



« ANTICIPER LES COMPETENCES DE DEMAIN & TRANSFORMER LES PRATIQUES RH D'AUJOURD'HUI »»

FORMATION À LA PROSPECTIVE RH

Une approche expérientielle originale de la prospective RH en action sur la plateforme numérique collaborative de prospective GERPA

SOMMAIRE

- ❖ Qui sommes-nous
- ❖ Le public
- ❖ Les objectifs
- ❖ L'approche proposée
- ❖ Le programme
- ❖ Les intervenants

INSCRIPTION



FORMATION PROSPECTIVE - GERPA

Version 20 septembre 2023


LA PROSPECTIVE
EN ACTION(S)

LE GERPA ET LA PROSPECTIVE RH

Un cabinet reconnu depuis 30 ans dans le domaine de la prospective en matière de conseil, de formation, d'études et de recherche. Notre ADN, c'est de défricher avec nos clients les nouveaux territoires, les nouvelles pratiques de la prospective au service des objectifs de nos clients.

Depuis une dizaine d'années, nous déployons une approche originale de la prospective RH qui met l'action au coeur des réflexions et des démarches de prospective en matière de ressources humaines.

À ce titre, nous proposons des démarches de prospective RH et des formation-action auprès de groupes privés ou publics, d'associations professionnelles, de Ministères, d'établissements publics, d'organismes paritaires, de branches, à l'échelle internationale, nationale et territoriale.

LA PROSPECTIVE RH, UNE COMPÉTENCE AU COEUR DES DRH

Régine Monti (article paru dans la revue ANDRH)
- Extraits -

« Dans un monde que l'on sait marqué par la mondialisation, les ruptures technologiques, le renouvellement des modèles économiques, les profondes transformations sociales à l'échelle individuelle et collective, les tensions géopolitiques, les défis du développement durable, ... la prospective n'est désormais plus un domaine réservé aux seules directions générales ou stratégiques mais devient une compétence centrale des directions des ressources humaines. Celles-ci se retrouvent de fait aux premières loges de ces changements qui impactent à un rythme rapide le niveau des effectifs, la localisation des emplois, les métiers, les compétences, les conditions de travail, la question de la laïcité, le rôle social de l'entreprise, ... »

On attend des DRH aujourd'hui plus qu'hier qu'ils soient en capacité de préparer le coup d'après, pour redonner des marges de manoeuvre à l'entreprise, sortir de la course à la réactivité, favoriser l'innovation, ... »



PRÉREQUIS ET PUBLIC VISÉ

Cette formation ne nécessite pas de prérequis spécifiques dans le domaine de la prospective et de l'anticipation.

Débutants ou avertis, concernés par la nécessité d'anticiper les évolutions des compétences à différentes échelles (BU, métier, entreprise, territoire, branche, ...) et leurs conséquences pour piloter les politiques dans les différents champs concernés (politique RH, plan de formation, politique d'emploi, etc.). Vous souhaitez vous approprier la méthode de la prospective RH en action rapidement et explorer un domaine d'enjeu important impliquant les ressources humaines pour votre organisation et repérer des réponses à ses évolutions, en rupture, innovantes, efficaces.

Au moment de l'inscription, nous recueillerons vos attentes via un questionnaire écrit et si besoin un entretien téléphonique afin de vérifier l'adéquation de votre profil avec le programme de la formation.



LES OBJECTIFS DE LA FORMATION

Vivre « grandeur réelle » en deux journées collectivement l'ensemble des étapes d'**une démarche de prospective RH en action** : des facteurs de changement aux scénarios d'évolution des compétences, aux enjeux RH et orientations et pistes pour l'action RH.

Explorer un sujet « fil rouge », porteur d'enjeux futurs permettant la contribution de chacun à la réflexion choisie avec le groupe.

Bénéficier d'**apports de connaissances sur « l'essentiel »** et les maîtriser par leurs applications pratiques immédiates.

