



POSTURE ET MANAGEMENT DE LA FONCTION RH

Objectifs pédagogiques :

- Développer ses capacités d'action au quotidien.
- Acquérir les compétences relationnelles indispensables à la fonction RH.
- Savoir poser le cadre de la coopération et se positionner comme interlocuteur légitime

Introduction : posture et missions de la fonction RH aujourd'hui

- Envisager la mission, la légitimité, la capacité et les niveaux d'action de la DRH
- Avoir conscience des facteurs et forces internes et externes qui structurent et déstructurent l'action RH aujourd'hui
- Positionner le développement des compétences comme un enjeu transverse

ETUDE DE CAS : INSTALLER LA FONCTION RH POUR OBTENIR DES RÉSULTATS

A partir de témoignages anonymes de salariés et de managers d'une même entreprise, fournis par la formatrice, les participants travaillent en sous-groupes pour diagnostiquer le positionnement de la fonction RH dans l'entreprise et envisager les actions à court et moyen terme pour en favoriser le développement.

CONTEXTE, DEFIS ET DIFFICULTES DE LA FONCTION RH **Comprendre votre environnement de travail**

- Identifier les caractéristiques structurelles et culturelles de l'entreprise
- Connaître la politique RH de l'entreprise : historique, finalités successives et appropriation par les managers et salariés
- Savoir présenter la fonction RH pour poser les jalons de la coopération
- Savoir observer entendre, questionner et mettre en perspective avant d'agir

ATELIER : AUTODIAGNOSTIC DES SPÉCIFICITÉS RH DE VOTRE ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL

CONTEXTE, DEFIS ET DIFFICULTES DE LA FONCTION RH **Agir en fonction du contexte**

- Analyser les demandes et attentes en matière de RH, poser la relation de travail avec les différents interlocuteurs
- Savoir diagnostiquer une situation pour proposer une solution
- Apprendre à identifier et mesurer les risques, savoir alerter et être force de proposition
- Définir les priorités pour agir et non pas uniquement réagir
- Savoir capitaliser l'expérience acquise

ATELIER : SE PRÉPARER À QUESTIONNER ET INVESTIGUER LES DEMANDES DE MANAGERS ADRESSÉES À LA DRH



POSTURE ET MANAGEMENT DE LA FONCTION RH

CONSTRUIRE UNE COOPERATION AUTOUR DE LA FONCTION RH Chercher à apporter une valeur ajoutée

- Savoir identifier une compétence et son niveau de maîtrise
- Acquérir les bases d'une méthodologie de conduite d'entretiens individuels
- Reconnaître et encourager le rôle de « développeur de compétences » du manager
- Reconnaître les impacts des situations de changement pour agir de manière appropriée

ATELIER : A PARTIR DU SCÉNARIO DÉCRIT DANS L'ATELIER « INSTALLER LA FONCTION RH »

Travail en sous-groupes afin de diagnostiquer cette fois les besoins d'action RH et d'identifier le cahier des charges d'une action de « développement des compétences » qui pourrait être envisagée.

CONSTRUIRE UNE COOPERATION AUTOUR DE LA FONCTION RH Mettre en place une relation de coopération entre les RH et les managers

- Cerner les différentes dimensions de la coopération
- Identifier le cadre de la coopération respectueux du rôle de chacun
- Poser la relation de coopération avec les managers : comment s'y prendre ?
- Maîtriser les étapes clés de la coopération
- Être conscient des postures adoptées et de leur impact

JEUX DE RÔLE : A PARTIR DE SITUATIONS COURANTES, INVESTIGUER LES DEMANDES DE MANAGERS
ET TENTER D'ABOUTIR À UN PLAN D'ACTION CONCERTÉ

DEVELOPPER VOS APTITUDES RELATIONNELLES DANS VOS MISSIONS RH Appréhender les comportements

- Envisager les comportements comme des compétences qu'il est possible d'acquérir et de développer
- Faire la corrélation entre situations et comportements mobilisés
- Identifier l'importance des comportements dans l'adaptation aux situations, savoir prendre en compte le temps nécessaire à l'acquisition de nouveaux comportements
- Chercher à acquérir une qualité comportementale constante pour favoriser le climat de confiance

ATELIER : A PARTIR DU SCÉNARIO DÉCRIT DANS L'ATELIER « INSTALLER LA FONCTION RH »

Travail en sous-groupes pour compléter les travaux réalisés en intégrant cette fois le volet « comportements » dans le cahier des charges précédemment défini.



POSTURE ET MANAGEMENT DE LA FONCTION RH

DEVELOPPER VOS APTITUDES RELATIONNELLES DANS VOS MISSIONS RH S'auto-observer pour développer l'impact de votre communication

- Avoir des points de repère pour s'engager dans la communication, être capable d'adopter une ligne de conduite et un discours clair auprès de tous les interlocuteurs
- Apprendre à développer son assertivité et présenter clairement son point de vue

ATELIER : AUTODIAGNOSTIC DE VOS PRATIQUES DE COOPÉRATION AU QUOTIDIEN

Quelles opportunités, quelles pratiques, quelles motivations ?

DEVELOPPER VOS APTITUDES RELATIONNELLES DANS VOS MISSIONS RH Développer vos capacités d'action et votre crédibilité sur des situations sensibles

- Savoir cadrer et recadrer
- Savoir émettre des « feedback » à partir de d'observations directes précises
- Savoir accompagner et soutenir
- Acquérir les bases de la négociation et faire face aux situations de tension
- Savoir communiquer avec la Direction pour faire passer les messages clés

JEUX DE RÔLE: EMETTRE DES « FEEDBACK » PÉDAGOGIQUES À PROPOS DE COMPORTEMENTS
QUE VOUS SOUHAITEZ VOIR ÉVOLUER