

## Programme de formation

### Directeur des ressources humaines

Contexte de formation .....	2
Objectifs de formation .....	3
Programme de formation .....	4
Logistique Pédagogique	
Méthodes pédagogiques .....	9
Organisation de la formation .....	10
Documentation pédagogique .....	10
Prix de formation .....	11
Conditions générales .....	11

## ☐ Contexte de formation

Cette formation directeur des ressources humaines vous propose de faire le point sur la manière dont la mission des ressources humaines évolue, sur la perception que les autres acteurs de l'entreprise ont des ressources humaines et sur les défis présents et futurs que cette même fonction a pour mission de relever. Cette formation, dans sa dimension stratégique, vous permet de déterminer le champ de cohérence de la direction des ressources humaines par rapport à la dimension politique de votre entreprise.

Dans cette perspective, il s'agit de construire une politique des ressources humaines qui touche la totalité de ses processus d'entreprise, jusqu'à faire promouvoir les nouveaux styles de management, plus compatibles avec la révolution numérique et les nouveaux modes de travail. Plus vous maîtriserez toutes ces compétences stratégiques, plus vous créerez un avantage compétitif à votre entreprise :

- Comment décrypter les évolutions sociétales et évaluer leurs impacts sur l'entreprise ?
- Comment créer la cohérence entre la Direction des ressources humaines et la stratégie d'entreprise ?
- Comment instaurer une culture d'entreprise qui répond aux nouveaux défis ?
- Comment partager avec les managers opérationnels les responsabilités des ressources humaines ?

L'enjeu de cette formation directeur des ressources humaines est de traduire ces tendances en besoin de compétences et en acquisition des méthodes opérationnelles s'étendant jusqu'à la maîtrise des crises des représentations relatives aux évolutions sociétales. Rien n'est laissé au hasard. Ainsi, chaque fois que l'essentiel sera en jeu, une situation cruciale qui se présente devant vous, entraînant le repositionnement de votre activité ou la redéfinition de la politique générale, vous disposerez des méthodes et des outils pour agir en temps réel, sur ces leviers stratégiques de premier ordre.

Vous disposerez d'un système de gestion des ressources humaines qui vous permettra de faire face aux enjeux présents et futurs auxquels votre fonction a pour mission de répondre. Vous ne manquerez pas de vous apercevoir que cette formation directeur des ressources humaines n'est pas seulement une occasion d'acquérir les outils les plus performants pour la gestion des ressources humaines, elle est aussi un moment décisif pour bâtir de nouveaux repères qui donnent sens au travail, à l'implication et aux responsabilités des femmes et des hommes au sein de votre entreprise

PERFORMANCES

## 📍 Objectifs de formation

Dans un monde marqué par une évolution rapide des métiers et des équilibres sociaux, l'identité de la fonction RH est confrontée à des exigences stratégiques de premier ordre. Cette formation vous propose de faire le point sur la manière dont la mission de directeur des ressources humaines évolue et sur les défis présents et futurs que cette même fonction a pour objectifs de relever pour favoriser la création de valeur :

- Approfondir la réflexion prospective pour déterminer le champ de cohérence de la direction des ressources humaines face à la dimension politique de votre entreprise et aux inexorables évolutions de l'environnement qui imposent leurs changements,
- Anticiper les mutations économiques, technologiques et culturelles et les traduire en politique de ressources humaines à tous les niveaux de l'organisation pour qu'elles deviennent de véritables leviers du développement,
- Concevoir un système de veille pour déceler les tendances d'évolution telles que : les continuités, les ruptures et les variables de l'environnement pour déterminer l'éventail des futurs possibles,
- Créer les conditions essentielles à une mobilisation réussie autour d'une stratégie et préparer les leviers organisationnels qui doivent être déployés pour faire des managers de véritables professionnels en management,
- Élaborer une politique globale et cohérente de gestion des grands chantiers ressources humaines fondée sur les nouveaux enjeux et créer une véritable synergie avec les managers opérationnels,
- Mettre en œuvre un système de management des ressources humaines basé sur la recherche constante d'amélioration de la qualité des services et d'efficacité par la facilitation des transitions organisationnelles et la motivation des équipes,
- Promouvoir les modèles et les outils d'aide à la réflexion stratégique auprès des unités opérationnelles pour optimiser leurs compétences en management et développer une réelle culture d'excellence,
- Mettre en œuvre le « partenariat stratégique », à l'échelle de l'entreprise autour des projets transversaux impliquant les équipes transdisciplinaires ou multiculturelles pour optimiser la création de valeur,
- Positionner la stratégie de formation comme un vecteur déterminant de la progression des principes, des modèles et des pratiques innovants en matière de formation et de gestion des compétences,

