



# CERTIFICATION EN GESTION DU CAPITAL HUMAIN

« Votre Chambre de commerce a le plaisir d'offrir à ses membres l'opportunité de suivre ce programme élite de Certification et ce avec d'autres participants de votre région pour favoriser le réseautage. »



Unique en son genre, ce programme de Certification en gestion du capital humain a été élaboré en collaboration avec des enseignants et des chefs de file dans leur milieu pour répondre au besoin des organisations face à l'évolution des pratiques de la gestion des ressources humaines.

## Notre clientèle cible

Cette Certification est destinée aux individus qui occupent des postes à responsabilités de toutes les industries et de tous les types d'entreprises :

- Professionnels cadres - gestionnaires
- Membres de la direction de PME
- Entrepreneurs et propriétaires de petites et moyennes en entreprises
- Relève entrepreneuriale



**FORMATION  
HYBRIDE**



**8 FORMATEURS  
6 INTERVENANTS DE  
RENOM**



**3 JOURNÉES DE  
FORMATION EN PRÉSENTIEL  
ET 6 DEMI-JOURNÉES EN  
LIGNE**



**1 DIPLÔME OFFERT PAR  
L'INSTITUT DE LEADERSHIP**

Description du programme à la page suivante

# CERTIFICATION EN GESTION DU CAPITAL HUMAIN



## CRÉATION D'UNE CULTURE D'ENTREPRISE ET LA GESTION DU CHANGEMENT

- Définir les attributs de votre culture d'entreprise
- Comprendre l'utilité et les pièges liés à votre culture d'entreprise
- Transformer votre culture d'entreprise pour qu'elle supporte mieux votre mission
- Comprendre les modèles et les principes en gestion du changement
- Définir les enjeux relatifs à la gestion du changement
- Déterminer les conditions de succès des changements en fonction de votre culture et la stratégie de l'entreprise
- Établir une feuille de route pour piloter le changement



## GESTION DES GÉNÉRATIONS

- Comprendre l'importance d'harmoniser notre modèle de gestion avec les différentes générations dans notre équipe de travail
- Identifier les forces et les défis de chacune des cinq générations actuellement au travail
- Aborder les besoins particuliers de la communication
- Comprendre les différents besoins de reconnaissance et de valorisation au travail
- Concilier les besoins de tous : la complémentarité au service de la synergie
- Faire évoluer notre culture et nos valeurs d'entreprise au rythme des besoins générationnels



## GESTION DES EMPLOYÉS DIFFICILES

- Comprendre la différence entre un employé difficile et un employé en difficulté
- Connaître les différents types d'employés difficiles
- Les causes d'un employé difficile du point de vue de l'employé et de son gestionnaire
- Comment ajuster son approche d'encadrement selon le contexte : du coaching à l'approche directive
- Quand le reste ne fonctionne pas, le processus disciplinaire comment s'y préparer, intervenir et effectuer le suivi nécessaire



## GÉRER LA PERFORMANCE ET L'ÉNERGIE AU TRAVAIL

- Les bonnes pratiques pour gérer la performance et la mobilisation des employés, et des équipes
- Les stratégies et les indicateurs de résultats et comportements pour concilier performance et mobilisation dans la nouvelle réalité du travail
- Les meilleures pratiques pour stimuler l'énergie au travail, le dépassement et la performance en équipe



## LA PLANIFICATION DES EFFECTIFS

- Identifier les déséquilibres quantitatifs
- Identifier les obstacles à la planification et les solutions potentielles
- Comprendre les enjeux d'une restructuration
- Diagnostic et tableau de bord
- Indicateurs de performance en GRH
- Pondération de la GRH sur la planification stratégique de l'entreprise



## L'ORGANISATION DU TRAVAIL

- Identifier les objectifs des nouvelles formes d'organisation du travail
- Distinguer les déterminants qui influencent l'adoption des nouvelles formes d'organisation
- Analyser les différents aménagements possibles basés sur la flexibilité
- Performance organisationnelle et organisation du travail
- Qualité de vie au travail et organisation du travail