

Le développement du capital humain

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> - Faire le lien entre capital humain et performance de l'entreprise - Savoir mener un diagnostic du capital humain au sein de son organisation - Identifier les leviers de développement adaptés aux enjeux stratégiques de son entreprise - Savoir ajuster sa posture RH dans le processus de développement du capital humain
Programme	<p>Jour 1 Développer le capital humain pour accroître la performance de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir les différentes composantes de la notion de capital humain • Mesurer l'importance et les enjeux stratégiques du développement du capital humain • Définir (ou redéfinir) la posture spécifique de la fonction Ressources Humaines dans le management du capital humain <p>Répondre aux enjeux stratégiques de l'entreprise par la gestion prévisionnelle des Ressources Humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les compétences stratégiques nécessaires à l'entreprise • Distinguer compétences métiers et compétences globales de l'organisation • S'approprier les outils de cartographie stratégiques : référentiel métier, référentiel de compétences <p>Jour 2 Construire un état des lieux des Ressources Humaines de l'entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • S'approprier les principaux outils d'évaluation du capital humain : entretien, assessment center, évaluation 360°, bilan d'orientation... • Identifier les talents et les hauts potentiels pour développer les compétences vitales de l'entreprise • Consolider l'évaluation à l'échelle de toute l'entreprise : revue de potentiel, plan de succession... <p>Mobiliser les acteurs clés du développement du capital humain</p> <ul style="list-style-type: none"> • Responsabiliser le collaborateur dans le développement de sa carrière • Impliquer le manager dans l'évolution de carrière de ses collaborateurs <p>Jour 3 Choisir les leviers de développement adaptés à la stratégie de son entreprise</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bâtir une politique de recrutement efficace pour attirer les talents • Concevoir des plans de formation individuels et collectifs • Créer des opportunités d'apprentissage en situation de travail pour faire émerger les potentiels • Partager le savoir : tutorat et mentorat • Attirer et développer les talents en tenant compte des attentes générationnelles • Mettre en œuvre une gestion des carrières dédiée aux hauts potentiels • Développer les hauts potentiels par le coaching
Méthodes pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Etudes de cas • Exemples • Partages d'expériences
Public	<ul style="list-style-type: none"> • Directeur Ressources Humaines en prise de fonction, responsable RH, responsable fonctionnel RH
Pré-requis	<ul style="list-style-type: none"> • Aucun



Olivier JUPIN, coach certifié, expert du management des compétences et de la mobilité professionnelle. Il dispose d'une double expérience sur des fonctions RH et managériales dans des secteurs variés.



Sandrine TONNEAU, coach certifiée et psychologue du travail, a été pendant plus de dix ans Responsable RH. Elle a piloté un projet de conduite du changement à l'échelle internationale, dans une entreprise de 3200 collaborateurs du secteur de la construction.

INFORMATIONS PRATIQUES

À Paris :

27, 28 et 29 mai 2013
Code RH08-1P
18, 19 et 20 septembre 2013
Code RH08-2P

À Lille :

9, 10 et 11 septembre 2013
Code RH08-1L
15, 16 et 17 octobre 2013
Code RH08-2L

Durée

3 jours (21h)

Tarif

1 500 € HT (déjeuners inclus)

CONTACT

@ : executive@ieseg.fr

Lille Tél : 03.20.29.62.27
3 rue de la Digue
F-59000 Lille

Paris Tél : 01.55.91.98.02
Socle de la Grande Arche
1 Parvis de La Défense
F-92044 Paris La Défense cedex

Pour vous inscrire à cette formation, rendez-vous sur www.ieseg.fr/executive-education

Ce programme peut être adapté à votre entreprise.

Contact : Céline Lévy, c.levy@ieseg.fr

Découvrez l'ensemble de notre offre sur :
www.ieseg.fr/executive-education