Tout cela se construit dans le respect le plus strict de la spécificité culturelle de votre organisation, de son environnement économique, de sa vision prospective ainsi que de sa culture de management. Cette formation directeur des ressources humaines vous permettra d'approfondir votre réflexion et de repositionner votre fonction par rapport aux incontournables évolutions de notre temps et des modèles d'organisation dédiés aux acteurs de la gestion ressources humaines.

## 📍 Programme directeur des ressources humaines

### I. Management stratégique des ressources humaines

Cette étape de formation vous permet d'intégrer des méthodes pour opérer le transfert des stratégies de votre entreprise en objectifs de gestion ressources humaines et en propositions de méthodologies opératoires adaptées à votre système d'organisation, de formation, de gestion des compétences :

- Le panorama articulé de la « stratégie RH », des principaux concepts, modèles et outils d'aide à la réflexion stratégique, tant au plan de l'analyse qu'au plan de la décision,
- La démarche transdisciplinaire d'élaboration de stratégies nécessaires à la définition et évaluation des modèles et formes d'organisation appropriées à un pilotage stratégique,
- Positionnement de la fonction ressources humaines en acteur clé de la stratégie, analyse de la relation entre stratégie et structure, rôle stratégique de la fonction gestion ressources humaines,
- Rôle de la culture dans le management de votre entreprise et en particulier dans la gestion des ressources humaines. Analyse à plusieurs niveaux : national, entreprise, fonction pour mieux gérer les partenariats stratégiques,
- Les conditions de succès des transformations organisationnelles de l'entreprise et rôle de la gestion des ressources humaines dans l'élaboration d'une politique globale et cohérente de la gestion des nouveaux enjeux,
- La recherche de points d'appui sur les contraintes et les menaces externes comme nécessité de changement et les contradictions internes comme dynamique d'action pour donner sens à l'action,
- La modélisation de l'architecture de gestion des ressources humaines en outil stratégique et la définition des objectifs opérationnels en relation avec les indicateurs de performance,
- La mise au point d'un plan de communication placé au centre du processus stratégique pour créer la cohérence, entre les différents acteurs impliqués, et pour générer une adhésion optimale aux projets,
- L'élaboration de plans d'action opérationnels, à partir d'un cas concret de votre entreprise ou à partir de simulations de cas réels permettant d'ordonner toutes les dimensions stratégiques.

Vous apportez à ce travail vos connaissances du métier, de l'entreprise, des hommes. La valeur ajoutée du consultant provient de sa maîtrise des concepts et des démarches stratégiques appliqués à la gestion des ressources humaines les plus innovantes, de sa capacité à animer un dialogue stratégique et de son aptitude à vous accompagner dans votre processus de management stratégique des ressources humaines.

## II. La maîtrise des évolutions sociales et technologiques

Cette séquence de formation est centrée sur l'appropriation de véritables outils de pilotage et de management des ressources humaines. Ils vous aideront à être à l'écoute des collaborateurs à anticiper les évolutions sociales et technologiques, à mettre au point des indicateurs et tableaux de bord nécessaires à un pilotage efficace de vos actions stratégiques.

