



GESTION DE LA FORMATION (DIAGNOSTIC DES BESOINS EN COMPÉTENCES, ÉLABORATION DES PLANS DE FORMATION, ÉVALUATION)

Contenu de la formation

- 1- Analyse stratégique
- 2- Alignement stratégique et éléments de la stratégie RH
- 3- Construire un référentiel de compétences
- 4- Identifier les emplois sensibles
- 5- Fondamentaux, concepts et outils de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- 6- Analyse de l'adéquation profil-emploi
- 7- Mener un diagnostic des besoins en compétences
- 8- Plan de développement du capital humain
- 9- Bâtir un plan de formation orienté compétences (analyser le besoin, identifier les niveaux d'objectifs).
- 10- Mettre en place le plan de formation (cahier des charges, ingénierie des dispositifs, suivi du plan...)
- 11- Suivre et évaluer le plan de formation

Publique Cible

Ce séminaire s'adresse en priorité à :

- ✓ Des directeurs des ressources humaines,
- ✓ Des responsables du personnel,
- ✓ Des cadres en charge de la gestion des Ressources Humaines au sein d'institutions publiques ou d'organismes privés.

Gestion de la formation (diagnostic des besoins en compétences, élaboration des plans de formation, évaluation)

08 au 19 oct 2018 4 100 € Tunis

Dans le contexte actuel, les ressources humaines s'affirment comme l'un des facteurs essentiels de la stratégie de développement des organisations. Dans cette optique, les talents constituent un potentiel créatif que l'encadrement doit mobiliser au service des objectifs de l'organisation.

Il ne s'agit plus seulement d'adapter les ressources humaines en fonction des seules contraintes externes, mais de mettre en relation les emplois et les hommes, en valorisant le capital humain. La prise en compte des compétences dans le management des projets et des organisations s'appuie sur un ensemble de pratiques organisées pour déterminer les compétences individuelles et collectives nécessaires pour le présent et le futur, les mesurer, les exploiter et les améliorer.

Objectif de la formation :

- ✓ Se doter de la dimension de vision managériale pour établir une stratégie RH et l'aligner à la stratégie de l'organisation ;
- ✓ Savoir établir un référentiel de compétences adapté à la mission de l'organisation ; Comprendre les bases de la GPEC et la logique compétences.
- ✓ Savoir mener une analyse des besoins en compétences en cohérence par rapport au plan stratégique et aux objectifs de performance ;
- ✓ Savoir formaliser un plan annuel de développement du capital humain (formation, recrutement, mobilité interne) ;
- ✓ Savoir évaluer l'efficacité et les résultats du plan de développement du capital humain ;



www.est-formations.com