

FORMATION À LA PROSPECTIVE RH

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

Une approche expérientielle originale de la **prospective RH** en action sur la plateforme numérique collaborative de prospective Gerpa - Futuring Lab



Le Public

Débutants ou avertis, concernés dans leurs organisations 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...
- Vous souhaitez être en capacité d'explorer un domaine d'enjeu important impliquant les ressources humaines pour votre organisation et repérer des réponses à ses évolutions, en rupture, innovantes, efficaces...

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 cœur des réflexions et des démarches de prospective en matière de ressources humaines.

A 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.

Les intervenants

Cette formation est dispensée par deux consultants seniors du Gerpa : Régine Monti, Directrice associée du Gerpa, Professeur associé au Cnam spécialisée dans le champ de la **prospective RH** et chercheur associé au LIRSA et Stéphane Giron, Directeur d'études associé, chargé du pôle formation, spécialiste de la mise en œuvre et de l'animation d'outils collaboratifs dans le cadre de formations à la prospective et de démarche prospective multi acteurs. La formation est introduite par une conférence sur la prospective RH en action de Philippe Durance, Professeur titulaire de la Chaire de Prospective et Développement durable au Cnam.

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

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.

LA PROSPECTIVE RH, UNE COMPÉTENCE AU CŒUR 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 manœuvre à l'entreprise, sortir de la course à la réactivité, favoriser l'innovation, ... »

L'APPROCHE PROPOSÉE

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-FUTURING LAB, vous offrant ainsi une formation immersive et expérientielle de la prospective en action, permettant en un temps court :

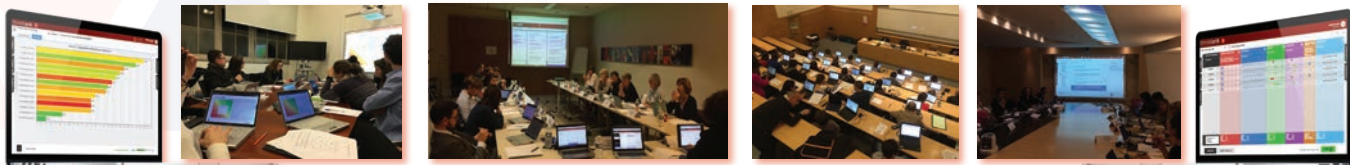


- L'implication de tous les participants avec des temps individuels, par binôme, trinôme, groupe...
- L'accélération du processus de réflexion et d'appropriation collective à toutes les étapes de la prospective à l'action
- La richesse de la production de connaissances sur le futur
- La capacité à consolider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



PLATEFORME NUMÉRIQUE COLLABORATIVE DE PROSPECTIVE

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 méga-trends 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 - « Elaborer des représentations utiles pour identifier les compétences futures »

Exercice 2 - « A 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 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



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 indisciplinologie 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 cœur 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 Tessier

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 références

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 indisciplinologie intellectuelle, Odile Jacob, 2014 et auteur de trois chapitres.

Stéphane Giron

Fondateur et président de Futuring Lab

Directeur d'études Associé et Responsable du pôle formation du Gerpa
Intervenant au sein de la chaire de prospective et développement durable - école management et société du Cnam Paris



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 références

Ministère de la Défense, 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, Ecole nationale d'administration, BPCE, CNAM, ANVIE...

LES CONDITIONS PRATIQUES

- Lieu de formation : Espace Saint Martin – 199bis rue Saint Martin 75003 Paris
- Mise à disposition des ordinateurs pour les participants, un serveur local, un réseau wifi local privatif sécurisé
- Fourniture de la documentation ainsi que des comptes rendus des exercices prospectifs
Une quinzaine de participants maximum
- Prix par personne : 1000 Euros H.T. Réduction de 10 % à partir du 2e participant d'une même organisation. Règlement à l'inscription.

Pour vous inscrire (lien ci-dessous ou formulaire ci-après)

<http://www.ressources-prospective.com/gerpa2/contact/inscription-rh/>

Pour tout renseignement ou si vous êtes intéressés par une formation en intra ou un séminaire,

Contactez-nous : gerpa-formation@ressources-prospective.com



Quelques références (Conseil et formation) en matière de prospective RH



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE



malakoff médéric

le cnam



BULLETIN D'INSCRIPTION

A renvoyer à
gerpa-formation@ressources-prospective.com
Formation à la prospective RH « Anticiper et transformer »
– Nombre de places limité –

Nom et prénom * : _____

Organisme/Entreprise* : _____

Fonction : _____

Adresse complète : _____

Adresse facturation : _____

Code postal et ville : _____

Téléphone : _____

Courriel * _____ @ _____

Si différentes :
Adresse de facturation : _____

*(obligatoire)

S'inscrit à la formation qui se déroulera à l'espace Saint Martin – 199bis rue Saint Martin 75003 Paris **au prix de 1000 euros hors taxe, soit 1200 euros TTC (TVA à 20 % incluse)**

Règlement :

Par chèque à l'ordre du Gerpa

Par virement bancaire. Banque BNP PARIBAS - Agence Louvre - 75001 Paris
IBAN : FR76 3000 4008 0600 0215 5669 307 - BIC : BNPA FR PP POP

Date :

Signature et tampon de l'entreprise :

Bulletin à retourner au GERPA - 23-25 rue Jean-Jacques ROUSSEAU - 75001 PARIS
Ou par mail gerpa-formation@ressources-prospective.com

FORMATION À LA PROSPECTIVE RH « ANTICIPER LES COMPETENCES DE DEMAIN & TRANSFORMER LES PRATIQUES RH D'AUJOURD'HUI »

Une approche expérientielle originale de la prospective en action



PLATEFORME NUMERIQUE COLLABORATIVE DE PROSPECTIVE