- L'identification des changements émergeant au sein de votre entreprise et l'extrapolation de leurs conséquences sur l'entreprise et le fonctionnement des équipes,
- Les enjeux liés au changement et les conditions de succès des transformations organisationnelles : démarches de pilotage du changement et rôle de la gestion des ressources humaines,
- Le développement d'un plan de sensibilisation des équipes aux évolutions technologiques, culturelles, comportementales dans leur environnement de travail afin d'éviter les réactions de résistance,
- Les enjeux de la mobilisation sur des objectifs stratégiques et les conditions psychologiques pour créer une synergie réussie à l'aide des leviers organisationnels qui vont être déployés,
- Les techniques qui transforment les attitudes de résistance : de la passivité, où les changements sont subis, à la proactivité, où les changements mis en œuvre sont soutenus,
- Le contrôle de gestion des ressources humaines et pilotage des coûts sociaux : comment animer un système d'information ?
- Comment piloter par processus et traduire des analyses stratégiques en objectifs opérationnels, en prévisions, en hypothèses de solutions, en décisions ?

Ce travail vous permet d'acquérir la maîtrise du management des 3 phases clés de la transition qui se traduisent par l'élaboration de plans d'action servant de guides d'optimisation des changements, souvent grands consommateurs d'énergie. Les principes, modèles et pratiques innovants en matière de formation seront analysés. Vous bénéficierez en permanence des conseils personnalisés d'un consultant.

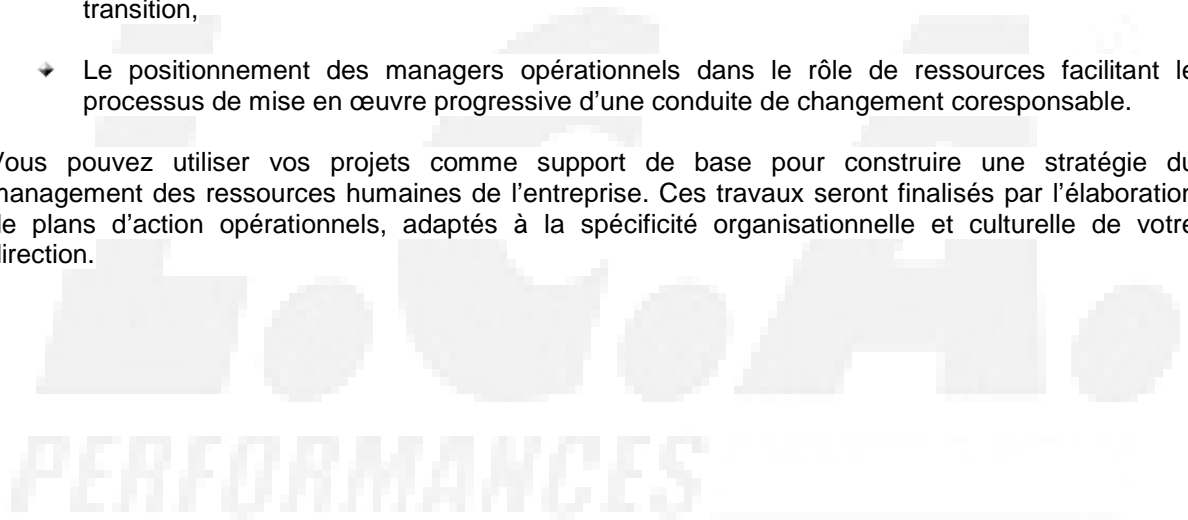
PERFORMANCES

### III. Le management des changements dans le nouveau contexte

L'objectif de cette séance est centré sur le développement de compétences stratégiques de management des changements technologiques, organisationnels, économiques, humains et aux déploiements des moyens pour assurer le pilotage optimal de la gestion des ressources humaines.

