



équation RH

Le conseil orienté sens et résultats

Offre de développement des compétences Management stratégique des Ressources Humaines – Catalogue 2016 / 2017



équation RH

Le conseil orienté Sens & Résultats

Sommaire :

Nos convictions

Nos principes d'intervention

Nos engagements qualité

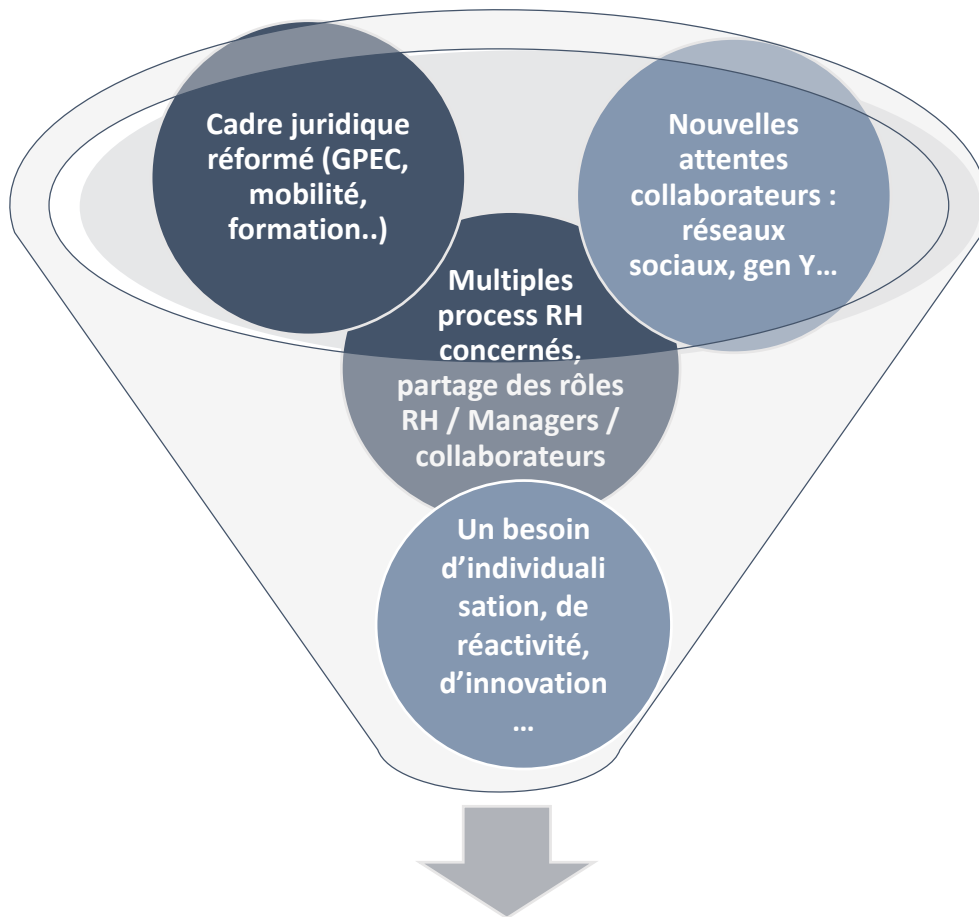
Domaine Développement des compétences

Domaine Développement de la fonction
Ressources Humaines

Autres suggestions



Les enjeux du management des talents



**La croisée des chemins :
vers plus d'innovation, de multimodalité,
d'individualisation, de réactivité**



équation RH

Le conseil orienté Sens & Résultats



Une approche du management des talents plus exigeante

Une chaîne de valeur au service du développement des compétences individuelles et collectives.

En formation, cela doit se traduire, à notre sens, par :

Un lien plus affirmé avec les compétences existantes et les objectifs de développement individuel :

Des auto diagnostics / auto positionnement :

compétences métier RH (référentiel Responsable RH, référentiel responsable formation & développement de compétences, autres ?)

maîtrise de la thématique (questionnaire sur mesure)

regards croisés, le cas échant (regard du N+ 1 (DRH, DG, manager...))