UNE PLATEFORME NUMÉRIQUE COLLABORATIVE DE PROSPECTIVE

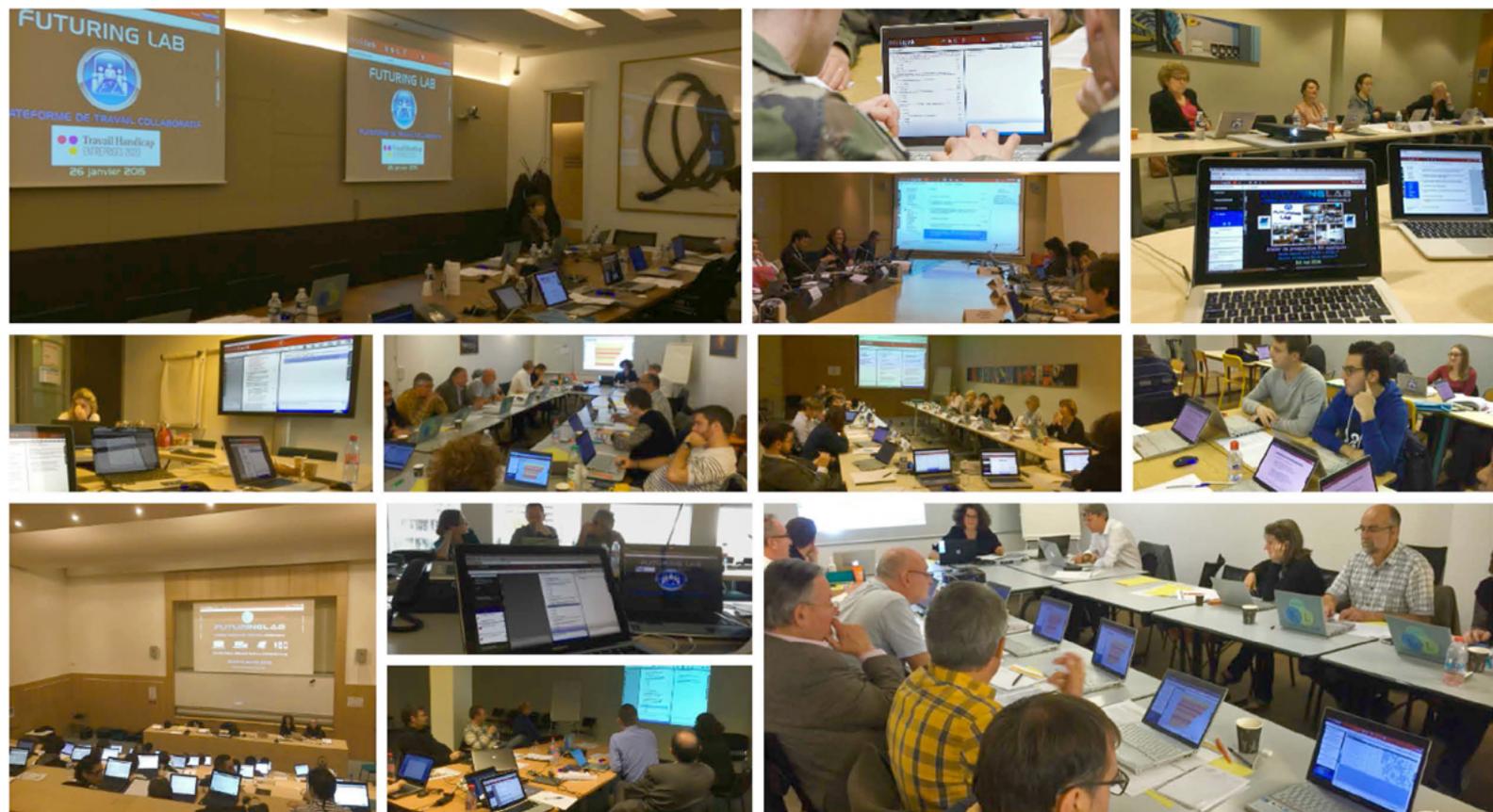
L'ensemble des ateliers, outils et méthodes de la prospective RH en action ont été spécifiquement développés et implémentés sur la plateforme Gerpa vous offrant ainsi une formation immersive et expérientielle de la prospective en action, permettant en un temps court :