- L'acquisition de techniques de réflexion stratégique à partir de l'analyse de données économiques, de production des données, de l'analyse du potentiel humain de l'entreprise,
- La maîtrise de leviers primordiaux tels que : la prise en compte des enjeux relatifs à la prise en compte de la stratégie des acteurs de l'entreprise, de l'imprévisibilité du facteur humain, des interactions du pouvoir,
- Le développement des aptitudes à apprécier objectivement les données d'une situation problématique, des capacités à opérer leur transformation en leviers stratégiques,
- L'appropriation des outils de développement d'un plan d'action pour le changement permettant d'établir des priorités stratégiques, d'évaluer les intérêts synergiques et antagonistes de différents acteurs,
- Les comportements professionnels en phase avec l'exigence du changement afin que chacun des acteurs puisse organiser son propre processus de transformation pendant la période de transition,
- Le positionnement des managers opérationnels dans le rôle de ressources facilitant le processus de mise en œuvre progressive d'une conduite de changement coresponsable.

Vous pouvez utiliser vos projets comme support de base pour construire une stratégie du management des ressources humaines de l'entreprise. Ces travaux seront finalisés par l'élaboration de plans d'action opérationnels, adaptés à la spécificité organisationnelle et culturelle de votre direction.



## IV. Le positionnement de la formation comme un levier stratégique

Du traitement des besoins individuels à la réponse des enjeux de l'entreprise, la formation représente un vecteur déterminant de progression et d'optimisation des ressources humaines. Cette séquence de formation intègre les principes, modèles et pratiques les plus innovants en matière d'ingénierie de formation intégrée à la gestion des ressources humaine.

- Les principaux rôles de la formation et la détermination des bases fonctionnelles d'une activité formation placée au centre de la vision politique de l'entreprise et de la gestion des ressources humaines,
- La mise au point d'un dispositif organisationnel qui va faciliter l'implication de la hiérarchie dans le processus de formation pour optimiser la mise en application des nouveaux acquis sur le terrain,
- Les actions de formation qui font émerger les nouvelles compétences grâce aux objectifs pédagogiques en cohérence avec les objectifs stratégiques de l'entreprise,
- L'harmonisation de la fonction de formation avec la gestion des carrières, l'exploitation des entretiens d'évaluation, la mise à jour constante du référentiel des compétences et/ou des métiers,
- La rationalisation du processus d'achat de la formation à l'aide d'un système d'évaluation qui vous permet de prendre des décisions sur la base des critères de performance du retour sur investissement,
- L'implication de toute l'équipe de formation à sa propre évolution en mettant au point un mode de fonctionnement basé sur une meilleure exploitation des nouvelles technologies dans la formation.

Les travaux de cette séquence de formation sont focalisés sur la mise en application de méthodes permettant de positionner toute action de formation au centre des véritables enjeux de l'entreprise. Ils vous permettront d'exploiter la formation comme un levier de performance et d'anticipation des besoins futurs.

PERFORMANCES

## V. Le renforcement de la performance du management en situation de crise

Cette séquence de formation a pour objectif de sensibiliser les participants à la problématique et aux enjeux de la mobilisation des managers de l'entreprise autour des nouvelles missions pour mieux agir dans une situation de crise. D'une façon particulière, le module s'intéressera aux conditions de réussite d'une mobilisation autour d'un projet de développement de la performance du management de l'entreprise :

