

Programme de la formation

« Définir ou faire évoluer sa politique RH »

Dates : 4 et 5 mai, 30 et 31 mai, 29 et 30 juin 2022
+ 2h de tutorat entre les sessions

Horaires à titre indicatif : 9h30 – 17h30

Lieu : Eurotrio - 9 rue Charles V, 75004 Paris

Intervenant : Nico Marino – Cabinet CFC Formations

Objectif global de la formation :

- Définir et savoir piloter la politique RH de son organisation.

JOUR 1		
9h30-13h	Ouverture de la formation • Présentation des participant·e·s et de leurs attentes • Présentation du formateur, des objectifs et du déroulé de la formation • Définition des règles de la formation • Présentation de la synthèse des questionnaires d'auto-diagnostic et validation des compléments à inclure dans la formation	
	Les 4 politiques d'une stratégie RH	
	Stratégie et Politique RH en ONG • C'est quoi et comment ça s'articule • Utilité pour des petites et moyennes structure • Comment la définir ? Aujourd'hui, le quotidien RH des participant·e·s	Apports théoriques Echanges
	Politique de Recrutement • 4 grandes étapes : identification des besoins - sourcing – évaluation du candidat - intégration Pratiques de recrutement des participant·e·s	Apports théoriques Echanges
	Politique de Rémunération • Élément d'un rémunération et spécificités de la rémunération en ONG • Mauvaises réponses aux bonnes questions et pièges à éviter : grille de salaire, réduire l'égalité homme-femme (donc la question du genre) aux salaires... Pratiques de rémunération des participant·e·s	Apports théoriques Echanges

14h-17h30	Politique de développement des compétences et de la Professionnalisation - Finalité de la formation et bonnes pratiques - Identité professionnelle et la reconnaissance, au-delà du développement des compétences - Parcours de carrière : mobilité interne, mobilité externe Pratiques de professionnalisation des participant·e·s	Apports théoriques Echanges
	Politique SQVT (Santé et Qualité de Vie au Travail) - Définition et bonnes pratiques - En quoi la SQVT est-elle devenue la clef de voute du bien-être au travail et de la satisfaction des effectifs ? - Quelle politique de SQVT pour quelle stratégie ? - Comment avoir une politique SQVT en l'absence d'une stratégie validée et connue de tous et toutes ? Pratiques de SQVT des participant·e·s	Apports théoriques Echanges
	Synthèse des 4 politiques	Echanges

JOUR 2

9h30-13h	Revu des apprentissages de la veille	
	3 grands thèmes transversaux des politiques RH	
	Intégrer l'approche Genre dans sa politique RH - Rôle et responsabilité de la fonction RH dans le processus de changement - Comment ouvrir la question du genre à une approche non binaire et l'intégrer du recrutement (définition du poste, critères de sélection, annonce publiée...) jusqu'à la SQVT ? - Comment traduire l'approche souhaité du genre dans sa politique RH ?	Brainstorm` Co- construction Apports théoriques
	Pratiques managériales - Rôle et responsabilité de la fonction RH sur la cohérence entre les valeurs revendiquées par l'organisation dans sa stratégie et politique RH et les pratiques managériales réellement en vigueur - En quoi la stratégie et les politiques RH peuvent-elles réguler la qualité de la communication et des interactions entre managers et managé·e·s ?	Brainstorm` Co- construction Apports théoriques
14h-17h30	L'individu et le collectif : quelles interactions ? - Interaction et l'équilibre entre l'individu et le collectif - Quel rôle, et comment s'exerce la responsabilité de la fonction RH, pour quelle stratégie, pour quelles politiques ?	Brainstorm` Co- construction Apports théoriques
	Elaborer vos politiques Rh, votre feuille de route - Méthodologie et structure du document final pour le projet de réalisation d'une politique RH - Organisation de l'intersession	Apports théoriques Echanges

Intersession

- 1 : **Hotline** disponible par email pour les difficultés de compréhension ou d'application de la méthodologie et des apports théoriques vus précédemment
- 2 : 1 heure de tutorat par personne pour accompagner les participant·e·s dans leurs réflexions et l'élaboration d'un ensemble de solutions aux problèmes et aux blocages rencontrés dans la construction de leur projet (politiques RH)