- L'implication de tous les participants avec des temps individuels, par binôme, trinôme, groupe...
- L'accélération du processus de réflexion et d'appropriation collective à toutes les étapes de la prospective à l'action
- La richesse de la production de connaissances sur le futur
- La capacité à consolider une lecture riche et partagée des enjeux à venir et des marges de manœuvre présentes

UNE PÉDAGOGIE ACTIVE FONDÉE SUR LA MISE EN SITUATION

Chaque séance comporte des séquences courtes d'exposés sur l'essentiel de la méthode prospective en action (20 % de la séquence) suivie d'une mise en application immédiate au travers d'exercices en groupe sur le sujet fil rouge (80 % de la séquence) sur notre plateforme numérique collaborative de prospective.

Les participants bénéficient des comptes-rendus de chacune des trois séances qui comporteront un volet méthodologique (méthodes de la prospective en action, descriptif des exercices, etc.) ; les livrables des exercices effectués par le groupe au cours de la session sur le sujet fil rouge.



Une approche expérientielle originale de la prospective RH en action sur la plateforme numérique collaborative de prospective Gerpa



LE PROGRAMME EN BREF

Sujet fil rouge : Un sujet concret sert de support à l'acquisition de la méthode de prospective en action tout au long de ces deux journées. En amont de la formation, un questionnaire prospectif en ligne sur le sujet sera proposé aux participants.

SÉQUENCE INTRODUCTIVE - LA PROSPECTIVE RH EN ACTION

Conférence de Philippe Durance, professeur Chaire de Prospective et développement durable

SÉQUENCE 1

IDENTIFIER LES FACTEURS CLÉS IMPACTANT LES COMPÉTENCES CLÉS DE DEMAIN

Partie exposé intervenant (20% de la séquence)
Les méthodes de la prospective en action

Les fondamentaux des démarches de prospective RH en action : principes et étapes clés.

Exercices en groupe (80% de la séquence)

Exercice 1 - « Repérer les facteurs de changement et inerties les plus influents pour demain sur les compétences clés ». (Cf. : Sujet fil rouge)

Exercice 2 - « Déconstruire les points de vue dominants sur les représentations sur les évolutions des compétences clés pour demain ». (Cf. : Sujet fil rouge)

Outils utilisés : Méthode de créativité appliquée aux réflexions prospectives.

+ Utilisation de la plateforme numérique collaborative de prospective permettant le recueil et la production d'idées en temps réel et favorisant les échanges sur les facteurs de changement, les inerties et les idées reçues.

Les acquis

À l'issue de la séquence, les participants sauront repérer les principales mégatrends en lien avec leur propre environnement et sujets d'intérêt et sauront identifier les grilles de lecture dominantes de l'avenir sur leur sujet.

SÉQUENCE 2

ANTICIPER LES COMPÉTENCES DE DEMAIN

Partie exposé intervenant (20% de la séquence)
Les démarches de prospective en action dans le champ des ressources humaines : quelles spécificités ?

- Explorer : la base d'information de prospective en matière de RH orientée vers l'action, particularités et savoir-faire
- Imaginer : des hypothèses, des scénarios pour identifier les compétences clés de demain

Exercices en groupe (80% de la séquence)

À partir des éléments repérés lors de la séquence 1 comme étant les facteurs les plus influents pour les évolutions à venir du sujet fil rouge :

Exercice 1 - « Élaborer des représentations utiles pour identifier les compétences futures »

Exercice 2 - « À partir des scénarios élaborés (exercice 1) identification des compétences de demain »

Outils utilisés : Méthode de l'analyse morphologique

+ des grilles d'analyse et de créativité favorisant la réflexion collective sur le futur orientées vers l'action développées à partir des travaux de recherche appliquée du Gerpa [système prospectif, référentiel prospectif, analyse morphologique thématique, etc.].

+ Utilisation de la plateforme numérique collaborative de prospective permettant la production et le recueil d'idées, favorisant ainsi les échanges et la qualité de la réflexion sur les hypothèses et les scénarios.

