

REBOOTING HR

Préparons-nous à influencer l'avenir
de notre organisation et façonner
le futur des ressources humaines.



“SI VOUS ÊTES LE PLUS INTELLIGENT DANS LA SALLE, ALORS VOUS ÊTES PROBABLEMENT DANS LA MAUVAISE SALLE.”

— Richard P. FEYNMAN

LE PROGRAMME

Vous êtes DRH expérimenté, en charge d'une division, ou d'une Business Unit, ou d'un poste clé stratégique RH dans votre organisation...

Vous avez un projet de transformation RH, ou vous souhaitez être en position d'impacter la performance globale de votre organisation.

Ce parcours est conçu pour vous !

REBOOTING HR, c'est :

SE PRÉPARER & PRÉPARER
AUX NOUVELLES INCERTITUDES

INTÉGRER LES AVANCÉES
MÉTHODOLOGIQUES & TECHNOLOGIQUES

FAÇONNER L'ORGANISATION
& LA CULTURE CORPORATE

PENSER LA TRANSFORMATION
DE FAÇON SYSTÉMIQUE

RENFORCER LA POSITION STRATÉGIQUE
(APPORT ET INFLUENCE) DE LA FONCTION RH

SOMMAIRE

P.8

Compétences clés

P.10

Un programme CEDEP exigeant conçu collectivement par des DRH

P.12

Aperçu du programme : dispositifs, parcours et thèmes

P.16

Animateurs

P.18

Détails du programme

P.19

CEDEP, le catalyseur du changement

P.20

Manifesto du programme

PRÉPARER ET SE PRÉPARER AUX DÉFIS DE DEMAIN

En tant que dirigeant RH vous êtes amené à envisager votre mission bien au-delà des fonctions tactiques “à l’ancienne”. Pour ce faire, vous allez devoir intégrer un certain nombre de missions nouvelles, garantes de votre futur, du futur de votre organisation et de celui plus global de la fonction RH: assimiler les avancées méthodologiques & technologiques, se préparer & préparer aux nouvelles incertitudes, façonner l’organisation & la culture corporate, transformer...

Ce nouveau contexte va nécessiter non seulement d’élargir votre perspective et d’adopter une vision stratégique des grands challenges à venir, mais aussi de développer vos compétences propres dans un certain nombre de domaines (principalement “les soft skills”) tout en maximisant votre impact personnel sur les autres et votre influence sur l’organisation.

- CONÇU PAR DES DRH POUR DES DRH
- MULTI-ENTREPRISES
- LARGE SPECTRE & VISION SYSTÉMIQUE
- VISANT LES COMPÉTENCES INDIVIDUELLES ET LA FONCTION RH
- PARCOURS MULTI-EXPÉRIENCES
- CRÉATION D’UNE “COMMUNAUTÉ COMPLICE” D’ALUMNI

NOTRE VISION: LE DRH AUGMENTÉ

CE PARCOURS VISE À DÉVELOPPER 6 COMPÉTENCES STRATÉGIQUES:

DRH DÉCRYPTEUR

du monde, du contexte, des signaux faibles...

DRH DESIGNER

d’organisations et de parcours employés, au service du business...

DRH TRANSFORMATEUR

promoteur de nouvelles technologies et pratiques...

DRH STRATÈGE

incarnant la pensée systémique et les nouvelles technologies...

DRH DÉVELOPPEUR

de talents, du pôle de compétences et de soi-même...

DRH INFLUENCEUR

expert de l’engagement et ambassadeur de sa fonction...

“TOUT CE QUI EST SIMPLE EST FAUX, MAIS TOUT CE QUI NE L’EST PAS EST INUTILISABLE.”

— Paul VALÉRY

COMPÉTENCES CLÉS

DRH DÉCRYPTEUR

Élargir son cadre de référence, anticiper les tendances émergentes (AI, RSE,...) et globales qui affectent le capital humain, pour explorer de nouvelles approches innovantes.

