

2018

ENTREPRISE  PERSONNEL

La nouvelle offre E&P Formation

La formation RH autrement

Une équipe renforcée et renouvelée

E&P
un acteur
unique dans
l'univers
RH

Datadockée

Certifiée

De nouveaux contenus

Découvrez les nouvelles offres de formation qui vous sont proposées et prenez une longueur d'avance

- 1 E&P un acteur unique dans l'univers RH
- 2 E&P un environnement apprenant entre innovation sociale et professionnalisation
- 3 Des communautés thématiques en appui des formations

Spéciale réforme

- 4 Décryptage de la réforme et impact sur ses politiques et pratiques de formation - A
- 5 Décryptage de la réforme et impact sur ses politiques et pratiques de formation - B
- 6 « Ordonnances Travail » : et maintenant ?
- 7 Un jour pour comprendre la HR technology
- 8 Comment benchmarker et trouver sa solution SIRH en mode SaaS avec efficacité ?
- 9 Anticipez la réalisation de votre projet SIRH international avec efficacité
- 10 La VR et le travail ; quel impact la réalité virtuelle a-t-elle sur le cerveau et comment impactera-t-elle le travail de demain ?

APPROCHE TRANSVERSE

- 11 Les ateliers de co-développement

COMMUNAUTÉ FONCTION RH STRATÉGIE ORGANISATION PROFESSIONNALISATION

- 12 Responsable des Ressources humaines de grandes organisations
- 14 L'école d'RH
- 15 Introduction à la prospective RH
- 16 Le RDV d'actualité RH et sociale
- 16 Le RDV des Assistant(e)s RH
- 17 Design organisationnel

COMMUNAUTÉ FORMATION & APPRENTISSAGE

- 18 Savoir évaluer pour revisiter ses pratiques de formation

COMMUNAUTÉ DIALOGUE SOCIAL

- 19 Piloter les relations sociales

COMMUNAUTÉ EMPLOI TRAVAIL COMPÉTENCES

- 20 La GPEC Managériale

COMMUNAUTÉ DIVERSITÉ QVT ENGAGEMENT

- 21 Se positionner en tant qu'acteur opérationnel du sujet santé au travail/QVT dans un environnement social complexe
- 22 Elaborer et piloter une politique de santé au travail/QVT
- 23 Les formations s'internalisent aussi !
- 24 Sessions réalisées en intra pour prendre en compte votre contexte, vos problématiques, politique sur ces sujets et les actions que vous avez déjà pu réaliser par ailleurs

COMMUNAUTÉ DÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL

- 25 Sessions réalisées en intra pour prendre en compte votre contexte, vos problématiques, politique sur ces sujets et les actions que vous avez déjà pu réaliser par ailleurs
- 26 Nos intervenants
- 27 Bulletin d'inscription
- 28 Conditions générales de vente



Datadocké depuis 2017

Afin d'évaluer la qualité des organismes de formation, 20 OPCA se sont regroupés pour concevoir Datadock, une plateforme numérique sur laquelle les organismes de formation donnent les informations prouvant qu'ils répondent aux exigences de qualité dictées par la loi. Cela traduit notre ambition de qualité de nos formations au travers d'une **évaluation objectivée**, servie par des indicateurs en lien avec votre activité réelle, et toujours en veille sur les apports et contenus que votre fonction requiert.



Le cycle « **Responsable des Ressources humaines de grandes organisations** » est désormais **certifié***, avec une reconnaissance de niveau 1 qui répond aux attentes des individus et des organisations en matière de contenus et de financement.

*Certification de niveau 1 enregistrée au RNCP - Arrêté du 31 janvier 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications

E&P un acteur unique dans l'univers RH

Depuis sa création, Entreprise&Personnel accompagne les entreprises dans cette recherche d'excellence des acteurs RH. Vous trouverez dans cette offre renouvelée, des réponses qui vous ressemblent, accessibles en interentreprises mais qui sont également déployées au sein même des entreprises si vous le souhaitez.

La Fonction RH est confrontée aujourd'hui aux mutations de son environnement : mondialisation ; digitalisation ; transformation des « business models » de l'emploi et des métiers ; évolutions des attentes et du rapport au travail, etc.

La promesse d'innovation sociale et de professionnalisation des acteurs de la fonction RH – qui de tout temps a été une préoccupation majeure d'Entreprise&Personnel – tient dans ce contexte une place essentielle ; de ce professionnalisme dépendent leur contribution à la performance et la pérennité de leurs organisations.

Nous vous offrons ainsi une diversité d'approches innovantes et de formats, en intra ou en interentreprises, pour vous permettre de professionnaliser en toutes circonstances votre pratique et de renforcer encore votre posture.

Cyril Pattegay
Directeur de Projets
En charge de l'offre de professionnalisation

E&P, un environnement apprenant entre innovation sociale et professionnalisation

La singularité d'E&P ? Mobiliser un ensemble de ressources pensées dans une logique de matrice apprenante (voir schéma ci-dessous), animée par des acteurs à forte valeur ajoutée, professionnels reconnus de leur domaine, qui, tout au long de l'année, accompagnent des entreprises et organisations de tous les secteurs d'activité en France et à l'international.

Ils font ainsi bénéficier leurs interlocuteurs de leur expérience renouvelée et enrichie en permanence tout au long des parcours de formation.

LES + E&P - Être accompagné par E&P, c'est aussi :

- Accéder à la communauté thématique de référence pendant la durée de la formation avec un mois d'accès minimum.
- Pouvoir interpellier vos pairs de la fonction RH, pour échanger, interroger, s'informer, réfléchir ensemble.
- Bénéficier d'apports d'experts et de regards croisés durant la formation et à l'occasion d'événements.
- Partager des pratiques pour confronter les points de vue et prendre du recul.
- Bénéficier de productions E&P : études, notes, rapports.

Une dynamique professionnalisante, un réseau apprenant →



En lien avec des réseaux :

● **Des réseaux de communautés** digitales composées de professionnels de la fonction RH, qui accompagnent les problématiques traitées, au travers de témoignages de partage de pratiques, d'outils et de veille. ● **Un tutorat « fil rouge »** accompagnant chacun des bénéficiaires des cycles tout au long de leur parcours. ● **Un réseau de pairs** qui ont par exemple participé à un ou plusieurs cycles proposés.

★ **Cycle certifiant*** - *Responsable Ressources humaines de grandes organisations* « Prise de poste » (voir page 12)
Apports d'experts ● Outils et méthodes ● Ateliers et pédagogie numérique ● Entretiens individuels ● Tutorat asynchrone sur l'ensemble du cycle.

*Certification de niveau 1 enregistrée au RNCP - Arrêté du 31 janvier 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications

★ **Cycle professionnalisant « Expert » – L'école d'RH** (voir page 14)

● Immersion croisée et témoignages d'entreprises extérieures, pour découvrir d'autres approches, d'autres cultures
● Séance de codéveloppement, méthode qui s'appuie sur la dynamique d'un petit groupe constitué de pairs pour développer des compétences ● Accompagnement individuel ● Portage et production sur des sujets stratégiques pour l'organisation.

★ **Focus « Cœur de métier »** ● Des interventions « expertes », entre innovation sociale et professionnalisation.

Des communautés thématiques en appui des formations



FONCTION RH : STRATEGIE ORGANISATION PROFESSIONNALISATION

La fonction RH a vécu de profondes mutations ces dix dernières années. Le métier RH a été impacté et challengé par la législation, les attentes des acteurs de l'entreprise, le développement d'outils numériques et de nouvelles organisations du travail. Il est passé, en peu de temps, dans certaines entreprises, d'une fonction support à une fonction stratégique, impliqué dans la performance économique, la stratégie de marque ou l'empreinte sociétale.



FORMATION & APPRENTISSAGE

Tout ce qui est fait sous l'intitulé formation professionnelle en entreprise sert-il à apprendre ? Ces actions de formation permettent-elles effectivement aux collaborateurs d'être plus compétents dans les contextes qui sont les leurs et ceci par ce qu'ils ont appris ? Voilà quelques questions vives que nous traitons depuis la création de la communauté. Les mouvements impulsés par le processus de réforme engagé depuis 2014 et par les innovations pédagogiques offrent de véritables opportunités pour construire des politiques de formation qui répondent à de nouveaux enjeux dont la prise en compte de l'efficacité et l'efficience de la formation, la construction de processus et parcours apprenants.



