

# DEVELOPPER LA PROSPECTIVE

## Contexte

L'environnement dans lesquelles les entreprises sont amenées à évoluer est de plus en plus mouvant, exigeant, complexe....

Le temps de réaction et de réflexion se réduisent et le dirigeant doit préparer d'une manière efficace l'avenir de l'entreprise

Apprendre à mettre en place un demande prospective, c'est aujourd'hui, largement en amont des projets, choisir avec pertinence et adapter des démarches de développement, les objectifs et les moyens. Et cela devient extrêmement important et stratégique pour les entreprises

## Objectif

- ⇒ Comprendre et maîtriser la notion de prospective et les concepts associés.
- ⇒ Faire le lien entre prospective, stratégie, environnement économique, sociale et juridique, Gestion des Ressources Humaines et Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences
- ⇒ Connaître et savoir appliquer les techniques, méthodes et outils de mise en œuvre de la prospective
- ⇒ Construire les premiers éléments de prospective pour son entreprise

## Public

Chefs d'entreprise et/ou personnes amenées à participer à la décision  
Pas de prérequis particuliers

## Contenu et déroulement

### **La prospective : définitions et concepts associés**

- Prospective futur et anticipation
- Prospective et environnement
- Prospective et stratégie
- Prospective et diagnostic externe : le duo opportunités / menaces

### **La prospective : techniques méthodes et outils**

- Le diagnostic de l'environnement
- Recherche d'information et validation des données: l'exemple des observatoires (de branche, territoriaux ...)
- Du bon usage de la recherche documentaire : l'exemple d'Internet
- « Quantifications » et « qualifications », identifier et évaluer les options.
- La méthode des scénarios
- Construire un plan de prospective.

### **La prospective : application pratique à son entreprise**

- Stratégie, étude de l'environnement, délais, plan de prospective

## DEVELOPPER LA PROSPECTIVE

### Méthodes et outils

Formation théorique et pragmatique appuyée sur des cas concrets apportés par les stagiaires et/ou le formateur. Alternance de travail individuel

Supports remis en début de formation servant de référence et de d'appui pour la mise en application.

Outil de diagnostic

**Jeu pédagogique : prospective pour les dirigeants d'entreprise (fil conducteur de la formation)**

### Modalité d'évaluation

Évaluation à chaud à la fin de la formation puis envoi d'un questionnaire 4 mois après pour avis sur la mise en pratique des apports de la formation.

### Durée

1 journée

### Lieux d'intervention

À préciser

### Date

Planning avec les entreprises participantes

### Contact

Dominique STEVENIN, Formatrice  
06 86 80 48 69  
dominique.stevenin@argoniarh.fr