



Gestion des ressources humaines et développement du capital humain

En ce XXI^e siècle d'hypermodernité, d'intelligence artificielle, de robotisation et de génération du millénaire, les dirigeants sont davantage confrontés à de nouveaux défis dans le monde des affaires, en particulier ceux liés à leurs collaborateurs. Le taux de roulement, le manque d'engagement, le stress lié au travail et les problèmes de santé mentale sont des indicateurs clairs qu'il est plus important que jamais de prendre en compte les sentiments des employés au travail, leur perception de leur environnement de travail et de déterminer si ce dernier leur semble agréable à vivre ou pas.

Le bonheur au travail (Happiness At Work / HAW) vise à promouvoir la perspective humaine dans la gestion, en particulier dans les relations avec les collaborateurs, parce que nous sommes confrontés à une déshumanisation accrue des organisations¹, où la « technologie a pris le pas sur les dirigeants et les organisations, et l'élément humain doit être pris en compte »². En plus de neutraliser le stress et d'humaniser les collaborateurs, une étude récente a montré que, du point de vue des employeurs, HAW a généré plus de collaborateurs dévoués, moins de roulement et moins d'absentéisme et de congés de maladie.

¹ Kristensen & Johansson, 2008

² Trend Deloitte Human Capital Report 2019

CLIENTÈLE CIBLE :

- **Directeurs(trices) des ressources humaines**
- **Responsables des ressources humaines**
- **Professionnels en RH et autres gestionnaires et leaders du capital humain**

DURÉE : 2 semaines

THÈMES ET CONTENUS

- **Pratiques stratégiques en RH et planification :** De la tradition au rôle stratégique des ressources humaines. Mission et valeurs. Diagnostic RH. Direction des ressources humaines. Culture organisationnelle et professionnelle.
- **Compétences en management :** Capacité de bâtir. Changement culturel de la gestion basée sur les compétences. Construire un cadre basé sur les compétences. Évaluer les compétences actuelles. Fixer des objectifs, y compris les exigences de la relève. Évaluer la motivation, le potentiel et les talents.
- **Gestion de la performance :** Performance individuelle et collective. Processus d'évaluation du rendement et conseils de gestion du rendement. Mise en place d'un système de gestion de la performance. Rédiger des objectifs SMART. Meilleures pratiques en gestion de la performance.
- **Le bonheur au travail (HAW) :** Principaux déterminants de la motivation, de la responsabilisation et de l'engagement des collaborateurs. Pilotes et défis. Motivation et feedback. Construire et développer des talents. Communication efficace. stratégies de gestion des conflits.
- **Leadership et management de la fonction RH :** Conflit. Diversité culturelle. Gestion du changement. Esprit d'équipe. Technologie & KPIs et autres défis.

OBJECTIFS PRATIQUES

- ✓ **Comprendre** le rôle stratégique et les défis de la modernité qui se présentent en développement humain.
- ✓ **Maîtriser** le management et l'évaluation de la performance des collaborateurs.
- ✓ **Explorer** le processus d'apprentissage et de développement à travers les plans de formation ainsi que les activités et évaluations reliées à la performance des participants.
- ✓ **Bâtir** le sens des responsabilités, la confiance et la mobilisation du personnel pour une meilleure productivité.