DIALOGUE SOCIAL

Cette communauté est résolument tournée vers l'innovation, les échanges autour des expérimentations que vous avez menées dans vos entreprises. « Faire du dialogue social autrement » trouve ainsi tout son sens et permettra d'aller encore plus loin dans les démarches innovantes.



EMPLOI TRAVAIL COMPÉTENCES

Cette communauté s'intéresse à la gestion et au développement des compétences. Y est abordée la question de l'intégration des nouveaux embauchés et, plus globalement, celle des parcours professionnels.



DIVERSITÉ, QVT : ENGAGEMENT INDIVIDUEL ET ORGANISATIONNEL

Sur fond d'hyper-connexion, de sur sollicitation et de rythmes de plus en plus intenses, la nature même du travail et de la relation au travail évolue. Dans ce monde complexe aux tensions multiples, travailler ensemble ne coule pas de source. Des salariés engagés et qui savent coopérer sont alors essentiels à la recherche de performance de l'entreprise. C'est pourquoi, cette communauté traite deux dimensions complémentaires de l'engagement : celle des individus (que signifie s'engager en 2018 ? Sous quelles formes et avec quelle intensité s'engagent-ils ?) et celle de l'organisation et de ses politiques qui peuvent faire levier.



DÉVELOPPEMENT MANAGÉRIAL

Cette communauté s'adresse à toute personne responsable du développement du management ou impliquée dans sa mise en œuvre dans l'entreprise. Elle a pour but de vous aider, d'une part à enrichir vos connaissances et pratiques, d'autre part à vous tenir au courant, mais aussi à prendre du recul, par rapport aux modes managériaux qui émergent. Elle offre aussi la possibilité de s'informer des pratiques et expérimentations des autres entreprises en la matière.

Décryptage de la réforme et impact sur ses politiques et pratiques de formation - A



Direction de programme : **Pascale Fotius**

OBJECTIFS

- Décoder le nouveau paysage de la formation
- Etre en mesure de réfléchir à la mise en œuvre des évolutions au regard de son contexte d'entreprise



PUBLIC

Cette journée s'adresse en priorité aux Directeurs, Responsables de formation et Responsables de développement RH

PRÉREQUIS

Connaître les fondamentaux des politiques formation



CALENDRIER 2018 Paris

1 jour
14 juin



TARIFS

730 € HT - *forfait adhérent*
880 € HT - *forfait non-adhérent*

Repas compris

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

Décoder la réforme « en marche »

- Quelles sont les problématiques/opportunités posées dans le nouveau cadre ?
- Comment investir ce cadre ?

Analyser l'impact sur ses politiques et pratiques de formation

- Questionner ses politiques et pratiques de formation à l'aune des nouveaux enjeux : autonomisation des individus, parcours et processus apprenants, nouvelles formes d'apprentissage, efficacité et efficience...
- Clarifier le rôle des parties prenantes de la professionnalisation, le positionnement et la valeur ajoutée des acteurs de la fonction formation

Outiller le pilotage stratégique de la formation

- Selon quelles démarches questionner les outils de gestion et de pilotage existants ?
- A l'appui de quels critères et indicateurs répondre aux nouveaux enjeux ?

Des apports et grilles de lecture viendront nourrir les réflexions. Des temps de prise de recul permettront d'identifier les leviers d'accompagnement du changement dans son contexte d'entreprise.



Direction de programme : Cyril Pattegay

Décryptage de la réforme et impact sur ses politiques et pratiques de formation - B

Spéciale réforme

OBJECTIFS

- Questionner ses pratiques à l'appui de la réforme et de ses enjeux
- Identifier les impacts sur sa politique : les acteurs dans l'entreprise, l'individu et son employabilité, les nouvelles modalités pédagogiques, la question de l'évaluation
- Déterminer les outils nécessaires à sa démarche : indicateurs de pilotage, grille de négociation possible



PUBLIC

Directeurs et responsables de formation, partenaires sociaux, RRH en charge du développement des compétences

PRÉREQUIS

Connaissance des principes clés de la formation professionnelle



CALENDRIER 2018 Paris

1 jour
28 juin



TARIFS

730 € HT - forfait adhérent
880 € HT - forfait non-adhérent

Repas compris

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

Dans cet atelier, les participants travaillent sur les problématiques qu'ils rencontrent dans leurs contextes de travail.

Identifier les principaux axes nés de la réforme

- L'individualisation et ses outils
- Les conditions de l'employabilité partagée
- Le nouveau cadre de l'action de formation et son évaluation

Positionner ses pratiques face à la réforme

- Quels sont les impacts à identifier ?
- Comment réorienter son pilotage ?
- Quels acteurs embarquer ?

Créer ses propres indicateurs de pilotage

- Les nouveaux indicateurs à développer
- La politique de traçabilité à mettre en œuvre
- Etablir sa grille de négociation



« Ordonnances Travail » : et maintenant ?



Direction de programme : Jean-Christophe Debande

OBJECTIFS

- Identifier les nouveautés apportées par le gouvernement et le parlement depuis les ordonnances du 22 septembre 2017, les décrets publiés et la 6ème ordonnance balai et loi de ratification
- Être en capacité de réfléchir à leur mise en œuvre au regard de son contexte d'entreprise
- Être en mesure d'analyser les questions qui restent posées



PUBLIC

Ce cycle s'adresse à l'ensemble des acteurs RH.

PRÉREQUIS

Connaitre les fondamentaux des politiques RH.



CALENDRIER 2018 Paris

1 jour
18 janvier ou 11 avril



TARIF

730 € HT - forfait adhérent
880 € HT - forfait non-adhérent

Repas compris

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

Les ordonnances « Travail » ont été largement commentées. Pourtant, les textes signés le 22 septembre 2017 par Emmanuel Macron ne peuvent être considérés en l'état comme une feuille de route définitive. De nombreuses modifications ou précisions sont intervenues ou interviendront, que ce soit dans le cadre de la loi de ratification de ces ordonnances, du projet d'une sixième ordonnance pour mettre en cohérence les 5 premières, ou encore de la vingtaine de décrets d'application nécessaires. C'est pourquoi E&P vous propose une journée d'actualité sur ce qui devrait être le cadre juridique définitif de ces ordonnances.

PROGRAMME

Que sait-on de plus depuis le 22 septembre 2017 ?

- Les apports de la loi de ratification
- Les précisions contenues dans les décrets
- Le contenu de la sixième ordonnance « corrective »
- Comment repenser sa négociation collective ?
- Les nouvelles marges de manœuvre et libertés pour l'accord d'entreprise
- Les conséquences de l'extension de l'accord majoritaire
- Quelles sont les nouvelles formes de flexibilité ?
- L'accord répondant aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise
- La rupture conventionnelle collective et/ou le plan de départ volontaire : quelle différence ?
- L'instance unique : comment s'y prendre ?
- Le cadre posé de l'instance unique
- Quelles sont toutes les options de négociation ?
- Quel calendrier de mise en œuvre ?
- Le télétravail : quels changements réels ?
- Des cadres juridiques différenciés pour le travail régulier ou ponctuel.
- Comment penser une nouvelle approche du télétravail ?
- La sécurisation de la relation de travail
- Les dispositifs concernés.
- Quels impacts dans la pratique RH ?



Direction de programme : **Lionel Sfar**

Un jour pour comprendre la HR technology

Spéciale
SI et HR
TECH

OBJECTIFS

- Connaître et comprendre les nouvelles technologies RH et leurs tendances futures (Systèmes SaaS, Intelligence Artificielle, Réalité Virtuelle, Réalité Augmentée, Blockchains etc.)
- Mieux anticiper l'impact des technologies sur les fonctions RH



POPULATION CONCERNÉE
Professionnel RH (DRH, RRH,
Resp. recrutement & mobilité,
Resp. formation, Resp.
Diversité...).

