

## Gestion de la formation (diagnostic des besoins, élaboration des plans et évaluation)



### Objectifs 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 ;



### Public Cible

- ✓ 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.



### Contenu de la formation

#### Analyse stratégique

Alignement stratégique et éléments de la stratégie RH

Construire un référentiel de compétences

Identifier les emplois sensibles

Fondamentaux, concepts et outils de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Analyse de l'adéquation profil-emploi

Mener un diagnostic des besoins en compétences

Plan de développement du capital humain

Bâtir un plan de formation orienté compétences (analyser le besoin, identifier les niveaux d'objectifs)

Mettre en place le plan de formation (cahier des charges, ingénierie des dispositifs, suivi du plan...)

Suivre et évaluer le plan de formation

