



Prospective RH nouveau levier d'un management performant

Fondé sur : Transition, Vision, Coopération, Innovation

2 jours/ 14 heures de Formation inter-entreprise - Eligible au DIF et budget formation

Les 10 et 11 Février 2010

*Actualité de la question : Vers le 2.0,... la transition est en marche :
il est temps de l'affronter positivement et concrètement !*

En ces temps de changement de paradigme et de lisibilité brouillée de l'avenir, le pilotage à vue ne suffit plus. Il est nécessaire de mobiliser une intelligence des phénomènes de transformation qui se manifestent aujourd'hui, afin d'anticiper ce qui ne se voit pas encore. Cette fonction a longtemps été réservée à la prospective stratégique et au sommet de la pyramide décisionnelle de l'entreprise.

Aujourd'hui un nouveau pragmatisme s'impose. Le capital humain devient la valeur-clé des organisations et le prochain terrain d'une compétition puissante. Les DRH ont besoin de faire évoluer leurs compétences vers un niveau accru de détection des transformations en cours et de leurs impacts dans l'entreprise. Ainsi que vers un autre regard sur le système humain qu'ils doivent améliorer. La prospective managériale leur offre à la fois une nouvelle manière de regarder le monde et des instruments d'intervention efficaces sur le capital humain qui leur est confié.

Notre expert en PROSPECTIVE MANAGERIALE

Fabienne GOUX-BAUDIMENT est
prospectiviste, consultant international.

Diplômée de sciences politiques et docteur en sociologie (prospective humaine et sociale). Directeur du bureau d'étude, de recherche et de conseil en prospective proGective. Elle enseigne la prospective en master d'innovation à l'Institut des sciences et des techniques de l'ingénieur (ISTIA) à Angers. Ses travaux de recherche sont à l'origine de nombreux articles, communications et ouvrages, dans plusieurs langues. Ancien membre du Conseil exécutif de la World Futures Studies Federation, elle a été président de cette ONG de 2005 à 2009. Elle est membre de la World Futur Society et de l'Association of Professional Futurists.

Offert :

Ce livre, à l'initiative du Cercle de la prospective RH, appuie sa stratégie de valorisation et de promotion de la prospective RH.

Il est rédigé par des personnalités de haut niveau, aux approches différentes, dont la contribution permet de mieux comprendre les prospective RH...



1er jour : **Regarder le monde changer :**

La société moderne est entrée dans une phase de transition, entre deux époques, tandis que les fondements et les structures de notre système culturel de valeurs déclinent. Quelles sont les lignes de force de cette transition ? De quels futurs est-elle lourde ? Comment ces perspectives vont-elles influencer sur le capital humain de l'entreprise ?

Une ère de transition

Cette transition d'un monde aujourd'hui relativement bien connu et banalisé (1.0) à un autre encore en devenir (2.0) se caractérise par un ensemble de phénomènes, émergents ou résultant de tendances exacerbées, qu'il est important de connaître pour comprendre ce monde en train de changer.

1. Phénomènes majeurs

- La convergence de phénomènes économiques, sociaux, politiques, environnementaux et technologiques dessine les principales lignes de force du futur, bien que nombre d'incertitudes persistent.
- L'accélération de l'histoire nous précipite vers une société de la connaissance susceptible de rebattre toutes les cartes du jeu économique et géopolitique mondial.

2. Risques et opportunités : Un panorama en images des principales menaces et opportunités des 30 prochaines années.

Les mutations du facteur humain

Un aspect spécifique de cette transition réside dans le changement d'ordre culturel qui est en train de se produire, d'une ampleur insoupçonnée. De nouvelles confrontations se préparent au sein des sociétés actuelles et l'apparition d'une nouvelle génération très éloignée des précédentes n'est pas sans conséquences sur l'entreprise.

1. quatre confrontations

Les évolutions connues du facteur humain pointent quatre fils de cette toile évolutive, particulièrement constitutifs de ce changement de paradigme. Ils forment les différents visages d'une même réalité en devenir : celle de la mixité. Mixité des genres, mixité démographique, mixité digitale et mixité mentale.

2. génération Z

On la nomme aussi la génération "alien" tant elle est différente de celles qui l'ont précédée. Cette différence se manifeste dans tous les domaines, dont certains affectent plus particulièrement l'entreprise. Comme le leadership, le rapport au travail, l'ennui, les réseaux sociaux virtuels, etc.

Au cours d'un atelier, les participants auront ensuite l'opportunité de réfléchir en commun aux impacts de ces tendances sur le management des RH dans leur entreprise.

2ème jour : **Devenir acteur de la transformation : Comment la prospective peut-elle aider l'organisation à devenir acteur de sa propre transformation ?**

Cette deuxième journée est consacrée à la manière dont la prospective managériale peut insuffler un esprit innovant dans l'organisation, en aidant le DRH à mettre en place de nouveaux moyens d'action au bénéfice d'un mieux-être du corps social de l'entreprise.

La prospective des organisations

1. La prospective, discipline du changement

Qu'est-ce que la prospective ? Comment a-t-elle évolué en 50 ans ? Quelles sont ses caractéristiques actuelles ?