PRÉREQUIS
Pas de prérequis



CALENDRIER 2018 Paris
1 jour
3 juillet



TARIF
730 € HT - *forfait adhérent*
880 € HT - *forfait non-adhérent*
Repas compris

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

Afin de démystifier les nouvelles technologies, de donner des clés pour les appréhender et anticiper leur évolution, nous répondrons notamment aux questions suivantes :

- Qu'est-ce qu'un SIRH ?
- Qu'est-ce que le SaaS vs le On Premise. Quels sont les avantages et les inconvénients ?
- L'intelligence Artificielle et la RH
- Les HR Bots
- L'impact de la réalité Virtuelle & Augmentée en RH
- Qu'est-ce qu'une Blockchain ? Quelle pourrait être son utilisation en RH ?



Comment benchmarker et trouver sa solution SIRH en mode SaaS avec efficacité ?



Direction de programme : Lionel Sfar

OBJECTIFS

- Savoir questionner la demande afin de bien définir de quel type de système l'entreprise a besoin
- Savoir cibler ses recherches de solutions et établir une pré-sélection
- Définir les critères clés du benchmark des solutions existantes
- Comment et où rechercher les systèmes afin de faire une pré-sélection ?
- Proposition d'une méthode efficace et consensuelle de sélection



POPULATION CONCERNÉE

Toute personne des ressources humaines devant sélectionner un SIRH ou un module de SIRH.

PRÉREQUIS

Pas de prérequis



CALENDRIER 2018 Paris

1 jour
29 mai



TARIF

730 € HT - forfait adhérent
880 € HT - forfait non-adhérent

Repas compris

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

Dans cet atelier, les participants travaillent sur les problématiques qu'ils sont ou seront amenés à rencontrer dans leurs contextes de travail.

- Identifier la demande et le type d'outils adéquat
- Des pistes pour savoir où chercher les futurs partenaires
- Créer son outil de benchmark
- Définir une RFP (Request For Proposal)/ un cahier des charges
- Créer un processus de sélection



Direction de programme : **Lionel Sfar**

Anticipez la réalisation de votre projet SIRH international avec efficacité



OBJECTIFS

- Définir habilement votre équipe de projet
- L'analyse de risque, un facteur clé d'anticipation pour la conduite du projet
- La phase de « Design », facteur fondamental du projet : comment trouver un consensus global avec vos clients métiers internes ? Comment arriver à simplifier le processus métier devant être intégré dans l'outil afin de garantir le succès du déploiement et de l'utilisation de la solution ?
- Réussir les phases de test avec efficacité
- Penser le plan de communication et les actions de formation associées au déploiement du projet



POPULATION CONCERNÉE

Directeur de projet SIRH,
Chef de projet SIRH ou
Assistant de projet

PRÉREQUIS

Connaissance de la
méthodologie Agile



CALENDRIER 2018 Paris

1 jour
20 mars



TARIF

730 € HT - *forfait adhérent*
880 € HT - *forfait non-adhérent*

Repas compris

PROGRAMME

Dans cet atelier, les participants travaillent sur les problématiques qu'ils sont ou seront amenés à rencontrer dans leurs contextes de travail.

- Identifier les acteurs clés de l'équipe projet et bien cadrer la gouvernance
- Créer une analyse de risque sur la base d'un modèle proposé
- Créer le calendrier type d'une phase de design
- Identifier les critères pertinents pour simplifier les processus RH
- Les points clés du testing
- Préparer un plan de communication

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.



La VR et le travail ; quel impact la réalité virtuelle a-t-elle sur le cerveau et comment impactera-t-elle le travail de demain ?



Direction de programme : **Hugo Bertacchini**

OBJECTIFS

- Découvrir les spécificités de la réalité virtuelle, son potentiel et son impact sur votre cerveau et vos modes de travail.
- Inventer ses usages futurs dans votre entreprise



POPULATION CONCERNÉE

Tous les professionnels concernés par la réalité virtuelle.

PRÉREQUIS

Pas de prérequis



CALENDRIER 2018 Paris

1 jour
15 mars



LIEU

DSIDES

7 Rue René Boulanger,
75010 Paris



TARIF

800 € HT - *forfait adhérent*

960 € HT - *forfait non-adhérent*

+ 35 € HT - *forfait restauration*

L'arrivée de la réalité virtuelle marque le début d'une transformation profonde de la société, et par résonance, de l'entreprise : il devient possible de générer artificiellement des émotions, de tromper son corps et ses sens, d'être un autre, d'apprendre autrement, d'être ailleurs... De nouveaux usages se développent dès aujourd'hui dans la formation, l'expérience client ou le prototypage de produit. Pourtant, le champ des possibles est encore à construire !

Après avoir exploré, testé et analysé un large éventail de contenus, nous avons identifié plusieurs domaines d'exploitations et vous proposons de vous en livrer les secrets.

PROGRAMME

1. Expérimenter par soi-même la réalité virtuelle : comparer et évaluer les types d'expériences grâce aux 12 postes de réalité virtuelle de la salle mk2VR.
2. Comprendre les ressorts et l'impact de la réalité virtuelle sur notre cerveau : comment nous trompe-t-elle ? Quels sont les ressorts cognitifs en jeu dans l'expérience de la réalité virtuelle ?
3. Comment exploiter ce potentiel pour transformer les modes et culture de travail ? Panorama des usages actuels et futurs. Conférence qui fait la synthèse des recherches de DSides et de ses partenaires sur l'écosystème de la réalité virtuelle aujourd'hui et ses usages.
4. Faites partie des pionniers et inventez les usages de la réalité virtuelle pour votre métier et votre entreprise. Atelier d'idéation animé dans la philosophie du design thinking, en groupe.



Direction de programme et animation : **Sophie Marsaudon**

Les ateliers de co-développement

OBJECTIFS

- Découvrir une modalité innovante d'entraide et de coopération entre pairs
- Favoriser le partage de pratiques
- Contribuer à l'amélioration de la pratique professionnelle de ses pairs
- Développer ses marges de manœuvre



PUBLIC

Tout type de public

PRÉREQUIS

Pas de prérequis



CALENDRIER **2018** Paris
Nous consulter

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

Le co-développement professionnel est une approche de développement pour des personnes qui pensent pouvoir apprendre les unes des autres afin d'améliorer leur pratique.

PROGRAMME

Le co-développement est un travail collectif organisé autour de problématiques professionnelles que les participants sont en train de vivre. Il est conduit dans une logique d'entraide ayant notamment pour effet chez les participants l'émergence de l'écoute, de la confiance, de l'ouverture d'esprit et de la capacité à analyser et à coopérer. Le groupe constitue une communauté d'apprentissage qui partage les mêmes buts et utilise la même méthode : étude attentive et structurée de situations professionnelles vécues, partage de savoirs pratiques, émergence de pistes d'actions... Le co-développement est, avant tout, un engagement à réfléchir avec une personne, lui permettant ainsi de retrouver une certaine liberté de manœuvre et de passer à l'action.

DÉROULEMENT

En co-développement, la réflexion, individuelle et en groupe, est favorisée par un exercice structuré, en 6 étapes, toujours les mêmes.

Au fil des séances, les participants sont tour à tour "clients", celui ou celle dont la problématique fait l'objet de la séance, ou "consultants", amenés à formuler librement, sur la problématique du client, leurs idées, conseils, hypothèses, commentaires...

MODALITÉS

- Ateliers d'une ½ journée chacun, en matinée ou après-midi, le nombre de séances étant déterminé par le nombre de participants à un groupe (groupes de 4 à 8 personnes).
- Participants inter-entreprises*

* Le co-développement peut également être animé en intra-entreprise (nous consulter)



Responsable des Ressources humaines de grandes organisations



★ Cycle certifiant* « Prise de poste »

Direction de programme : Cyril Pattegay



PUBLIC

Cadres et managers se préparant à prendre la responsabilité d'une partie ou de l'ensemble de la fonction dans une perspective d'évolution de carrière.

PRÉREQUIS

5 ans d'expérience requise en tant que responsable ou manager opérationnel, ou en charge de projets orientés RH : GPEC, recrutement, formation, juridique.



CALENDRIER 2018 Paris
18 jours
(6 sessions de 3 jours)

CURSUS A :

27-28-29 mars,
24-25-26 avril,
29-30-31 mai
26-27-28 juin,
11-12-13 septembre,
9-10-11 octobre

CURSUS B :

25-26-27 septembre,
23-24-25 octobre,
20-21-22 novembre,
18-19-20 décembre
15-16-17 janvier 2019,
12-13-14 février 2019



TARIF

8 460 € HT - forfait adhérent
10 560 € HT - forfait non-adhérent
+ 630 € HT - forfait restauration

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

En amont : individualisation préalable des objectifs, entretiens et définition des priorités de professionnalisation.

