



37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
Tél. : 01 42 26 07 54
Fax : 01 42 26 09 88
<http://www.lca-performances.com>

Programme de formation

Direction ressources humaines

Contexte de formation	2
Objectifs de formation	3
Programme de formation	4
Logistique Pédagogique	
Méthodes pédagogiques	8
Organisation du séminaire	9
Documentation pédagogique	9
Prix de formation	10
Conditions générales	10

sommaire

■ Contexte de formation

Dans un contexte riche d'incertitudes, la direction des ressources humaines est confrontée à des exigences d'adaptation élevées. Face à un avenir à la fois prometteur et incertain, vous cherchez à déceler les tendances d'évolution, à identifier les continuités, ruptures et bifurcations des différentes variables de l'environnement et à déterminer l'éventail des futurs possibles. L'enjeu de ce séminaire est de traduire ces nouvelles tendances de l'environnement en stratégies de direction ressources humaines.

Il vous permet de mettre en œuvre un dispositif de la direction des ressources humaines allant jusqu'à la maîtrise des crises actuelles et futures des représentations du monde et des évolutions sociétales. Rien n'est laissé au hasard pour que vous puissiez anticiper les changements à venir. Il s'agit de promouvoir les nouveaux styles de management, plus compatibles avec les nouveaux modes de travail.

Et plus, vous maîtriserez le système de direction ressources humaines, ses nouveaux rôles et compétences, plus vous assurerez l'avantage compétitif à votre entreprise. Ainsi, chaque fois que l'essentiel sera en jeu, qu'une situation cruciale se présentera à 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. Il s'agit de concevoir un système de management permettant de maîtriser avec cohérence la direction ressources humaines en tenant compte des défis présents et futurs que votre fonction a pour mission de relever.

Vous ne manquerez pas de vous apercevoir que ce séminaire, direction ressources humaines, n'est pas seulement une occasion d'acquérir les méthodologies et dispositifs les plus performants pour la gestion des ressources humaines, il est aussi un moment décisif pour bâtir de nouveaux repères qui donnent sens au travail et aux responsabilités des femmes et des hommes de votre entreprise.

■ Objectifs de formation Direction des ressources humaines

Les objectifs de ce séminaire sont focalisés sur la création de valeur, la définition et l'évaluation des modèles et formes d'organisation dédiées aux acteurs de la fonction ressources humaines ainsi que la définition et mise en œuvre d'indicateurs de performance et de tableaux de bord nécessaires à un pilotage stratégique par le directeur ressources humaines. Il s'agit notamment :

- D'anticiper les mutations économiques, technologiques et culturelles de l'entreprise et de les traduire en politique ressources humaines à tous les niveaux de l'organisation pour qu'elles deviennent de véritables leviers du développement et du directeur ressources humaines,
- D'élaborer une politique globale et cohérente de management des grands chantiers ressources humaines fondée sur les nouveaux enjeux et de créer une véritable synergie fonctionnelle avec les managers opérationnels pour enclencher une dynamique collective d'optimisation des RH dans l'entreprise,
- De mettre en œuvre un système de direction 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,
- D'évaluer l'intégration de votre Direction Ressources Humaines dans les options stratégiques de l'entreprise et de concevoir des outils innovants d'aide à la décision et à la gestion des ressources humaines,
- D'enclencher le processus permettant d'établir un climat de confiance et de responsabiliser tous les acteurs dans l'implantation de nouvelles alternatives de direction ressources humaines,
- De détecter les meilleurs dispositifs pour développer le Savoir et les Compétences Stratégiques de l'entreprise et construire des programmes de formation s'inscrivant dans la politique globale de l'entreprise dans un esprit de renforcement des compétences individuelles et collectives.

Cette formation, direction des ressources humaines, développe un dispositif complet de méthodes et d'outils qui vous permettront d'atteindre vos objectifs et de fournir un reporting précis du résultat de vos actions à votre direction. Vous bénéficiez des conseils personnalisés du consultant qui vous proposera de travailler sur des situations pratiques et d'utiliser les problématiques réelles que vous rencontrez dans l'exercice de votre fonction.

