



**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

### Gestion ressources humaines

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

sommaire

## ■ Contexte de formation

Gestion ressources humaines : comment élaborer une politique globale et cohérente de la gestion des ressources humaines ?

Cette formation gestion 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 Gestion des Ressources Humaines par rapport à la dimension politique de votre entreprise.

Vous êtes le gardien des valeurs de l'entreprise, l'agent de ses changements, le gestionnaire des contradictions propres à votre organisation, le créateur du processus d'évolution de carrières, le promoteur des compétences fécondes, traducteur des orientations stratégiques de l'entreprise en actions cohérentes à tous les niveaux de l'entreprise. Dans cette perspective, vous inspirez une évolution de l'entreprise qui touche la totalité de ses processus, jusqu'à faire apparaître la nécessité à 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 élaborer une politique globale et cohérente de la gestion des ressources humaines ?
- Comment instaurer une culture d'entreprise qui répond aux nouveaux défis ?
- Comment partager avec les managers opérationnels les responsabilités des ressources humaines ?
- Quelle stratégie pour mettre en place un système de la qualité du management ?
- Comment redéployer les compétences dans une logique d'innovation ?

L'enjeu de cette formation gestion 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 ce formation gestion des ressources humaines n'est pas seulement une occasion d'acquérir les outils 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, à l'implication et aux responsabilités des femmes et des hommes au sein de votre entreprise

## ■ Objectifs de formation

Dans un monde marqué par une évolution rapide des métiers et des équilibres sociaux, l'identité de la fonction GRH est confrontée à des exigences stratégiques de premier ordre. Cette formation gestion des ressources humaines vous propose de faire le point sur la manière dont la mission de gestion 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 :

**Voici les objectifs que cette formation gestion des ressources humaines vous permet d'atteindre**

- Approfondir la réflexion prospective pour déterminer le champ de cohérence de la gestion 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 Gestion des Ressources Humaines 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 face à la compétitivité internationale,
- 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 pour enclencher une dynamique collective dans l'entreprise,
- 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,
- Créer les conditions de succès des transformations organisationnelles et affirmer le rôle de la gestion des ressources humaines dans le management du changement et du redéploiement d'effectifs selon la conjoncture économique,
- Promouvoir, en acteur clé, les modèles et les outils d'aide à la réflexion stratégique au niveau des unités opérationnelles de l'entreprise pour optimiser leurs compétences en management et développer une réelle culture managériale,
- 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,
- S'approprier des meilleurs outils pour développer le Savoir et les Compétences Stratégiques de l'entreprise pour développer des projets de formation s'inscrivant dans la politique globale de l'entreprise, dans un esprit de renforcement des compétences collectives.

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 gestion 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 dédiées aux acteurs de la gestion ressources humaines.

## ☐ Programme gestion des ressources humaines

### I. Management stratégique des ressources humaines

☐ Ce module 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, tant au niveau des unités stratégiques qu'au niveau «corporatif».
- 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 de la gestion des ressources humaines,
- 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 de la fonction ressources humaines,
- 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 gestion des ressources humaines,
- La transformation de l'architecture gestion ressources humaines en outil stratégique : définition des objectifs de la DRH 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 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. Maîtrise des évolutions sociales et technologiques

☐ Ce module, gestion 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 mettre au point des indicateurs et tableaux de bord nécessaires à un pilotage efficace 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,
- 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 dans le management du 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 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,
- Les intérêts économiques et sociaux d'une gestion des compétences incluant les méthodes et les facteurs de succès d'une démarche de gestion des ressources humaines, de formation, et de management des carrières,
- 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.

### III. Conduite des changements RH

☑ 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 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,
- 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 la gestion des ressources humaines,
- L'intégration des méthodes favorisant l'acceptation des changements comme un moyen de progresser 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 » 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 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. Les travaux vont être finalisés par l'élaboration de plans d'action opérationnels, adaptés à la spécificité organisationnelle et culturelle de votre équipe.

## IV. Formation, 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 de votre facteur humain. Elle est l'un des piliers de votre développement des compétences. Une grande part de votre performance RH 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 gestion des 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 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 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 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 séance, gestion 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.

## V. Optimisation de la qualité du management de l'entreprise

☐ Ce module a pour objectif de sensibiliser les participants à la problématique et aux enjeux de la mobilisation des managers de l'entreprise autour de la qualité de leur management. D'une façon particulière, le module s'intéressera aux conditions de réussite d'une mobilisation autour d'un projet de développement de la « qualité du management » de l'entreprise :

- Les évolutions de l'environnement économique, sociologique, technologique et leurs impacts sur la profession de manager,
- La prise en compte des limites des méthodes mais aussi des outils classiques dans le développement des performances managériales,
- Le diagnostic de la maturité managériale de son entreprise : les méthodes et les outils pour réaliser efficacement un diagnostic de la « qualité 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 de la direction générale,
- L'identification des compétences clés pour manager aujourd'hui : clarifier les rôles des managers pour répondre aux nouveaux défis,
- L'élaboration d'un dispositif opérationnel 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 d'un tableau de bord et des outils d'évaluation pour piloter les actions de professionnalisation des managers en partenariat stratégique avec la DRH.

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 « Qualité du Management » dans l'entreprise.

## ☐ Méthodes pédagogiques

La formation gestion des 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 la formation et serviront d'appui aux thèmes développés.

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

### **Avant la formation**

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

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

### **Pendant la formation**

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

- Appropriation des contenus de la formation gestion des 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 plus, vous mettrez au point, votre plan d'action de progrès.

### **Après la formation**

Avant la fin de la session de formation, 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 de la formation, qui est effectuée par le stagiaire et communiquée au consultant intervenant 2 mois après la formation management qualité.
- La mise en place d'un suivi personnalisé, basé sur un dispositif d'accompagnement par télécoaching sur demande du participant.
- 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 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 dynamique de stagiaires pour cette formation 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 de la formation. Elle vous permet également de constituer un dossier de référence sur ce stage gestion des ressources humaines.

Voilà pourquoi les supports pédagogiques qui vous seront remis lors de cette formation contiennent entre 250 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, 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 de la formation gestion des ressources humaines,
- Ils sont le fil conducteur du parcours de cette formation gestion 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,
- Ils contiennent également un tableau de bord de mise en œuvre de vos plans d'action de progrès dès la fin du stage gestion des ressources humaines.

C'est avec clarté et simplicité que cette formation gestion des ressources humaines 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 €
<b>TOTAL</b>	<b>21</b>	<b>1950,00 €</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 Direction Régionale de la Formation Professionnelle d'Ile de France sous le numéro : N°11753415275. SIRET : 433 140 977 00037

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 stage 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 session, l'organisme de formation facturera les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation.

En cas d'abandon ou d'absence d'un participant en cours de stage, la formation sera également facturée 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.