Tout au long du cycle : un fil rouge individuel pour vous accompagner et répondre à vos besoins au fur et à mesure de votre apprentissage ; une plateforme de ressources numériques.

En fin de cycle : un mémoire à présenter sur un thème proposé par E&P ou par l'apprenant après validation.

Les modules s'organisent autour :

- d'ateliers thématiques animés par des experts d'E&P à partir d'un travail de problématisation collectif préalable des participants
- de séances de co-développement
- d'échanges croisés pour étudier « in situ » des questions de la fonction RH
- d'échanges de pratiques entre pairs avec les communautés et de documentations à la pointe des enjeux RH

3 Blocs de compétences à valider pour la Certification

Bloc 1 : Manager les transformations dans les organisations et la qualité de vie au travail (sessions 1 et 6)

Bloc 2 : Accompagner les transformations et en piloter les indicateurs (sessions 2 et 5)

Bloc 3 : Manager les relations avec les salariés de l'individuel au collectif (sessions 3 et 4)

* Certification de niveau 1 enregistrée au RNCP - Arrêté du 31 janvier 2018 portant enregistrement au répertoire national des certifications

OBJECTIFS

Ce cycle vise à accompagner les prises de poste et les évolutions dans la fonction RH. Il met en œuvre des pédagogies d'anticipation et de prise de recul, alliant innovation sociale et professionnalisation, il permet l'appropriation de méthodes et d'outils opérationnels pour des acteurs et moteurs de la transformation sociale.

PROGRAMME

session 1 **Place de la fonction RH dans l'entreprise de demain - 3 jours**

- Ouverture et présentation du cycle, des modalités de l'étude professionnelle
- Place et fonction du RRH dans l'entreprise de demain
- Les impacts du numérique dans la fonction RH
- La fonction RH face à l'organisation du travail et ses transformations

session 2 **Du développement des compétences à l'obligation d'employabilité dans des organisations en transformation - 3 jours**

- La GPEC au cœur de l'employabilité
- Mobilité et recrutement dans l'entreprise
- La formation entre adaptation et employabilité

session 3 **De la relation individuelle vers le collectif dans l'entreprise - 3 jours**

- Droit du travail et engagement individuel
- Les IRP dans un environnement simple
- Les IRP dans un environnement complexe
- Les entretiens RH

session 4 **De la qualité des relations sociales à la régulation sociale - 3 jours**

- Le pilotage et l'animation des IRP
- Régulation sociale et dialogue social
- La négociation sociale

session 5 **Le rôle de la fonction RH dans l'accompagnement des transformations - 3 jours**

- La relation de travail entre RH et management dans les organisations en transformation
- Le pilotage des coûts sociaux
- Les indicateurs et le pilotage du climat social

session 6 **Vie dans l'entreprise : entre l'individuel et le collectif - 3 jours**

- Co-développement
- QVT Diversité et RPS dans l'entreprise



L'école d'RH



Cycle professionnalisant « Expert »



Direction de programme : Cyril Pattegay

OBJECTIFS

- Développer ses capacités d'anticipation et de recul pour perfectionner les pratiques
- Challenger ses postures, sa culture des enjeux RH et sa technicité dans le métier au travers d'un projet stratégique
- Structurer un projet opérationnel sur un sujet prospectif



PUBLIC

Les participants sont des **professionnels RH** qui recherchent :

- la prise de recul et la confrontation entre pairs ;
- une approche différente pour leur développement professionnel.

PRÉREQUIS

10 ans minimum d'expérience dans le domaine RH

ORGANISATION DU DISPOSITIF

9 jours environ sur une période de 6 mois

- **Entretien** préalable et accompagnement individuel : 2 jours à planifier sur 6 mois au rythme de ses besoins,
- **Immersion** : 2 jours minimum (fractionnables)
- **Regroupements** des participants : apports, co-développement et synthèse : 5 jours au total



TARIF

5 350 € HT - *forfait adhérent*
6 650 € HT - *forfait non-adhérent*
+ 245 € HT - *forfait restauration*

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

L'école d'RH s'appuie sur l'expertise d'Entreprise&Personnel et d'E&P Prospective dans l'approche des sujets et la construction de dispositifs de perfectionnement innovants : développer des postures à entreprendre, remettre en perspective ses pratiques en toute humilité, se construire un réseau. Exigeante, différente, efficace, adaptable aux enjeux de chacun, L'école d'RH apporte une réponse novatrice utile pour ces pilotes de la Ressource humaine dans les entreprises, sur des sujets à forts enjeux stratégiques.

UN DISPOSITIF INNOVANT DE PERFECTIONNEMENT

- Se constituer un **réseau** de professionnels RH de grands groupes français et internationaux
- Accéder à des interventions de haut niveau de personnalités du monde économique et social et des apports sur les grands **enjeux RH**
- Bénéficier d'une pédagogie « **multimodale** » : échanges croisés, ateliers de co-développement, apports experts...
- Bénéficier d'un **accompagnement individualisé** tout au long du dispositif autour d'un sujet stratégique proposé par E&P avec la validation de votre CODIR
- Formaliser sa production pour en garantir l'**opérationnalité** dans son contexte professionnel.

Chaque participant bénéficie d'un "**coaching**" individuel par un expert d'E&P autour de quatre types de contribution :

- Entretien individuel préparatoire sur les objectifs de professionnalisation,
- Exploitation des immersions : debriefing des immersions en fonction des objectifs fixés,
- Appui sur les situations concrètes de travail rencontrées par les participants dans leur activité : conseil personnalisé, ressources documentaires E&P, manifestations d'E&P, réseau des adhérents...,
- Accompagnement méthodologique pour la rédaction du livrable final.

LA FORMALISATION

Le processus pédagogique individualisé se construit **autour d'une problématique stratégique proposée par E&P** et portée par chaque participant dans son environnement professionnel. Un rapport final est rédigé en lien avec la problématique retenue, à partir des enseignements, des échanges croisés, du co-développement et des apports des séances. Restitution par chaque participant à son n+1 et son DRH.



Atelier Direction de programme : **Pascal Junghans**

Introduction à la prospective RH

OBJECTIFS

- Maîtriser des outils prospectifs pour les appliquer en RH
- Être capable de se donner un coup d'avance sur les thématiques traitées
- Construire les arguments de la négociation avec la fonction Finance et la fonction Stratégie



PUBLIC

Responsable développement RH, stratégie RH.

PRÉREQUIS

Pas de prérequis



CALENDRIER 2018 Paris

2 jours

(2 x 1 jour)

16 janvier et 6 février

6 et 27 mars

5 et 26 juin



TARIFS

1 600 € HT - forfait adhérent

1 920 € HT - forfait non-adhérent

+ 70 € HT - forfait restauration

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

1^{er} jour :

- Introduction à la méthode prospective et prospective RH : ce qu'est la prospective, son utilité, ses difficultés actuelles
- Les méthodes prospectives classiques en RH : chiffrage des besoins, GPEC, les métiers demain
- La prospective sur l'évolution du management, des manières de travailler, de la prospective sociétale, du contenu des métiers, etc
- Interventions de prospectivistes : spécialistes ou professionnels en poste dans les entreprises, spécialistes universitaires

Un travail à partir d'un cas sera à effectuer lors de l'intersession

2^e jour en atelier

- Travail sur des sujets de mise en pratique à partir de l'expérience et des besoins des apprenants



Les RDV d'actualité RH et sociale



Focus « Cœur de métier »



Direction de programme : **Philippe Moncourrier**



PUBLIC

Chefs d'établissement, DRH, Responsables RH et cadres de la fonction RH.

PRÉREQUIS

Connaissances des dispositions légales et réglementaires



CALENDRIER 2018 Paris
1 jour
12 juin ou 27 novembre



TARIFS

730 € HT - *forfait adhérent*
880 € HT - *forfait non-adhérent*
Repas compris

OBJECTIFS

Faire le point sur les grands sujets d'actualité RH et sociale

PROGRAMME INDICATIF

- Panorama des enjeux et tendances RH : quelles thématiques en visibilité ? Quelles pratiques innovantes ?
- Quels sont les centres de préoccupations en cours des DRH ?
- Les principaux sujets de l'actualité sociale, juridique, réglementaire et conventionnelle
- Les accords et sujets de négociations en cours et les problématiques de mise en œuvre
- La jurisprudence : quels arrêts marquants ? Quels revirements ? Quelles évolutions ? Quelles tendances fortes du semestre écoulé ?