Recueillir les attentes et les questionnements en amont, avec une dimension opérationnelle (ex : un de ses objectifs de l'année) à creuser pendant le cursus et à déployer dans son entreprise post-cursus

Un développement de compétences orienté acquisition de savoir, développement de savoir être et mise en pratique d'un savoir faire

Pédagogie expérientielle, orientée capitalisation de bonnes pratiques.

Pédagogie également basée sur la dynamique de groupe & l'intelligence collective

Des outils innovants, permettant de multiplier les apprentissages et de varier les formats

Une évaluation à chaud qualitative

Une évaluation à froid 3 ou 6 mois après, via des questionnaires ou des entretiens téléphoniques centrés sur l'ancrage opérationnel des acquis dans le poste.



équation RH

Le conseil orienté Sens & Résultats



Principes :

- # Pour chacun des domaines, notre offre comporte un cycle de **co-apprentissage**, des modules de **développement des compétences orientés sur le projet professionnel** de l'apprenant, un cycle de **co-développement** entre pairs.
- # Chacun des modules peut, pour certains d'entre eux assemblés, constituer un **cursus complet personnalisé**, en fonction des besoins identifiés.
- # Nous vous proposons également de construire des parcours de **développement individuel** à partir d'un positionnement sur un référentiel de compétences métier adapté. Dans le même sens, nous pouvons accompagner vos apprenants dans l'élaboration de leur parcours individuel de développement, à partir de **l'ensemble de votre offre formation continue**.
- # Toutes nos offres peuvent être complétées d'une **offre conseil (audit / management de projet)**, de **coaching** ou d'**événements** (cf plaquette Equation RH).



Principes :

Favoriser les apprentissages par l'expérientiel et le lien continu avec la réalité de l'apprenant. **Des savoirs transférés, permettant de travailler la posture (savoir être) et générant de la mise en pratique (savoir faire).**

Des sessions regroupant **8 à 10 personnes minimum** sont nécessaires pour assurer la qualité des échanges et la mise en mouvement des apprenants.

Pour chaque domaine :

Cycle de co-apprentissage

- Dans le cadre d'un format mêlant co développement, workshop, apports de valeur, prendre du recul sur sa pratique et se constituer un **réseau de pairs** avec lesquels échanger en confiance sur son métier et ses enjeux.
- Ce cycle s'adresse essentiellement, aux seniors de la fonction concernée.

Cursus personnalisé

- Un format blended, orienté sur les besoins opérationnels de l'apprenant. S'étalant sur une période de 4 à 6 mois, il favorise le passage à l'action

Formation thématique

- Un format plus classique, centré sur le transfert de savoirs. Comme toutes nos offres, ils alternent des outils pédagogiques différents favorisant l'ancrage des apprentissages.

Co développement

- La puissance d'un format interactif centré sur le développement des personnes convaincues « qu'ils peuvent apprendre les uns des autres afin d'améliorer leur pratique » (A Payette, C. Champagne, PUQ 1997).



équation RH

Le conseil orienté Sens & Résultats



Nos engagements « qualité » :

- # Toutes nos offres sont assurées par un **binôme interchangeable**, garanti de la tenue des dates de formation qui seront convenues.

- # Tous nos consultants-formateurs sont des professionnels expérimentés, capitalisant plus de 15 ans d'expérience en entreprise & disposant d'une solide expérience en formation ou en coaching => **Crédibilité opérationnelle et expérience de l'accompagnement individuel et collectif.**

- # Nous pouvons, à votre demande, faire intervenir des formateurs expérimentés, sur des sujets management / RH, avec lesquelles nous fonctionnons en réseau; ils partagent nos **valeurs et notre éthique professionnelle.**



équation RH

Le conseil orienté Sens & Résultats

A noter :

- # Les outils pédagogiques « ressources » proposés dans nos modules (vidéo, conférences etc...) peuvent être choisis dans votre banque de données e-learning.

- # Au besoin, nous pouvons développer une **plateforme collaborative** pour vos apprenants, sous l'appellation de votre choix (ex : technologie « 360 E-learning »).

- # Tous les contenus proposés dans ce catalogue sont la **propriété exclusive** d'Équation RH et ne peuvent être reproduits ou utilisés sans son autorisation expresse.



