

Objectifs

- Comprendre les mécanismes de construction d'une culture et de la culture chinoise en particulier
- L'évolution des formes d'investissement direct (IDE) à l'étranger et les répercussions sur les modes de GRH
- L'évolution des profils des DRH en Chine
- Appréhender les enjeux de la GRH en Chine
- Comprendre les attentes et la réaction des salariés chinois et y répondre
- Rôles et comportements des filiales pour une gestion Internationale des RH adaptée et performante

Présentation du formateur



Intervenant principal :

Docteur en Sciences de gestion, chercheuse à l'Université Paul Valéry, membre du laboratoire CORHIS, du GRT leadeship (groupe de recherche thématique de l'AGRH), elle est également vice-présidente de l'IAS (Institut International de l'Audit Social) et responsable du groupe thématique altérité. Spécialiste de la Chine, ses recherches portent sur l'altérité, le management international des ressources humaines, le rôle des entreprises des pays émergents dans le renouveau du management. Elle anime depuis plus de vingt ans des séminaires professionnels à l'étranger. Auteure de nombreux articles et chapitres d'ouvrage, ses travaux s'appuient sur des entretiens et des visites d'entreprises qu'elle mène en Asie depuis 17 ans.

Intervenant 2 :

Le formateur accompagne les entreprises et les dirigeants qui sont confrontés à des environnements très changeant à renforcer les liens avec leur marchés, leur clients, leurs équipes et à gagner en agilité. Coach de dirigeants certifié, Thierry s'appuie sur son expérience de DRH dans des contextes de services ou industriel, des sites opérationnels ou des directions générales, en province et à Paris, en France et à l'International dans des contextes multiculturel. Thierry a été 7 ans DRH en Chine.

Intervenant 3 :

D'origine chinoise, ancien élève de Tong Ji en Chine et de l'Essec en France, il a accompagné une dizaine d'entreprises européennes à développer leurs activités en Chine.

Homme de terrain, il aide les entreprises européennes à créer des joint-ventures et à réaliser des acquisitions en Chine. Fort de ses expériences, il a développé une série de modules de formation autour de la Chine. Il intervient auprès des grandes sociétés françaises pour aider leurs cadres à mieux travailler avec les partenaires chinois.

Introduction

La GRH en Chine a longtemps été présentée comme étant le « casse-tête » des DRH avec une incompréhension face à des taux de turn-over hors normes pouvant friser les 80%, des difficultés culturelles. Le défi des DRH est de trouver, loin des stéréotypes et des solutions clés en main, des solutions adaptées au contexte chinois. Pour cela il est impératif de comprendre les avantages spécifiques du pays (ASP) et de bâtir localement les avantages spécifiques de l'entreprise (ASE). Mais s'est aussi identifier les leviers pour orienter les politiques RH vers la création et l'optimisation de valeur attendue par les organisations.

Programme de la formation

1. Manager une équipe en Chine

- 1.1. S'appuyer sur la culture mais éviter les stéréotypes
- 1.2. Favoriser l'adaptation et les interactions
- 1.3. Accepter la complexité et la diversité des situations
- 1.4. Comprendre la structuration organisationnelle chinoise pour répondre aux attentes des salariés chinois
- 1.5. Sur quelles compétences s'appuyer ?

2. L'organisation traditionnelle chinoise

- 2.1. La « danwei » ou l'unité de production
- 2.2. Son organisation, sa structure matricielle
- 2.3. Une fonction RH partagée
- 2.4. Etude de cas

3. Intervention d'un DRH d'un grand groupe français pendant 1 heure autour de ses expériences en Chine

- 3.1. Mon expérience vécue en tant que citoyen
- 3.2. Mon expérience vécue en tant que manager
- 3.3. Mon expérience de DRH

4. La GRH dans les filiales en Chine

- 4.1. Relever le défi de la distance (culturelle, linguistique...)
- 4.2. Les activités spécifiques du service RH : e-réputation, activités sociales, « package »
- 4.3. Quelles relations avec le siège
- 4.4. Quelles solutions aux grands défis RH (Turnover, rémunérations, développement de carrières, gestion des talents, implication, équité...)
- 4.5. Rôle de l'expatrié et évolution des formes d'expatriation
- 4.6. Analyse de cas

5. Intervention d'un spécialiste des talents chinois pendant 1 heure autour de ses expériences des RH en Chine

- 5.1. Les attentes de jeunes Chinois
- 5.2. Le mode de recrutement
- 5.3. L'évolution de salaire

6. Les conditions de la performance

- 6.1. Les composantes de la performance
- 6.2. Mettre en place une organisation « capacitante »
- 6.3. Créer des réseaux de transfert des connaissances
- 6.4. La circularité des ressources
- 6.5. Développer des avantages spécifiques
- 6.6. Analyse de cas

Pédagogie

Préalablement, un questionnaire à remplir par chaque participant en vue de dégager ses centres d'intérêt. ChinForm adapte le contenu en fonction de ces éléments.

- La présentation de slides
- La discussion avec des DRH Chine
- Vidéos
- La mise en situation
- L'analyse de cas et discussion

Quand et où : Les 13/06, 19/09/2017, 12/12/2017
Centre de formation à Saint-Lazare

Durée : Une journée de 9 :00 à 17 :00

Pour qui

- DRH international
- Chef de projet Chine
- Ingénieur d'affaires en charge de la Chine

Prix : 650 euros HT par participant

ChinForm - 116. Avenue de la République, 92400 Courbevoie - Tél : 01 82 14 67 22 - Mail : info@chinform.com