Le RDV des Assistant(e)s RH



Focus « Cœur de métier »



Direction de programme : **Philippe Moncourrier**



PUBLIC

Assistant(e)s de la Direction des Ressources humaines secondant le DRH et/ou RRH dans des activités de secrétariat de direction et dans la gestion déléguée de dossiers RH.

PRÉREQUIS

Pas de prérequis



CALENDRIER 2018 Paris
1 jour
19 juin ou 6 décembre



TARIFS

730 € HT - *forfait adhérent*
880 € HT - *forfait non-adhérent*
Repas compris

OBJECTIFS

Faire le point sur les grands sujets d'actualité RH et sociale

PROGRAMME INDICATIF

- Les nouveautés juridiques, réglementaires et conventionnelles dans les domaines RH : formation, rémunération, régulation sociale, emploi...
- L'impact de ces changements
- Les sujets de négociation en cours
- Le rôle de l'assistant(e) RH dans l'organisation du travail et l'accompagnement des personnes

pour tous les RDV LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.



Direction de programme : **Pascale Fotius**
Co-animation : **Pascale Fotius et Carine Chavarochette**

Design organisationnel

Focus « Cœur de métier »



OBJECTIFS

- Partager une vision de ce qu'est l'organisation
- Comprendre en quoi l'organisation du travail constitue un levier de performance sociale et économique
- Décoder les différents niveaux d'intervention sur le champ de l'organisation
- S'approprier des grilles de lecture et principaux outils pour analyser le travail et son organisation
- Agir sur l'organisation à l'appui de leviers pertinents
- Construire sa feuille de route pour accompagner des projets d'organisation



PUBLIC
DRH,
Responsable développement
RH expérimentés et managers

PRÉREQUIS
Expérience d'accompagnement
de projets d'organisation



CALENDRIER 2018 Paris
3 jours
(2 jours + 1 jour)
16-17 octobre et
13 novembre



TARIFS
1 800 € HT - forfait adhérent
2 200 € HT - forfait non-adhérent
+ 105 € HT - forfait restauration

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

session 1 - 2 jours

1^{er} jour : les fondamentaux et les marges de manœuvre pour agir

- Pourquoi l'organisation revient sur le devant de la scène ?
- Les changements de perspective à opérer
- Apports théoriques sur les évolutions du travail et son organisation, les façons de penser autrement la performance, les nouveaux défis pour la ligne managériale et la fonction RH
- Analyse des voies d'entrée pour aller sur le champ de l'organisation
- Identification des niveaux d'intervention en jeu pour la fonction RH

2^e jour : les démarches et outils pour aider les managers

- Le questionnement sur l'activité
- Le décodage d'une organisation et la réalisation d'un diagnostic organisationnel
- Le positionnement comme acteur capable de challenger les choix organisationnels
- L'évaluation d'un changement d'organisation
- La coopération RH/managers

Un travail à partir d'un cas sera à effectuer lors de l'intersession

session 2 - 1 jour

- Retours d'expériences
- Atelier de partage des pratiques entre participants sur la base de la réalisation d'un travail intersession



Savoir évaluer pour revisiter ses pratiques de formation



Focus « Cœur de métier »



Direction de programme : **Pascale Fotius** - Animation : **Pascale Fotius, Carine Chavarochette et Cyril Pattegay**

OBJECTIFS

- Décoder le paysage de la formation en pleine mutation
- Etre en capacité d'analyser l'efficacité et l'efficience de ses politiques et pratiques de formation



PUBLIC

Ce cycle s'adresse en priorité aux Directeurs et Responsables de formation

PRÉREQUIS

Pas de prérequis



CALENDRIER 2018 Paris

4 jours
(3 jours + 1 jour)
3-4-5 avril et
3 mai



TARIFS

2 400 € HT - forfait adhérent
2 800 € HT - forfait non-adhérent
+ 140 € HT - forfait restauration

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

Les différentes réformes donnent de la liberté aux entreprises pour agir, sous réserve de professionnalisation des acteurs.

La qualité de l'ingénierie pédagogique conditionne l'efficacité économique de la formation, dans un contexte réglementaire en profonde mutation.

session 1 - 3 jours

Décoder la réforme « en marche »

- Quelles sont les problématiques/opportunités posées dans le nouveau cadre ?
- Comment investir ce cadre ?

Questionner l'efficacité et l'efficience de ses politiques et pratiques de formation

- Nouvelles formes d'apprentissage et processus apprenants
- Ce que signifient l'efficacité et l'efficience pédagogiques
- Selon quelles grilles de lecture articuler innovation pédagogique et efficience ?

L'évaluation pour revisiter ses pratiques de formation

- Prise de recul sur les méthodes existantes
- Aide à l'élaboration du cadre d'évaluation adapté à son contexte d'entreprise

Impact sur les métiers en charge de la professionnalisation dans l'entreprise

- Les parties prenantes de la professionnalisation
- Clarifier le rôle et le positionnement des acteurs de la fonction formation

Des apports, grilles de lecture et témoignages d'entreprise viendront nourrir et rythmer les réflexions. Des temps de prise de recul permettront d'identifier les leviers d'accompagnement du changement dans son contexte d'entreprise.

session 2 - 1 jour

Atelier de partage des pratiques entre participants sur la base de la réalisation d'un travail intersession portant sur la préparation de son plan de formation



Piloter les relations sociales

Focus « Cœur de métier »



Direction de programme : **Eric Ferreres**

OBJECTIFS

- Être en mesure de définir une politique de relations sociales dans son environnement professionnel
- Maîtriser les points clés du cadre juridique et ses évolutions récentes
- Connaître et comprendre les logiques d'action des différents partenaires sociaux
- Animer les instances représentatives du personnel et comprendre les articulations entre elles
- Replacer la négociation sociale dans le contexte actuel et être en mesure de mener une négociation



PUBLIC

Ce cycle s'adresse à tous ceux qui ont à piloter les relations sociales, en tant que manager, DRH ou responsable des relations sociales.

PRÉREQUIS

Connaissance ou pratique du fonctionnement des instances représentatives du personnel.



CALENDRIER 2018 Paris

6 jours

(3 sessions de 2 jours)

19-20 septembre

17-18 octobre

14-15 novembre



TARIFS

3 600 € HT - forfait adhérent

4 200 € HT - forfait non-adhérent

+ 210 € HT - forfait restauration

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

session 1 - 2 jours

La représentation du personnel

- Faire le point et parfaire ses connaissances relatives aux missions et au fonctionnement des représentants du personnel
- Acquérir les bons réflexes et analyser les bonnes pratiques pour sécuriser la mise en œuvre
- Comprendre le rôle de chacun et maîtriser la communication dans la construction d'un dialogue social de qualité

session 2 - 2 jours

Régulation sociale et dialogue social

- Comprendre les enjeux du dialogue social à la française aujourd'hui
- Expliquer la complexité et les spécificités du dialogue social en France
- Connaître l'histoire des acteurs syndicaux pour comprendre leur positionnement actuel
- Comprendre les postures des acteurs pour mieux anticiper la gestion du dialogue social

session 3 - 2 jours

Négociation sociale et gestion de crise

- Connaître les dispositions législatives relatives à la négociation collective
- Identifier et maîtriser les clefs de l'efficacité en négociation
- Comprendre le processus de l'escalade du conflit
- Être en capacité d'adopter un positionnement permettant d'éviter le conflit et, le cas échéant, de sortir du conflit
- Savoir comment déployer une stratégie sociale



La GPEC Managériale



Focus « Cœur de métier »



Direction de programme et animation : Valérie Burgorgue

OBJECTIFS

- Réhabiliter et comprendre les enjeux de la GPEC : appréhender, au-delà des aspects légaux, son rôle stratégique pour l'entreprise et en quoi il concerne toutes les parties prenantes (la DRH, les opérationnels Métiers, les IRP), a fortiori dans un monde en mutation permanente.
- Positionner la DRH comme un acteur clé de l'impulsion, de l'animation et du pilotage de la mise en œuvre d'une GPEC managériale.



