

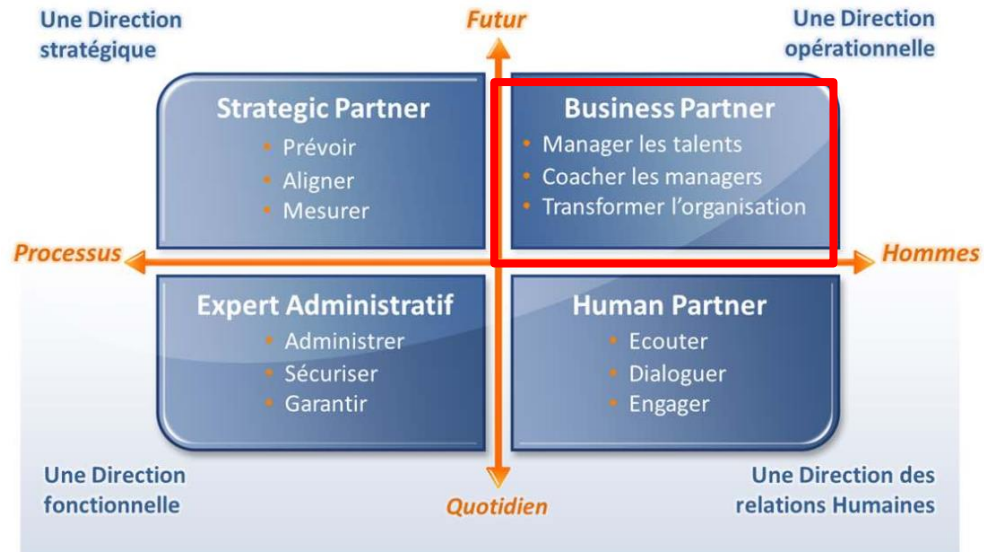


GESTION DES RESSOURCES HUMAINES COURS N°3

BUSINESS PARTNER

Le DRH est un BUSINESS PARTNER

Quelle mission pour la DRH ?



La gestion des talents est le **système** ou la **stratégie** utilisé par une entreprise pour **recruter, embaucher, développer** et **conserver** efficacement les collaborateurs.

Le modèle AQCT

(DEJOUX, THÉVENET, 2010)



C. Dejoux, M. Thévenet, *La Gestion des talents*, Dunod, 2010.

MANAGER LES TALENTS

STYLES DE DIRECTION

Rensis Likert

AUTORITAIRE

PATERNALISTE

CONSULTATIF

PARTICIPATIF

Les styles de direction selon Rensis Likert

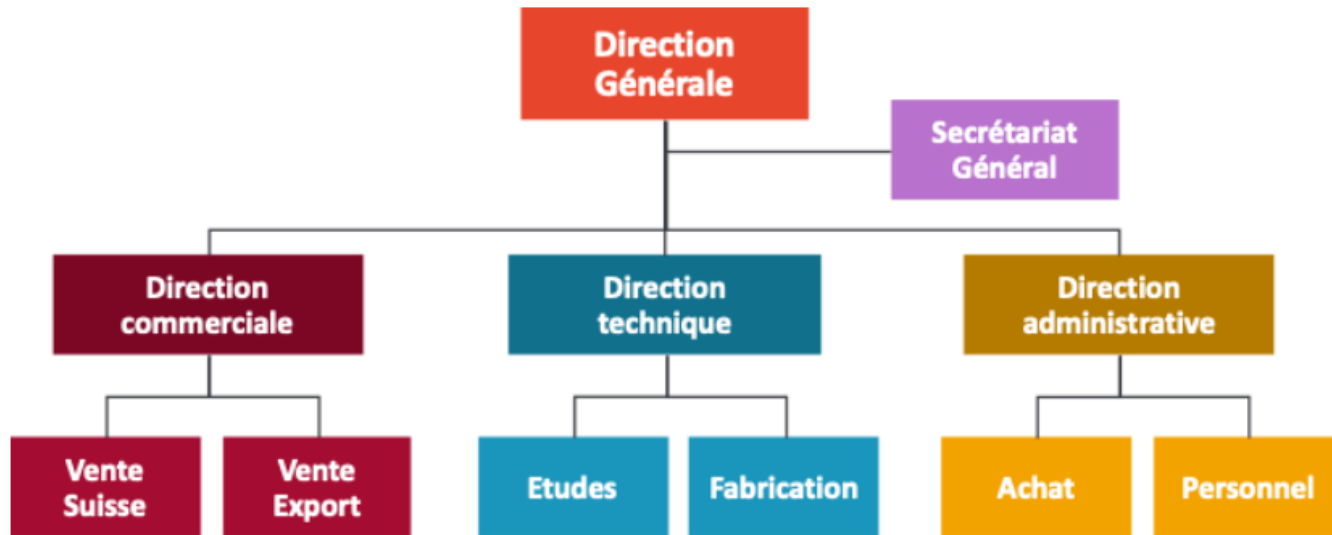
	Autoritaire exploiteur	Autoritaire paternaliste	Consultatif	Participatif
Niveau de confiance	Aucun	Confiance des salariés envers le manager	Début de confiance du manager envers les salariés	Confiance mutuelle totale
Méthode de motivation	Par la crainte et les menaces	Par les récompenses et sanctions	Par les récompenses et sanctions	Par l'implication aux décisions
Participation des salariés aux décisions	Aucune	Suggestions	Consultations	Participation

