

**PMG-RH**  
**Edition 2016**

**CIBLE**

Directeurs des Ressources Humaines,  
Responsables RH.

**PEDAGOGIE**

- Alliance d'apports conceptuels, d'échanges et de mises en situation ;
- Entraînement pratique aux situations clés ;
- Exposés interactifs, illustrés par de nombreux exemples issus de cas et des échanges avec les participants.

**Ce programme est un cursus qualifiant de HEC.**

La remise du certificat HEC est conditionnée par la présence effective et active du participant à chaque module de deux (2) jours, soit dix (10) jours de formation.

**DATES**

**du 3 au 6 octobre 2016**  
Modules 1 et 2.

**les 24-25 novembre et 28-29 novembre 2016**  
Modules 3 et 4.

**du 30 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2016**  
Module 5 et remise des certificats.

**LIEU**

La session aura lieu à **Abidjan (Côte d'Ivoire)**.

La **date limite** de réception des candidatures est fixée au **2 septembre 2016**.

**FRAIS D'INSCRIPTION**

**3 millions de francs CFA, soit 4573 euros.**

**CONTACTS**

BCEAO-Siège  
COFEB  
Tel : +221 33 839 05 00  
E-mail : [courrier.zdcofeb@bceao.int](mailto:courrier.zdcofeb@bceao.int)  
<http://www.exed.hec.fr/lieux/afrique/bceao>

**OBJECTIFS**

- Proposer aux DRH en fonction, et aux Responsables RH un cursus de développement de compétences en cinq (5) modules leur permettant de prendre du recul sur leur fonction et de mieux définir leur valeur ajoutée dans l'organisation ;
- Leur permettre de faire le point sur leurs connaissances et sur leurs comportements pour réussir à la fois un rôle de pilote des politiques sociale et de « business partners » auprès des dirigeants et des managers ;
- Sur chacune des questions traitées, que chacun puisse challenger sa propre pratique à partir des apports méthodologiques des professeurs et à partir des échanges avec les autres participants.

**CONTENU**

Ce parcours est composé de cinq (5) modules techniques :

**Module 1 : Stratégie Ressources Humaines**

**Objectifs :**

- Analyser et caractériser le positionnement de la fonction RH dans l'organisation et la mettre en perspective avec ses évolutions historiques et prospectives ;
- Identifier les conditions de réussite d'une direction fonctionnelle transversale ;
- Repenser le rôle des RH comme créateur de valeur économique et sociale.

**Principaux thèmes abordés :**

- L'évolution de la fonction : de l'administration du personnel à la gestion stratégique des ressources humaines ;
- La stratégie RH et création de valeur ;
- Les nouvelles attentes des personnes et leurs implications en GRH ;
- L'évolution des organisations et leurs implications pour la GRH : fusions-acquisitions, internationalisation, organisations dispersées ;
- La digitalisation et la création de valeur RH ;
- La responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise : quel rôle pour la DRH ;
- La posture du DRH, leader, conseil et coach.

**Module 2 : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

**Objectifs :**

- Comprendre la dimension politique et stratégique de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Le rappel des composantes et de la méthodologie d'un projet « GPEC » ;
- La GPEC : une approche au service du DRH et des managers.

**Principaux thèmes abordés :**

- Les enjeux et le positionnement stratégique de la GPEC ;
- Les concepts clés : métiers, emplois, compétences, postes ;
- Comment aborder la GPEC : les parties prenantes et la communication ;
- Les quatre (4) grandes étapes d'un Projet GPEC ;
- Le suivi du Projet GPEC : communication, tableau de bord, ajustements ;
- Articuler la GPEC avec les processus de développement RH : recrutement ;
- Le management de la performance, développement des compétences et formation, mobilité et gestion de carrière.

## **PMG-RH**

**Edition 2016**

### **CIBLE**

- Directeurs des Ressources Humaines, Responsables RH.

### **PEDAGOGIE**

- Alliance d'apports conceptuels, d'échanges et de mises en situation ;
- Entraînement pratique aux situations clés ;
- Exposés interactifs, illustrés par de nombreux exemples issus de cas et des échanges avec les participants.