PUBLIC

Professionnel RH (ex. DRH, RRH, Responsable recrutement & mobilité, Responsable formation,...) Chef de projet RH

PRÉREQUIS

Professionnels RH ayant une connaissance et une pratique de la GPEC



CALENDRIER 2018 Paris

2 jours
(1 + 1 jour)
14 juin et
5 juillet



TARIFS

| 200 € HT - forfait adhérent
| 400 € HT - forfait non-adhérent
+ 70 € HT - forfait restauration

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

Cette formation apporte à la fois des apports théoriques et pratiques, capitalise sur des cas réels d'entreprise et favorise aussi l'appropriation directement en partant des cas d'entreprises représentées par les participants si ceux-ci le souhaitent.

- Donner quelques points de repères sur 20 ans de GPEC et partager les enjeux de la gestion des compétences et de carrière dans l'entreprise pour les années à venir
- Apporter des clés pour la conception et l'impulsion d'une démarche
- Donner une vue d'ensemble des 3 niveaux de la GPEC
- S'approprier les éléments de méthodologie de la GPEC. Nous nous attacherons en particulier à faire le lien avec l'ensemble des leviers RH (dont la formation) et à préciser les articulations avec les autres objets des politiques rh et managériales
- Coconstruire et communiquer avec l'ensemble des acteurs
- Appréhender les éléments de mise en œuvre des analyses prévisionnelles emplois / compétences
- Structurer son pilotage
- Identifier comment se conforter dans son rôle de DRH / RRH, porteur de la GPEC managériale sur l'ensemble de ses dimensions quantitatives, qualitatives et de ses plans d'action



Se positionner en tant qu'acteur opérationnel du sujet santé au travail/QVT dans un environnement social complexe

Focus « Cœur de métier »



Direction de programme et animation : **Eric Polian**

OBJECTIFS

- Appréhender la place de la santé au travail dans les organisations, en relation avec les différents enjeux
- Construire un positionnement stratégique à partir d'une analyse systémique
- Être capable de favoriser l'adhésion et la dynamique au sein de l'entreprise
- Développer les partenariats avec les différents acteurs fonctionnels et opérationnels
- Participer au dialogue social sur la santé au travail/QVT au sein du CHSCT/CSE-CSST



PUBLIC

Toute personne en charge de la politique de santé au travail, QVT, RPS et ou de sa mise en œuvre opérationnelle

PRÉREQUIS

Connaissance des enjeux de santé au travail et de QVT



CALENDRIER 2018 Paris
2 jours
(2 sessions de 1 jour)
15 et 31 mai



TARIFS

| 200 € HT - forfait adhérent
| 400 € HT - forfait non-adhérent
+ 70 € HT - forfait restauration

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

Dans ce programme, les participants travaillent sur les problématiques qu'ils rencontrent dans leurs contextes de travail en lien avec les activités de l'entreprise, ainsi que sur des études de cas.

session 1 - 1 jour

- Identifier les acteurs, leur positionnement, ressources et contraintes et poser les conditions de leurs coopérations dans la conception puis le déploiement des actions et dispositifs
- Construire une analyse systémique de l'environnement social en lien avec la politique de santé au travail/QVT
- Identifier les marges de manœuvre et leviers d'action, définir le positionnement intégrant les objectifs et le contexte, développer les coopérations avec les différents partenaires (dont CHSCT/CSE-CSST)

session 2 - 1 jour

- Retour d'expérience sur la mise en œuvre des contenus du module 1
- Co-construire les indicateurs pertinents pour piloter la politique de santé au travail/QVT
- Valoriser les réalisations





Elaborer et piloter une politique de santé au travail/QVT



★ Focus « Cœur de métier »

Direction de programme et animation : **Eric Polian**

OBJECTIFS

- Appréhender la santé au travail/QVT comme un levier de performance pour l'entreprise
- Développer une approche systémique de la santé au travail dans les organisations
- Elaborer une stratégie pour définir et déployer la politique de santé au travail associant acteurs fonctionnels et opérationnels
- Conduire le dialogue social sur la santé au travail/QVT avec le CHSCT/CSE-CSST
- Co-construire les dispositifs de prévention



PUBLIC

Responsable en charge du pilotage de la politique de santé au travail, QVT, RPS et/ou de sa mise en œuvre opérationnelle

PRÉREQUIS

Connaissance des enjeux de santé au travail et de QVT



CALENDRIER 2018 Paris
2 jours
(2 sessions de 1 jour)
7 et 21 juin



TARIFS

| 400 € HT - *forfait adhérent*
| 700 € HT - *forfait non-adhérent*
+ 70 € HT - *forfait restauration*

LES + E&P

- Interpeller la communauté thématique
- Bénéficier d'apports d'experts et regards croisés
- Partager des pratiques en participant aux groupes ad hoc
- Exploiter les productions E&P : études, notes, rapports.

PROGRAMME

Dans cet atelier, les participants travaillent sur les problématiques qu'ils rencontrent dans leurs contextes de travail, ainsi que sur des études de cas.

session 1 - 1 jour

- Identifier les enjeux d'une politique de santé au travail / prévention des RPS / QVT et en définir les objectifs
- Connaître et comprendre les différents acteurs spécialisés et non spécialisés et leur cadre juridique pour construire des relations avec eux
- Identifier et partager les critères pertinents pour piloter cette politique (indicateurs)
- Réaliser un diagnostic partagé, levier de dialogue social et managérial
- Préparer et valoriser un plan d'action

session 2 - 1 jour

Retour d'expérience du module 1 et approfondissement

Les formations s'internalisent aussi !

Pour l'ensemble de ses formations, E&P propose un large éventail de dispositifs sur mesure, afin de répondre à la spécificité des problématiques de professionnalisation de chaque entreprise.

En amont : diagnostic et recensement de l'expression des problématiques pour formuler une réponse sur mesure.

Pendant la formation, l'ensemble des savoir-faire pédagogiques est mobilisé : apports d'experts, ateliers de co-développement, pédagogie en présentiel et en distanciel...

En aval : l'évaluation permet d'objectiver la réponse apportée et la possibilité ensuite d'un suivi individualisé dans le temps.



Direction de programme : **Laurence De Ré-Vannière**

Des sessions sont réalisées en intra pour prendre en compte votre contexte, vos problématiques, votre politique sur ces sujets et les actions que vous avez déjà pu réaliser par ailleurs.

Sensibilisation ou approfondissement aux questions de discrimination, diversité et d'inclusion

Ces sessions peuvent permettre de sensibiliser aux enjeux, aux concepts, d'éclairer les complémentarités et différences des trois approches. Elles peuvent permettre d'approfondir les leviers d'action, de traiter de cas d'entreprises, etc.

Sensibilisation ou approfondissement à la QVT et/ou aux RPS

Ces sessions peuvent être l'occasion d'éclairer les différentes notions, d'explicitier les liens entre QVT et RPS et leur inter-positionnement, d'appréhender les mécanismes du stress, les facteurs de risque et les facteurs de prévention, les rôles de chacun.

Construire une démarche d'amélioration de la QVT

Ces sessions visent à donner des repères pour élaborer une démarche d'amélioration de la QVT contribuant à la stratégie de l'entreprise et à sa performance globale et durable.

Comment élaborer sa démarche et la piloter ? Quels sont les types d'action possibles ? Qui impliquer à quels moments ? ... constituent des questions auxquelles ces sessions de formation en intra apporteront des clefs opérationnelles pour l'action.

Diversité et Management

Ces sessions permettent à un manager de cheminer sur sa représentation des questions de diversité dans l'entreprise et d'envisager quels sont les enjeux pour sa fonction, ses responsabilités et son rôle.

Elles peuvent aborder les questions fréquentes qu'ont les managers sur ces sujets : Quelle réalité dans l'entreprise ? Qu'est-ce qu'une équipe diverse ? Quelles évolutions le manager doit-il anticiper ? Pourquoi manager une équipe diverse peut-il s'avérer difficile ? Quelles clefs pour professionnaliser ses pratiques managériales tant en termes de pratiques, postures, culture ?