Les acquis

À l'issue de la séquence, les participants sauront comment élaborer des hypothèses et des scénarios et identifier les évolutions des compétences en regard de ces scénarios.

SÉQUENCE 3

PASSER EFFICACEMENT DES COMPÉTENCES IDENTIFIÉES POUR DEMAIN À LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES RH AUJOURD'HUI

Questionnaire prospectif : Il vous sera demandé de répondre en ligne à un questionnaire prospectif élaboré à partir des résultats de vos travaux des séquences 1 et 2 [méthode Lidoli Abaque].

Partie exposé intervenant (20% de la séquence)

Les démarches de prospective : comment passer des scénarios à la conduite de la transformation des politiques relatives aux RH ?

- Exploration prospective, compétences de demain et orientations pour l'action RH (politiques futures, projets, innovations...).
- La conception et le déploiement des démarches de prospective RH orientées vers l'action et la transformation.

Exercices en groupe (80% de la séquence)

À partir des scénarios en séquence 2, et des compétences futures identifiés, l'exercice portera sur l'identification des politiques relatives aux ressources humaines de demain et au repérage des principaux enjeux et des orientations pour la transformation.

Outils utilisés

Des grilles d'analyse et de créativité permettant le passage de l'exploration prospective à l'action [politiques, projets, pistes d'actions] développées à partir des travaux de recherche originaux du Gerpa [phénoménologie de l'action, apprentissage organisationnel, Lidoli abaque...].

+ Utilisation de la plateforme numérique collaborative de prospective permettant le recueil et la production d'idées, favorisant ainsi les échanges et la qualité de la réflexion sur les menaces, opportunités et conséquences des scénarios pour les politiques et les projets.

Les acquis

À l'issue de la séquence, les participants sauront comment passer des scénarios à leurs conséquences concrètes pour l'action et en déduire pour demain les nouveaux modèles RH, identifier les principaux enjeux et les principales voies de transformation dans différents champs : politiques spécifiques, innovation, projets précis...

LES TEMPS FORTS DU PROGRAMME





Philippe Durance

Professeur titulaire de la chaire « Prospective et Développement durable » au Cnam, Associé du Gerpa

Formation

- Docteur en sciences de gestion (2009)
- Master en sciences de gestion, mention « Management », spécialité « Prospective, Stratégie, Organisation » (2005)
- Sup de Co, option Finances (1990)

Domaine de spécialisation

- Prospective et développement durable des entreprises, des territoires et des réseaux
- Histoire et philosophie appliquées aux sciences de gestion

Autres fonctions

- Président de l'Institut des Futurs souhaitables (IFs)
- Directeur de collection aux éditions L'Harmattan

Parmi ses publications

- Philippe Durance (dir.) Régine Monti (coordination), La prospective stratégique en action. Bilan et perspective d'une indisciplinette intellectuelle, Odile Jacob, 2014 *
- 2010, « De la décision politique à la décision publique : participation des citoyens et innovation sociale », in Créativité et innovation dans les territoires, Conseil d'analyse économique (CAE), rapport au Premier ministre, La Documentation française
- 2009, « Prospective et ressources humaines : remettre l'homme au coeur de la stratégie », in Réenchanter le futur par la prospective RH, Pearson, Village mondial
- 2008, La prospective stratégique, pour les entreprises et les territoires, Dunod, col. Topos+, avec Michel Godet



Régine Monti

Directrice associée du GERPA, Professeur associé, Cnam (Conservatoire National des Arts et Métiers) - chaire de prospective et développement durable - école management et société

Formation

- Docteur en sciences de gestion (2003)
- Sciences po Paris (1989), Master Sciences de Gestion Paris Dauphine (1988), Master Economie et développement durable Paris I (1995)

Domaines d'expertise

- Prospective stratégique (recherche, formation, conseil) : accompagnement de démarche prospective à dimension participative au profit d'organisations privées et publiques dans leurs projets stratégiques et opérationnelles
- Spécialiste, dans leur dimension prospective, des problématiques liées à l'emploi, les métiers, la formation et la gestion des ressources humaines, la gestion des âges