DOMAINE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

LES MODULES PROPOSES

1	Cycle de co-apprentissage : Visions croisées sur les nouveaux enjeux du développement des compétences	4jours : 1 jour/trimestre	P 10
2	Cursus personnalisé : Concevoir et déployer une politique de développement des compétences innovante, pour servir la stratégie d'entreprise	socle de 3X2jours +E-learning + coaching individuel	P 11
3	Formation : La qualité de la formation : nouvel enjeu ?	1 jour	P 12
4	Co développement entre « pairs développement des compétences »	Cycle 4 demi journées	P 13

AUTRES MODULES POSSIBLES A DEVELOPPER

	Co-développement « sur mesure »	Cycle 4 à 6 ½ journées
	Sur mesure : coaching d'équipe de direction/service « développement des compétences » & « université interne » En fonction des projets	1 à 8 jours En ½ journées
	Nous développons , en intra ou en inter, d'autres modules en fonction de vos besoins et contextes spécifiques.	

Cycle de co-apprentissage

Visions croisées sur les nouveaux enjeux du développement des compétences (4 jours/an – 1 journée par trimestre)



Echanger sur l'évolution du rôle majeur des directions Développement des Compétences et des Universités d'Entreprise, autour de la mise en œuvre de la stratégie & l'ancrage de la culture d'entreprise

Public visé :

Directeur développement des compétences,
Directeur RH,
Directeurs d'Universités d'Entreprises

Objectifs de formation :

= **Réflexion, Benchmark & prise de recul autour :**

- de la réforme : concrètement, quels changements?
- des apports du numérique : nouvelles pédagogies, nouvelles démarches, impact des formations gratuites...
- des nouvelles attentes des clients internes (apprenants, DRH, DG, IRP) & relations avec les différentes parties prenantes (OPCA, organismes de formations...)
- des évolutions de l'organisation et des métiers du développement de compétences et de la formation, des Universités internes et de leur modèle économique
- Autre sujet à identifier avec le groupe...

Notre approche :

- Créer un lieu d'échanges de bonnes pratiques & de réflexion prospective entre professionnels
- Mobiliser l'intelligence collective
- Stimuler l'innovation
- Favoriser la prise de hauteur et l'inspiration...

Programme prévisionnel :

= **Chaque journée sera construite autour de trois temps fort:**

- **WORKSHOP :**
 - Échanger sur ses pratiques
 - Prospective : quelles évolutions entraineront quels changements à quelles échéances?
- **VISIONS D'EXPERTS :**
 - Comment s'enrichir de l'expérience des autres pour évoluer de manière continue :
 - Apports théorique/méthodologique & détection de tendances
 - Débats d'idées
- **ANALYSE & RETOUR AU CONTEXTE DE CHACUN :**
 - Auto positionnement de son service
 - Le lien avec son contexte, les enjeux/évolutions de l'entreprise
 - Traduction en plan d'actions

Cursus personnalisé

Concevoir et déployer une politique développement des compétences innovante, pour servir la stratégie d'entreprise
(3 x 2 jours de présentiel + E-learning + coaching)

Identifier et comprendre les nouveaux enjeux du développement des compétences pour en faire un levier au service de l'Entreprise



Public visé :

Responsables développement des compétences / formation, responsable développement RH

Objectifs de formation :

= optimiser sa posture et challenger ses pratiques pour :

- Maitriser le nouveau cadre juridique et comprendre les grands changements induits par la réforme
- Appréhender le positionnement de la formation par rapport à la politique RH et à la stratégie de l'entreprise
- Développer un savoir-être par rapport aux différents clients internes de son service : salariés, DRH, DG, managers, IRP, formateurs internes
- Maitriser les outils : tableaux de bord et de suivi du plan et du budget, évaluation, optimisation des fonds et relation OPCA...
- Bâtir une politique efficace de l'utilisation des différents dispositifs
- Développer une politique d'achat des prestations de développement des compétences
- Structurer une démarche qualité, choisir les indicateurs et mesurer la performance de son service
- Bâtir la politique de communication et le marketing de son service

Notre approche :

