

Grille de diagnostic des besoins de formation

Etape 1 : repérer les évolutions externes et internes à l'entreprise

Quelles sont les évolutions significatives, connues ou prévisibles, dans l'environnement externe et interne de l'entreprise ?

Les évolutions externes sont celles qui impactent le secteur d'activité et l'environnement de l'entreprise. Elles peuvent être repérées dans son secteur d'activité, sa zone d'activité ou au-delà.

Environnement externe	Exemples
Economique	Intensification de la concurrence, difficultés de recrutement...
Commercial / Marketing	Emergence d'un nouveau segment de clientèle sur le marché, exigence de services on-line accrue...
Financier	Entrée en vigueur d'un nouveau taux de TVA...
Juridique	Application de nouvelles normes européennes, changement de réglementation sociale...
Technologique	Nouvelle génération d'un système d'exploitation informatique, arrivée sur le marché d'un nouveau progiciel de gestion des appels d'offres, innovation technologique...

Les changements internes sont liés à un choix de gestion, à l'organisation de l'entreprise ou à ses métiers.

Environnement interne	Exemples
Politique commerciale	Adoption d'un nouveau positionnement marketing, diversification de l'activité, lancement d'une nouvelle offre de services...
Investissement matériel	Renouvellement du parc informatique, modernisation du matériel de mesure, déménagement...
Organisation de l'entreprise	Nouvelle répartition des activités et responsabilités, arrivée d'un nouveau directeur associé...
Métiers et savoir-faire	Evolution d'un métier sensible, disparition prévisible de certains métiers, besoin de polyvalence accrue...
Ressources humaines	Départs en retraite, promotions, recrutements, mobilité interne...
Stratégie d'entreprise	Adhésion à un groupe ou un groupement, changement de nom, fusion d'entreprise, transmission d'entreprise...

Etape 2 : définir le projet d'entreprise

Comment l'entreprise peut-elle se préparer pour faire face aux évolutions repérées ? Pour chaque changement identifié, des questions clés :

- Ce changement est-il impératif ?
- Est-il effectif à court, moyen ou long terme ?
- Quelles actions entreprendre ?

Actions à entreprendre	Avant 6 mois	Dans 6 mois à 1 an	Dans un an ou plus
1			
2			
3			
4			





Etape 3 : prévoir les besoins de formation

Quels postes doivent évoluer, être créés ou faire l'objet d'une reconversion ? Quelles actions nécessitent impérativement de la formation ?

Pour chaque action du projet d'entreprise, des questions clés :

- L'action envisagée concerne-t-elle les salariés de l'entreprise ? Si oui, lesquels ?
- Possèdent-ils les savoir-faire et les connaissances appropriés pour accompagner cette action efficacement ?
- Doivent-ils se perfectionner, changer leur façon de travailler ?
- L'action nécessite-t-elle de procéder à des recrutements ?
- Est-il préférable d'externaliser certaines missions ?

Du projet d'entreprise aux besoins de formation :

Actions à entreprendre	Salariés concernés	Recrutements nécessaires	Externalisation de la mission	Besoins de formation
Action 1	M. A M ^{me} B. M ^{lle} C M. D	non	non	Oui (préciser) Oui (préciser) Oui (préciser) Oui (préciser)
Action 2	non	non	oui	non
Action 3	non	oui	non	Oui (contrat de professionnalisation)

Bon à savoir

L'entreprise peut utiliser différents outils pour faire le point sur les compétences des salariés :

- Grille d'évaluation des compétences.
- Entretien professionnel.
- Bilan de compétences.