

## Déroulé du cours

0 811 261 732 Service 0,06 € / min  
+ prix appel

REF : BX2356

### Prérequis

Les participants doivent avoir une connaissance de base de la gestion des ressources humaines et de la stratégie d'entreprise.

### Durée 21h

### Profil animateur

Formateur expérimenté en gestion des ressources humaines et en GPEC, avec une expertise dans la formation de professionnels en gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Il/Elle est doté(e) de compétences en planification des ressources humaines, en analyse des compétences et en développement des talents. Le/La formateur(trice) est connu(e) pour sa pédagogie, son empathie et sa capacité à transmettre des connaissances de manière efficace.

### Accessibilité

Au cours de l'entretien préalable à la formation, nous aborderons la question de l'accessibilité pour les personnes en situation de handicap. Nous nous engageons à faire tout notre possible pour adapter les modalités de la formation en fonction des besoins spécifiques de chaque stagiaire, que ce soit en termes de lieu, de durée, de déroulement ou de supports pédagogiques. Nous sommes déterminés à garantir une expérience de formation inclusive et accessible pour tous.

### Tarifs

Tarif centre : à partir de 1350 € HT

Tarif sur site : à partir de 3300 € HT

Tarif visio : à partir de 1800 € HT

Les prix peuvent varier, pour plus de détails, nous vous recommandons de vous rapprocher de l'équipe commerciale.

### Public visé

Cette formation s'adresse aux professionnels en ressources humaines, managers et responsables de la gestion des talents.

### Objectifs de la formation

Cette formation a pour objectif de fournir aux participants les compétences nécessaires pour mettre en œuvre une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) efficace. Les participants apprendront les techniques de planification des ressources humaines, d'analyse des compétences et de développement des talents pour assurer une gestion efficace des talents.

### Programme

- Les fondamentaux de la GPEC : les concepts, les enjeux et les avantages de la GPEC
- L'analyse des emplois et des compétences : les techniques d'analyse, la définition des profils de compétences, l'identification des écarts
- La planification des ressources humaines : les techniques de planification, l'anticipation des besoins en compétences, la gestion des flux de compétences
- Le développement des talents : les techniques de développement, l'évaluation des compétences, la gestion des parcours professionnels
- La mise en œuvre de la GPEC : les indicateurs de performance, le suivi et l'évaluation de la GPEC

### Mais au fait, c'est quoi la GPEC ?

La GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) est une démarche stratégique qui vise à anticiper les besoins en termes de compétences et d'emplois d'une entreprise sur le moyen et le long terme. Elle permet d'adapter les compétences des salariés aux évolutions de l'entreprise et du marché, de prévoir les départs à la retraite, de développer les talents et de fidéliser les collaborateurs. La GPEC se compose de plusieurs étapes telles que l'analyse des emplois et des compétences, la planification des ressources humaines, le développement des talents et la mise en œuvre et l'évaluation de la stratégie GPEC.

# Modalités, lieux, moyens techniques, pédagogiques, et d'encadrement



Atova Conseil s'engage à adapter ses formations aux besoins réels du ou des stagiaire(s).

## Modalités et lieux des stages

Nous proposons de nombreuses formations dont certaines pouvant être réparties en journées sur plusieurs semaines.

- Au centre : dans des salles adaptées pouvant accueillir des personnes à mobilité réduite.
- En entreprise : nous dispensons nos formations sur tout le territoire national (France) mais également en Belgique, Suisse et Luxembourg.
- En distanciel synchrone (FOAD) : le formateur et le stagiaire se connectent via une plateforme de visioconférence et disposent d'un partage d'écran bidirectionnel, d'un système audio intégré à l'application. Cela permet d'effectuer la formation dans les mêmes conditions qu'une formation en présentielle sur site mais s'avère moins éprouvante pour le stagiaire qui peut évoluer dans un environnement connu avec son propre équipement.

## Moyens techniques

Lors des formations à distance, le formateur a à sa disposition un ordinateur équipé – accès à un système de visioconférence - Logiciels appropriés - ou équipements particuliers – Une connexion Internet haut débit - Supports de cours au format dématérialisé. Le client s'engage à disposer d'un ordinateur (PC ou Mac), d'une connexion Internet haut débit, un micro casque est conseillé mais pas obligatoire.

Lors des formations en présentiel (en centre), le centre met à la disposition du stagiaire tout le matériel de formation nécessaire : Salle de formation équipée - Ordinateur(s)équipé(s) - Logiciels appropriés - ou équipements particuliers – Une connexion Internet haut débit - Supports de cours au format dématérialisé. Pour les formations nécessitant une pratique obligatoire, le centre fournira également l'équipement et l'espace nécessaire.

Lors des formations en présentiel (sur site client), le client met à la disposition du formateur tout le matériel de formation nécessaire (sauf ordinateur du formateur) : Salle de formation équipée - Ordinateur(s)équipé(s) - Logiciels appropriés ou équipements particuliers – Une connexion Internet haut débit - Pour les formations nécessitant une pratique obligatoire, le client fournira l'équipement ou l'espace nécessaire.

## Moyens pédagogiques

- Alternance d'exposés, de travaux dirigés et de travaux pratiques.
- Pédagogie inversée et active
- Mise en situation professionnelle et exposée
- Tours de table réguliers.

## Moyens d'encadrement

- **Administratifs**
  - Feuilles de présence signées par les apprenants et par le formateur par demi-journée
  - Remise d'une attestation de présence individuelle
- **Appréciation de la formation :**
  - Questionnaires d'évaluation de la satisfaction en fin de formation par les stagiaires
  - Questionnaires d'évaluation de la satisfaction en fin de formation par les entreprises clientes
  - Questionnaires d'évaluation de la satisfaction en fin de formation par les formateurs
  - Questionnaire individuel d'évaluation de l'impact de la formation après 3 mois.

## Modalités d'évaluation

- **Evaluation diagnostique** avant l'entrée en formation :
  - Recueil de l'analyse des besoins adressé lors de la convocation
  - Questionnaire d'auto-évaluation
- **Evaluation formative** : questionnaire d'auto-évaluation et mise en situation professionnelles simulées
- **Evaluation certificative** : 3 mises en situation simulées via un ERP