Parcours

- Consultante spécialisée dans le champ de la prospective depuis 1991
- Enseignant chercheur associée au Cnam sur les pratiques de prospective depuis 1992
- Fondatrice et animatrice du « café de la prospective » et animatrice de « L'observatoire des pratiques de prospective », Prospective Lab

Parmi ses publications

- CNAM, BD, Ministère de la Défense, DGA, CFMD, Fondation Motrice, CNSA, LEEM, Direction de la Cohésion sociale, GDF-SUEZ, FDJ, RTE, SCET (groupe Caisse des Dépôts), secteur bancaire, Fondation des apprentis d'Auteuil, Ministère du Travail, de l'emploi, de la formation, MAAF Assurances, AXA France, Fondations, Branche Assistance, Fédération du Bâtiment,...
- Publications : Philippe Durance (dir.) Régine Monti (coordination), La prospective stratégique en action. Bilan et perspective d'une indisciplinette intellectuelle, Odile Jacob, 2014 et auteur de trois chapitres.



Stéphane Giron

Fondateur et président de Futuring Lab, Associé du Gerpa - Responsable du développement des outils numériques de prospective et du pôle formation, Chargé de cours (Master IES) - Parcours Prospective, innovation et transformation des organisations - Chaire de prospective et développement durable - Paris – Orléans – Agro Paris Tech

Formation

- Formation supérieure aux questions internationales et stratégiques (2004)
- Diplômé en prospective et stratégie des organisations, CNAM Paris (2003)

Domaines d'expertise

- Prospective, management et stratégie, organisation, aide à la décision, méthodes de travail collaboratif et animation de démarches multi-acteurs (créativité, ateliers de prospective, management participatif, veille et planification stratégique, anticipation, études prospectives et construction de scénarios,...).

Parcours

- Une carrière d'officier supérieur riche de 15 années passées en administration centrale. Conception et animation de très nombreux ateliers, séminaires et réunions portant sur des problématiques de prospective et stratégie de défense (forces terrestres futures, plan stratégique des armées, module de préparation de l'avenir au centre des hautes études militaires (CHEM), systèmes de combat futur en liaison avec la délégation générale de l'armement (DGA), environnement géostratégique de référence 2020 en collaboration avec la délégation aux affaires stratégiques (DAS),...) au sein des organismes relevant du ministère de la défense, de l'interministériel et de l'international (OTAN). Développement et mise en place d'outils de travail collaboratif au sein de l'état major de l'armée de Terre. Chevalier de l'ordre national du mérite.

Parmi ses publications

- Ministère des Armées, délégation générale de l'armement, centre des hautes études militaires, délégation aux affaires stratégiques, AXA France, réseau de transport d'électricité, société générale, banque de France, BPCE, AFD, CNAM, ANVIE, CFDT : banques et assurances, Malakoff Médéric-Humanis, Idate Digiworld, IWEPS, Université catholique de Louvain, RTE, école nationale d'administration, Véolia, Agefiph, CNES, Ville d'Angers, Vinci, Allianz, Picom, INSA Lyon, Angers Loire métropole, Grand Paris Seine & Oise, Space'ibles CNES, Safran, AGPB, Fédération Française du Bâtiment, Eramet,

(1)

SUIVI ET APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

Chaque séquence est interactive à l'aide de notre plateforme numérique collaborative de prospective. Elle est introduite par un exposé suivi d'ateliers et échanges qui permettent de s'assurer de l'acquisition des connaissances.

PRÉREQUIS ET PUBLIC VISÉ

Cette formation ne nécessite pas de prérequis spécifiques dans le domaine de la prospective et de l'anticipation.

Débutants ou avertis, concernés par les domaines de la prospective, de l'anticipation, de l'innovation, de la conduite du changement. Vous souhaitez vous approprier la méthode de la prospective en action rapidement et explorer un domaine d'enjeu important pour vous ou pour votre organisation en repérant des réponses à ses évolutions, en rupture, innovantes, efficaces.

