

Opleiding : Een GEPP opzetten en aansturen met behulp van AI

Optimaliseer het beheer van vacatures en loopbaantrajecten
Praktijkcursus - 2d - 14u00 - Ref. TDX
Prijs : 1620 € V.B.

NEW

Anticipeer op veranderingen in beroepen en vaardigheden door kunstmatige intelligentie te integreren in het beleid voor functiebeheer en loopbaanontwikkeling (GEPP). Deze opleiding biedt concrete methoden en praktische hulpmiddelen om analyses betrouwbaarder te maken, HR-beslissingen te optimaliseren en de strategie voor talentontwikkeling doeltreffend te sturen.

Pedagogische doelstellingen

Aan het einde van de training is de deelnemer in staat om:

- ✓ De uitdagingen en verplichtingen van GEPP met integratie van AI analyseren
- ✓ Relevante toepassingen van AI op het gebied van competentiebeheer in kaart brengen
- ✓ Een GEPP-aanpak ontwikkelen, ondersteund door AI-oplossingen
- ✓ AI-tools inzetten om competenties in kaart te brengen en op veranderingen te anticiperen
- ✓ De impact en naleving van een uitgebreid GEPP-systeem binnen de organisatie beoordelen

Doelgroep

HR-managers, HR-directeuren, opleidingsverantwoordelijken, verantwoordelijken voor competentieontwikkeling, HR-consultants, HRIS-projectleiders, managers die betrokken zijn bij competentiebeheer.

Voorafgaande vereisten

Geen

Praktische modaliteiten

Praktijkcases, toegang tot vakspecifieke databases (ESCO, ROME), praktische oefeningen, interactieve quizen.

DEELNEMERS

HR-managers, HR-directeuren, opleidingsverantwoordelijken, verantwoordelijken voor competentieontwikkeling, HR-consultants, HRIS-projectleiders, managers die betrokken zijn bij competentiebeheer.

VOORAFGAANDE VEREISTEN

Geen

VAARDIGHEDEN VAN DE CURSUSLEIDER

De deskundigen die de cursus leiden zijn specialisten op het betreffende vakgebied. Zij werden geselecteerd door onze pedagogische teams zowel om hun vakkennis als hun pedagogische vaardigheden voor elke cursus die zij geven. Zij hebben minstens vijf tot tien jaar ervaring in hun vakgebied en oefenen of oefenden verantwoordelijke bedrijfsfuncties uit.

BEOORDELINGSMODALITEITEN

De cursusleider beoordeelt de pedagogische vooruitgang van de deelnemer gedurende de gehele cursus aan de hand van meerkeuzevragen, praktijksituaties, praktische opdrachten, ...
De deelnemer legt ook van tevoren en naderhand een test af ter bevestiging van de verworven kennis.

Opleidingsprogramma

1 Inzicht krijgen in de basisprincipes van GEPP en de uitdagingen van AI

- De wettelijke verplichtingen en strategische uitdagingen van het GEPP in kaart brengen
- De ontwikkelingen op het gebied van beroepen en vaardigheden analyseren in de context van organisatorische transformaties
- Inzicht krijgen in de principes en de werking van kunstmatige intelligentie toegepast op HR
- De belangrijkste toepassingen van AI ten dienste van het GEPP in kaart brengen: cartografie, mobiliteit, competentieontwikkeling, anticipatie
- De uitdagingen op het gebied van betrouwbaarheid, ethiek, gegevensbescherming en naleving van regelgeving in verband met het gebruik van AI in kaart brengen
- AI positioneren als een hulpmiddel bij de besluitvorming binnen een GEPP-aanpak

Praktisch werk

Casestudie in subgroepen: analyse van een klassieke GEPP-aanpak en identificatie van verbetermogelijkheden dankzij AI. Kritische analyse van een AI-toepassing in HR om de voordelen, beperkingen, risico's op vertekening en aandachtspunten in verband met de AVG in kaart te brengen. Gezamenlijke presentatie en discussie.