ENTRE AUTRES :

- Identifier et comprendre les impacts des tendances sociétales et technologiques sur le rapport au travail.
- Comprendre l'évolution des relations sociales et les nouveaux groupes d'influence.
- Identifier le champ de la digitalisation RH et ses implications.
- Identifier les nouveaux éléments constitutifs du nouveau contrat social.

DRH STRATÈGE

Naviguer efficacement dans la complexité pour mettre en œuvre des stratégies humaines gagnantes sur le temps long.

ENTRE AUTRES :

- Savoir faire un diagnostic stratégique de l'organisation.
- Contribuer au plan stratégique.
- Penser la prochaine étape en termes d'évolution de l'entreprise et de son contexte, éthique, gouvernance, mission.
- Positionner les RH dans la chaîne de valeur de l'entreprise.

DRH DESIGNER

Adapter l'organisation et les modes de travail pour répondre aux nouveaux défis.

ENTRE AUTRES :

- Comprendre les enjeux et évolutions actuelles des systèmes de gouvernance.
- Disposer des notions clés de sociologie des organisations.
- Développer une pensée "Design thinking" au service des RH.

DRH DÉVELOPPEUR

Maximiser le potentiel humain de l'organisation, sa diversité, et faire de l'expérience employé un territoire d'innovation.

ENTRE AUTRES :

- Anticiper les compétences, déployer les modalités de développement.
- Développer les collectifs de travail, comprendre les systèmes relationnels pour optimiser la performance collective.
- Développer son champ d'activité, entraîner sa créativité, savoir innover, "think out of the box".
- Identifier et utiliser les nouveaux terrains de jeu RH : employee advocacy, communication d'adhésion.

DRH TRANSFORMATEUR

Développer la vision RH et le facteur humain comme moteur du changement.

ENTRE AUTRES :

- Être capable de modéliser les changements organisationnels.
- Être capable de déterminer les enjeux et activités critiques dans les processus de changement.
- Identifier les leviers de la transformation.
- Identifier les étapes et le processus du développement des "Data for HR"...

DRH INFLUENCEUR

Maximiser son impact et influencer les orientations stratégiques de l'organisation.

ENTRE AUTRES :

- Comprendre les principes et les enjeux de l'engagement pour y apporter des réponses organisationnelles.
- Comprendre les stratégies d'acteurs.
- Savoir interagir de manière ouverte, inspirer, impulser et stimuler l'action individuelle et collective.
- Entraîner sa capacité d'éloquence et d'impact.

UN PROGRAMME CEDEP EXIGEANT CONÇU COLLECTIVEMENT PAR DES DRH

MICHELIN — SAFRAN — SNCF — RATP — CEDEP

UN PARCOURS, UNE EXPÉRIENCE, UNE FENÊTRE SUR LE MONDE

SA MISSION

- Préparer et se préparer aux challenges de demain, pas aux problèmes d'hier.

SON APPROCHE

- Créer le contexte et donner de la perspective
- Nourrir des rencontres au sommet avec vos pairs d'autres entreprises.
- Échanger sans fard avec des experts éprouvés, pour secouer vos modèles mentaux.
- Acquérir de nouvelles compétences et de nouveaux outils.
- Stimuler votre influence personnelle.
- Développer une communauté de DRH complices, ambitieux et positifs.

Ce parcours que nous souhaitons atypique, voire parfois iconoclaste, a été conçu par des DRH pour des DRH à travers un consortium d'entreprises diverses.

Il s'adresse aux DRH volontaristes, entrepreneurs et engagés, qui ne tolèrent plus la passivité face aux challenges qui nous font face.


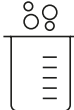





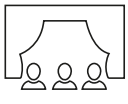

Rejoignez nous!



“LA RÉALITÉ NE SUIT JAMAIS LE PLAN.”

