



REBOOTING HR

OBJECTIFS DE LA FORMATION

Développer les capacités stratégiques, transformatives, relationnelles et d'influence des professionnels RH afin de leur permettre d'agir comme partenaires clés de la performance, de la transformation et du développement des organisations dans un environnement marqué par l'incertitude, les évolutions technologiques et les attentes croissantes des parties prenantes.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Développer une compréhension approfondie des transformations économiques, technologiques, sociétales et organisationnelles qui impactent la fonction RH.
- Acquérir des cadres de réflexion et des outils issus de la stratégie, de la sociologie des organisations, du leadership et de la prospective afin d'éclairer les décisions RH.
- Développer sa capacité d'influence, d'engagement des parties prenantes et de conduite du changement.
- Construire sa propre posture de « DRH augmenté » capable d'articuler stratégie, transformation, développement des talents et influence organisationnelle.

PUBLIC CONCERNE :

Directeurs des Ressources Humaines, Responsables RH, HR Business Partenaires, Directeurs du Développement des Talents et professionnels RH expérimentés souhaitant renforcer leur contribution stratégique et leur impact organisationnel.

LIEU DE LA FORMATION :

Campus CEDEP de Chateauform, Cely en Bière (France)

PRE REQUIS :

Expérience significative (au moins 10 ans) dans une fonction Ressources Humaines

DELAI D'ACCES

A minima 11 Jours Ouverts

DURÉE DE LA FORMATION ET MODALITÉS D'ORGANISATION :

Format Blended. **6 mois**

- Un lancement virtuel de 90 minutes
- Un Module 1 en présentiel (4 jours)
- Un parcours inter-modules composé de conférences, visites exploratoires et échanges entre pairs
- Un Module 2 en présentiel (4 jours) :

Le programme alterne séquences présentielles, classes virtuelles, ateliers pratiques, conférences d'experts, échanges entre pairs, visites exploratoires et travaux appliqués aux enjeux professionnels des participants.

Effectif :

Minimum de 15 participants et maximum de 30 participants.



PARCOURS ET PROGRAMME

LANCEMENT VIRTUEL

Présentation du parcours et diagnostic DRH augmenté

Présentation du programme, création de la dynamique de cohorte et partage des principaux enjeux RH des organisations représentées. Les participants réalisent un autodiagnostic autour des quatre dimensions du DRH augmenté : Stratège, Transformateur, Développeur et Influenceur. Cette première étape permet de créer les conditions d'apprentissage collectif et d'identifier les défis qui serviront de fil rouge tout au long du parcours.

Échanges, diagnostic collectif et discussion.

MODULE 1 – STRATÉGIE ET TRANSFORMATION

Cette première période est consacrée aux dimensions Stratégie et Transformation du parcours DRH augmenté. Les participants développent leur capacité à décrypter les transformations du monde du travail, comprendre les nouvelles attentes des organisations et construire une vision stratégique de la fonction RH dans un environnement marqué par l'incertitude, les évolutions technologiques et les mutations sociétales.

Jour 1

Engagement et alignement

Prendre conscience de ses forces, de ses axes de développement et des enjeux partagés par la cohorte. Construire un cadre de confiance favorisant l'apprentissage collectif et l'expérimentation. Travaux de groupe et réflexion collective.

Mutations RH : ce que l'économie des services peut nous enseigner

Explorer les transformations des modèles de service et leurs implications pour la fonction RH. Réfléchir à l'évolution de l'expérience collaborateur et à la création de valeur par les RH. Cours et discussion.

Jour 2

Foire aux enjeux

Partager les défis professionnels apportés par les participants et construire un fil rouge de réflexion collective tout au long du programme. Travaux de groupe et intelligence collective.

Bienvenue en incertitude : perspective RH

Comprendre la nature de l'incertitude et ses implications pour les organisations. Identifier les leviers permettant aux RH d'accompagner les dirigeants et les équipes dans des environnements complexes. Cours et discussion.

Leadership RH à travers l'expérience du Jazz

Explorer les dimensions humaines du leadership à travers une expérience immersive mettant en lumière la confiance, l'écoute, la coopération, l'improvisation et l'intelligence collective. Atelier expérientiel et discussion.



Jour 3

Prospective appliquée aux RH

Explorer plusieurs scénarios plausibles de transformation du monde du travail et analyser leurs implications pour les modèles organisationnels, les compétences et la fonction RH.

Atelier de prospective et travaux de groupe.

Penser l'altérité et la diversité

Développer une compréhension renouvelée des différences culturelles et de leur impact sur les comportements, la coopération et le leadership dans les organisations internationales.

Conférence et discussion.

Walk & Talk

Utiliser la marche et le dialogue en binôme comme outil de réflexion, de prise de recul et de développement des idées.

Réflexion guidée et échange entre pairs.

Jour 4

HR Tech et Intelligence Artificielle

Explorer les évolutions récentes de la HR Tech et de l'intelligence artificielle appliquées aux ressources humaines. Identifier les opportunités, les risques et les implications pour le rôle du DRH.