- Les évolutions de l'environnement économique, sociologique, technologique et leurs impacts sur la professionnalisation du métier de manager,
- La prise en compte des limites des méthodes mais aussi des outils classiques dans le développement des performances managériales en situation de crise,
- Le diagnostic de la maturité managériale de son entreprise : les méthodes et les outils pour réaliser efficacement un diagnostic de la performance du management dans votre entreprise,
- Le décryptage de votre type d'entreprise et le mode de management qui en découle : les différents modes d'exploitation des résultats des diagnostics individuels et des équipes,
- L'analyse comparative des résultats du diagnostic avec les travaux sur les recherches récentes en management des organisations afin de repérer les meilleures pratiques de management,
- La définition d'une nouvelle culture de management : comment impulser et faire clarifier la charte des valeurs et des processus du management auprès des collaborateurs de l'entreprise,
- L'identification des compétences clés pour manager aujourd'hui : clarifier les rôles et les missions des managers pour mieux relever les nouveaux défis,
- L'élaboration d'un dispositif de professionnalisation des managers et la mise en œuvre des différents axes de développement pour faire des managers de véritables professionnels en management,
- La mise au point des outils d'évaluation et du pilotage des actions de professionnalisation des managers en partenariat stratégique avec la direction des ressources humaines.

Cette étape de formation entraîne un repositionnement des missions des managers, des missions des équipes, conduisant à un ajustement organisationnel qui trouvera son principal appui dans la projection stratégique d'optimisation des ressources humaines de l'entreprise. Ainsi, le rôle principal de la formation devient celui d'accompagner le projet performance du management dans l'entreprise.



## ☐ Méthodes pédagogiques

Cette formation directeur des ressources humaines s'appuie sur un dispositif complet de méthodes pédagogiques interactives fondées sur des mises en situations réelles des stagiaires. Vos objectifs professionnels feront l'objet de travaux personnalisés pendant la formation et serviront de support aux thèmes développés. Le présent parcours formation est déployé en 3 phases :

### **Avant la formation**

Avant cette formation, vous serez invité à réaliser les travaux préparatoires. Il s'agit des travaux qui vont vous permettre :

- D'accéder aux contenus préparatoires, rassembler les ressources et préparer votre formation.
- De réaliser le diagnostic de vos potentialités en matière de directeur des ressources humaines,
- De se mettre en phase avec les objectifs de formation et des contenus du programme,
- De communiquer au formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement.

### **Pendant la formation**

Le processus pédagogique est synchronisé avec votre profil et votre contexte professionnel afin d'optimiser l'intégration de nouvelles compétences, en matière de direction des ressources humaines.

- S'approprier de nouvelles compétences à l'aide d'une pédagogie de mises en situation réelle,
- De relier ces compétences avec vos objectifs dans une dynamique fonctionnelle,
- De développer une approche de la formation personnalisée d'optimisation de vos ressources,
- De déployer les plans d'action de progression au niveau de votre projet de directeur des ressources humaines.

### **Après la formation**

Avant la fin de cette formation, chaque participant développe ses plans d'action de progrès qui vont se traduire par une mise en application, dans le contexte professionnel de chaque stagiaire. Ces plans d'action de progrès sont suivis par des actions de télécoaching, après la formation, sur demande du participant. Il s'agit notamment :

- De communiquer au consultant formateur un bilan de l'état d'expérience, 3 mois après la formation,
- D'évaluer la réalisation des plans d'action de progrès en termes d'applications pratiques,
- De définir en commun les nouveaux objectifs de progression dans son projet professionnel.

Le bilan final du retour sur investissement de la formation s'effectue 6 mois après la formation pour s'assurer que la réalisation des plans d'action de progrès est effectuée en conformité avec les critères de performance définis.

## ☐ Organisation de la formation

Une concentration permanente, une participation active à la formation de 7 heures par jour, constituent une implication importante, que l'on ne peut se permettre d'entraver par un confort insuffisant et des conditions matérielles précaires.

La durée de la formation de base est de 21 heures. Elle se déroule à Paris. L'information concernant les lieux de son déroulement est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque participant ainsi que les frais de déplacement.

Le nombre de stagiaires à cette formation ne dépasse pas 6 participants afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations débutent à 9 heures et se terminent entre 17 et 18 heures. Nous suggérons au participant de se présenter sur les lieux de stage 15 minutes en avance, il sera accueilli par le consultant autour d'un café. Les formations sont maintenues quel que soit le nombre de participants.