☐ Programme de formation

I. Management stratégique des ressources humaines

☐ **Objectif** : Vous êtes invité à intégrer des méthodes qui vous permettront d'opérer le transfert des stratégies de votre entreprise en objectifs de direction ressources humaines et en propositions de méthodologies opératoires adaptées à votre système d'organisation, de formation, de gestion des compétences et des carrières :

- 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, tant au niveau des unités stratégiques qu'au niveau «corporatif». Positionnement de la fonction direction ressources humaines en acteur clé de la stratégie, analyse de la relation entre stratégie et structure, rôle stratégique de la fonction du directeur ressources humaines,
- Rôle de la culture dans le management de votre entreprise et en particulier dans la direction ressources humaines. Analyse à plusieurs niveaux : national, entreprise, fonction pour mieux gérer les partenariats stratégiques,
- 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 stratégique de la direction des ressources humaines,
- La transformation de l'architecture RH en outil stratégique : définition des objectifs du directeur ressources humaines et mise en relation avec les indicateurs de performance correspondants, mesure des progrès, clignotants d'alerte, compatibilité des ressources,
- La mise au point d'un plan de communication placé au centre du processus stratégique pour créer la cohérence, entre les différents acteurs impliqués dans l'action, et pour générer une adhésion optimale des femmes et des hommes à la stratégie.
- 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 de la stratégie et de concevoir une démarche complète pour la mise en mouvement d'actions à l'échelle d'une organisation,

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

II. Maîtrise des évolutions sociétales et technologiques

🔴 **Objectif** : Ce module, direction des ressources humaines, est centré sur l'appropriation de véritables outils de pilotage et de management des ressources humaines. Ils vous aideront à être à l'écoute des femmes et des hommes, à anticiper les évolutions sociales et technologiques, à fournir un reporting sur l'efficacité de vos actions stratégiques.

- L'identification des changements émergents au sein de votre entreprise et l'extrapolation de leurs conséquences sur l'organisation individuelle et collective, le fonctionnement des équipes pendant et après le processus de changement,
- 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, de confusion, de démotivation...,
- Les enjeux de la mobilisation des hommes sur des objectifs stratégiques en milieu organisationnel et les conditions psychologiques essentielles pour créer une synergie réussie à l'aide des leviers organisationnels qui doivent être déployés,
- Les enjeux économiques et sociaux d'une gestion des compétences incluant les méthodes et les facteurs de succès d'une démarche de direction ressources humaines, de formation, et de management des carrières,
- La maîtrise de direction 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 ?

Les directeurs ressources humaines vont acquérir la maîtrise du management des 3 phases clés de la transition qui se traduit par l'élaboration de plans d'action servant de guides d'optimisation des changements, souvent grands consommateurs d'énergie.

III. Conduite des changements par la direction des ressources humaines

🔴 **Objectif** : 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 direction des ressources humaines.

- L'acquisition de techniques d'animation de séances de réflexion stratégique en équipe à partir de l'analyse de données économiques, à partir de l'analyse des technologies informationnelles et de production des données, à partir de l'analyse du potentiel humain,
- L'entraînement à la maîtrise de leviers primordiaux tels que : la prise en compte des enjeux relatifs à l'état d'insécurité des hommes, la prise en compte de la stratégie des acteurs de l'entreprise, de l'imprévisibilité réactive ou proactive 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 avant d'engager le processus de changement au sein de la direction ressources humaines,
- 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 des acteurs, de définir les compétences clés pour agir et les intégrer au processus de direction ressources humaines,
- Les séances d'entraînement à l'intégration des comportements professionnels en phase avec « l'exigence du changement » afin que chacun des acteurs puisse organiser et poursuivre, en synergie avec ses coéquipiers, son propre processus de transformation pendant la période de transition,
- La préparation des plans d'action opérationnels intégrant un positionnement où les managers opérationnels jouent davantage le rôle de ressources facilitant le processus de mise en œuvre progressive d'une conduite de changement coresponsable.

