

LA FONCTION DRH DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENT

Le changement peut être source d'innovation et porteur de progrès mais il est aussi générateur de stress voire d'agressivité pour les individus qui se sentent impuissants devant les mouvements qui s'imposent à eux. « Porte-drapeau », « sentinelle », « garde-fou », parfois « bureau des pleurs » ou « défouloir », quel rôle pour la fonction DRH fortement sollicitée quand les repères des dirigeants et des personnels bougent ?

Fonction majeure dans l'acte d'appropriation du changement par les individus, la DRH a un double rôle de sécurisation et d'aide à la migration vers les nouvelles formes d'organisation. Particulièrement exposée dans la présentation et la mise en œuvre du changement auprès des équipes, la DRH fait face à plusieurs enjeux y compris d'ordre éthique. Elle doit travailler à un nouvel équilibre véritablement acceptable par les individus. Dans une période de mise en déséqui-

libre, cette volonté d'une pratique humaniste des RH en lien avec le projet d'établissement doit être la « marque de fabrique » d'une DRH d'un établissement privé à but non lucratif. Il appartient à la fonction DRH de décliner ce rôle dans son positionnement, sa posture de communication, ses activités et l'organisation même de la fonction.

OBJECTIFS

- Comprendre et analyser les effets et les risques du déséquilibre créé par le changement auprès des individus dans une organisation
- Savoir établir un diagnostic RH pour mieux évaluer et anticiper les impacts du changement
- Mettre en place une politique d'accompagnement du changement
- Positionner la fonction DRH et adapter son organisation pour soutenir la structure dans sa conduite du changement

CONTENU

La DRH, partie prenante du changement

Positionnement et contributions attendues de la DRH dans le cadre de la direction d'établissement et de son projet
Impact sur le fonctionnement de la DRH : sa finalité, son organisation, son équipe, ses partenaires

Repérer les mouvements : analyse stratégique prospective

Apports théoriques issus de la méthodologie de GPEC
Production en groupe d'une analyse de contexte à partir de la méthode des « 3 cercles » et présentation de Modèles d'analyse stratégique

Les fondamentaux de la conduite du changement

Méthode des scénarios : exercice de « Catastrophe stratégie »
Approche en mode projet
Les dispositifs de suivi et d'alertes et la gestion de la communication
Les partenaires et recours : encadrement, partenaires sociaux, médecine du travail...
Synthèse : Compétences clés et facteurs de succès pour gérer le changement

Poser le diagnostic RH de la structure

Étude d'impact sur les personnels
Outils et clés de lecture d'une organisation
L'analyse de situation : apports théoriques et exemples
L'analyse des styles de management et des modèles de décision
Diagnostic en termes d'emplois, de qualifications et de compétences, d'organisation du travail, de fonctionnement/valeurs du collectif de travail, de dialogue social

Proposer un nouvel équilibre du collectif

Enjeu pour le secteur privé à but non lucratif - Atelier

Accompagner les personnels de la structure dans ce nouvel équilibre

Cartographie et gestion des points d'appui, des vecteurs de changement, des résistances et des points de blocage
Le changement comme facteur repéré de risques psychosociaux
Évaluer les besoins individuels et collectifs
Choisir les leviers et dispositifs d'accompagnement pertinents
Formaliser, diffuser, mettre en œuvre le plan d'accompagnement

Conclusion : Atelier - Compétences et facteurs clés de la fonction DRH pour accompagner la conduite de changement dans la structure



1^{er} & 2 décembre 2015



Paris



632 €
par personne



2 jours



01 53 98 95 03



formation@feharp.fr

JANVIER
FÉVRIER
MARS
AVRIL
MAI
JUIN
JUILLET
AOÛT
SEPTEMBRE
OCTOBRE
NOVEMBRE
DÉCEMBRE

PUBLICS

- Directeurs
- Directeurs généraux
- Directeurs des Ressources Humaines

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- apports théoriques et méthodologiques
- exercices et coproduction en ateliers
- analyse de cas et d'exemples en groupes
- étude des expériences apportées par les participants
- échanges en plénière

INTERVENANT

- Consultant spécialisé en ressources humaines