- Un parcours totalement individualisé, inspiré du « sur mesure »
- Des méthodes d'acquisition des compétences variées (blended Learning) : E-learning, séminaires, conférences/débats, coaching individuel,
- Auto-positionnement en début de parcours et suivi/évaluation de l'acquisition des compétences
- Une mise en action dès la fin de la formation

Programme prévisionnel bâti autour de 3 axes :

- ACQUISITION DE SAVOIRS
- DEVELOPPEMENT DE SAVOIR ETRE
- MISE EN PRATIQUE D'UN SAVOIR FAIRE
- **EN AMONT DU CURSUS :**
 - Test de positionnement par rapport au référentiel de compétences (Talent Q)
 - Entretien de débriefing pour personnaliser le parcours en fonction des marges de progrès identifiées et des enjeux/objectifs personnels (tronc commun + briques correspondant aux besoins spécifiques)
 - Identification d'un projet (exp. Objectif annuel) à conduire tout au long du parcours
- **LE PARCOURS :**
 - E-learning et tutoriels pour les acquisitions techniques
 - Accès à une plate forme d'échanges et de mise à disposition documentaire
 - Séminaires présentiels d'échanges et de training : appropriation et mise en pratique des acquis du E-learning, co apprentissage
 - Conférences/débats avec des experts
 - Coaching individuel
- **L'APRES CURSUS :**
 - Suivi et coaching individuel pour le suivi et la mise en œuvre du projet et de manière générale, du transfert opérationnel des acquis

Formation

La qualité de la formation : nouvel enjeu ? (2 jours)

Comprendre en quoi le management de la qualité de la formation devient un axe incontournable de la performance de vos actions formation.



Public visé :

Responsables développement des compétences-formation,
Responsable d'organisme de formation, formateur

Objectifs de formation :

- A partir d'un projet opérationnel présenté par les apprenants, comprendre les enjeux de la qualité de la formation à travers le regard des différentes parties prenantes.

- Comprendre les enjeux de la qualité de la formation
- Connaître le nouveau rôle des OPCA
- Mieux vendre / acheter les prestations de formations

Notre approche :

- Une présentation générale de l'environnement normatif

- Une vision globale de la formation incitant à la prise de recul sur ses pratiques

- Des exercices pratiques effectués entre le J1 et J2.

- Des actions concrètes et simples à mettre en place dès la fin de la formation

Programme prévisionnel :

Connaître l'environnement normatif :

- Normes Iso et Afnor
- La réglementation des OF
- Les objectifs de la réforme du 5 mars 2014 : la professionnalisation de l'offre de formation

Les nouvelles obligations mises en place par la réforme

- Le décret sur la qualité de la formation : les 7 critères
- Le nouveau rôle des OPCA & des financeurs
- La professionnalisation des achats de formation

Le management de la qualité de la formation

- La chaîne de valeur formation
- L'exigence d'un ROI
- La mesure de l'action de formation interne ou externe; les clients de la formation
- Le TBS formation

Vos actions à mettre en place

Co-développement

La puissance de l'intelligence collective pour avancer sur vos problématiques Développement RH

Participez à des groupes de co-développement organisés avec d'autres experts de votre fonction afin d'avancer de manière collective sur vos problématiques !



Public visé :

Responsables développement des compétences/formation, responsable recrutement....

Objectifs :

- Partager ses problématiques avec des experts du métier partageant les mêmes enjeux dans leur entreprise
- Bénéficier d'une méthodologie d'intelligence collective pour avancer en profondeur et plus rapidement sur vos problématiques clés

Notre approche :

- Une expérimentation concrète du processus de co-développement animé par des coachs professionnels certifiés

- Un échange fructueux avec des pairs sur les sujets clés de la thématique choisie

- La possibilité de poursuivre avec une formation à l'animation de groupes de co-développement dans son entreprise

Groupes de 4 Ateliers d'1/2 journée proposés, par famille de métiers RH (ici formation et développement de compétences), sur les thématiques suivantes :

- Formation et compétences
- Fonctions RH et prospectives
- Evaluation
- Gestion des talents
- Recrutement
- Image employeur
- Intégrer la génération Y
- La transmission des savoirs

DOMAINE DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION RESSOURCES HUMAINES

