

## HR Business Partner (HRBP) : devenir un RH partenaire de la stratégie de l'entreprise

Déployer une politique RH cohérente avec la stratégie de l'organisation et les enjeux business

Code  
**600367**

Durée  
**2 jours / 14 heures**

Tarif Inter\*  
**1 610 € HT**

\*Repas inclus (en présentiel)

### PUBLIC

Responsables des ressources humaines - Responsables de développement RH - Directeurs des ressources humaines - Collaborateurs de la fonction RH

### PRÉ-REQUIS

Avoir des connaissances en ressources humaines ou avoir suivi la formation :

[Pilotage des missions RH : les points essentiels \(2772\)](#)

### NIVEAU D'EXPERTISE

Expertise

### LES POINTS FORTS

Nombreux partages d'expériences entre pairs

Exercices pratiques tout au long de la formation

### MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

### SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
  - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre

## Objectifs pédagogiques

- Préciser le rôle du HRBP dans l'entreprise
- Analyser les enjeux et attentes de l'organisation vis-à-vis du HRBP
- Mettre en œuvre une relation de partenaire business avec la direction et les acteurs clés
- Construire un plan d'action RH

## Programme de la formation

### Engagement

Vous vous engagez dans votre formation. Connectez-vous sur votre espace participant et complétez votre questionnaire préparatoire. Votre formateur recevra vos objectifs de progrès. Auto-évaluez vos compétences pour suivre vos progrès à l'issue de votre formation.

## Préciser le rôle du HR Business Partner dans l'entreprise

### Identifier la dimension stratégique de la fonction RH dans l'organisation

- Les récentes transformations de la fonction
- Les changements liés à la digitalisation et à l'intelligence artificielle (IA)
- Partage d'expériences : quels sont les nouveaux enjeux de la fonction RH face à la digitalisation, l'IA et à l'organisation du travail ?

### Intégrer la dimension veille vis-à-vis du marché de l'emploi et des pratiques RH du secteur

- Les évolutions de l'organisation du travail récentes et leurs impacts
- Les évolutions stratégiques de l'entreprise
- Partage d'expérience : explicitation du lien entre les orientations stratégiques de l'entreprise et les axes ressources humaines

## Analyser les enjeux et attentes de l'organisation vis-à-vis du HRBP

### Examiner les attentes de la direction vis-à-vis de la fonction

satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service

- ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail

- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

### ACCOMPAGNEMENT FORMATION À DISTANCE

En cas de nécessité, une assistance technique et pédagogique est joignable entre 8h30 et 18h (jours ouvrés):

- par téléphone : 01 83 10 10 10
- par mail : [care-formation@lefebvre-dalloz.fr](mailto:care-formation@lefebvre-dalloz.fr)

Une réponse immédiate est apportée ; si besoin, le demandeur est mis en relation avec un expert dans un délai maximum de 48h.

## RH

- Mesurer le climat social
- Conduite du changement et de la transformation
- Le marketing RH et la marque employeur
- Autodiagnostic : analyser les demandes et attentes de la direction vis-à-vis de la fonction RH

### Identifier les attentes du HRBP vis-à-vis de l'entreprise et des différents acteurs dans l'entreprise

- Quelles sont les attentes vis-à-vis de l'entreprise ?
- Quelles sont les attentes vis-à-vis de la direction et des managers ?
- Cas pratique "analyse de la valeur": quels sont les attentes prioritaires de l'entreprise vs mes priorités RH ? comment mieux les aligner ?

## Mettre en œuvre une relation de partenaire du business avec la direction et les acteurs clés

### Organiser son temps pour laisser de la place à la réflexion stratégique

- La gestion du temps et l'organisation de la stratégie
- Etude de la grille de Dave Ulrich
- Cas pratique : étude de la grille de Dave Ulrich concernant la fonction RH

### Composer la stratégie RH avec les acteurs clés

- Appréhension de son rôle en tant que partenaire stratégique et partenaire du changement : accompagnement et conseils auprès des managers
- Identification et dépassement des freins à la mise en œuvre de la stratégie RH
- Mise en situation à travers des entretiens croisés : enrichissement d'un élément de la stratégie RH dans le cadre d'un dialogue avec un responsable opérationnel

## Construire un plan d'action RH

### Concevoir un plan d'action prenant en compte les enjeux principaux d'un HRBP

- Accompagnement au changement et à la transformation
- Marque employeur et engagement salarié
- Climat et stratégie sociale
- Cas pratique fil rouge 1/2 : utiliser la méthodologie Grow pour formuler un plan d'action individuel

### Assurer la communication de ce plan d'action en utilisant le marketing RH

- Adaptation du contenu en fonction des cibles
- Conception et mise en œuvre d'un plan de communication
- Comment décliner ce plan d'action vis-à-vis des équipes RH ?
- Cas pratique 2/2 : utiliser le marketing RH pour assurer la communication du



plan d'action individuel

- Exercice de synthèse : engagements personnels pour développer la dimension stratégique dans son action RH

### Transfert

Votre parcours de formation se poursuit dans votre espace participant. Connectez-vous pour accéder aux ressources, auto-évaluer vos compétences acquises pendant votre formation et faciliter la mise en œuvre de vos engagements dans votre contexte professionnel.

### A noter

... \_\_\_\_\_

En amont et en aval de la formation, le positionnement pédagogique sera effectué à l'aide d'un questionnaire d'auto-positionnement.



## Prochaines sessions

### PARIS

- 23-24 Sep. 2026 – Session Garantie
- 8-9 Oct. 2026 – Session Garantie
- 7-8 Déc. 2026

### A DISTANCE

- 23-24 Sep. 2026 – Session Garantie
- 8-9 Oct. 2026 – Session Garantie
- 7-8 Déc. 2026

### AIX-EN-PROVENCE

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### BORDEAUX

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### CHAMBERY

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### GRENOBLE

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### LILLE

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### LYON

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### MARSEILLE

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### MONTPELLIER

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### NANTES

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### NICE

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### NIORT

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### PAU

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### RENNES

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### ROUEN

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### STRASBOURG

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### TOULOUSE

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026

### TOURS

- 8-9 Oct. 2026
- 7-8 Déc. 2026