

Formation « Définir et décliner sa stratégie RH »

Définir une stratégie, et donc une "politique" RH, c'est définir un ensemble de pratiques et d'outils de façon cohérente, qui donnent du cadre aux équipes, aux managers et à la fonction employeur en général. Cela permet de clarifier les pratiques d'embauche, d'évolutions, de salaire et d'avantages, de protection, d'accompagnement, de formation et de cohésion d'équipe.

C'est aussi une discussion approfondie autour des pratiques de management et de dialogue au sein d'une organisation. Dans un contexte changeant - dans le rapport au travail au sens large, et parce que les contraintes extérieures sont prégnantes - c'est un véritable axe stratégique qui apporte de la stabilité.

En tant qu'ONG, définir une politique RH, c'est :

- *Définir son rôle en tant qu'employeur, et comment aligner pratiques et valeurs*
- *Donner des repères à des équipes très engagées sur leur place et leur évolution professionnel*
- *Assurer une transparence et poser un cadre au dialogue sur les questions de salaires, de conditions de travail et d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle*
- *Se doter d'un outil de bonne gestion de crise lisible qui permet de garder une vision du collectif et une cohésion d'équipe et aussi d'imaginer des leviers RH activables dans un contexte financier très contraint*
- *Donner un cadre, de l'importance et des moyens aux porteurs et porteuses des RH, essentiels pour soutenir les équipes dans le contexte actuel*
- *Développer une "culture générale des RH" au sein de la structure*

Durée : 42 heures de formation, soit 6 jours de formation (3 sessions de 2 jours) et trois heures de coaching individuel entre chaque session de formation.

Dates : 1 et 2 juillet ; 23 et 24 septembre ; et 24 et 25 novembre 2025

Profils des apprenants : Personnes en charge de la fonction RH dans une organisation de solidarité internationale : direction, responsable RH, assistantat de direction...

Prérequis : Aucun

Date limite d'inscription : 20 juin 2025

Prix :

Organisation de solidarité internationale membre de Coordination SUD :	1 470 €
Organisation non-membre de Coordination SUD – budget inférieur à 2M€ par an :	1 950 €
Organisation non-membre de Coordination SUD – budget supérieur à 2M€ par an :	2 510 €

Objectifs pédagogiques :

- Analyser les besoins en gestion des ressources humaines dans son organisation
- Maîtriser des différents modèles stratégiques en gestion de ressources humaines
- Concevoir une stratégie RH concrète et adaptée à son organisation

Programme :

Jour 1 et 2 – L'accompagnement des individus

Ouverture de la formation :

- Présentation de Coordination SUD, règles de la formation
- Présentation de l'équipe pédagogique, des objectifs et du déroulé de la formation
- Questionnaire d'entrée en formation

Séquence : Attractivité et recrutement

Objectifs pédagogiques :	<ul style="list-style-type: none">- Développer une stratégie de recrutement- Maîtriser les enjeux autour de l'attractivité et de la marque employeur- Adapter ses pratiques de recrutement dans un contexte contraint
Contenu clefs :	<ul style="list-style-type: none">- Mise en valeur des avantages salariés et non-salariés et de la marque employeur - réflexion autour de la culture d'organisation- Stratégie, étapes clés et bonnes pratiques dans le recrutement
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none">- Construction d'un parcours de recrutement cohérent- Présentation d'une étude sur les avantages salariés et non-salariés dans le secteur de l'ESS- Echanges de pratiques et valorisation : ce qu'on fait déjà, ce qu'on pourrait faire

Séquence : Intégration et fidélisation

Objectifs pédagogiques :	<ul style="list-style-type: none">- Comprendre les leviers d'intégration (équipe, structure, culture d'organisation)- Comprendre les leviers de fidélisation des équipes- Analyser les avantages salariés et non-salariés
Contenu clefs :	<ul style="list-style-type: none">- Identification des leviers de fidélisation : en quoi une politique RH peut-elle soutenir la fidélisation, au niveau structure et pour les managers ?- Construction d'une politique cohérente d'avantages salariés et non-salariés- La place des manager dans l'intégration des salariés et le rôle des RH par rapport aux managers : culture d'équipe et culture d'organisation
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none">- Travail autour de situations concrètes d'articulation entre la RH et le management dans un contexte d'intégration et/ou de fidélisation (Codéveloppement ou cas pratiques)- Réflexion autour de la notion de parcours et d'évolution - en interne et en externe

Séquence : QVT et culture du travail – RPS et culture de l'engagement

Objectifs pédagogiques :	<ul style="list-style-type: none">- Conscientiser les caractéristiques du sur-engagement- Identifier les leviers l'action de la QVT et l'équilibre pro/perso- Comprendre les enjeux de RPS
Contenu clefs :	<ul style="list-style-type: none">- Qu'est-ce qu'un politique QVT et prévention des RPS :- Engagement et sur-engagement : cadre de travail et prévention du "burn out militant"- Comment une politique RH peut consolider les rôles et leviers du managers dans un contexte complexes
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none">- RPS : Présentation du modèle SLAC- Travail autour de situations concrètes apportée par les participants (codéveloppement ou cas pratiques)

Coaching individuel d'une heure intersession

Jour 3 et 4 – Gestion du Collectif

Récapitulatifs ?