STRUCTURE ENTREPRISE



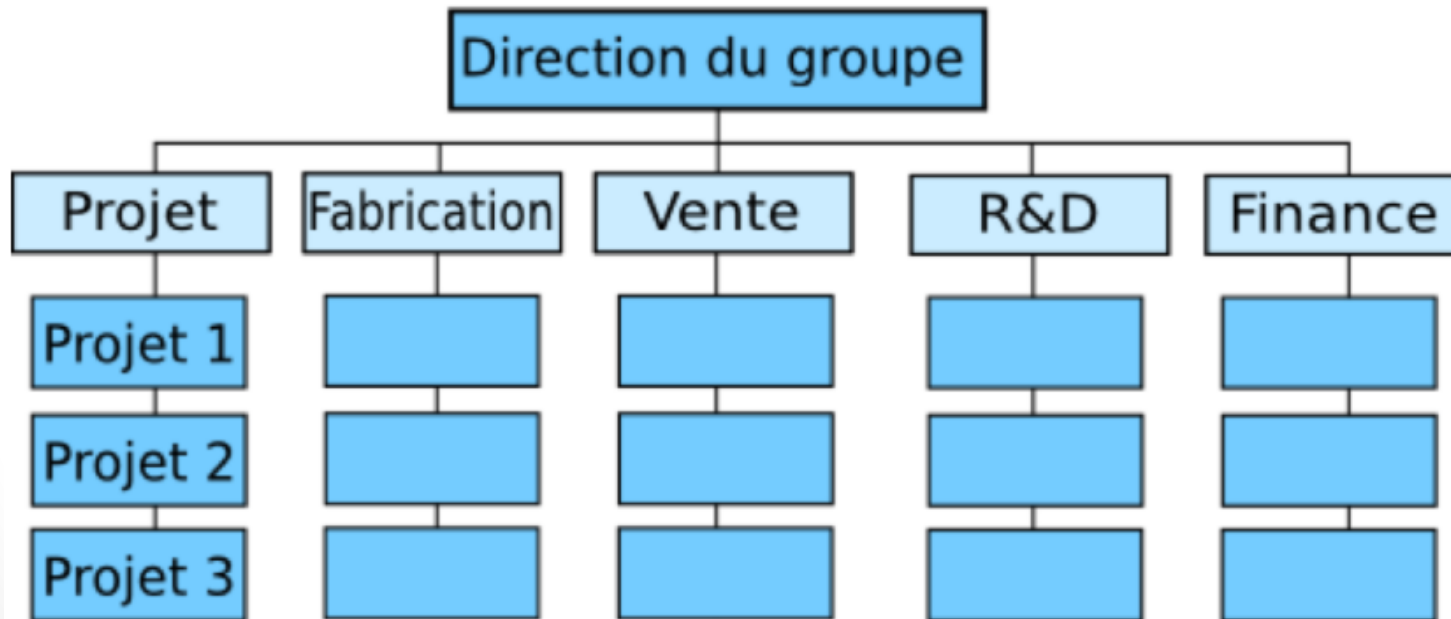
Les types de structures

ORGANIGRAMME FONCTIONNEL



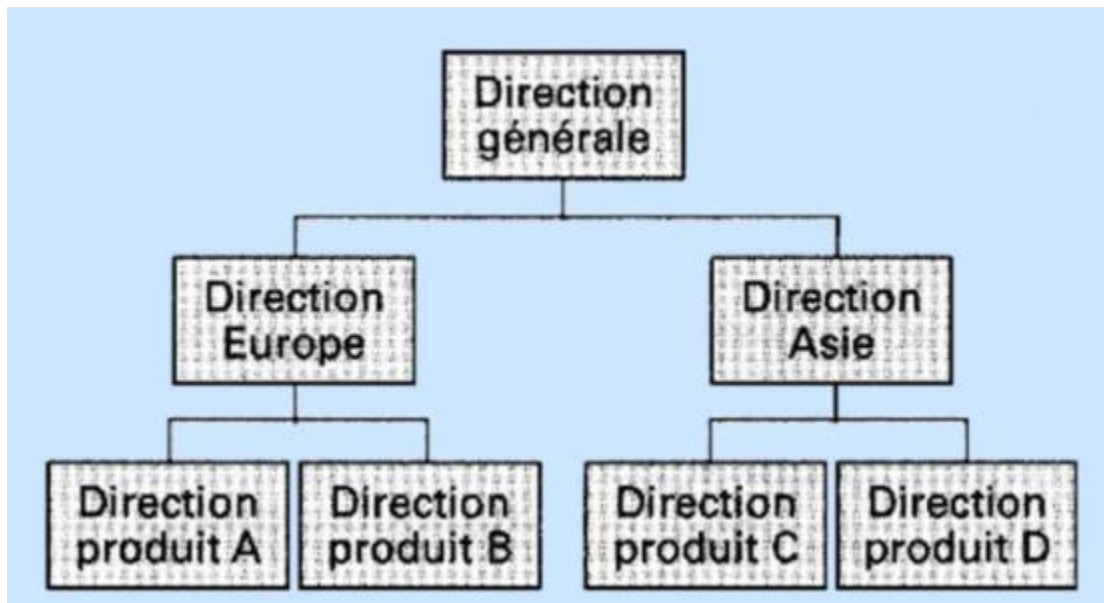
Les types de structures

ORGANIGRAMME matricielle



Les types de structures

ORGANIGRAMME DIVISIONNEL



TRANSFORMER L'ORGANISATION

Les **entreprises** connaissent des périodes de **stabilité et de crises**.

Ces **crises** sont dues à **l'évolution des structures** et à la **résistance au changement**.

