SENS ET EFFICACITÉ

Formation

N° de référence : PRH

Etablir une politique de développement des RH dans son organisation

Pour assurer ses missions, une organisation a besoin de disposer de collaborateurs qui peuvent faire preuve d'une palette relativement large de compétences sur les plans professionnel, organisationnel, relationnel et personnel. Face à la complexité croissante des fonctions à assumer dans des contextes sans cesse mouvants, la capacité de recruter, soutenir, développer, motiver, fidéliser les agents tout au long de leur carrière est un enjeu devenu essentiel et incontournable de organisation.

Cette capacité est à replacer également dans un souci d'assurer la bonne gouvernance de l'organisation. Les exigences légitimes en la matière tant des actionnaires que du management, des collaborateurs eux-mêmes mais également des clients ou des bénéficiaires sont aujourd'hui prégnantes. Il s'agit donc pour l'organisation que ses collaborateurs soient en mesure d'apporter un regard critique sur les pratiques des services mis à disposition des clients ou des bénéficiaires. Des questions en termes de gestion des processus, de leur qualité ainsi qu'au niveau de l'accueil et de la communication doivent pouvoir être régulièrement mises en évidence, analysées et traitées.

La manière de gérer les ressources humaines en interne doivent aussi s'appuyer sur une philosophie du management dans l'exercice-même des droits et devoirs réciproques. Ce management doit pouvoir développer des capacités d'analyser, de critiquer utilement, d'agir avec autonomie en vue d'une réalisation qualitative des missions, cela dans un esprit de constante amélioration. Il doit pouvoir rechercher la qualité et la performance tout en instaurant un cadre de travail centré sur le bien-être et la bientraitance en recherchant avant tout à développer la confiance, l'implication et la motivation.

Ces deux journées de formation vous permettront :

• de comprendre comment construire une politique de gestion des ressources humaines afin de répondre à ces enjeux ;
• d'apprendre comment faire pour gérer et développer cette politique.

Objectifs

L'objectif précis de cette formation est de maîtriser une méthodologie de gestion des ressources humaines

reposant sur une gestion effective, efficace et efficiente des compétences intégrant 4 dimensions essentielles :

• Le recrutement et l'intégration de nouveaux collaborateurs qui répondent aux réels besoins de compétences des départements ;

• Le développement des compétences des agents en lien avec les besoins effectifs des départements tenant compte que ceux-ci sont en perpétuelle évolution ;

• Le maintien et le développement de la motivation des agents dans un but de performance dans la réalisation des activités, de promotion du bien-être au travail et de fidélisation ;

• La gestion des carrières afin de soutenir une continuité, une mobilité et une adaptabilité dans la prise en charge des activités tant en garantissant la motivation et le bien-être ainsi qu'un véritable management des connaissances (repérage, préservation, valorisation, création, partage, actualisation et transfert).

Contenu

• Insérer une dynamique de gestion des compétences dans une gestion des ressources humaines

• Gérer les ressources humaines (quoi, pourquoi, comment – approche générale de la gestion des RH)
• Intégrer un management par les compétences (contexte, définition, objectifs, intérêt, positionnement dans la GRH, conditions de mise en œuvre)
• Différence entre une administration « Pourquoi » et une administration « Comment »

• Modèle de gestion des compétences

• Compréhension et intégration du modèle
• Comment utiliser le modèle ?
• Principes et techniques de gestion des compétences
• Définition et formulation des compétences
• Types et niveaux de compétences - modèle de Nonaka et Takeuchi
• Identification des besoins en matière de compétences
• Établissement et utilisation d'un référentiel de compétences

• Principes et techniques de développement et de partage des compétences

• Management créateur et développeur de compétences

• Place du recrutement, du coaching, de la gestion par projets et par objectifs, de l'évaluation, de la formation (y compris moyens alternatifs) et de la gestion des carrières dans la gestion des compétences
• Établir un plan de développement des compétences (dimension collective et dimension individuelle)
• Favoriser le partage des compétences (enjeux, conditions et techniques)

• Outils spécifiques pour le recrutement et l'évaluation

• Méthodologie de recrutement et de sélection
• Méthodologie d'évaluation

• Techniques pour mener des entretiens

• Les différents types d'entretiens (sélection, fonctionnement, recadrage, évaluation) et leur fonction
• Techniques pour mener des entretiens

• Techniques de management des connaissances

• Exploration des outils aptes à répondre aux problèmes de gestion des connaissances

Méthodologie

• Approche participative sous forme d'atelier et de travail en sous-groupes ;
• Méthodologie établissant des liens fréquents avec les situations concrets de management des participants ;
• Apport d'éléments d'analyse, de concepts et d'outils en lien avec la problématique ;
• Exercices et mises en situation.

Public & Prérequis

Public : Cet atelier a été conçu pour fournir aux personnes chargées de la GRH dans une organisation des concepts et outils qui leur permettront de comprendre et d'agir.

Prérequis: Être en position de responsable GRH ou être appelé à le devenir