LES MODULES PROPOSES

1	Cycle de co apprentissage : Vision croisée sur les nouveaux enjeux de la fonction Ressources Humaines	4jours / 1 jour/t	P 15
2	Cursus personnalisé : Performance et développement de la fonction RH	socle de 2X3 jours + E-learning + coaching individuel	P 16
3	Formation : La valeur ajoutée de la fonction RH	2 jours	P 17
4	Formation : Les fondamentaux du marketing RH	1 jour	P 18
5	Formation : Savoir acheter et utiliser le coaching	1 jour	P 19
6	Co développement entre pairs RH	Cycle 4 demi journées	P 20

AUTRES MODULES POSSIBLES A DEVELOPPER

	Co-développement « sur mesure »	Cycle 4 à 6 ½ journées
	Sur mesure : coaching d'équipe de direction/service ressources humaines En fonction des projets	1 à 8 jours En ½ journées
	Nous développons , en intra ou en inter, d'autres modules en fonction de vos besoins et contextes spécifiques.	

Cycle de co apprentissage

Visions croisées sur les nouveaux enjeux de la fonction
Ressources Humaines

(4 jours/an – 1 journée par trimestre)



Echanger sur l'évolution de la fonction ressources humaines :
Nouveau couteau suisse de l'entreprise ?

Public visé :

DRH, RRH, directeurs
de services RH

Objectifs de formation :

= **Réflexion, Benchmark & prise de recul autour de :**

- L'évolution de l'organisation des directions/services RH au regard des nouveaux enjeux de développement des compétences
- Digital, marketing rh, marque employeur, Comment appréhender ces nouvelles thématiques ?
- Capital humain & valorisation de l'action RH
- L'évolution de la stratégie sociale : une évolution / révolution en marche depuis la conférence sociale de juillet 2012 ?
- Autre sujet à identifier avec le groupe...

Notre approche :

- Créer un lieu
d'échanges de bonnes
pratiques & de
réflexion prospective
entre professionnels

- Mobiliser
l'intelligence collective

- Stimuler l'innovation

- Favoriser la prise de
hauteur et
l'inspiration...

Programme prévisionnel :

= **Chaque journée sera construite autour de trois temps fort:**

- **WORKSHOP :**

- Échanger sur ses pratiques
- Prospective : quelles évolutions entraîneront quels changements à quelles échéances?

- **VISIONS D'EXPERTS :**

- Comment s'enrichir de l'expérience des autres pour évoluer de manière continue :
 - Apports théorique/méthodologique & détection de tendances
 - Débats d'idées

- **ANALYSE & RETOUR AU CONTEXTE DE CHACUN :**

- Auto positionnement de son service
- Le lien avec son contexte, les enjeux/évolutions de l'entreprise
- Traduction en plan d'actions

Cursus personnalisé

Performance et développement de la fonction RH
(3 x 2 jours de présentiel + E-learning + coaching)

Identifier les enjeux et prendre du recul sur l'évolution de la fonction RH pour développer une vision adaptée et performante de son action



Public visé :

DRH, RRH,

Objectifs de formation :

- **développer sa posture et challenger ses pratiques pour :**
 - Comprendre les évolutions vécues par la fonction RH : du RH mécanique au RH médiatique
 - Identifier les différentes formes d'organisation de la fonction
 - Développer une posture business & human partner et valoriser le ROI de son action
 - Identifier les enjeux stratégiques de son entreprise et construire la politique adéquate
 - Développer un savoir-être par rapport aux différentes parties prenantes de l'entreprise : DG, managers, actionnaires, clients finaux, salariés, IRP...

Notre approche :

- Un parcours totalement individualisé, inspiré du « sur mesure »
- Des méthodes d'acquisition des compétences variées (blended Learning) : E-learning, séminaires, conférences/débats, coaching individuel,
- Auto-positionnement en début de parcours et suivi/évaluation de l'acquisition des compétences
- Une mise en action dès la fin de la formation

Programme prévisionnel bâti autour de 3 axes :