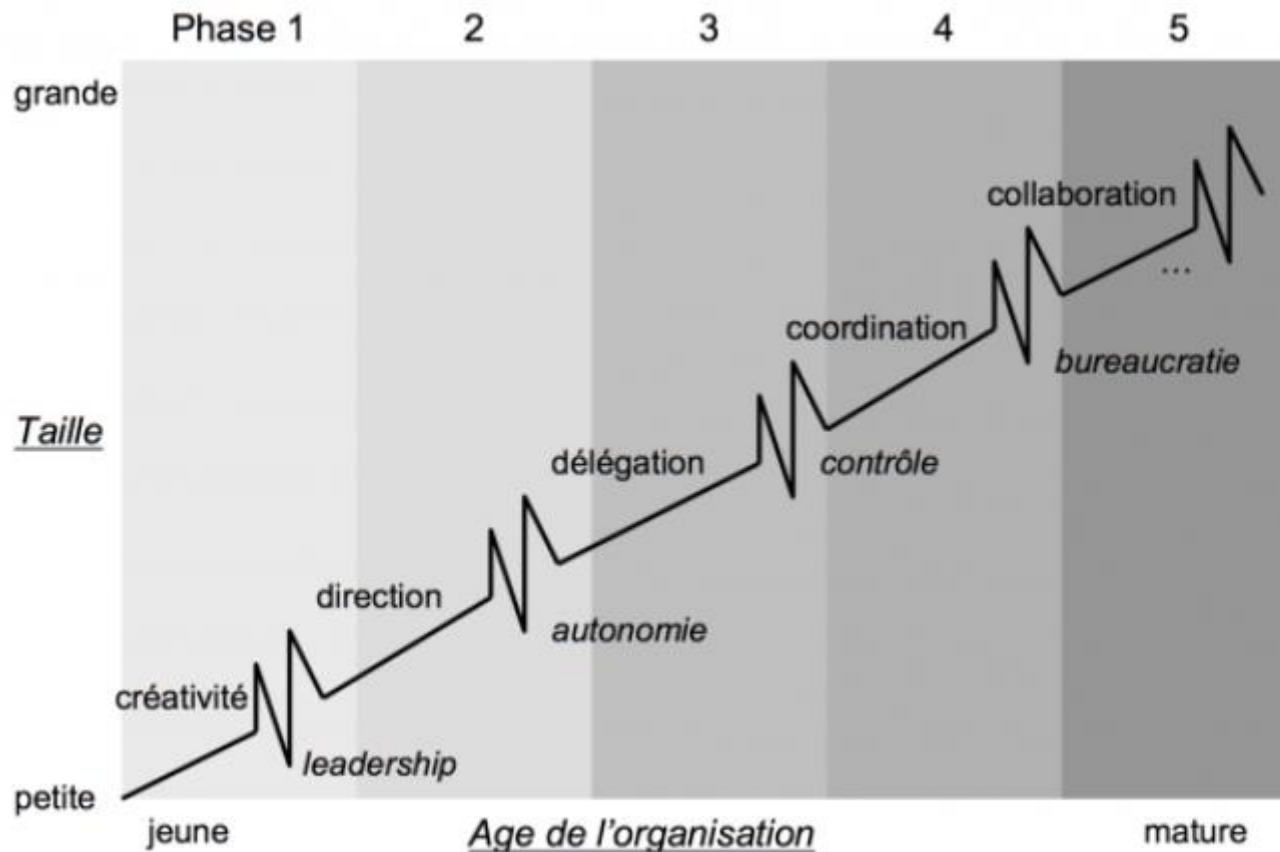
THEORIE

Le modèle de GREINER

Selon Larry **Greiner**, une entreprise va passer par différentes phases bien définies durant son existence.

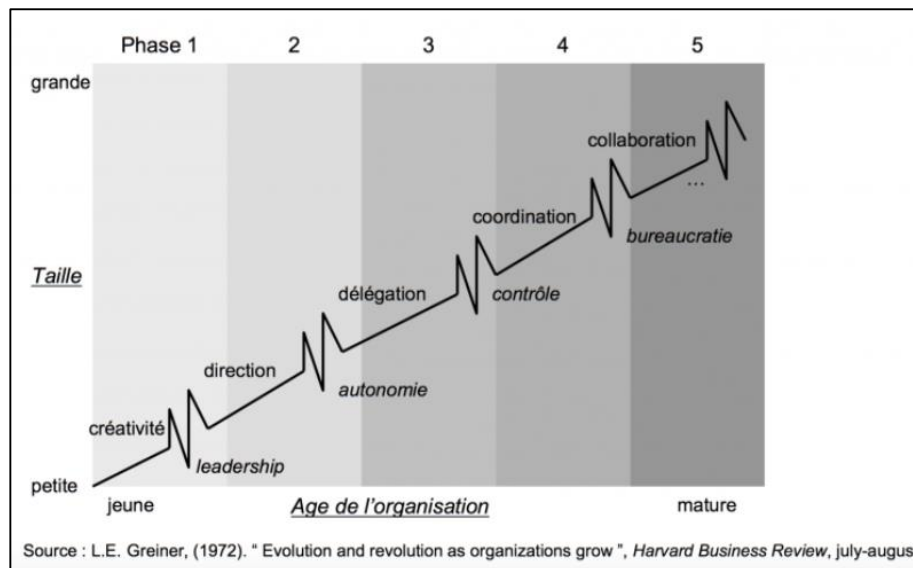
Chacune de ces phases est caractérisée par une **évolution** graduelle, suivi par une crise de transition ou une brève période de révolution.