– Général V DESPORTES

DES DISPOSITIFS VARIÉS ET IMPACTANTS

	MODULE DE 48H Sur le campus	Ces modules sont organisés sur le Campus CEDEP hébergé au Chateauform de Cely-en-Bière. Ils sont organisés de façon à optimiser les opportunités d'interactions et minimiser les temps de transport (démarrage le premier jour à 16:00 & fin le dernier jour à 16:00).
	MINILAB (3h en matinée dans Paris)	La formule Minilab, organisée en face à face la plupart du temps, est conçue pour renforcer un thème par la pratique ou explorer une méthodologie nouvelle ou faire appel à l'intelligence collective sur un challenge défini. Ces sessions d'1/2 journée sont organisées sur Paris.
	LES PENSEURS ANONYMES (3h en soirée dans Paris)	Cette formule de fin de journée, dédiée aux échanges entre participants, vise principalement à reconsidérer et approfondir des sujets de fond. Exemple : Evolution des KPIs, ESG : rôle des RH... Ces sessions informelles, mais facilitées, sont organisées autour d'un apéro dinatoire dans un lieu privatisé.
	VISITEURS DU SOIR (90' en ligne)	Ces séances courtes (90') sont proposées en-ligne, le plus souvent de 17:00 à 18:30. Sur le mode conférence-débat, elles font la part belle au dialogue autour d'un intervenant-expert qui présente un sujet, ou un témoignage, puis ouvre ensuite la session au débat et partage de vues.
	L'INSTANT DÉCODAGE (90' en ligne)	Ces modules animés par un philosophe d'entreprise visent à décoder de grands sujets sociétaux (Ex : éthique et RH, la création du sens, les sociétés à mission...) et nous donner des clés de lecture. Comme pour les visiteurs du soir, ces sessions sont organisées en fin de journée.
	POINT CODEV ENTRE PAIRS (90' en ligne)	Aidez-moi à vous aider. Sur le principe du co-développement, ces sessions permettent aux participants d'obtenir l'aide de collègues sur des projets pour lesquels ils rencontrent des difficultés. Des groupes de 4 ou 5 personnes sont constitués, la méthodologie expliquée, les séances sont ensuite auto-générées par les groupes multi-entreprises.
	TRIOS DE MISE EN ACTION (90' sur le campus)	Passage obligé du cycle d'apprentissage, ces sessions de fin de module visent à se projeter dans l'action, la construction, de son futur (Review). Les participants, en trios, comparent leur compréhension des sujets abordés et échangent sur ce qu'ils pensent mettre en oeuvre et comment.
	SHOW & TELL (120' sur le campus)	Conçue comme une 'tribune libre', cette session permet d'ouvrir les modules présentiels sur une réalité concrète, présentée par un ou plusieurs participants volontaires. Les volontaires préparent leur sujet (enjeux, challenge, cas d'usages), l'exposent en plénière et font appel à l'intelligence collective.
	PLATEFORME COMMUNAUTAIRE	Nous minimisons les impressions papier. Tous les documents sont mis à disposition au fur et à mesure sur une plateforme simple et intuitive.

APERÇU DU PARCOURS

DURÉE

- 9 jours répartis sur 6 mois
- 6 jours en présentiel sur le Campus CEDEP
- 2 jours (4 x demi-journées) ateliers à Paris
- 5 Webinaires de 90 mins