Au moment de l'inscription, nous recueillerons vos attentes via un questionnaire écrit et si besoin un entretien téléphonique afin de vérifier l'adéquation de votre profil avec le programme de la formation.

MOYENS PÉDAGOGIQUES TECHNIQUES ET D'ENCADREMENT

Un questionnaire préparatoire à la formation ainsi que de la documentation est envoyé une semaine avant la formation afin de préparer au mieux celle-ci.

Mise à disposition de la plateforme numérique collaborative de prospective.

Un dossier complet des supports des conférences et des trames des exercices au format numérique (clé usb) sera remis aux participants comprenant la copie des principaux supports utilisés. Ce dossier pourra être également téléchargé à l'issue de la formation.

La fourniture des compte-rendus des exercices de prospective réalisés au cours de la formation en format numérique sera transmis

Le nombre de participants sera limité (10) afin de privilégier au maximum les échanges et d'être dans des conditions optimales de mise en œuvre.

La formation sera assurée par Régine Monti, Professeur associé au Cnam, Chercheur associé au LIRSA et Stéphane Giron, Directeur du pôle digital collaboratif et formation.

La formation est introduite par une conférence sur la prospective en action de Philippe Durance, Professeur titulaire de la Chaire de Prospective et Développement durable au Cnam.

PARCOURS

Cette formation peut être suivie seule ou peut être complétée par une session de formation en intra de courte durée ou de longue durée.

FRAIS D'INSCRIPTION ET DURÉE

Les frais d'inscription de la session se montent à 1250 euros hors taxe, soit 1500 euros TTC (TVA à 20 % incluse). Ils comprennent la participation à la formation, les déjeuners ainsi que les supports.

Toute inscription multiple permet, dès la 2e inscription, de bénéficier d'une réduction de 10 %. La formation dure 14 heures réparties en deux journées.

En cas d'annulation formulée par écrit plus 10 jours avant la formation, le coût de la formation moins 15 % de frais de dossier sera remboursé.

En cas de dédit à moins de 10 jours francs avant le début de l'action mentionnée à l'article 1, ou abandon en cours de formation par un ou plusieurs stagiaires, le coût de la formation ne sera pas remboursé. Cependant, les personnes inscrites pourront se faire remplacer.

MODALITÉS D'INSCRIPTION

Pour vous inscrire, vous devez renseigner dans un premier temps le formulaire de pré-inscription en ligne accessible depuis la page de présentation de la formation sur la page d'accueil du site et via les liens (mailing, réseaux sociaux, etc.).

Vous recevrez à l'issue de cette pré-inscription un bulletin d'inscription de la formation via mail, à renseigner y compris le recueil de vos attentes et à nous retourner par courrier électronique : patricia.masurel@ressources-prospective.com

Les inscriptions à la formation restent ouvertes dans la limite des places disponibles. Dès que la session est complète, nous vous informons et nous pourrions vous proposer de vous inscrire sur une liste complémentaire ou une prochaine formation.

Au moment de l'inscription, nous recueillerons vos attentes via un questionnaire écrit et nous pourrions conduire si besoin un entretien téléphonique afin de vérifier l'adéquation de votre profil avec le programme de la formation.

Le Gerpa est un organisme de formation agréé et référencé dans le datadock. Son numéro d'enregistrement est le 11754235475.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

La session de formation fera l'objet d'une évaluation par les participants. Sous forme écrite sur notre plateforme collaborative à la fin de chaque journée et par le biais d'un questionnaire électronique envoyé à chaque participant 2 semaines après la formation.



Le Gerpa est un organisme de formation agréé. Numéro d'enregistrement : **11 754 235 475**

Nous contacter : gerpa-formation@ressources-prospective.com

GERPA Groupe d'Études Ressources Prospective en Action

23-25 rue Jean-Jacques-Rousseau - 75001 Paris Tél. : +33 (0)1 42 33 33 52

www.ressources-prospective.com



PLATEFORME NUMÉRIQUE COLLABORATIVE DE PROSPECTIVE