Vous pouvez utiliser vos projets de changements au sein de votre direction des ressources humaines comme support de base pour construire une stratégie de communication qui va accompagner la mutation dans le but de produire l'adhésion des femmes et des hommes de l'entreprise.

IV. Formation, vecteur de la performance

☐ **Objectif** : Du traitement des besoins individuels à la réponse des enjeux de l'entreprise, la formation représente un vecteur déterminant de progression et d'optimisation de votre facteur humain. Elle est l'un des piliers de votre développement des compétences. Une grande part de performance de la direction des ressources humaines est conditionnée par son efficacité et à sa capacité à répondre aux besoins du terrain. Ce module intègre les principes, modèles et pratiques les plus innovants en matière d'ingénierie de formation intégrée à la direction ressources humaines.

- La clarification des principaux rôles de l'équipe de formation. L'état des lieux de la situation actuelle et la détermination des bases fonctionnelles d'une activité formation placée au centre de la vision politique de l'entreprise et de la direction des ressources humaines,
- La mise au point d'un dispositif organisationnel qui va faciliter l'implication de la hiérarchie dans le processus de formation avant, pendant et après la réalisation des actions pour optimiser la mise en application des nouveaux acquis sur le terrain,
- La construction d'actions de formation qui feront émerger les nouveaux savoirs et les nouvelles compétences grâce à la fixation d'objectifs pédagogiques corrélés aux objectifs stratégiques de l'entreprise, l'harmonisation 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, au niveau de la direction ressources humaines, sur la base des critères tels que : la pertinence du contenu pédagogique, la rentabilité économique de l'offre, les contraintes humaines et organisationnelles,
- 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 informations, sur l'intégration des nouvelles technologies dans la formation NTIC, sur les nouvelles formes de communication,
- La maîtrise des différentes méthodes d'évaluation de la formation et de mesure du retour sur investissement : exploiter l'évaluation comme outil de communication et d'optimisation de la qualité.

Les travaux de cette formation, direction des ressources humaines, 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, tout en saisissant toutes les nouvelles opportunités offertes par la réforme de la loi de la formation.

☐ Méthodes pédagogiques

La formation direction ressources humaines propose un dispositif complet de méthodes interactives dont l'intégration s'acquiert par des simulations en situations réelles. Vos objectifs professionnels feront l'objet de travaux personnalisés pendant le séminaire et serviront d'appui aux thèmes développés.

La formation direction ressources humaines se déroule en "Training-Group". Le processus pédagogique est adapté à votre profil de manager RH et appuyé par un environnement multimédia, les dossiers personnels, les fiches de travail et de progression. Le parcours formation direction ressources humaines est déployé en trois phases :

Avant le séminaire

Avant le séminaire, les travaux préparatoires sont réalisés par le stagiaire pendant la phase d'ajustement. Il s'agit des travaux préparatoires qui vont lui permettre :

- D'accéder aux synthèses des contenus opératoires, rassembler les ressources, identifier les objectifs de développement et préparer votre formation direction des ressources humaines.
- D'effectuer le diagnostic de direction des ressources humaines,
- De se mettre en phase avec les objectifs pédagogiques permettant une appropriation optimale des contenus pendant le séminaire direction des ressources humaines.
- De communiquer au consultant formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement des résultats.

Pendant le séminaire

Le processus pédagogique est adapté à votre contexte professionnel et au style de votre profil de directeur ressources humaines, afin d'optimiser l'intégration de nouvelles compétences en matière de la direction ressources humaines à la spécificité de votre organisation.