- ACQUISITION DE SAVOIRS
- DEVELOPPEMENT DE SAVOIR ETRE
- MISE EN PRATIQUE D'UN SAVOIR FAIRE
- **EN AMONT DU CURSUS :**
 - Test de positionnement par rapport au référentiel de compétences
 - Entretien de débriefing pour personnaliser le parcours en fonction des marges de progrès identifiées et des enjeux/objectifs personnels (tronc commun + briques correspondant aux besoins spécifiques)
 - Identification d'un projet (exp. Objectif annuel) à conduire tout au long du parcours
- **LE PARCOURS :**
 - E-learning et tutoriels pour les acquisitions techniques
 - Accès à une plate forme d'échanges et de mise à disposition documentaire
 - Séminaires d'échanges et de training : appropriation et mise en pratique des acquis du E-learning, co apprentissage
 - Conférences/débats avec des experts
 - Coaching individuel
- **L'APRES CURSUS :**
 - Suivie et coaching individuel pour le suivi et la mise en œuvre du projet et de manière générale, du transfert opérationnel des acquis

Formation

La valeur ajoutée de la fonction RH (2 jours)

Prendre du recul sur son action RH et l'adapter, en faisant le point des fondamentaux !

Public visé :

DRH, RRH, chargé.e de missions

Objectifs de formation :

Développer sa posture et challenger ses pratiques pour :

- Comprendre les évolutions vécues par la fonction RH : du RH mécanique au RH médiatique
- Développer une posture business & human partner et valoriser le ROI de son action
- Identifier les enjeux stratégiques de son entreprise et s'inscrire dans la politique adéquate
- Identifier son éco système
- Piloter la performance de la fonction RH : mesurer et faire connaître son action

Notre approche :

Les principes de l'intelligence

Collective : la co-réflexion et la co-création pour favoriser l'appropriation et les plans d'actions

L'équilibre entre réflexion sur les cas concrets de votre organisation et des apports de benchmark / veille RH

L'accompagnement du changement : inscrire dans les comportements le changement de posture pour répondre à l'évolution du contexte et de la stratégie de votre entreprise

Programme : 2 jours de présentiel

Intégrer la dimension stratégique de la fonction RH

- Réflexion et prise de recul sur son rôle et sa mission aujourd'hui et son évolution au regard des enjeux
- Prospective RH : les évolutions de la fonction chez nous et chez les autres (benchmark, concept d'Ulrich et Pichault, rapports BCG, ANDRH & Deloitte)

Développer sa posture de HR & Human Business Partner

- La fonction RH : quels fondamentaux ?
- Elaborer la stratégie RH, connaître les différentes organisations RH, identifier les différents domaines d'activités RH et les prestations RH à forte valeur ajoutée
- Les compétences la fonction RH :
- Identifier les compétences nécessaires, Repérer les acteurs et les missions, leurs liens, leurs responsabilités,..

Développer un savoir être par rapport aux différentes parties prenantes de l'entreprise

- Identifier les différents acteurs : en interne et en externe
- La ligne de partage entre la fonction RH et les managers
- La fonction RH dans son écosystème : Construire et animer son réseau de partenaires : en interne et en externe
- Communication et marketing RH
- L'impact du numérique

Piloter la performance de la fonction RH et Plan d'action Global

- Construire et suivre ses tableaux de bord
- Concilier management de l'humain et gestion des objectifs
- Développer la création de valeur de sa direction RH : plan d'actions (collectif & individuel) reprenant les travaux des deux jours

Formation

Les fondamentaux du Marketing RH (2 jours + E learning)

Le marketing RH : pour mettre en place des stratégies et plans d'actions qui répondent finement aux besoins réels des salariés et managers, et communiquer efficacement en interne et en externe.



Public visé :

DRH, RRH,
responsables RSE,
managers

Objectifs de formation :

- **Comprendre l'ensemble des éléments clés du marketing appliqué aux RH (Etudes, stratégie, portefeuille d'actions, brand management et communication)**
- **Identifier les impacts sur la fonction RH et sa dimension stratégique dans l'entreprise**

Notre approche :

- Une vision complète du marketing RH qui couvre l'ensemble des dimensions

- Une approche pragmatique qui permet d'identifier les leviers d'action dans son entreprise

- Une approche pédagogique illustrée de nombreux exemples et de cas d'entreprises et permettant une appropriation des concepts par la réflexion sur son entreprise.