2. Prospectives et organisations

Qu'est-ce que la prospective apporte à une organisation ? Les principales différences entre les grands types de prospective (stratégique, sectorielle, marketing, etc.). La méthodologie de base de la prospective.

La prospective managériale à l'œuvre

1 pour préparer l'avenir

Le monde que nous connaissons, avec ses valeurs, paradigmes, modes de fonctionnement, est en train de céder la place à un monde en émergence aux valeurs, paradigmes et fonctionnements différents. Ce monde nouveau appelle un nouveau management, une autre manière de considérer les ressources humaines de l'organisation.

2. réorganiser le présent

C'est à une réorganisation tout à la fois organisationnelle, relationnelle et mentale que les DRH doivent faire face. Reculer l'échéance de cette transformation n'est qu'un pis aller : tôt ou tard il faudra l'affronter et plus ce sera tard, plus les difficultés seront grandes. C'est à cette transformation du quotidienne que s'attaque la prospective managériale.

Atelier pratique de prospective : Comme la veille, l'après-midi de cette 2ème journée sera consacrée à la mise en pratique des concepts abordés. Chaque groupe de participants choisira un sujet (de préférence un problème existant) et appliquera la méthodologie proposée pour esquisser des pistes de solution novatrices. Ces pistes seront discutées ensuite en plénière.

Une formation du Cercle de la prospective RH

Avoir une vision pour éclairer l'action

Le Cercle : Un club de DRH, professionnels RH et experts prospectivistes



Des formations à la prospective

Des groupes d'études prospectifs déclinés RH

Des cocktails d'intégration

Une plénière annuelle

Des petits-déjeuners débat

Un réseau de DRH et de prospectivistes



Expertise - Convivialité - Business

Offre promotionnelle !

Pack Adhésion à 3200 € = les 2 jours de formation

+ votre adhésion annuelle au Cercle !

au lieu de 1400 € + 2500 € = 3900 €

Contact : audrey.brugerolles@grouperhm.com – 01 47 43 15 63

ELIGIBLE AU DIF ET BUDGET FORMATION - BUDGET ELIGIBLE AU DIF ET BUDGET FORMATION

CONDITIONS GENERALES DE VENTES

INSCRIPTIONS/CONVENTIONS DE FORMATION/ATTESTATIONS DE PRESENCE : La convention de formation vous sera adressée avec votre confirmation et la facture dès réception de votre bulletin d'inscription. Les attestations de présence seront adressées à l'issue des sessions. Lieu : Paris intra-muros. **TARIFS** : Ils comprennent les pauses et le déjeuner (uniquement journées d'étude) ils sont non divisibles. Les réductions ne sont pas cumulables entre elles et s'appliquent au tarif initial. **REGLEMENTS** : Toute inscription doit être réglée à réception de facture et au plus tard la veille du premier jour de la session. Pour toute procédure de règlement particulière merci de nous contacter. Règlements par OPCA : Il vous appartient de vérifier l'imputabilité de votre formation, d'en faire la demande auprès de votre OPCA avant la formation et de l'indiquer explicitement dans le bloc « adresse de facturation ». Si votre dossier ne nous est pas parvenu au plus tard la veille de la formation, vous serez facturé de l'intégralité du coût du stage. Toute facturation auprès d'un OPCA engendrera des frais de dossier de 120 €HT. De plus, en cas d'absence ou d'annulation hors délais, la facture vous sera ré-adressée automatiquement. **ANNULATIONS** : Elles devront se faire par écrit 14 jours calendaires avant le début de chaque session. Le remboursement des droits d'inscription se fera sous déduction d'une retenue de 150 €HT pour frais de dossier. Un accusé de réception vous sera adressé par retour. L'organisateur se réserve le droit de reporter la formation, de modifier le programme ou le lieu si des circonstances indépendantes de sa volonté l'y obligent. **REPLACEMENTS** : Ils sont admis et encouragés.

BULLETIN D'INSCRIPTION

A retourner à Audrey BRUGEROLLES – Tel : 01 47 43 15 63

par mail à audrey.brugerolles@grouperhm.com ou fax au 01 46 51 00 15

RAISON SOCIALE :

Activité : Effectif :

NOM : Prénom :

Tel : Mail :

Fonction exacte :

Adresse : CP : Ville :

Responsable formation :

Adresse de facturation :

Je m'inscris avant le 31 décembre 2009 et bénéficie d'une réduction de 15% (-25% sur la 2^{ème} inscription de la même société).

TARIF MEMBRE : Je suis membre du Cercle de la prospective RH et m'inscris :

à la formation Prospective managériale avec 60% de réduction, soit à 700 €HT et joins un chèque de 837,20 €TTC.

TARIF NON MEMBRE : Je ne suis pas membre du Cercle de la prospective RH et m'inscris :

à la formation Prospective managériale à 1400 €HT et joins un chèque de 1674,40 €TTC.

FORMULE PACK : Adhésion au Cercle + 2 jours de formation pour 3200 €HT.

Je m'inscris à la formation Prospective managériale et adhère au Cercle pour un an de date à date. Je joins un chèque de 3827,20 €TTC.

Je ne suis pas intéressée par la formation mais souhaite recevoir des informations sur le Cercle de la prospective RH.

Cachet et signature