seront en capacités de mettre en œuvre toutes les nouvelles dimensions du management des ressources humaines



PROFILS

Professionnels des ressources humaines



PRÉREQUIS

Aucun



DURÉE

10 jours, soit 70 heures



COMPÉTENCES VISÉES

- Capacités à s'approprier une posture de BPRH
- Capacités à définir et déployer une stratégie
- Capacités à attirer, fidéliser les talents et anticiper pour orienter
- Capacités à piloter les performances RH
- Capacités à intégrer la gestion des risques dans sa stratégie
- Capacités à insuffler une dynamique de transformation



LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Une approche concrète et immédiatement applicable en situation de management
- Des conseils pédagogiques sur mesure



PÉDAGOGIE

La pédagogie alterne entre des apports théoriques, méthodologiques et pratiques sous différentes formes. L'animation est « pratique », dynamique, ludique et toujours interactive pour mieux suivre chaque participant dans sa progression personnelle. Les exemples et exercices sont choisis au plus près de la réalité des terrains des participants.



ÉVALUATION

- Pendant la session : sous forme de QCM, tests, études de cas pratiques, d'exercices et de mises en situation
- Le parcours de certification sera clôturé par une demi-journée de certification visant à valider l'acquisition de l'ensemble des compétences.

S'APPROPRIER UNE POSTURE DE BUSINESS PARTNER RH (BPRH)

Développer une posture de Business Partner RH.
Acquérir les softs skills du BPRH

DÉFINIR ET DÉPLOYER UNE STRATÉGIE RH

Assoir son rôle de partenaire stratégique auprès de la Direction.
Entretenir une étroite collaboration avec les managers opérationnels.
Construire une logique gagnant-gagnant avec les partenaires sociaux.

ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS

Développer un marketing des RH.
Réussir ses recrutements par la prise en compte des nouveaux enjeux : passer du recrutement de compétences au recrutements de talents.
Réussir l'Intégration onboarding des collaborateurs.
Développer une politique QVT attractive et engageante.

ANTICIPER POUR ORIENTER

Optimiser et valoriser le capital humain par une GPEC performante.
Déployer un plan de développement des compétences innovant.
Accompagner les trajectoires professionnelles.

PILOTER LA PERFORMANCE RH

Intégrer des outils performants d'aide à la décision .
Optimiser les interactions entre les différents processus RH.
Identifier les coûts cachés.

INTÉGRER LA GESTION DES RISQUES DANS SA STRATÉGIE

Identifier les facteurs de risque juridique, stratégique et financier.
Identifier les risques liées à la santé sécurité au travail.

INSUFFLER UNE DYNAMIQUE DE TRANSFORMATION

Accompagner la gestion du changement.
Promouvoir de nouveaux modes collaboratifs.
Susciter une culture collective de l'innovation.