

**L.C.A.**<sup>®</sup>

**PERFORMANCES**

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

### Optimiser les Ressources Humaines

Contexte de formation .....	2
Objectifs de formation .....	3
Programme de formation .....	4

#### Logistique Pédagogique

Méthodes pédagogiques .....	8
Organisation de la formation .....	9
Documentation pédagogique .....	9
Prix de formation .....	10
Conditions générales .....	10

Sommaire

## ☐ Contexte de formation

Cette formation vous propose de faire le point sur la manière dont la mission de direction des ressources humaines évolue et sur les attentes de ses business partenaires internes et externes, devenues de plus en plus opérationnelles. Dans sa démarche globale et transverse, cette formation, vous permet de déterminer le champ de cohérence de la fonction des ressources humaines par rapport à la politique générale de votre entreprise.

Dans cette perspective, vous inspirerez une évolution compétitive de l'entreprise qui va toucher la totalité de ses processus, jusqu'à faire apparaître la nécessité à promouvoir les nouveaux styles de management, plus compatibles avec les nouveaux modes de travail. Cette formation s'adresse aux dirigeants d'entreprise, aux consultants, aux directeurs des ressources humaines et aux managers qui souhaitent acquérir les compétences pour construire les équipes d'élite et faire progresser leur entreprise.

- Comment décrypter les évolutions sociétales et évaluer leurs impacts sur l'entreprise ?
- Comment élaborer une politique globale et cohérente du management des ressources humaines ?
- Comment instaurer une culture d'excellence professionnelle qui répond aux nouveaux défis ?
- Comment partager avec les managers opérationnels les responsabilités des ressources humaines ?
- Comment redéployer les compétences dans une logique d'excellence professionnelle ?

Plus vous maîtriserez ces compétences stratégiques au niveau d'optimisation des ressources humaines, plus vous créerez un avantage concurrentiel significatif à votre entreprise. Ainsi, chaque fois que l'essentiel sera en jeu, une situation de crise qui se présente devant vous, entraînant le repositionnement de votre activité ou la redéfinition de la politique générale des ressources humaines, vous disposerez des méthodes et des outils pour agir en temps réel, sur l'ensemble des leviers stratégiques.

Vous ne manquerez nullement de vous apercevoir que cette formation à l'optimisation des ressources humaines n'est pas seulement une occasion d'acquérir les outils les plus performants, elle est également un moment décisif pour bâtir de nouveaux repères qui donnent sens au travail, à l'implication et aux responsabilités des collaborateurs de votre entreprise.

## 📍 Objectifs de formation Directeur des Ressources Humaines

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

- Approfondir la réflexion prospective pour déterminer le champ de cohérence du management des ressources humaines face à la dimension politique de votre entreprise et aux inexorables évolutions de l'environnement qui imposent les 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 à temps les tendances d'évolution telles que : les continuités, les ruptures et les bifurcations des variables de l'environnement et pour déterminer l'éventail des futurs possibles,
- Créer les conditions favorables à une mobilisation autour de la stratégie d'entreprise et préparer les leviers du changement qui doivent être déployés pour faire des managers de véritables professionnels en gestion des transitions,
- 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, en acteur clé, les modèles et les outils d'aide à la réflexion stratégique au niveau des directions opérationnelles pour optimiser leurs compétences en management et développer une réelle culture managériale au sein des équipes,
- Lancer un programme global de partenariat stratégique, à l'échelle de l'entreprise autour des projets transversaux impliquant les équipes transdisciplinaires ou multiculturelles afin d'apporter une contribution optimale à la création de valeur,
- Positionner la fonction de formation des ressources humaines comme un vecteur déterminant de la progression des principes d'excellence, des modèles et des pratiques innovants en matière de formation et de gestion des compétences.

La démarche pédagogique se déroule dans le respect le plus strict de la spécificité de votre organisation, de son environnement économique, de sa vision stratégique ainsi que de sa culture de management. Cette formation à l'optimisation des ressources humaines vous permettra d'approfondir votre réflexion et de repositionner votre fonction par rapport aux incontournables évolutions de votre métier.

## ☐ Programme de formation Directeur des Ressources Humaines

### I. Management stratégique des ressources humaines

Cette séquence de formation vous permet d'intégrer des méthodes pour opérer le transfert des stratégies de votre entreprise en objectifs de management des 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 Ressources Humaines », 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 opérationnelles qu'au niveau de l'entreprise,
- La prospective : la démarche transdisciplinaire d'élaboration de stratégies et techniques nécessaires à la définition et évaluation des modèles et formes d'organisation appropriées à un pilotage stratégique des ressources humaines,
- Le positionnement de la fonction ressources humaines en acteur clé de la stratégie, analyse de la relation entre la stratégie et la structure d'entreprise,
- Le rôle de la culture d'entreprise dans le management des équipes et en particulier dans le management des ressources humaines. L'analyse à plusieurs niveaux : national, entreprise, fonction pour mieux manager les partenariats stratégiques,
- Les conditions de succès des transformations organisationnelles de l'entreprise et rôle de la direction des ressources humaines dans l'élaboration d'une politique globale et cohérente de la gestion des nouveaux enjeux stratégiques de l'entreprise,
- 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 la politique des ressources humaines en outil stratégique : définition des objectifs et mise en relation avec les indicateurs de performance correspondants, mesure des progrès, clignotants d'alerte, compatibilité des ressources humaines,
- 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 à la stratégie d'entreprise,
- 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 des ressources humaines et de concevoir une démarche complète.