## ☐ Documentation pédagogique

La fourniture d'une documentation technique complète fait partie intégrante de cette prestation de formation. Il s'agit d'un support pédagogique de base qui vous permet de consulter les sujets exposés lors de différentes étapes de formation directeur des ressources humaines. Bref, elle constitue un dossier de référence sur cette formation et les thèmes abordés.

L'ingénierie de formation, mise à votre disposition, est validée sur la base des critères de performance intègrent la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués répondant aux impératifs tels que :

- Ils contiennent tous les éléments techniques et méthodologiques abordés pendant la formation,
- Ils servent en tant que fil conducteur pédagogique tout au long de cette formation,
- Ils constituent des ressources méthodologiques pour appliquer avec efficacité les nouveaux acquis,
- Ils servent de référentiel de compétences pour le déploiement de votre projet de directeur des ressources humaines.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique vous guidera dans l'acquisition de nouvelles compétences en matière de directeur des ressources humaines. Cette formation peut être suivie, sur votre demande, par un coaching de progression qui vous permet de trouver avec le votre consultant formateur, des solutions spécifiques à vos attentes professionnelles.

Voilà pourquoi la documentation technique qui vous sera remise lors de cette formation contient environ 200 pages. Il s'agit des fondements méthodologiques de la formation, issus des recherches et des pratiques formalisées par les consultants LCA Performances Ltd.

## ○ Budget formation de base pour 1 participant

Éléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant Global
Réalisation de la session de formation	21	1.970,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>1970,00 €</b>

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux.

## ○ Conditions générales

Une convention de formation est établie par l'organisme de formation LCA Performances, enregistré auprès de la DIRECCTE d'Ile de France sous le numéro : N°11753415275. SIRET 43314097700037 NAF 7022Z

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux.

La facture est établie en double exemplaire : le premier est destiné à votre service comptabilité, le second exemplaire constitue le document annexe à la convention.

L'attestation de présence vous sera adressée après la formation. Ces documents vous permettent de compléter votre dossier concernant cette action de formation. Vous recevez également une attestation de formation certifiant que vous avez suivi le programme de cette formation.

En cas d'empêchement pour un participant d'assister effectivement à la session à laquelle il est inscrit, l'entreprise peut lui substituer un autre collaborateur avec l'accord de l'organisme de formation.

Pour toute annulation faite moins de 15 jours avant le début de la formation, l'organisme de formation facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix du stage.

En cas d'abandon ou d'absence d'un participant en cours de stage, le stage sera facturé en totalité.

Dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'ajourner ce stage, au plus tard une semaine avant la date prévue. Dans cette hypothèse, le montant des droits d'inscription sera intégralement remboursé.

Toute inscription à une session est nécessairement accompagnée du règlement à l'ordre de LCA Performances Ltd, sauf dans le cas où la formation est prise en charge directement par un organisme paritaire collecteur.

L'organisme de formation déclare être assuré en responsabilité civile professionnelle auprès de la compagnie MAAF sous le numéro 175641915 C 001. L'organisme de formation limite sa responsabilité résultant de l'exécution ou de l'inexécution des obligations décrites au présent contrat, à un montant égal au plafond de la garantie définie par la police en vigueur à la date de la souscription du contrat. En conséquence, le Client renonce à l'exercice de tout recours contre l'organisme de formation et son assureur au-delà de la limite des sommes assurées et s'engage à y faire renoncer son assureur dans les mêmes conditions.

Ce programme de formation est la propriété de l'Institut de formation, LCA Performances Ltd, conformément à la législation française et internationale sur le droit d'auteur et la propriété intellectuelle, tous les droits de reproduction sont réservés. L'affichage du contenu sans comme référence LCA Performances Ltd, la modification de ce programme de formation sur un support électronique ou sur un support papier sont interdits, sauf autorisation écrite de la société LCA Performances Ltd. Tout contrevenant à cette protection fera l'objet de poursuites.