Programme blended learning: 2 jours de présentiel + e-learning

- **Les études « marketing » RH:**
 - Comprendre le vécu réel des salariés /managers/candidats (GPTW, RPS, expérience candidat...) : études de perception, études de comportements, études qualitatives/quantitatives
 - Évaluer l'image employeur
 - Identifier les besoins réels à combler (needs gap)
- **Mettre en place une stratégie et un portefeuille d'actions en ligne avec les besoins réels: le marketing de l'offre RH**
 - Stratégie de recrutement, rétention des talents, fidélisation, engagement
 - Mettre en place des projets transversaux d'entreprise (équipes projets, modes de déploiement, accompagnement, gestion de projet...)
 - Mettre en place un plan d'actions RH et piloter le portefeuille d'actions sur les différentes thématiques clés identifiées
 - Créer des concepts sur chaque thématique en vue de les communiquer
- **Communiquer en interne auprès des salariés:**
 - Les modes de communications en fonction des objectifs fixés (susciter l'engagement, fidéliser les talents, communiquer sur les événements, communiquer sur les différentes entités, communiquer la politique RH....)
 - Identifier les acteurs et vecteurs de communication et créer un processus de communication interne fluide (et en lien avec les autres entités communiquant en interne)
- **Communiquer en externe:**
 - Image employeur: les vecteurs (Ecoles, réseaux professionnels, médias professionnels, témoignages, salariés), la stratégie, l'identité et les valeurs de la marque employeur
 - L'impact des autres modes de communication externe sur l'image employeur: communication produit, communication institutionnelle...
 - Le marketing authentique: communiquer la réalité pour éviter l'effet boomerang
- **3 modules complémentaires en e-learning:**
 - Les supports de communication
 - La charte de communication (identité visuelle, wording, positionnement de marque...)
 - le concept de communication et l'image de marque

Formation

Savoir acheter et utiliser le coaching : les fondamentaux (1 jour + E learning optionnel)

Faire une prescription pertinente, optimiser le dispositif et mesurer l'efficacité du coaching



Public visé :

DRH, RRH, managers

Objectifs de formation :

- Comprendre les différences entre les prestations de coaching et les autres prestations d'accompagnement
- Savoir évaluer les éléments clés avant de proposer un coaching et choisir entre différents types de coaching
- Connaître les points à vérifier dans le choix du/des coachs

Notre approche :

- Une approche pragmatique permettant de repartir avec des outils concrets pour mettre en place ses prescriptions de coaching

- Des études chiffrées permettant de mieux comprendre dans quels situations le coaching a toute sa place

- Des outils pédagogiques ludiques et interactifs

Programme prévisionnel :

- **Quand prescrire du coaching ?**
 - Différence entre coaching et autres modes d'accompagnement (formation, conseil, team building...)
 - Les critères à prendre en compte avant de choisir un coaching
 - Pertinence de l'approche coaching: résultats d'études chiffrés
- **Quel coaching prescrire ?**
 - Les différents types de coaching (individuel, équipe, collectif, interrelationnel, médiation...)
 - Mettre en place un processus de coaching efficient selon la problématique
 - Coaching interne / coaching externe
- **Comment choisir le ou les coachs ?**
 - Les compétences clés à vérifier
 - Éthique et déontologie du coach , du RH et du manager
 - Supervision du coach
 - Les méthodes pour choisir

Outils pédagogiques :

- Jeux de rôle et simulations
- Travaux en collectif et en sous-groupe
- Supports visuels: jeux graphiques
- Grilles d'analyse du ROI
- Résultats d'études chiffrés

OPTION : Se faire accompagner pour mettre en place sa politique coaching

Co-développement

La puissance de l'intelligence collective pour avancer sur vos problématiques RH

Participez à des groupes de co-développement organisés avec d'autres experts de votre fonction afin d'avancer de manière collective sur vos problématiques majeures !



Public visé :

DRH, RRH, responsables RSE, juristes et responsables relations sociales,...