- Appropriation des contenus de la formation du directeur ressources humaines par des mises en situation d'application réelle,
- Méthode fondée sur une dynamique interactive reliant les connaissances, les compétences et vos objectifs de performances qui vous sont spécifiques,,
- Développement d'une approche personnalisée visant à optimiser vos performances de directeur ressources humaines,
- De plus, vous mettrez au point, votre plan d'action de progrès.

Après le séminaire

Avant la fin du stage, chaque participant développe ses plans d'action de progrès qui se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans son contexte professionnel. Cette action est suivie par des actions de télécoaching personnalisé sur demande du participant.

- Cette intervention s'appuie sur les résultats d'évaluation, de la mise en application des acquis du séminaire, qui est effectuée par le stagiaire et communiquée au consultant intervenant 2 mois après le séminaire.
- La mise en place d'un suivi personnalisé, basé sur un dispositif d'accompagnement par télécoaching.
- A la fin du stage, chaque participant développe son plan d'action de progrès. Cette démarche stimule pour aller jusqu'au bout de sa progression, en traduisant les nouveaux acquis dans l'application réelle.
- Les plans d'action constituent la base des opérations de télécoaching personnalisé.

Le bilan des performances avec chaque stagiaire s'effectue 6 mois après la session pour s'assurer que la démarche a bien été appliquée et intégrée dans leur pratique opérationnelle.

☐ Organisation du séminaire

Une concentration permanente, une participation active au séminaire 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 dynamique de stagiaires pour ce séminaire se situe entre 4 et 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations débutent à 9 heures et se terminent vers 18 heures. Nous suggérons aux participants de se présenter sur les lieux de stage 15 minutes en avance, ils seront accueillis par le consultant autour d'un café.

☐ Documentation pédagogique

La fourniture d'une documentation technique complète fait partie intégrante de notre prestation. Elle vous permet de consulter les sujets exposés lors de différentes étapes du séminaire. Elle vous permet également de constituer un dossier de référence sur ce stage direction des ressources humaines.

Voilà pourquoi les supports pédagogiques qui vous seront remis lors de ce séminaire contiennent entre 200 et 300 pages. Il s'agit des fondements de chaque apport, issus des sciences et des pratiques formalisées par les consultants.

L'ingénierie des compétences direction des ressources humaines, mise à votre disposition, est validée sur la base des critères des performances techniques et des succès obtenus par les stagiaires. L'efficacité des outils pédagogiques ainsi construits se focalise sur plusieurs niveaux :

- Ils contiennent toutes les techniques apprises pendant le stage ainsi que les bases organisationnelles et méthodologiques du séminaire direction des ressources humaines,
- Ils sont le fil conducteur du parcours de cette formation direction des ressources humaines,
- Ils constituent repères, ressources et ouvertures pour appliquer avec efficacité chacune de ces techniques,
- Ils servent de « référentiel » pour la réalisation des travaux de mise en œuvre des nouvelles compétences de formateur,
- Ils contiennent également un tableau de bord de mise en œuvre de vos plans d'action de progrès dès la fin du stage direction ressources humaines.

C'est avec clarté et simplicité que cette formation vous guidera dans l'acquisition de nouvelles compétences qui vous ouvriront les portes de la réussite. Pas à pas, elle va préparer votre parcours aux opportunités à saisir, dont le talent que vous possédez déjà, mais que vous ignorez peut être. Cette formation peut être accompagnée, sur votre demande, par un coaching qui vous permet d'optimiser vos potentialités et de trouver, avec le consultant, des solutions à vos attentes professionnelles spécifiques.

☐ Budget formation de base pour 1 participant

Éléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant Global
<i>Réalisation de la session de formation</i>	21	1950,00 €
TOTAL	21	1950,00 €

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 Direction Régionale de la Formation Professionnelle d'Ile de France sous le numéro : N°11753415275.

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 le stage. Ces documents vous permettent de compléter votre dossier concernant cette action de formation. Vous recevez également une attestation de stage certifiant que vous avez suivi le programme de ce séminaire.

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 du stage, l'organisme de formation se réserve le droit de facturer 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.

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