QVT et management

Ces sessions permettent à un manager de comprendre ce qu'est la QVT, ses déterminants, quel est son rôle, les leviers à sa main, et comment il peut agir concrètement pour améliorer la QVT de ses collaborateurs et la sienne !

Qu'est-ce que la QVT ? Au-delà de ce mot « valise », à quoi cela correspond-il ? En quoi est-elle l'affaire du management ? Avec quels rôles et quels leviers d'action... Ce sont des illustrations des questions qui peuvent être traitées dans ces intras.



Direction de programme : **Áine O'Donnell**

Des sessions sont réalisées en intra pour prendre en compte votre contexte, vos problématiques, votre politique sur ces sujets et les actions que vous avez déjà pu réaliser par ailleurs.

Sensibilisation aux nouvelles manières de travailler et pratiques managériales

Le contexte très évolutif des entreprises aujourd'hui génère des enjeux d'agilité, d'innovation, de proximité avec le client et d'engagement des collaborateurs. Pour relever l'ensemble de ces défis, des entreprises interrogent leurs modes de fonctionnement actuels et essaient de faire bouger les lignes sur différents registres : le degré de transparence, le niveau d'autonomie et de pouvoir agir des collaborateurs, une prise de décision plus participative, une plus grande flexibilité des lieux de travail... De telles évolutions impliquent des changements dans les rôles et postures des managers.

- comprendre les différents facteurs, et notamment la révolution numérique, à l'origine des nouveaux enjeux
- découvrir comment des entreprises de divers secteurs d'activité essaient de faire évoluer leurs modes de fonctionnement, leur modèle managérial
- comprendre l'impact de ces évolutions sur les rôles, postures et pratiques des managers

Manager à l'ère du digital – Sensibilisation en préparation d'une démarche expérimentale

L'exigence vis-à-vis de "l'humain au travail" évolue de façon profonde et rapide : un salarié performant devrait désormais être collaboratif, agile, autonome et innovant... Mort ou héros, le manager est alors plus que jamais challengé. Même si nous portons un regard plus nuancé, nous pensons que le manager doit se réinventer. Au-delà des modèles en vogue – holacratie, entreprise libérée ou management agile –, nous avons développé une approche de la transformation managériale fondée sur un principe simple : il n'y aura pas de grand soir mais des petits matins au cours desquels, concrètement, avec les équipes, nous faisons bouger les lignes du management.

Sensibilisation : Dans un premier temps, conférences, prospective, débats, coaching, immersion dans l'écosystème digital... tout est mis en œuvre pour permettre à chacun de comprendre l'évolution du travail, de construire sa propre vision et les trajectoires qui s'y dessinent.

Expérimentation : En stimulant un foisonnement d'expérimentations, nous poussons les managers et leurs équipes à questionner leur rapport au temps, à l'espace, aux méthodes de management, aux outils, à la valorisation... et donc au travail. Puis, par l'analyse approfondie de ce qui a évolué, nous permettons à chaque collectif d'évaluer ce que cela produit dans la chaîne de valeur et les gains de performance qui en résultent pour mieux les pérenniser.

Cette approche permet, tout en s'inscrivant dans le travail, de ne perturber qu'à la marge l'activité quotidienne. Partout où nous l'avons implémentée, cette méthode s'avère puissante pour changer en profondeur le management et l'organisation du travail.

Nos intervenants

Des experts dans leur domaine d'intervention

Nos intervenants sont des permanents ou des partenaires d'Entreprise&Personnel, experts dans leur domaine d'intervention. Ils sont issus du monde de l'entreprise, de l'enseignement, de la recherche et du conseil. Nos intervenants ne sont pas seulement des formateurs ; ils sont à la fois experts du sujet sur lequel ils interviennent, consultants auprès de DRH et de managers, auteurs de publications et aussi animateurs de groupes d'échanges et de réflexion.



Fanny Barbier
fbarbier@entreprise-personnel.com



Pascale Fotius
pfotius@entreprise-personnel.com



Valérie Burgorgue
vburgorgue@entreprise-personnel.com



Pascal Junghans
pjunghans@entreprise-personnel.com



Carine Chavarochette
cchavarochette@entreprsie-personnel.com



Sophie Marsaudon
smarsaudon@entreprise-personnel.com



Jean-Christophe Debande
jdebande@entreprise-personnel.com



Philippe Moncourrier
pmoncourrier@entreprise-personnel.com



Laurence De Ré-Vannière
lderevanniere@entreprise-personnel.com



Áine O'Donnell
aodonnell@entreprise-personnel.com



François Dubreuil
fdubreuil@entreprise-personnel.com



Cyril Pattegay
cpattegay@entreprise-personnel.com



Sandra Enlart
senlart@entreprise-personnel.com



Eric Polian
eric.polian@dseto.com



Eric Ferrères
eferreres@entreprise-personnel.com



Lionel Sfar
lsfar@entreprise-personnel.com

et aussi le Groupe E&P



dsides



Bulletin d'inscription

À retourner impérativement par télécopie, ou par courrier à :

Entreprise&Personnel - Christine Pavlovsky

26 rue Vernet - 75008 Paris

Télécopie : 01 47 20 65 57 - @mail : cpavlovs@entreprise-personnel.com



Titre de la Formation :
date(s) retenue(s) :
Tarif H.T : + frais de restauration H.T = €

Remplir impérativement : renseignements professionnels concernant le stagiaire

M^{me} M^{lle} M^r

nom : prénom :

fonction :

tél prof. : fax :

e-mail prof. :

adresse entreprise :

Personne chargée du suivi administratif de l'inscription

M^{me} M^{lle} M^r

nom : prénom :

fonction : responsable de formation autres, (préciser) :

tél prof. : fax :

e-mail :

entreprise :

adresse entreprise :

Préciser l'adresse de facturation si elle est différente de celle ci-dessus :

(Aucune facturation ne sera établie au nom d'un OPCA sans leur accord de prise en charge qui devra nous être adressé par écrit au plus tard 10 jours avant le début du stage)

Un bon de commande sera-t-il établi par l'entreprise ? oui non

<p>EN CAS D'ANNULATION :</p> <p>Moins de 3 semaines avant le début du stage, 50% du montant de l'inscription resteront dus au titre de frais de dédit (30% pour les cycles longs).</p> <p>Moins de 5 jours ouvrés avant la formation, le montant intégral de l'inscription reste dû quel qu'en soit le motif.</p>	<p>Cachet de l'entreprise</p>
<p>fait à :</p> <p>le :</p>	<p>Nom et signature du responsable :</p>

Impératif

ENTREPRISE&PERSONNEL : 26 rue Vernet - 75008 Paris • tel : 01 49 52 34 20 www.entreprise-personnel.com



Conditions générales de vente

Toute inscription est soumise aux présentes conditions qui prévalent sur toutes autres conditions générales d'achat, sauf dérogation formelle et expresse de la part d'E&P. Chaque inscription implique l'adhésion pleine et entière du responsable de l'inscription et/ou de l'acheteur à ces conditions générales de participation.

ENTREPRISE&PERSONNEL : 26 RUE VERNET - 75008 PARIS • TEL : 01 49 52 34 20 • WWW.ENTREPRISE-PERSONNEL.COM

AVANT L'INSCRIPTION

Pour toute information nécessaire à une inscription, vous pouvez contacter Christine Pavlovsky, tél. 01.49.52.34.20 - cpavlovs@entreprise-personnel.com

Toute inscription à un stage doit être confirmée par écrit à l'aide du bulletin d'inscription (que vous pouvez télécharger à l'adresse suivante : <http://www.entreprise-personnel.com/fr/formation>), dûment complété, tamponné et signé. Chaque rubrique du bulletin doit être impérativement renseignée pour valider l'inscription à une formation.

En cas de prise en charge de la formation par un OPCA, il appartient au bénéficiaire de s'assurer de la bonne fin du paiement par l'organisme concerné. L'accord préalable de prise en charge de l'OPCA/ FAF ou autre organisme collecteur devra être adressé, par écrit à E&P **avant le début de la formation**.

En cas de prise en charge partielle par l'OPCA, la part non prise en charge sera directement facturée au client. En cas de non-paiement de l'OPCA, E&P serait fondé à réclamer le montant de ce paiement à l'entreprise inscrite, solidairement débitrice à son égard.