Cours, partage de pratiques et discussion.

Organisations : mode d'emploi

Découvrir les principaux concepts de la sociologie des organisations et des sciences sociales appliquées à l'entreprise. Comprendre comment les structures, les jeux d'acteurs et les dynamiques informelles influencent les comportements.

Cours, études de cas et travaux pratiques.

Fit for the Future : construire sa boussole de DRH augmenté

Prendre du recul sur les apprentissages du module, clarifier ses convictions et formaliser les principes qui guideront son action future en tant que DRH.

Réflexion individuelle et collective.

Les nouvelles relations : changements de paradigmes

Comprendre l'évolution des écosystèmes organisationnels et le rôle croissant des parties prenantes internes et externes dans la performance des organisations.

Atelier collaboratif et discussion.

Trios d'ancrage et plan d'action



Consolider les apprentissages du module et préparer leur mise en œuvre à travers un dispositif de peer coaching centré sur les enjeux réels des participants.

Peer coaching et plan d'action.

INTERMODULES

Les clés de la collaboration complexe

Explorer les mécanismes de coopération à travers la sociologie des organisations. Comprendre les conditions permettant de favoriser la collaboration, la délégation et l'engagement dans des environnements complexes.

Conférence-débat.

Stratégie Data : une responsabilité RH

Comprendre les enjeux de la donnée et de l'intelligence artificielle pour les organisations et identifier la contribution spécifique que la fonction RH peut apporter à une stratégie data.

Témoignage expert et discussion.

Culture et transformation

Explorer les liens entre culture, identité organisationnelle et transformation. Comprendre pourquoi les dynamiques culturelles constituent un levier essentiel du changement.

Témoignage expert et discussion.

ESG et rôle du DRH

Clarifier la contribution stratégique des RH aux enjeux environnementaux, sociaux et de gouvernance et identifier les leviers permettant d'incarner durablement ces transformations.

Témoignage expert et discussion.

Visites exploratoires

Découvrir les pratiques RH d'autres organisations et enrichir sa réflexion grâce au partage d'expériences entre entreprises participantes.

Visites et échanges.



MODULE 2 – DÉVELOPPER ET INFLUENCER

Cette seconde période est consacrée aux dimensions Développement et Influence du parcours DRH augmenté. Les participants renforcent leur capacité à accompagner l'évolution des compétences, mobiliser les parties prenantes, conduire des transformations complexes et accroître leur impact au sein des instances de décision de leur organisation.

Jour 1

Le bar des expériences

Partager les expérimentations, réussites, difficultés et apprentissages réalisés depuis le premier module.

Échanges entre pairs et réflexion collective.

Session émergente

Explorer un sujet identifié par les participants comme prioritaire à partir des besoins apparus au cours du parcours.

Jour 2

Show and Tell

Partager outils, méthodes, pratiques et retours d'expérience afin de favoriser l'apprentissage croisé entre entreprises.

Partage de pratiques.

Les outils du diagnostic stratégique

Approfondir l'utilisation des outils de diagnostic organisationnel afin d'accompagner les projets de transformation, la résolution de problèmes et la conduite du changement.

Cours, cas pratiques et travaux de groupe.

Les principes de l'engagement

Comprendre les mécanismes permettant de mobiliser durablement les parties prenantes et distinguer les logiques d'information, de persuasion et d'engagement.

Cours et exercices pratiques.

Walk & Talk

Prendre du recul sur les apprentissages et préparer leur mise en œuvre.

Réflexion guidée et échange entre pairs.



Jour 3

Postures d'influence et conversations difficiles

Développer sa capacité à conduire des conversations complexes, à gérer les situations de tension et à renforcer sa posture d'influence dans des contextes sensibles.

Mises en situation et jeux de rôle.

Talents et compétences : les nouveaux enjeux

Réfléchir aux enjeux émergents liés aux compétences, à l'employabilité, aux organisations fondées sur les compétences et à l'anticipation des besoins futurs.

Atelier participatif et discussion.

Jour 4

Au coin du feu : conversations avec des DRH de référence

Échanger avec des dirigeants RH expérimentés afin de comprendre leurs convictions, leurs arbitrages et leurs modèles mentaux dans des contextes de transformation.

Témoignages et discussion.

Mes enjeux : bilan et projection

Prendre du recul sur les apprentissages réalisés, revisiter son enjeu fil rouge et formaliser un plan d'action pour poursuivre son développement en tant que DRH augmenté.

Peer coaching, plan d'action et discussion.

Clôture du parcours

Consolider les acquis du programme, formaliser les engagements individuels et identifier les prochaines étapes de développement professionnel.

Synthèse et plan d'action.

Communauté de DRH augmentés

Tout au long du parcours, les participants bénéficient d'échanges entre pairs, de dispositifs de co-développement, de visites exploratoires, de témoignages de dirigeants et d'experts ainsi que de travaux collaboratifs. Ces dispositifs visent à favoriser l'apprentissage mutuel, l'ouverture à de nouvelles perspectives et la constitution d'une communauté durable de professionnels RH engagés dans la transformation de leur fonction.