JOUR 3

9h30-13h	Revue des apprentissages Retour sur certains concepts ou questions issues des séances de tutorat	Apports théoriques
	Situer stratégie et politiques RH dans leurs contextes	
	Contextes des Fonctions et enjeux de la RH - Fonctions régaliennes, régulatrices et stratégiques de la RH et contexte de la fonction RH - Enjeux des RH et de la fonction RH au sein des ONG et plus particulièrement depuis le Covid - Fonctions & enjeux RH des participants : quels problèmes, quels échecs	Apports théoriques Echanges
	Contextes de Gouvernance et culture propre - Partage d'expérience - Impact de la gouvernance et de la culture sur politique RH et climat social - Postures et positionnement de la fonction RH vis à vis de la gouvernance et vis à vis des équipes	Echanges
	Impact des contextes pour situer, proposer, vendre stratégie et politiques RH - Quel positionnement, quelle communication, quelle politique avec la gouvernance pour faire aboutir les politiques RH - Définition du modèle de stratégie de communication pour la politique RH à préparer par chacun durant la prochaine intersession	Co-construction
14h-17h30	Présentation des politiques élaborées par chaque participant·e· Définir une stratégie RH et des politiques RH - Pourquoi et comment ? - Motivations et enjeux pour l'organisation - Quelles étapes et quelle méthodologie adoptées ?	Co-construction

JOUR 4

9h30-13h	Fondamentaux en conduite du changement - Présenter un projet de politique RH - Divers outils de conduite du changement - Réseaux	Apports théoriques Echanges
	Partage des expériences, des limites, des blocages, des espoirs, des motivations ressentis et constatés - Modélisation des freins, sources d'inquiétudes, accélérateurs et motivations - Argumentaires et outils d'accompagnement de la direction et des salarié-e-s	Apports théoriques Echanges
	Suite : présentation des politiques élaborées par participant-e	Exposé individuel et Co-construction
14h-17h30	Suite et fin : présentation des politiques élaborées par participant-e	Exposé individuel et Co-construction

Intersession

- 1 : **Hotline** disponible par email pour les difficultés de compréhension ou d'application de la méthodologie et des apports théoriques vus précédemment
- 2 : 1 séance de tutorat d'1 heure par semaine pour la réalisation du projet de stratégie et politiques RH.

JOUR 5

9h30-13h	Revue des apprentissages Retour sur certains concepts ou questions issues des séances de tutorat	Apports théoriques
	Présentation de la stratégie de communication politique RH par chaque participant-e	Exposé individuel et Co-construction
	La stratégie de communication à l'aune de : - L'analyse des différences et des éventuels écarts entre les intentions et le réalisable - La qualité du dialogue social et importance de la qualité relationnelle entre les parties prenantes	Co- construction
14h-17h30	Suite et fin : Présentation de la stratégie de communication politique RH par chaque participant-e	Exposé individuel et Co-construction

JOUR 6		
9h30-13h	Synthèse en sous atelier • Actions proposées pour les 4 thèmes de politique RH proposés par les participant·e·s • Stratégies de communication proposées par les participant·e·s • Accélérateurs et freins	Co- construction
	Synthèse globale en un seul atelier Elaboration d'une matrice déclinable par chacun·e	Co- construction
14h-17h30	Thématique à définir en fonction des besoins identifiés lors de l'intersession et du jour 6	Apports théoriques Echanges

Fin de la formation
Evaluation des connaissances et de la formation en ligne

L'animation des différents modules repose sur des méthodes pédagogiques variées permettant d'alterner entre acquisitions de savoirs théoriques et mises en pratique des connaissances acquises :

- Sessions d'exposés par la consultance
- Exercices pédagogiques et travaux de groupe
- Temps individuels de travail et de réflexion
- Cas pratiques/mises en situation
- Discussions/débats/échanges d'expériences (temps collectifs)

Un questionnaire d'entrée et de sortie ou tous autres moyens seront proposés au groupe pour évaluer ses connaissances et sa progression en fin de formation.

Un questionnaire d'évaluation de la formation en ligne (PC portable/Smartphone) sera à compléter sur place et un bilan oral, à chaud, aura lieu en fin de formation.