Séquence : Grille de salaires, expérience et ancienneté

Objectifs pédagogiques :	<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les questionnements et les étapes clés de l'élaboration et de la reprise d'une grille salariale, et des mécanismes qui y sont liés, y compris dans un contexte de ressources limitées
Contenu clefs :	<ul style="list-style-type: none"> - Étapes clés pour construire ou faire évoluer une grille de salaires (méthodologie, classification, pesée des postes, pilotage de la masse salariale...) - La grille de salaire comme un outil de positionnement et d'équité - Faire vivre une politique salariale : quelle place pour le collectif ?
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none"> - Présentation d'une démarche collaborative de création d'une politique salariale (grille des salaires et évolution) en ONG. - Travail autour de situations concrètes apportée par les participants (codéveloppement ou cas pratiques)

Séquence : Parcours, formation et évolution professionnelle

Objectifs pédagogiques :	<ul style="list-style-type: none"> - Développer une vision d'ensemble de la gestion des parcours et de la formation professionnelle
Contenu clefs :	<ul style="list-style-type: none"> - Politique de Formation : quels leviers et quels enjeux individuels et collectifs ? - Maintenir l'employabilité et les compétences des équipes, même sans budget - Réflexion autour de la notion de parcours et d'évolution - en interne et en externe - Anticipation et évolutions des métiers
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none"> - Poser le cadre d'un plan de formation, et comment le faire vivre – y compris pour les managers - Echanges de pratiques autour des mobilités difficiles (Codéveloppement ou Cas pratiques) - Réflexion autour des parcours individuels des participants, notamment les éléments déclencheurs comment une politique RH peut être soutenante - Présentation d'élément de contenu concernant l'évolution des métiers, et notamment l'impact de l'IA

Séquence : Cohésion du collectif dans un contexte incertain

Objectifs pédagogiques :	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les espaces de discussions, de contribution et de décision permettant de maintenir un collectif cohérent et engagé (dans le cadre du dialogue social ou non)
Contenu clefs :	<ul style="list-style-type: none"> - Pratique managériales et pratiques collectives pour permettre à un groupe de rester cohérent en temps d'incertitude ou de changement subit - Enjeux et forces des espaces de dialogue sur le travail - dialogue social et autre
Méthodologie :	<ul style="list-style-type: none"> - Cartographie des espaces de discussions existants et réfléchir à leur renforcement - Enjeux autour des espaces de dialogue social (Codéveloppement ou Cas pratiques)

Coaching individuel d'une heure intersession

Jour 5 et 6 – Construire une politique / stratégie RH

Récapitulatifs ?

Séquence : Gouvernance et fonction employeur

Objectifs pédagogiques :	- Cerner les forces et les faiblesses de son modèle de gestion de la fonction employeur par la gouvernance
Contenu clefs :	- Aspects clés du renforcement de la fonction employeur pour une gouvernance associative - Lien au bénévolat
Méthodologie :	- Modèle sur l'évaluation de la fonction gouvernance - Outils de renforcement de la fonction employeur

Séquence : Appui RH sur les fonctions managériales

Objectifs pédagogiques :	- Qualifier les enjeux managériaux dans sa structure, et y associer des leviers d'actions et de développement - Savoir positionner une action RH soutenant le management
Contenu clefs :	- Détail de la fonction managériale, et des compétences RH utiles et nécessaires aux managers - Analyse de la relation complexe entre RH et manager, et de comment une politique RH peut être soutenant des managers - Compréhension des enjeux et des limites dans la définition d'une "politique managériale commune"
Méthodologie :	- Analyse de modèle sur la fonction managériale - Analyse de pratiques RH managériales, y compris avec un regard juridique / gestion des risques - Echanges de pratiques autour de l'encadrement managérial - Approche du management dans un environnement incertain et mouvant

Séquence : Politique RH

Objectifs pédagogiques :	- Capitaliser les apports du parcours et production de la politique RH
Contenu clefs :	- Synthèse des apports de la formation - L'intention de la politique RH - quel type d'employeur on veut être (équité, intersectionnalité, équilibre vie pro / vie perso...) - Travail en groupe par structure une politique RH
Méthodologie :	- Production individuelle de la politique RH de sa structure avec l'appui des pairs

Fermeture de la formation

- Questionnaire de fin de formation
- Evaluation et satisfaction de la formation
- Bilan oral à chaud

Coaching individuel d'une heure à froid

Équipe pédagogique : Formation animée par **Céline Julien** (coach, formatrice et animatrice d'atelier d'analyse de pratiques professionnelles) et **Simon Papet** (consultant et conseil en organisation et gestion opérationnelle, de développement et de direction aux associations et aux structures d'intérêt général).

Méthodologie pédagogique :

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 théoriques 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)

Dispositif de suivi de l'exécution de l'évaluation des résultats de la formation :

Emargement des présences

Questionnaire de positionnement en amont de la formation

Evaluation continue durant la formation

Questionnaire de connaissances en début et en fin de formation

Bilan oral collectif à chaud

Evaluation de satisfaction de la formation