

N° et THEMATIQUE	9
INTITULE DE LA PRESTATION	DIAGNOSTIC
	DIAGNOSTIC EMPLOI FORMATION ET COMPETENCES

Objectifs du Diagnostic :	Entreprises ciblées
<ul style="list-style-type: none"> ▪ identifier les enjeux et les projets de l'entreprise ▪ établir l'état des lieux des emplois et compétences ▪ analyser les besoins en compétences ▪ identifier les conditions de réussite ▪ construire un plan de formation opérationnel 	<p>un effectif de 10 à moins de 100 salariés Il n'existe pas de fonction formation</p>
Contenu et déroulement du diagnostic	Contexte
<p>1/ Etat des lieux des pratiques et des outils de l'entreprise pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cerner la vision de l'entreprise dans sa gestion globale des besoins de formation - comprendre la culture managériale et ses pratiques - mesurer la qualité du dialogue social et le rôle des acteurs sociaux - identifier les emplois et qualification - repérer les enjeux en terme soit de dysfonctionnements soit de projets générateurs de besoins en compétences - identifier les contraintes et conditions de réussite <p>2/ Analyse des emplois et compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> - Repérer les emplois clé de l'entreprise pour identifier les activités, outils et procédures utilisées, compétences mobilisées - Dédire les compétences issues des activités pour mesurer la maîtrise de l'emploi <p>3/Construction et formalisation du plan de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Analyser les besoins en compétences - Formaliser un projet de plan de formation : les actions proposées, publics, durée et prévisions budgétaires - Définir et articuler les dispositifs de formation en lien avec le conseiller AGEFAFORIA - Rédiger des fiches pour chacune des actions proposées. <p>4/ Restitution du diagnostic « formation »</p> <p>Après du Dirigeant de l'entreprise et du conseiller AGEFAFORIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - présenter l'état des lieux des emplois et compétences - proposer un plan de formation annuel ou pluri annuel : chiffré et opérationnel - mettre à disposition des fiches actions pour faciliter la mise en œuvre - effectuer des préconisations éventuelles sur les conditions de réussites : problématiques de gestion des ressources humaine, conditions de réussite, accompagnement de la ligne managériale, créations d'outils ou procédures... 	<p>Des PMI/TPI qui disposent de peu d'outils</p> <ul style="list-style-type: none"> - fiches emplois souvent élaborées pour répondre aux normes de la Qualité et peu opérationnelles - il existe rarement de GPEC - face aux difficultés aigues de recrutement, la valorisation des compétences et leur développement deviennent des enjeux majeurs pour l'entreprise.
Méthodes pédagogiques	Modalités d'évaluation
<ul style="list-style-type: none"> - un entretien avec le Dirigeant ou son représentant en charge de la GRH - une collecte d'informations utiles sur l'entreprise : organigramme, tableau des effectifs, fiche de postes.. - des entretiens semi-directifs avec les titulaires des emplois - des entretiens de clarification et validation avec l'encadrement - analyse des données pour repérer les compétences requises - formalisation d'un rapport d'intervention comprenant un plan de formation opérationnel 	<p>Une fiche d'appréciation sur l'intervention : déroulement et pertinence Un entretien de suivi dans les semaines qui suivent la restitution</p>

Durée de la prestation	Lieux et dates
3 jours	<i>A définir par l'AGEFAFORIA</i>
Organisme de formation	Contact et coordonnées de l'organisme
LGPCONSEIL	Claudine Hallier - Tel : 02 40 41 73 68 -Fax : 02 40 41 73 05 Mail : claudine.hallier@lgpconseil.com
Numéro de déclaration d'activité	N° 52440410044

