



LEADERSHIP STRATÉGIQUE DES RESSOURCES HUMAINES

Durée: 3 jours

Date: Du 12 au 14 mars 2009

Coût: 725\$ per participant cash at registration ,(Cell: 09999 87 997/081 81 05 456)

Date limite: 09 mars 2009

Langue: Français

Lieu: Installations Y-Box

Facilitateur: David E. White

Public: Des professionnels RH/OD qui doivent assurer que la stratégie de l'entreprise soit appliquée à des niveaux multiples de l'organisation, dans des divisions et des sites géographiques divers.

Workshop rationale:

Pour créer de la valeur, les pratiques RH doivent être centrées sur la Stratégie de l'entreprise. La fonction RH et le Développement Organisationnel (OD) créent de la valeur, d'abord, en comprenant, et, par la suite, en s'alignant sur les objectifs de la société, en faisant, avec le 'line management', le diagnostic des besoins RH, et en déterminant les process et les politiques qui vont aligner les gens, exécuter la stratégie et atteindre les objectifs de l'entreprise.

Lorsque la fonction RH n'est pas alignée, cela peut être contre-productif. Une bonne politique RH, dont la mise en œuvre serait tout à fait réussie, pourrait avoir un impact négatif sur l'efficacité de l'organisation si elle était créée en isolation de la Stratégie de l'entreprise. La fonction RH peut être un bien meilleur partenaire si elle pilote le Changement et assure l'efficacité organisationnelle nécessaire à l'exécution de la stratégie. Toute organisation a une stratégie, et doit aligner ses process et ses personnes à cette Stratégie.

La RH a un rôle crucial à jouer dans l'alignement des gens à la Stratégie, car les personnes non-alignées peuvent mettre en place des process non-alignés qui peuvent avoir un effet négatif sur l'exécution de la Stratégie et sur le Changement. Si vous êtes un praticien des RH/OD et que vous devez soutenir l'exécution de la Stratégie de votre société, ce workshop vous offre la possibilité de venir découvrir les cinq paramètres qui vous permettront d'aligner vos Ressources Humaines à la Stratégie de votre entreprise.

Quelles sont les problématiques adressées ?

L'un des plus grands rôles à valeur ajoutée que le département RH puisse accomplir, c'est d'aider les leaders de l'organisation à développer un personnel capable d'implémenter la Stratégie de l'entreprise. Vu la Stratégie de votre entreprise, quels types de talent et de compétences sont requis? Quelle est la culture dont vous avez besoin ? Que pouvez-vous faire pour construire et façonner cette culture ?

Objectifs du workshop:

Au sortir de ce workshop les participants auront :

- Acquis une meilleure compréhension de l'impact qu'a la Stratégie de leur entreprise sur le

- mode de gestion des RH
- ☐ Développer le savoir-faire et la façon de voir du partenaire stratégique RH qui assiste le senior management dans la mise en œuvre de la Stratégie
- ☐ Développer un plan d'action en matière de process et de politiques RH centré sur la Stratégie de leur entreprise
- ☐ Maitriser les paramètres requis pour aligner les gens à la Stratégie

Contenu du workshop:

Au cours de ce workshop, les participants travailleront :

1. D'une façon interactive à travers des études de cas, le feedback de leurs pairs, le partage des 'best practices', l'application pratique au travers du travail en groupes.
2. De manière personnelle par la réflexion et leur plan d'action

Jour 1:

L'objectif : Comprendre l'interaction entre la Stratégie de l'entreprise, la gestion RH et le leadership HR.

- De la pratique du DRH Tacticien/Transactionnel à la pratique du DRH Transformationnel /Stratégique
- Les participants approcheront la Stratégie de l'entreprise au travers les lentilles des stratégies compétitives de marché
- Le système RH: partie d'un système d'amélioration élargie d'efficacité et de la performance organisationnelle

Jour 2:

Objectif : Utiliser les Paramètres de Leadership – Cohésion stratégique, Centrage Client, Le Comportement du Leader, La Gestion des Performances et la Culture de L'Organisation pour diagnostiquer et remédier aux questions d'alignement de l'organisation.

- Les tendances globales qui affectent la Stratégie
- La Proposition à Valeur Ajoutée au client et le rôle des RH dans sa réalisation
- Comment Obtenir l'engagement à la Stratégie
- Le Comportement du Leader et son impact sur l'exécution de la Stratégie

Jour 3:

Comprendre et appliquer les Paramètres du Leadership (Suite)

- La Gestion des Performances et des Talents
- Les Process et la Structure
- La Culture Organisationnelle

Soirée : les participants passent de la théorie à l'action

- Ils présentent des solutions RH aux problèmes de leur entreprise. Ils reçoivent du feedback sur la pertinence des solutions proposées.
- Les participants développeront leur plan d'action personnel pour améliorer leur rôle en tant que partenaires du leadership et de l'exécution de la stratégie au sein de leurs sociétés

Méthodologie:

Le style et l'approche inclut des interventions du facilitateur, des activités et des discussions en groupe, et l'apprentissage de ses pairs. Du temps sera consacré à l'étude de cas et à l'examen de situations propres aux participants. Du coaching axé sur le leadership HR et du feedback spécifique et personnalisé seront aussi dispensés