

## PROGRAMME DE LA FORMATION : LA POSTURE DU DRH©

### CONTEXTE

La posture professionnelle est l'ensemble des valeurs et comportements adoptés par un professionnel dans un environnement donné et selon les attentes de chaque partie. Rarement travaillée ou questionnée, la posture professionnelle est un élément important de la réussite à un poste. Elle permet une performance accrue dans ses fonctions et optimise sa propre qualité de vie au travail.

En tant que DRH / RRH, les attentes de chaque partie et les enjeux de la fonction imposent une réflexion continue autour de la posture. Unique et singulier dans l'entreprise, le D-RRH doit trouver le juste équilibre entre ses fonctions et ses responsabilités dans ses réalisations et ses relations professionnelles.

Leur environnement est de plus en plus exigeant : des pressions croissantes, des changements permanents, un contexte juridique et social sous tension, des exigences toujours plus diversifiées et nombreuses...

De plus, leurs fonctions et postes sont souvent décriés et incompris. Ils sont peu accompagnés et peuvent parfois être mis en difficultés, sans recours.

**Comment le D-RRH peut-il œuvrer au quotidien pour se réaliser & s'épanouir dans ses fonctions en garantissant sa performance professionnelle ?**

### PUBLIC VISE

Profil des stagiaires : tout Responsable / Directeur RH (ou toute appellation de poste RH au niveau hiérarchique supérieur de l'établissement) de tout secteur d'activité

Type de formation : dans le cadre de la formation continue ou initiale (avant une prise de poste ou au cours de l'exercice des fonctions)

Prérequis : aucun

### OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- 🕒 Diagnostiquer sa posture et projeter les éventuelles pistes d'amélioration
- 🕒 Spécifier la fonction de cadre supérieur RH dans une organisation
- 🕒 Identifier les missions de D/RRH et leurs enjeux majeurs
- 🕒 Se positionner et communiquer de façon adaptée avec chaque partie, en cohérence avec soi
- 🕒 Appréhender les changements pour l'accompagner pour les femmes et les hommes de l'organisation et pour soi-même
- 🕒 Rompre la solitude inhérente à ce poste et échanger entre pairs

### PROGRESSION

#### Ouverture :

- Définition des règles de la formation
- Autoévaluation posturale

#### # Séquence 1 : de l'imposture... à la posture RH

- Etude des valeurs et comportements nuisibles
  - 🕒 Ecueils de la fonction
  - 🕒 Conséquences sur chaque partie prenante

# Raphaëlle COQUIBUS

- Les spécificités de la fonction RH et du métier de D-RRH en mutation
  - 🕒 Les divers rôles dans la fonction
  - 🕒 Les interactions dans l'organisation
  - 🕒 La solitude inhérente au poste
- Réflexion autour de la posture idéale selon les situations rencontrées
  - 🕒 Valeurs
  - 🕒 Comportements
  - 🕒 Communication et relations interpersonnelles

## # Séquence 2 : analyse des pratiques

- Travail en ateliers sur une situation vécue ou en cours par l'un des professionnels présents pour tenter d'y trouver une solution entre pairs.
  - 🕒 Explication de la méthodologie
  - 🕒 Choix des thèmes unanimes au groupe
  - 🕒 Chaque sous-groupe avec au moins la personne dans la situation évoquée
  - 🕒 Reprise des principales propositions de chaque sous-groupe et conclusion par le concerné

## Clôture :

- Création d'une charte éthique / déontologique collective
- Plan d'action individuel

## ORGANISATION

Moyens pédagogiques : travail en ateliers, apports théoriques, échanges entre pairs et analyse des pratiques

Lieu : à Dijon (à proximité de la gare)

Date : le 8 juillet 2019 (d'autres dates sur demande)

Coût : 1 090 € nets (incluant coûts pédagogiques, déjeuner et collations)

Formatrice : Raphaëlle COQUIBUS, consultante – coach professionnelle et formatrice Venant de l'opérationnel dans le public & le privé, notamment DRH, elle œuvre collectivement et individuellement à toutes les problématiques d'ordre managériales et/ou RH. Spécialiste des questions de postures professionnelles, elle s'intéresse particulièrement à tous ceux qui cherchent l'équilibre entre ce qu'ils sont et ce qui est attendu d'eux (hiérarchie et équipe). Les RH sont des acteurs importants au sein de l'entreprise qui méritent de se professionnaliser et de se positionner dans leur environnement.

Développeuse d'intelligence collective, elle intervient dans plusieurs organismes, en intra et inter entreprise. Ainsi, elle cherche à interroger un maximum de personnes autour des questions induites par les responsabilités, les fonctions et la posture adéquate à l'environnement de chacun.

Dispositif de suivi : questionnaire de satisfaction à chaud et à froid