MOIS 1

DÉCRYPTEUR

— MODULE 1 CAMPUS CEDEP








MOIS 2

STRATÈGE

-  LES PENSEURS ANONYMES

MOIS 3

DESIGNER

-  MINILAB
-  INSTANT DÉCODAGE 
-  POINT CODEV 

MOIS 4





DÉVELOPPEUR

— MODULE 2 CAMPUS CEDEP



MOIS 5

TRANSFORMATEUR

-  LES PENSEURS ANONYMES
-  MINILAB
-  INSTANT DÉCODAGE 

MOIS 6

INFLUENCEUR

— MODULE 3 CAMPUS CEDEP



APERÇU DES THÈMES CLÉS

- Le système humanitaire de l'entreprise et les indicateurs comportementaux clés.
- La prospective au service des RH.
- Data & RH: construction d'une stratégie et éléments de mise en œuvre (incluant état d'avancement des solutions IA).
- Prototypage: la nouvelle fonction RH.
- ESG: incarnation & rôle RH.
- Postures d'influence RH & conversations stratégiques.
- Employee advocacy & communication d'adhésion: un nouveau territoire.
- Identité, raison d'être et entreprise à mission.
- Théories des organisations et sciences sociales au service des RH.
- Les outils de la transformation de la culture managériale.
- À la rencontre des "Barbares": la nouvelle génération RH.
- Prochain arrêt: l'entreprise civilisationnelle et ses implications.
- Bienveillance et soutien, facteurs de performance.
- Modèles d'éthique.

- Nouveau contrat social: nouvelles approches des proximités, de l'autorité, du collaboratif.
- La boîte à outils RH: sécurité psychologique, inclusion & diversité, nouveau dialogue social, mesure de la performance RH.
- Se préparer à la nouvelle économie des compétences.
- Talents & compétences: les nouveaux enjeux et les leviers pour anticiper les compétences critiques.

NON EXHAUSTIF. Évolution chemin faisant en fonction des demandes des participants.

“IL SEMBLE QUE LA PERFECTION SOIT ATTEINTE NON QUAND IL N'Y A PLUS RIEN A AJOUTER MAIS QUAND IL N'Y A PLUS RIEN À RETRANCHER.”

— Antoine DE SAINT EXUPÉRY

ANIMATEURS

La diversité en action pour le consortium:
CEDEP — MICHELIN — SAFRAN — SNCF — RATP



Dominique TURCQ

Docteur en gestion et en sociologie des organisations,
Partner McKinsey; SVP Strategy
Manpowergroup Inc.
Ex-Professeur de stratégie HEC



Sandrine ŒUVRARD

Executive coach & facilitatrice
d'intelligence collective,
Ex-Directrice marketing & Directrice,
de programmes HR Learning L'Oréal

“POURQUOI JOUER TANT
DE NOTES, ALORS QU'IL SUFFIT
DE JOUER LES MEILLEURES ?”

— Miles DAVIS



Sylvie DANGELSER

HR Senior Advisor et Executive Coach,
Ex Global VP of HR - L'ORÉAL



Christophe GILLET

Concepteur & Directeur de programmes
de transformation au CEDEP,
Courtier en innovation et anxiolytique
free-lance,
Ex Directeur Général & Directeur
Innovation Sony Business Europe

DÉTAILS DU PROGRAMME

FORMAT

Hybride: en présentiel et en ligne.

LIEU

CEDEP campus au Châteauform de Cély-en-Bière, France.

DURÉE

Durée totale du programme, + 9 jours répartis sur 6 mois :
— 6 jours en présentiel sur le Campus CEDEP.
— 2 jours (4 x demi-journées) d'ateliers à Paris.
— 5 Webinaires de 90 mins.

PROFIL PARTICIPANT

Directeurs des ressources humaines (DRH ou VP of HR) occupant des postes clés stratégiques dans l'organisation (N-1 ou N-2 Comité Exécutif). Ces DRH sont en position de Leadership, pour impacter la performance globale de l'entreprise en ce qui concerne son capital humain, et accompagner les transformations: stratégie People, gestion des talents, engagement des collaborateurs, climat social, culture d'entreprise et développement organisationnel.

FRAIS

— Frais pédagogiques 12000€ HT.
— Frais d'hébergement et restauration en supplément.

CEDEP, CATALYSEUR DU CHANGEMENT

Pour naviguer efficacement dans un monde professionnel complexe, interconnecté et en constante évolution, nous devons remettre en question les perspectives conventionnelles.

La raison d'être du CEDEP est de concrétiser cette vision par le biais du développement du leadership transformationnel.

Créé il y a 50 ans, le CEDEP est un club de formation des cadres à but non lucratif qui offre un espace unique et sécurisé pour réfléchir, explorer, collaborer, apprendre (avec ses pairs), grandir et agir.