**Ce programme est un cursus qualifiant de HEC.**

La remise du certificat HEC est conditionnée par la présence effective et active du participant à chaque module de deux (2) jours, soit dix (10) jours de formation.

### **DATES**

**du 3 au 6 octobre 2016**  
Modules 1 et 2.

**les 24-25 novembre et 28-29 novembre 2016**  
Modules 3 et 4.

**du 30 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2016**  
Module 5 et remise des certificats.

### **LIEU**

La session aura lieu à **Abidjan (Côte d'Ivoire)**.

**La date limite** de réception des candidatures est fixée au **2 septembre 2016**.

### **FRAIS D'INSCRIPTION**

**3 millions de francs CFA, soit 4573 euros**

### **CONTACTS**

BCEAO-Siège  
COFEB  
Tel : +221 33 839 05 00  
E-mail : [courrier.zdcofeb@bceao.int](mailto:courrier.zdcofeb@bceao.int)  
<http://www.exed.hec.fr/lieux/afrique/bceao>

### **Module 3 : Développement des ressources humaines**

#### **Objectifs :**

- Elaborer et mettre en œuvre une politique de développement des ressources humaines intégrant les caractéristiques du marché de l'emploi ;
- Mieux maîtriser et articuler une approche catégorielle : employés, cadres et dirigeants ;
- Identifier les talents rares, les hommes clés et les hauts potentiels et concevoir des parcours de développement pertinents.

#### **Caractéristiques pédagogiques :**

Rencontre avec un dirigeant d'entreprise pour un témoignage sur une politique de développement des RH.

#### **Principaux thèmes abordés :**

- L'entreprise sur son marché de l'emploi : attractivité, proposition de valeur et marque employeur ;
- Le recrutement et l'intégration / "on boarding" ;
- L'évolution des modèles de staffing des organisations et leurs implications pour le développement des RH ;
- Les nouveaux métiers, nouvelles compétences : identifier et développer les potentiels (formation et gestion des talents) ;
- Le Parcours de développement RH.

### **Module 4 : Approche psychologique du management et de la GRH**

#### **Objectifs :**

- Intégrer la dimension psychologique dans la gestion des ressources humaines et dans les approches de management ;
- Développer la connaissance de soi pour mieux comprendre les styles de management et le fonctionnement des équipes ;
- Développer le rôle de coach et de conseil auprès des dirigeants ou des managers en utilisant cette grille de lecture des rapports humains.

#### **Caractéristiques pédagogiques :**

L'approche de la dimension psychologique et l'analyse comportementale se fondent sur la thèse psychologique de K. Jung (questionnaire MBTI).

#### **Principaux thèmes abordés :**

- L'apport de la psychologie et de la sociologie au management d'entreprise : l'analyse du référentiel socioculturel ;
- Le profil psychologique des individus : un décodage des comportements ;
- Le développement professionnel et le développement personnel : les étapes vers l'autonomie, la performance et l'intelligence collective.

### **Module 5 : Conduite et management du changement**

#### **Objectifs :**

- Structurer l'analyse de situation : les raisons de changer et la cible pour formaliser une trajectoire à évaluer intégrant la dimension humaine (courbe du changement) ;

**PROGRAMME CONJOINT BCEAO/HEC-PARIS**  
**de renforcement des capacités du secteur bancaire de l'UEMOA**  
**Parcours de Management Général (PMG) « Ressources Humaines » (RH)**  
**PMG-RH**  
**Edition 2016**

**Module 5 : Conduite et management du changement (suite)**

- Identifier et traiter les freins, les peurs, les objections et tous les ancrages fondés sur les référentiels culturels et métier ;
- Maîtriser l'analyse psycho-dynamique du changement.

**Principaux thèmes abordés :**

- Manager le changement ou comment transformer le changement en projet ?
- Des collaborateurs acteurs du changement : l'appropriation, l'analyse du dispositif et des points clés de réussite ;
- Le changement est un processus psychologique : comment accompagner les étapes de la courbe du changement ;
- La conduite du changement en mode projet est une condition d'efficacité mais aussi un acte de management.