SUIVI DE L'INSCRIPTION

- Après réception du bulletin d'inscription, une convocation est directement adressée au stagiaire, 10 jours environ avant le début de la formation précisant la date, le lieu et les horaires du stage.
- La confirmation d'inscription, la facture ainsi qu'une convention de formation sont adressées directement à la personne en charge du suivi administratif de l'inscription.
- À l'issue de chaque formation, une attestation de présence est adressée au responsable de l'inscription.

TARIF

Les prix par participant sont indiqués sur chaque programme, en Euros hors taxes. Ils sont à majorer de la TVA au taux en vigueur.

Les frais de restauration et d'hébergement sont en supplément

PAIEMENT

Nos factures sont payables comptant et sans escompte, au plus tard à la date d'échéance figurant sur celles-ci, par chèque ou virement.

Toute facture non payée à l'échéance donnera lieu à des pénalités de retard égales à 3 fois le taux d'intérêt légal en vigueur.

ANNULATION ou MODIFICATION

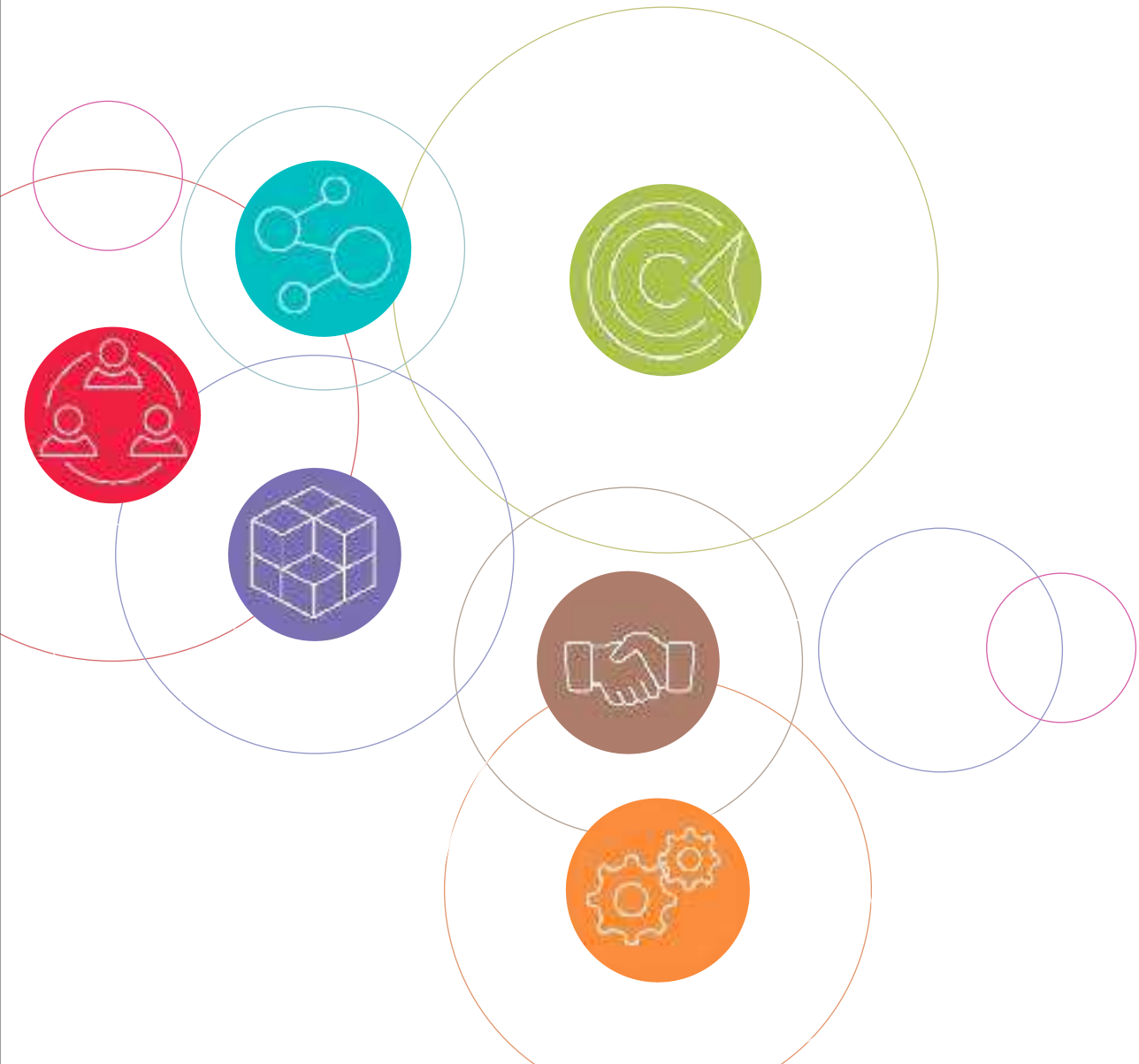
Toute annulation doit être adressée par écrit. En cas d'annulation moins de 15 jours ouvrables avant le début de la formation, 50 % du montant de l'inscription resteront dus (30 % pour les cycles longs).

En cas d'absence ou d'annulation moins de 5 jours ouvrés avant la formation, le montant de l'inscription reste dû en totalité quel qu'en soit le motif.

Le remplacement d'un participant est admis jusqu'à 48 heures avant le début de la formation, sur communication écrite du nom et coordonnées du remplaçant (pour un cycle complet).

Toute formation commencée est due en totalité.

E&P se réserve le droit de reporter une formation si le nombre de participants prévu est jugé pédagogiquement insuffisant, de modifier le contenu du programme, les intervenants ou le lieu de la formation en cas de contraintes majeures.



ILS NOUS FONT CONFIANCE

A - ACCOR HOTELS • ADEO • ADISSEO • AFPA • AGIRC
ARRCO • AIR FRANCE • AIRBUS GROUP • AP-HP • APEC •
APPRENTIS D'AUTEUIL • ARKEMA FRANCE • ASSOCIATION
HOSPITALIERE SAINTE-MARIE • AXA GROUPE • **B** -
BATIGERE • BAYER • BNP PARIBAS S.A. • BPCE • BRAKE
FRANCE • **C** - CAISSE CENTRALE DE LA MSA • CARREFOUR •
CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE VAUDOIS • CGG •
CHU UCL NAMUR • CIC-LYONNAISE DE BANQUE • CNES
• COCA-COLA ENTREPRISE • COLAS • COVEA • CPAM DU
VAL DE MARNE • CPAM DU VAL D'OISE • **D** - DANONE •
E - EDF • ENGIE UNIVERSITY • ETABLISSEMENT FRANÇAIS
DU SANG • **F** - FRANCE TELEVISIONS • **G** - GROUPE
CAISSE DES DEPOTS • GROUPE KEOLIS • GROUPE LA
POSTE • GROUPE VYV • **H** - HOPITAUX UNIVERSITAIRES
DE GENEVE-HUG • HOPITAUX UNIVERSITAIRES DE
STRASBOURG • **I** - IFCAM • IMMOBILIERE 3F • INRS • IRSN
• **L** - LA FRANCAISE DES JEUX • LILLY FRANCE • LOUVRE
HOTELS GROUP • **M** - MAIF • MGEN UNION • **N** - NAVAL
GROUP • **O** - OFFICE NATIONAL DES FORETS • ORANGE
• ORANO • **P** - POCLAIN • POLE EMPLOI • **R** - RADIO
FRANCE • RATP • RENAULT • RTE • **S** - SAFRAN • SAINT
GOBAIN • SCHNEIDER ELECTRIC • SMA • SNCF • SOCIETE
GENERALE • SOLVAY • SOMFY • **T** - THALES • TOTAL
MARKETING SERVICES • TRANSPORTS PUBLICS DE LA
REGION LAUSANNOISE • **U** - UCANSS • UNION SOCIALE
POUR L'HABITAT • **V** - VALLOUREC • VEOLIA ENVIRONNEMENT
• VINCI • **31 janvier 2018.**

Pour consulter nos mises-à-jour, merci de vous rendre sur notre site internet à la page : « Les Adhérents »



Siège Social
26, rue Vernet,
75008 PARIS
tél.+33 (0)1 49 52 34 20

Lyon
Le Britannia
20 Boulevard Eugène Deruelle
69003 LYON
tél.+33 (0)4 72 83 61 00

www.entreprise-personnel.com