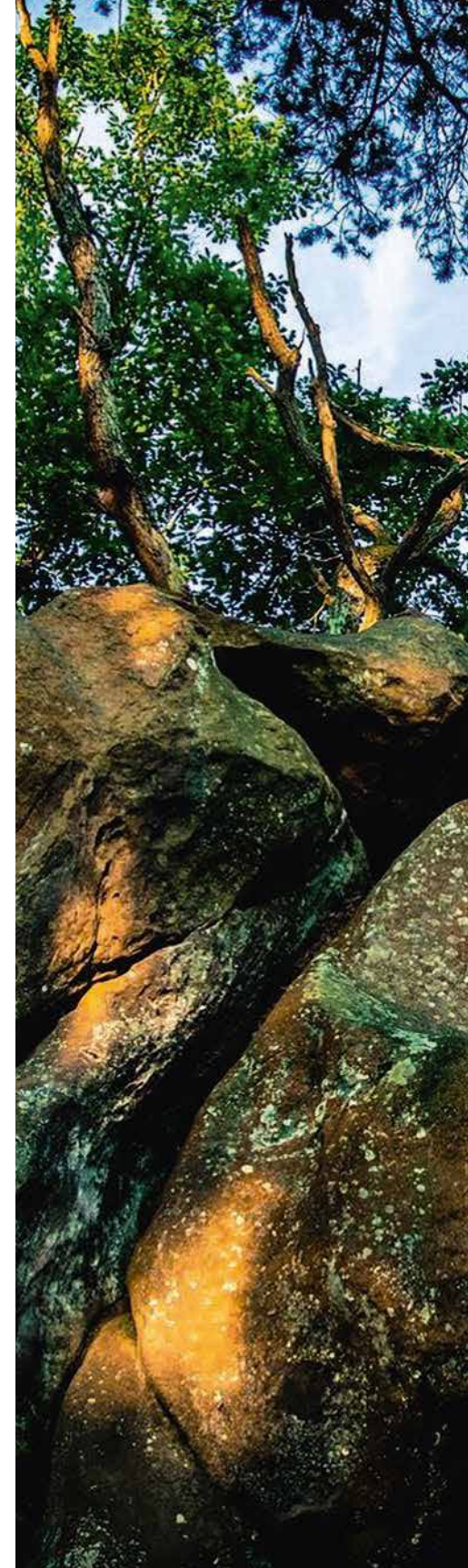
Nous sommes un solide écosystème de dirigeants, d'organisations et de professeurs, qui co-crée des programmes répondant aux besoins stratégiques de nos membres.

Nous donnons aux cadres dirigeants les moyens de façonner leur organisation pour qu'elle soit plus durable, plus productive, plus socialement responsable et qu'elle ait un impact positif.

Nous favorisons une expérience stimulante répondant aux défis de la vie réelle dans un environnement collaboratif.

“IL S'AGIT DE COMPRENDRE POURQUOI JOUER PAS SEULEMENT COMMENT JOUER.”

— Isaac STERN



MANIFESTO

Nous connaissons les limites et les biais de la pensée majoritaire, Taylorienne, des organisations focalisées sur le process et la procédure. Nous savons que les environnements fortement normatifs impliquent un phénomène d'imposture. Nous sommes la voix de la de-Taylorisation en interne. Nous ne remplaçons pas des postes : nous recrutons et développons des femmes, des hommes et leur diversité. Nous challengeons la réification (ETP, Postes, Descriptifs de postes...). Nous utilisons la Data et l'IA pour aider et orienter les carrières. Nous sommes la voix de l'humain dans l'organisation. Nous savons détecter les biais humains et technologiques et exerçons une vigilance approfondie sur ces sujets.

