



WORKSHOP : LE GRH COMME CONSULTANT STRATÉGIQUE INTERNE (INTERNAL CONSULTING SKILLS FOR HR PROFESSIONAL)

Durée: 3 jours

Date: Du 14 au 16 Septembre 2009

Coût: 850\$ \$/participant à l'inscription,(Cell: 09999 87 997/081 81 05 456)

Langue: Français

Lieu: Installations Y-Box

Facilitateur: David E. White

Objectif:

Le concept traditionnel qui a cours souvent dans les entreprises est que la fonction GRH est là pour offrir des services considérés importants aux clients internes. Cette approche traditionnelle est fondamentalement limitée et souvent imparfaite car elle suppose que les clients internes savent de quoi ils ont besoin. Comme la fonction GRH est maintenant évaluée de plus en plus sur sa capacité à être à la hauteur des résultats de l'entreprise, elle doit se positionner comme ayant des compétences stratégiques requises pour améliorer les décisions qui dépendent ou ont un impact sur les personnes. Alors qu'elle semble plus compliquée qu'il n'y paraît, la fonction GRH demande un changement de mentalité et une gamme spécifique et complexe de compétences.

Objectifs du workshop:

Cet atelier de 3 jours permettra aux participants:

- ☐ D'appréhender pleinement l'évolution de la fonction RH
- ☐ De comprendre qu'ils doivent évoluer d'où ils sont vers ce qu'ils devraient être
- ☐ De mieux comprendre comment affiner leur style individuel pour répondre aux nouveaux défis
- ☐ De clarifier la différence entre le travail tactique, transactionnel et stratégique
- ☐ D'apprendre à initier et avoir des conversations avec leurs collègues hors de la fonction RH pour identifier de manière proactive des opportunités stratégiques en termes de talent

Contenu du workshop:

La place de la GRH dans l'entreprise aujourd'hui:

- ☐ Un nouveau rôle pour la GRH : d'acteur tactique à celui de partenaire Stratégique
- ☐ Former/construire/entretenir des partenariats avec des collègues hors des RH

La partie non-variable dans les partenariats : VOUS !

- ☞ Identifier vos préférences dans la relation avec les autres
- ☞ Evaluer votre aptitude au changement
- ☞ Défis et opportunités

La GRH en tant que partenaire stratégique de la performance

- ☞ Une nouvelle façon de communiquer
- ☞ Concepts clés du conseil stratégique en performance
- ☞ Le contexte/cadre GAPS

Le Processus du ‘performance consulting’

- ☞ Rôles et responsabilités
- ☞ Identifier les besoins «réels». Différencier entre entreprise/performance/environnement de travail/besoins en capacités
- ☞ Reformuler des demandes de clients
- ☞ Faire un contrat avec un client

Méthodologie:

Cet atelier est très interactif. Il comporte une partie théorique courte, beaucoup d'exercices pratiques, d'évaluations personnelles/d'études de cas et la pratique des techniques acquises.