L.E GREINER



Source : L.E. Greiner, (1972). " Evolution and revolution as organizations grow ", *Harvard Business Review*, july-august

	Phase 1 Croissance par créativité	Phase 2 Croissance par direction	Phase 3 Croissance par délégation	Phase 4 Croissance par coordination	Phase 5 Croissance par collaboration
Préoccupation de la direction	Fabriquer et vendre	Recherche de l'efficacité et de la productivité	Étendre le marché	Consolider l'organisation	Résoudre les problèmes et innover
Structure organisationnelle	Informelle	Fonctionnelle centralisée	Géographique centralisée	Groupes de produits Staff and Line	Matricielle par équipes
Style de direction	Entrepreneurial Individualiste	Directif	Par délégation	Par surveillance	Participatif
Système de contrôle	Résultat du marché	Standard Centre de coûts	Centre de profits Rapports	Centres d'investissement Plans	Fixation mutuelle des objectifs
Rémunération des dirigeants	Profits	Salaires et gratifications	Primes individuelles	Participation aux bénéfices Distribution d'actions	Primes d'équipe



VIDEO ENTREPRISE LIBEREE

- Min 1 à 4

TROIKA CONSULTING

METHODE AGILE

GENERER ET SELECTIONNER RAPIDEMENT LES IDEES LES
PLUS EXPLOITABLES D'UN GROUPE

QUESTION

CONTEXTE :

VOUS AVEZ VECU UNE SITUATION DE CHANGEMENT

VOUS PRESENTEZ VOS DIFFICULTES FACE A CE CHANGEMENT

EN TRINOMES (1 client / 2 consultants)

ETAPES ET TIMING

SEUL

1. Chacun réfléchit au sujet qu'il souhaite aborder (2 min)

A TROIS

2. Le **client** décrit sa situation/difficulté (2 min)
3. Les 2 **consultants** posent des questions de clarification (2 min)
4. Le **client** tourne le dos aux consultants et il les **écoute** pendant qu'ils échangent et proposent idées, conseils, suggestions. Il prend des **notes** (4 min)
5. Le **client** fait face aux consultants, les remercie et précise ce qu'il conserve (reformulation).

Répéter la consultation pour les deux autres personnes

25 TO 10

CROWDSOURCING

METHODE AGILE

GENERER ET SELECTIONNER RAPIDEMENT LES IDEES LES
PLUS EXPLOITABLES D'UN GROUPE

QUESTION

CONTEXTE :

VOUS AVEZ RECU DES SUGGESTIONS, IDEES POUR SURMONTER
VOTRE APTITUDE AUX CHANGEMENTS

EN BINOMES

ETAPES ET TIMING

1. Je note ma meilleur suggestion sur un papier (30 sec)
2. Je partage mon idée au binôme (30 sec)
3. Le binôme met une note /5 au dos de la feuille (30 sec)
4. Je lis la proposition à une nouvelle personne. Donne la feuille à cette personne. Qui met une note /5 au dos
5. Elle lit la proposition à une nouvelle personne. Donne la feuille à cette personne qui met une note /5 au dos
6. Elle lit la proposition à une nouvelle personne. Donne la feuille à cette personne qui met une note /5 au dos

LA DERNIERE PERSONNE FAIT LE TOTAL /20

L' ANIMATEUR FAIT LE CLASSEMENT A L'ORAL DES IDEES

(des meilleures au moins bonnes notes) en faisant lire à haute voix les propositions par les participants

25 TO 10 SOURCING

METHODE AGILE

OBTENIR UNE AIDE DE SES COLLEGUES

QUESTION

CONTEXTE : VOUS PRESENTEZ VOTRE NOUVEAU LOGICIEL A UNE EQUIPE QUI VA DEVOIR CHANGER SES HABITUDES DE TRAVAIL.

QUELLE IDEE AUDACIEUSE PROPOSEZ VOUS POUR ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT ?

ETAPES ET TIMING

1. Seul, je note mon idée sur papier (1,5 min)
2. En binômes, partagez chacun votre tour votre proposition (2x1min)
3. Je note /5 sur le verso du papier la proposition (note sur papier) (2 sec) et je garde le papier
4. Je change de binôme, je présente la proposition. Je donne la feuille et le binome mets une note
5. Faire ainsi 5 tours
6. Calculez la note finale sur 25
7. Classez les idées par note d'importance