Nous sommes des DRH DÉVELOPPEURS



Nous observons les mouvements du monde et sommes capables de les décoder. Nous comprenons le sens de la complexité et sommes en situation de sensibiliser nos parties prenantes. Nous sommes conscients, "aware" (© JCVD), des grands challenges à venir et nous sommes capable d'évaluer leur impact. Nous décodons en continu les grandes tendances sociétales et les transformations silencieuses des valeurs et des opinions. Nous décryptons les alternatives existantes en termes d'organisation, de leadership, de RSE... Nous incarnons l'intuition de notre organisation. Nous sommes, au sein des comités de direction, quand il le faut, "des fous du roi". Nous connaissons le monde des Data, ses applications et implications. Nous développons une conscience aiguë et concrète des enjeux de RSE, non pas sous un angle de compliance mais sous celui des enjeux stratégiques concrets que cela pose pour l'entreprise. Nous sommes des prospectivistes quant aux changements technologiques à venir.

Nous sommes des DRH DÉCRYPTEURS

La chenille sait-elle ce que c'est que d'être papillon ? Nous comprenons la nature implanifiable de la transformation/métamorphose et proposons des approches complémentaires au champ de la planification. Nous savons que la clé des vraies transformations est humaine. Nous développons et partageons un portefeuille d'outils et de méthodes pratiques. Nous sommes des "driving forces" dans le retour au sens originel des méthodes classiques souvent dévoyées dans notre monde Taylorien. Nous clarifions le rôle de la dimension humaine dans les transformations. Nous orientons notre organisation vers le Nouveau Monde des Data et de l'IA. Nous nous focalisons sur ce qui compte vraiment.

Nous sommes des DRH TRANSFORMATEURS

Nous développons une pensée systémique, nous focalisons nos actions et celle de notre organisation vers ce qui compte vraiment. Nous sommes des éclaireurs de notre écosystème. Nous refusons la connaissance ordinaire. Nous sommes porteurs d'une connaissance élaborée, scientifique. Nous contribuons aux décisions stratégiques de notre organisation. Nous sommes les porteurs du temps long dans notre organisation. Nous anticipons les mouvements sociétaux. Nous sommes les garants de la prise en compte du facteur humain dans toutes les décisions stratégiques. Nous sensibilisons l'organisation aux risques et bénéfices de la Data et de l'IA.

