

Formation

Penser les RH globalement

Ce CAS en management de ressources humaines permet d'aborder l'entreprise sous différents angles et de mieux définir son rôle

Développé par le CRQP, service de formation de l'organisation faitière HR Swiss, et la HEIG-VD, le Certificate of Advanced Studies in management des ressources humaines (CAS MRH) offre recul et dernières nouveautés en la matière. Une parenthèse philosophico-pratique manifestement bienvenue.

Conçue pour des directeurs assumant l'ensemble des responsabilités de la fonction RH ou des chefs de département partageant nombre d'années d'expérience, une solide connaissance de ses bases professionnelles et une certaine maturité, cette formation «est parfaite pour redonner de l'élan. S'enrichir, sortir de son cadre un peu routinier. S'élever», analyse Patricia Colelough, conseillère en personnel des Retraites Populaires et alumni 2010 du CAS. Une ouverture vivifiante que portent une vision macro des RH et un large panel d'intervenants, d'horizons aussi divers que les sciences économiques, la sociologie, l'épistémologie, la théologie, la neuropsychiatrie, l'acoustique, etc.

Modules réactualisés

La perspective, plus stratégique que celle développée par un brevet, permet d'aborder l'entreprise sous différents angles, d'interroger ses valeurs, son type de gouvernance, sa politique RH et de mieux définir son rôle. «On rentre avec un regard critique qui nous offre une meilleure connaissance des enjeux, des liens entre la problématique de l'entreprise et notre capacité à amener une plus-value au bon endroit», se félicite Patricia. De fait, trois des dix modules qui composent le certificat ont été réactualisés cette année afin de coller au plus près des préoccupations actuelles du secteur, souligne sa directrice, Françoise Vonmoos Jamolli. Le thème de la performance et du système de rémunération aborde la mise en place de systèmes rationnels et motivants en dehors des simples bonis. La



Patricia Colelough a gagné, l'an dernier, le prix attribué par HR sections romandes au meilleur travail personnel.

FLORIAN CELLA

souffrance au travail, l'épuisement professionnel sont étudiés en fonction de leur coût, mais aussi de la prévention et des multiples responsabilités à l'œuvre dans le phénomène. La gestion des compétences et des talents propose de mettre en cohérence l'ensemble des pratiques RH et managériales afin de construire une colonne vertébrale qui tienne la route.

D'autres enjeux sensibles ont également été renforcés, tels la responsabilité sociale et environnementale, la réflexion entre le collectif et l'individu, les défis de la multiculturalité et de l'intergénérationnel. «Autant de pistes de réflexion précieuses pour aborder le futur, explique Roberta Bretz, DRH de Migros Neuchâtel-Fribourg et alumni 2010, puisque nous serons confrontés, dans quelques années, à la difficulté d'embaucher, particulièrement la génération Y, plus mobile, plus exigeante sur sa qualité de vie - et donc moins encline à travailler à 100%. J'ai ainsi pu envisager le plan de carrière de l'entreprise à travers le personnel à embaucher.» Aujourd'hui accrédité par Bologne, au bénéfice de 15 crédits ECTS, le CAS ne fait cependant pas partie d'un master. Libre aux hautes écoles et universités de le reconnaître ou non dans leur cursus. Il représente toutefois volontiers un plus dans l'évolu-

tion de sa carrière, en tout cas un élément de valorisation.

Cursus déclencheur

Mais la concurrence entre formations certifiantes est rude. Patricia voit plutôt le CAS comme le déclencheur qui lui a permis d'évoluer dans sa capacité à porter des projets, grâce au travail personnel qui doit être fourni. Environ deux cents heures de travail, de 60 à 100 pages liant une thématique du programme à l'un des objectifs de l'entreprise. «C'est le sens de la formation, précise-t-elle. Le projet doit parler à l'entreprise, lui être

utile, s'intégrer dans son programme, illustrer une réelle volonté de part et d'autre de mettre en place quelque chose de concret», sous-entendant l'implication de la direction comme une condition préalable à l'engagement dans la formation, ce qui n'est pas toujours le cas.

Camille Bozonnet

Nouvelle volée de janvier 2012 à mars 2013, inscriptions jusqu'au 30 novembre. Coût: 23 250 fr., 21 500 fr. pour les membres du réseau HR Swiss. Informations: www.crqp.ch, mrh@crqp.ch