PROFIL DU/DES FORMATEURS

- Christophe Gillet : Consultant, facilitateur et expert des transformations organisationnelles, spécialisé dans l'accompagnement des dirigeants et des fonctions RH confrontés à des environnements complexes et incertains.
- Sandrine Oeuvarard : Coach, consultante et formatrice, spécialisée dans le développement du leadership, l'intelligence collective et les dispositifs de co-développement entre pairs.
- Frank Azimont : Spécialiste du marketing, des services et de l'expérience client, accompagnant les organisations dans leurs transformations stratégiques.
- Dominique Turcq : Prospectiviste, auteur et expert reconnu des transformations du travail, des organisations et de l'impact des technologies sur les modèles économiques.
- Didier Burgaud : Consultant RH, enseignant et musicien, spécialisé dans le leadership, la coopération et l'intelligence collective à travers des approches expérientielles.
- Clair Michalon : Anthropologue et spécialiste des relations interculturelles, intervenant sur les questions d'altérité, de diversité et de coopération dans les organisations internationales.
- Pierre Monclos : Expert HR Tech, intelligence artificielle et transformation digitale des ressources humaines, auteur et créateur de contenus de référence sur l'évolution de la fonction RH.
- Hélène Bovais : Consultante, enseignante et spécialiste de la sociologie des organisations, de la conduite du changement et des dynamiques d'acteurs dans les entreprises.
- Sébastien Olléon : Consultant et enseignant spécialisé en sociologie des organisations, coopération, leadership et fonctionnement des systèmes complexes.
- Christophe Hesters : Chief Data Officer et dirigeant d'entreprise, expert des stratégies data et de leurs implications pour la transformation des organisations.
- Serge Airaudi : Consultant et expert en culture organisationnelle, identité d'entreprise et transformation culturelle.
- Arnaud Blandin : Fondateur du Beyond Institute, expert en stratégie, durabilité et création de valeur, accompagnant dirigeants et organisations dans l'intégration des enjeux ESG.
- François Daverio : Consultant, coach et spécialiste des stratégies d'influence, de la communication d'impact et des conversations difficiles.
- Sylvie Dangelser : Experte en développement des talents, compétences stratégiques et transformation des organisations vers des modèles fondés sur les compétences.

Consultables sur notre site internet <https://www.cedep.fr/>

METHODES PEDAGOGIQUES UTILISEES ET MOYENS TECHNIQUES

Présentiel :

- Cours interactifs et apports conceptuels
- Ateliers pratiques et travaux en sous-groupes
- Études de cas et diagnostics organisationnels
- Mises en situation et jeux de rôle
- Co-développement et peer coaching
- Témoignages de dirigeants et d'experts
- Visites exploratoires et retours d'expérience
- Dispositifs de réflexion individuelle et collective
- Walk & Talk et ateliers expérientiels



Moyens techniques :

- Salles de formation équipées pour le travail collaboratif
- Supports pédagogiques numériques
- Outils de diagnostic et d'auto-évaluation
- Plateforme de visioconférence pour les sessions virtuelles
- Espaces de travail en sous-groupes
- Supports multimédias (vidéos, études de cas, questionnaires)

Digital :

- Classes virtuelles synchrones
- Travaux collaboratifs à distance
- Témoignages d'experts
- Échanges entre pairs et retours d'expérience

Répartition pédagogique : environ 50 % de pratique et 50 % d'apports théoriques.

Fil rouge : Chaque participant travaille tout au long du programme sur un enjeu professionnel réel issu de son environnement de travail. Cet enjeu est mobilisé dans les ateliers, dispositifs de coaching, travaux de groupe et plans d'action.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Auto-diagnostic réalisé en amont du programme autour des dimensions du « DRH augmenté »
- Observation continue de la participation et des contributions lors des ateliers, travaux de groupe, études de cas, exercices de mise en situation et échanges entre pairs.
- Travaux appliqués sur les enjeux professionnels apportés par les participants.
- Élaboration de plans d'action individuels à l'issue des modules.
- Dispositifs de peer coaching permettant de mesurer les progrès réalisés et l'intégration des apprentissages.
- Évaluation qualitative des acquis par les intervenants tout au long du parcours.
- Feuille d'émargement par demi-journée.
- Évaluation de satisfaction à chaud à l'issue de chaque module.
- Certificat de participation délivré à l'issue du parcours.

TARIF PUBLIC

7 900.00 Euros HT en présentiel

Modalités de règlement : Virement bancaire

REFERENT PEDAGOGIQUE :

Directeur Partenariats Académique, muriel.larvaron@cedep.fr

MODALITES D'ACCES AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP A LA FORMATION

Nos formations sont conformes aux exigences d'accessibilité aux locaux à des personnes en situation de handicap. Si besoin consulter notre référente handicap Aurore Tournier, aurore.tournier@cedep.fr

04/2026