

Le « SAS » des RH

Réfléchir au Sens de son rôle et de sa fonction RH,
Développer son Autonomie dans son métier,
Enrichir ses propres Systèmes de pensée et d'action.

ATORG, Ecole d'Analyse Transactionnelle appliquée aux différents métiers dans une organisation, offre un **espace spécifique** dédié aux **Responsables des Ressources Humaines**.

Nous proposons un parcours de formation en **8 étapes d'une journée**. Chaque module aborde un des aspects du métier RH et le traite tant sur le plan conceptuel qu'opérationnel pouvant s'appuyer sur des situations apportées par les participants.

Les **4 intervenants** mobilisés sur ce projet apportent des points de vue complémentaires de part leur expérience de DRH, de Managers, de Consultants. Ils ont tous des compétences d'Analystes Transactionnels et un domaine d'expertise spécifique.

Etape 1 Asseoir sa légitimité de RH, DRH	27 octobre 2009
Etape 2 Etre un contributeur dans la résolution de problèmes	10 novembre 2009
Etape 3 Etre un médiateur/conciliateur dans les conflits	08 décembre 2009
Etape 4 Renforcer son rôle d'accompagnateur du changement	12 janvier 2010
Etape 5 Faire face au stress et aux risques psychosociaux	23 février 2010
Etape 6 Mobiliser sa pensée créative et sortir du cadre	30 mars 2010
Etape 7 Evaluer le style comportemental de vos interlocuteurs	20 avril 2010
Etape 8 Développer un processus d'influence en tenant compte de la Culture, des valeurs, et de l'éthique	25 mai 2010
Clôture Evaluer son développement dans ce parcours	6 juillet 2010

Le « SAS » des RH

Etape 1 : Comment asseoir sa légitimité de RH, DRH ?

- 🕒 Trouver sa juste place dans ses différentes postures de leadership
- 🕒 Assumer les paradoxes de l'entreprise et lire les multiples enjeux
- 🕒 Savoir « dire » en restant cohérent et dans une logique d'alignement

Etape 2 : Comment être un contributeur de résolution de problèmes ?

- 🕒 Repérer les mécanismes de non résolution et les analyser
- 🕒 Se doter de repères dans les responsabilités partagées (inter personnelles et interservices)
- 🕒 Savoir jusqu'où prendre en charge ou aider

Etape 3 : Comment être un médiateur/conciliateur dans les conflits ?

- 🕒 Comprendre l'origine des désaccords pour les réduire
- 🕒 Repérer la dynamique (répétitive) d'un conflit pour le réguler
- 🕒 Détecter si votre interlocuteur est prêt à sortir du conflit
- 🕒 Elaborer un contrat ou accord multipartite pour anticiper le conflit.

Etape 4 : Comment renforcer son rôle d'accompagnateur du changement ?

- 🕒 Comprendre le processus et les différentes étapes du changement
- 🕒 Permettre à l'entreprise, au corps social de faire ses Deuils
- 🕒 Reconnaître les émotions liées à ces ruptures
- 🕒 Développer son Agilité Situationnelle

Etape 5 : Comment faire face au stress et aux risques psychosociaux

- 🕒 Identifier les zones de stress et les besoins sous jacents
- 🕒 Comprendre les risques et savoir où agir
- 🕒 Elargir son champ d'action en amont
- 🕒 Savoir alerter et impliquer en interne

Etape 6 : Comment mobiliser sa pensée créative et sortir du cadre ?

- 🕒 Identifier le processus de la pensée créative dans son métier
- 🕒 Elargir son référentiel de perceptions et de solutions
- 🕒 Poser les problématiques sous un autre angle

Le « SAS » des RH

Etape 7 : Comment évaluer le style comportemental de vos interlocuteurs ?

- 🕒 Repérer les profils et styles comportementaux dominants dans un échange
- 🕒 Comprendre les logiques d'action et de stimulation
- 🕒 Evaluer le rôle occupé dans l'échange

Etape 8 : Comment développer un processus d'influence en tenant compte de la Culture, des valeurs, et de l'éthique ?

- 🕒 Découvrir les composantes de la culture d'entreprise pour accompagner les évolutions
- 🕒 Identifier les référentiels influant sur les actions et la mobilisation dans l'entreprise
- 🕒 Affirmer les valeurs et l'éthique de la fonction RH

Clôture du parcours : Evaluer son développement dans ce parcours

- 🕒 Mesurer et formaliser son propre « SAS »
- 🕒 Au travers d'un processus de dynamique de groupe apprenant, évaluer les bénéfices de ce parcours sur un plan individuel.

Les intervenantes sont :

Corinne AUBERT, DRH en fonction – Analyste Transactionnelle Certifié (CTA – O) et membre de l'équipe pédagogique d'Atorg (PTSTA – O)

Corinne LAURIER : expérience de DRH, Consultante RH – Analyste Transactionnelle Certifiée (CTA – O)

Christine CHEVALIER : Coach, Spécialisé dans la gestion des traumas
Enseignante et Superviseur en Analyse Transactionnelle (TSTA – O/C)
Responsable et fondatrice d'Atorg

Martine WALTER : Coach, Spécialisé dans les changements et la créativité
Enseignante et Superviseur en Analyse Transactionnelle (TSTA – O)
Responsable et fondatrice d'Atorg

Lieu : Chez ATORG, 71 rue du Faubourg Saint-Antoine 75011 Paris.

Vous souhaitez vous inscrire :
Téléphonez chez ATORG au **01 47 00 92 02**