Vous apportez à ce travail vos connaissances du métier, de l'entreprise. La valeur ajoutée du consultant provient de sa maîtrise des concepts et des démarches stratégiques appliquées au management des ressources humaines, de sa capacité à animer un dialogue stratégique et de son aptitude à vous accompagner dans le déploiement de votre projet.

## II. Maîtrise des évolutions sociétales et technologiques

La présente séquence de formation optimisation des ressources humaines, est centrée sur l'appropriation des outils de pilotage des évolutions. Ils vous aideront à accompagner des femmes et des hommes, à anticiper les évolutions sociales et technologiques, à mettre au point des indicateurs et tableaux de bord nécessaires à un pilotage efficace des actions stratégiques.

- L'identification des changements émergents au sein de votre entreprise et l'extrapolation de leurs conséquences sur l'organisation, le fonctionnement des équipes pendant et après le changement,
- Les enjeux liés au changement et les conditions de succès des transformations organisationnelles : démarches de pilotage du changement et rôle du management des ressources humaines dans la conduite du changement,
- Le développement d'un plan de sensibilisation des équipes aux évolutions dans leur environnement de travail afin d'éviter les réactions de résistance, de confusion, de démotivation,
- Les enjeux de la mobilisation sur des objectifs stratégiques et les conditions psychologiques pour créer une synergie réussie,
- Les techniques qui transforment les attitudes de résistance : de la passivité, où les changements sont subis, à la pro activité, où les changements mis en œuvre sont soutenus,
- Les intérêts économiques et sociaux d'une gestion des compétences incluant les méthodes et les facteurs de succès d'une démarche de management des ressources humaines, de formation, et de gestion des carrières,
- 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 de la transition qui se traduit par l'élaboration des projets de changement, souvent grands consommateurs d'énergie. Les principes, modèles et pratiques innovants en matière de formation des ressources humaines seront analysés. Vous bénéficierez en permanence des conseils personnalisés d'un consultant LCA Performances Ltd.

### III. Conduite des changements ressources humaines

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 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, à partir de l'analyse des potentiels de vos ressources humaines,
- 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,
- 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 du management des ressources humaines,
- L'intégration des méthodes favorisant l'acceptation des changements comme un moyen de progresser les ressources humaines de l'entreprise et l'acquisition des leviers stratégiques, fondés sur la pratique d'un leadership de la conduite dynamique des changements,
- Les séances d'entraînement à l'intégration des comportements professionnels en phase avec « l'exigence du changement des ressources humaines » 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 prévoyant 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 comme support de base pour construire une stratégie de management qui va accompagner la mutation dans le but de produire l'adhésion des femmes et des hommes de l'entreprise. Les travaux vont être finalisés par l'élaboration de plans d'action opérationnels, adaptés à la spécificité organisationnelle de votre équipe ressources humaines.

## IV. Formation des ressources humaines, vecteur de la performance

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. Une grande part de la performance d'entreprise est conditionnée par excellence professionnelle et la capacité d'action de ses équipes et de son management.

- 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 du management des ressources humaines,
- La construction d'actions de formation qui feront émerger les nouvelles compétences en corrélation avec les objectifs stratégiques de l'entreprise, l'harmonisation avec le management ressources humaines, la gestion des carrières, 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 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, sur les nouvelles formes de communication,
- Les 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 séquence de formation à l'optimisation des ressources humaines, sont focalisés sur la mise en application de méthodes permettant de positionner toute action de formation au centre des véritables enjeux stratégiques de l'entreprise. Ils vous permettront d'exploiter la formation comme un levier de performance et d'anticipation des réponses aux besoins futurs de l'organisation.

PERFORMANCES

## V. Optimisation de la performance du management dans l'entreprise

Cette séquence de formation a pour objectif de sensibiliser les participants aux enjeux de la mobilisation des managers de l'entreprise autour de la performance de leur management. D'une façon particulière, ce module s'intéressera aux conditions de réussite d'un projet focalisé sur l'excellence professionnelle du management de l'entreprise :

- Les évolutions de l'environnement économique, sociologique, technologique, culturels et leurs impacts sur le métier, les missions et les compétences des managers de l'entreprise,
- La prise en compte des limites des méthodes mais aussi des outils classiques dans l'optimisation des performances managériales et des équipes,
- Le diagnostic de la performance managériale dans l'entreprise : les méthodes et les outils pour réaliser efficacement un diagnostic de la qualité du management des équipes,
- Le décryptage de votre culture d'entreprise et le mode de management qui en découle : les différentes modalités d'exploitation des résultats des diagnostics individuels et collectifs,
- L'analyse comparative des résultats du diagnostic avec le référentiel de management d'excellence des organisations les plus avancées afin de repérer les meilleures pratiques et applications possibles,
- La définition d'une charte de management : faire émerger et adopter une charte de valeurs, des principes et des processus du management auprès de toute la ligne hiérarchique,
- L'identification des compétences clés pour manager aujourd'hui : clarifier les missions, les rôles et le référentiel des compétences des managers pour mieux optimiser leurs performances,
- L'élaboration d'un dispositif de professionnalisation des managers et la mise en œuvre des différents axes de développement pour en faire des véritables professionnels en management,
- La mise au point des outils d'évaluation pour piloter les 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 de la qualité et l'efficience du management d'entreprise.



## ☐ Méthodes pédagogiques

Cette formation 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 d'optimisation 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 d'optimisation 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 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 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 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 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 qui intègrent la notion du retour sur investissement aussi bien pour les stagiaires que pour leur entreprise. Les supports pédagogiques ainsi constitués répondent 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 son projet ressources humaines de l'entreprise.

C'est avec clarté et efficacité que ce dispositif méthodologique vous guidera dans l'acquisition de nouvelles compétences en matière d'optimisation 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	1970,00 €
<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.