Objectifs :

- Partager ses problématiques avec des experts du métier partageant les mêmes enjeux dans leur entreprise
- Bénéficier d'une méthodologie d'intelligence collective pour avancer de manière plus rapide et plus profonde sur vos problématiques clés

Notre approche :

- Une expérimentation concrète du processus de co-développement animé par des coaches professionnels certifiés
- Un échange fructueux avec des pairs sur les sujets clés de la thématique choisie
- La possibilité de poursuivre avec une formation à l'animation de groupes de co-développement dans son entreprise

Groupes de 4 Ateliers d'1/2 journée proposés, par famille de métiers RH (ici généralistes RH ou professions juridiques / relations sociales), sur les thématiques suivantes:

- Dialogue social
- Juridique
- SIRH
- Formation et compétences
- Epargne salariale
- Fonctions RH et prospectives
- Rémunération
- Evaluation
- Egalité professionnelle femmes-hommes
- RSE
- QVT
- Diversité
- Gestion des talents
- Image employeur
- Intégrer la génération Y
- La transmission des savoirs

D'autres idées

AUTRES MODULES POSSIBLES A DEVELOPPER

1	<p>Nous pouvons développer d'autres thématiques RH :</p> <p>Gestion des talents, accompagnement des transformations (fusaq), conduite du changement,</p>	A définir
2	<p>En collaboration avec Fthinkégale :</p>  <p>Les fondamentaux de la mixité en entreprise Les stéréotypes et biais décisionnels Le sexisme en entreprise : comment le reconnaître et le gérer ? Co-développement entre pairs RSE</p> <p>Manager l'inclusion des minorités invisibles</p> <ul style="list-style-type: none"> • Connaître le cadre légal de la non-discrimination • Différencier les approches égalité, discrimination et diversité • Construire une politique d'inclusion adaptée aux minorités invisibles 	2 jours 1 jour 1 jour
3	<p>Co développement Management – programme ci après</p>	

Co-développement

La puissance de l'intelligence collective pour avancer sur vos problématiques managériales

Participez à des groupes de co-développement organisés avec d'autres managers afin d'avancer de manière collective sur vos problématiques majeures !

Public visé :

Managers

Objectifs :

- Partager ses problématiques avec d'autres managers partageant les mêmes enjeux dans leur entreprise
- Bénéficier d'une méthodologie d'intelligence collective pour avancer de manière plus rapide et plus profonde sur vos problématiques clés

Notre approche :

- Une expérimentation concrète du processus de co-développement animé par des coaches professionnels certifiés
- Un échange fructueux avec des pairs sur les sujets clés de la thématique choisie
- La possibilité de poursuivre avec une formation à l'animation de groupes de co-développement dans son entreprise

Groupes de 4 Ateliers d'1/2 journée proposés sur les thématiques suivantes:

- Dialogue social
- Evaluation & feedback
- Formation et compétences
- Motivation individuelle et cohésion d'équipe et inter équipe
- Vivre en organisation
- matricielle
- Pilotage des résultats
- Gestion des collaborateurs difficiles
- Délégation et autonomisation des équipes
- Gestion du temps et des priorités
- Gestion des moments de crise...



Delphine Guyard Meyer

Un parcours de 18 ans au sein des groupes Keolis & Logica avec des fonctions successives d'expertises et de DRH généraliste,

Une expérience « fil rouge » de mise en place, de valorisation et de montée en valeur de la fonction RH,

Une approche pragmatique centrée sur la performance des Ressources Humaines : efficacité des process, alignement des pratiques avec les besoins stratégiques de l'entreprise,

Des méthodes de travail structurantes : gestion de projet, méthodologie de l'audit, méthodes participatives, ...



Anne Cambriel

Plus de 25 ans d'expérience à des postes de management dans de grands groupes (Manpower, Effia, Keolis, SNCF), dont 17 ans dans des fonctions de direction RH,

Une forte orientation développement des Ressources Humaines et management des Hommes & des organisations : direction du développement et de la formation du groupe Keolis, direction de l'université interne...

Un positionnement décalé et innovant, pour accompagner les changements, aider à la prise de recul et à l'évaluation des enjeux, à ouvrir le champ des possibles et à se projeter, ...

www.equation-rh.fr

Pour vous inscrire à notre revue de presse :

<http://tools.emailsys.net/182/30/14k4kgs/subscribe/form.html>