2 Competenties in kaart brengen met behulp van AI

- Een gestructureerd en bruikbaar competentiekader opstellen
- Semantische analyse-instrumenten (NLP) gebruiken om de vakspecifieke databases te verrijken
- Databases (ESCO, ROME) en bijbehorende AI-tools gebruiken
- Het automatiseren van het in kaart brengen van vaardigheden op basis van cv's, functieomschrijvingen of sollicitatiegesprekken
- Een dynamisch competentieoverzicht opstellen

Praktisch werk

Workshop in duo's: opstellen van een competentiekader op basis van echte gegevens (functieomschrijvingen). Gebruik van een AI-tool (zoals ChatGPT, gespecialiseerde HR-tools of open-source NLP-tools) om de competenties uit te breiden en te structureren. Presentatie en gezamenlijke feedback.

3 Anticiperen op veranderingen in beroepen en de behoefte aan vaardigheden

- Interne HR-gegevens analyseren: personeelsverloop, opleiding, mobiliteit
- Predictieve analysetools inzetten om te anticiperen op de behoeften
- Trends in beroepen in kaart brengen aan de hand van externe bronnen: open data, observatoria voor beroepen
- Toekomstscenario's opstellen: ontwikkeling van beroepen, digitale transformaties
- HR-maatregelen prioriteren op basis van analyses

Praktisch werk

Groepsopdracht: analyse van een HR-dataset en gebruik van een analysetool (geavanceerd Excel of een AI-tool) om trends te identificeren en ontwikkelingsscenario's voor te stellen. Onderbouwde presentatie van de resultaten.

PEDAGOGISCHE EN TECHNISCHE MIDDELEN

- De gebruikte pedagogische middelen en cursusmethoden zijn voornamelijk: audiovisuele hulpmiddelen, documentatie en cursusmateriaal, praktische oefeningen en correcties van de oefeningen voor praktijkstages, casestudies of reële voorbeelden voor de seminars.
- Na afloop van de stages of seminars verstrekt ORSYS de deelnemers een evaluatievragenlijst over de cursus die vervolgens door onze pedagogische teams wordt geanalyseerd.
- Na afloop van de cursus wordt een presentielijst per halve dag verstrekt, evenals een verklaring van de afronding van de cursus indien de stagiair alle sessies heeft bijgewoond.

TOEGANGSMODALITEITEN EN TERMIJNEN

De inschrijving dient 24 uur voor aanvang van de cursus plaatsgevonden te hebben.

TOEGANKELIJKHEID VOOR MINDERVALIDEN

Is voor u speciale toegankelijkheid vereist? Neem contact op met mevr. FOSSE, contactpersoon voor mindervaliden, via het adres psh-accueil@ORSYS.fr om uw verzoek en de haalbaarheid daarvan zo goed mogelijk te bestuderen.

4 Een uitgebreid GEPP-traject ontwerpen en aansturen

- Een GEPP-aanpak met AI opzetten: stappen, governance, betrokken partijen
- Geschikte tools selecteren: HRIS, HR-AI-oplossingen, slimme ATS-systemen
- Stuurindicatoren vaststellen: KPI's, dashboards
- Verandering begeleiden bij de belanghebbenden
- Zorgen voor integratie met de bestaande HR-processen

Praktisch werk

Workshop in kleine groepen: het opstellen van een implementatieplan voor een uitgebreide GEPP in een fictieve organisatie. Het opstellen van een actieplan, het kiezen van hulpmiddelen en het vaststellen van indicatoren. Mondelinge presentatie en feedback van de trainer.

Dit programma is een origineel concept, ontwikkeld door de pedagogische teams van ORSYS Formation. Elke reproductie, weergave, aanpassing of exploitatie, geheel of gedeeltelijk, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van ORSYS, is ten strengste verboden. ORSYS behoudt zich het recht voor om alle nodige maatregelen te nemen ter bescherming van haar intellectuele-eigendomsrechten.

Data en plaats

KLAS OP AFSTAND

2026 : 14 dec.

2027 : 15 maa., 24 juni, 4 okt., 16 dec.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 14 dec.

2027 : 8 maa., 17 juni, 27 sep., 9 dec.