

Identifier et engager vos parties prenantes pour réussir vos projets RH

Date et durée
<p>Code formation : RH035FR</p> <p>Durée : 2 jours</p> <p>Nombre d'heures : 14 heures</p>
Description
<p>La fonction RH est au carrefour de multiples acteurs. Qu'il s'agisse d'un SIRH, d'une politique de télétravail ou d'un plan de transformation, le succès dépend moins de la technologie que de la capacité à fédérer. Cartographier les attentes et le niveau d'influence de chacun est la première étape pour sécuriser le déploiement et éviter les blocages.</p> <p>Cette formation de 2 jours est un guide pratique : matrice pouvoir/intérêt, grille d'attentes, canevas de positionnement. Des cas réels (télétravail, fusion, nouveau LMS) vous entraîneront à segmenter votre approche et à ne négliger aucun acteur clé.</p> <p>À l'issue de ce programme, vous repartirez avec un plan d'engagement complet (messages, canaux, calendrier) et des techniques de négociation pour transformer les résistances en mobilisation active. Méthode testée, kit livré : votre projet RH devient un projet gagnant.</p>
Objectifs
<p>À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> • identifier l'ensemble des parties prenantes internes et externes d'un projet RH ; • cartographier leurs attentes, besoins et niveaux d'influence ; • évaluer les enjeux stratégiques et les risques liés à chaque acteur ; • élaborer une stratégie de communication et d'engagement adaptée à chaque profil ; • appliquer des techniques de négociation et de gestion des conflits pour surmonter les résistances ; • construire et piloter un plan d'action opérationnel pour engager durablement toutes les parties prenantes.
Points forts
<ul style="list-style-type: none"> • Approche opérationnelle : alternez apports théoriques et mises en situation inspirées de cas réels d'entreprise pour tester immédiatement vos réflexes de facilitateur. • Outils RH concrets : utilisez des matrices d'influence, des grilles d'attentes et des canevas de positionnement pour cartographier clairement chaque acteur et prioriser vos actions. • Ateliers pratiques : construisez en groupe un plan d'engagement complet (messages, canaux, calendrier) et validez-le par un jeu de rôle avec feedback immédiat. • Plan d'action : repartez avec un plan individuel détaillé (objectifs, étapes, indicateurs) prêt à être déployé dans votre contexte dès le lendemain.
Modalités d'évaluation
Travaux Pratiques

Pré-requis

Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :

- **Expérience professionnelle** : une première expérience en gestion des ressources humaines, en management d'équipe ou en conduite de projet est requise. Cette expérience est nécessaire pour contextualiser les études de cas et appliquer les outils de cartographie à des situations professionnelles vécues.
- **Connaissances de base** :
 - connaître les fondamentaux de la communication interpersonnelle ;
 - comprendre le rôle et les missions de base de la fonction RH ;
 - avoir une vision globale des acteurs d'une organisation (managers, direction, etc.).

Public

Cette formation s'adresse aux professionnels qui doivent naviguer dans des écosystèmes complexes pour mener à bien leurs missions RH. Le public inclut notamment :

- Les **responsables RH et DRH** qui pilotent la stratégie et doivent obtenir l'adhésion de la direction et des managers pour sécuriser leurs projets.
- Les **chargés de mission et HRBP** qui déploient des projets opérationnels (SIRH, GPEC) afin de garantir l'adoption des outils et des processus par les collaborateurs.
- Les **managers de proximité** qui participent à des projets RH transverses et doivent relayer les décisions pour engager leurs équipes.
- Les **consultants RH (internes ou externes)** qui accompagnent les transformations et doivent analyser les jeux d'acteurs pour réussir leur mission de conseil.

Programme

Module 1 : identifier et cartographier les parties prenantes RH

- Les bases du concept de "partie prenante" dans les projets de ressources humaines.
- L'identification des acteurs internes (Direction, managers, IRP) et externes (prestataires, institutions).
- L'utilisation des outils de cartographie : matrice pouvoir/intérêt, grille d'influence, stakeholder mapping.

Étude de cas

- Cartographier les parties prenantes sur un projet RH (mise en place d'un SIRH, télétravail, GPEC).

Module 2 : définir les stratégies et piloter l'engagement

- L'élaboration de stratégies de communication et d'engagement adaptées aux profils et attentes.
- L'application de techniques de négociation et de gestion des conflits avec les acteurs clés.
- La définition des méthodes de pilotage et de suivi de la relation (indicateurs, ajustements).
- La structuration d'un plan d'action RH intégrant la gestion des parties prenantes.

Travaux pratiques

- Construire un plan d'engagement complet sur un cas réel ou fictif.