Nous sommes des DRH STRATÈGES

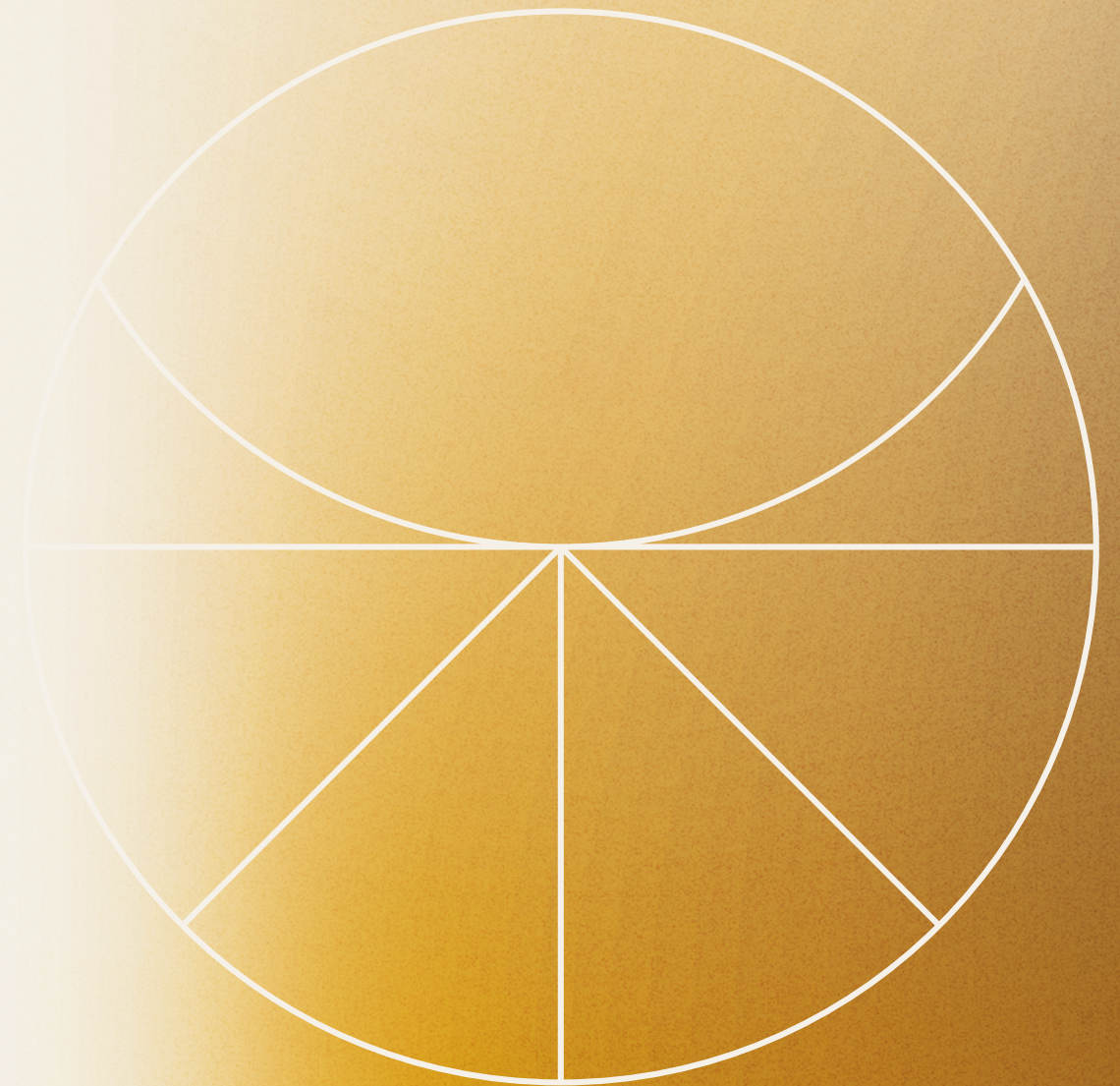
Nous savons que les comportements trouvent leur origine dans le contexte, l'organisation. Nous maîtrisons le design organisationnel et sommes devenus des consultants internes pour cette matière. Nous sommes par conséquent la cheville ouvrière de la mise en œuvre des grands changements. Notre apport au business, à travers les grands sujets organisationnels (collaboration, initiative, résistance au changement, nouveaux collectifs...) est incontestable. Nous savons que la réalité ne suit jamais le plan et que la résilience est une question organisationnelle. Nous initions et dynamisons les nouveaux dialogues.

Nous sommes des DRH DESIGNERS

Nous sommes reconnus pour notre capacité à nous faire entendre, à engager les hommes et femmes autour de nous. Nous sommes devenus un lien supplémentaire, inévitable avec les mondes intérieurs et extérieurs (attractivité, employee advocacy...). Nous comprenons les phénomènes d'engagement et contribuons efficacement à aider nos collègues à vaincre la "résistance au changement". Nous marketons notre fonction et notre organisation, en interne et en externe. Nous sommes reconnus pour notre capacité à faciliter le changement par l'influence.

Nous sommes des DRH INFLUENCEURS

Nous sommes des DRH DU FUTUR.
Nous sommes des DRH AUGMENTÉS.
Nous sommes les ALUMNI DU PARCOURS.





CEDEP,
THE CATALYST FOR TRANSFORMATIONAL
LEADERSHIP DEVELOPMENT



Pour toute information
et pour les inscriptions :

Mohamed Attia
Head of Corporate Programs

+33 (0) 7 88 84 46 11
E. MOHAMED.ATTIA@CEDEP.COM

CEDEP
BOULEVARD DE CONSTANCE
77305 FONTAINEBLEAU
CEDEX – FRANCE

CEDEP.COM