

Pro RH

Identifier vos besoins de formation

- Repérer ce qui va évoluer dans l'entreprise.
- Évaluer les compétences disponibles.
- Mesurer les écarts entre les compétences disponibles et celles dont vous avez besoin.
- Définir des priorités de formation en termes de publics et d'objectifs.

À QUOI ÇA SERT ?

Ce diagnostic de départ est essentiel pour prendre les bonnes décisions et garantir la cohérence des actions de formation mises en place.

COMMENT FAIRE ?

Pour réaliser ce diagnostic, posez-vous les bonnes questions, en 2 temps.

1^{er}
TEMPS

Définir votre projet d'entreprise

Objectif : essayer de prévoir l'évolution de votre activité et de son environnement

1. Repérez les changements externes

c'est-à-dire ceux qui impactent votre secteur d'activité et l'environnement de votre entreprise.

CHANGEMENTS CONSTATÉS OU PRESENTIS - quelques exemples :

Économiques	➔ Arrivée de nouveaux concurrents sur le marché, diminution des marges et du chiffre d'affaires, augmentation des coûts de transport...
D'ordre commercial	➔ Diversification des réseaux de vente des concurrents : télé conseil, vente au comptoir, vente en ligne...
Juridiques	➔ Application de nouvelles règles d'hygiène, d'une nouvelle réglementation sociale...
Technologiques	➔ Apparition de techniques ou technologies nouvelles impactant l'organisation du travail à court ou moyen terme...
Autres changements	➔ Émergence d'un nouveau type de clientèle, exigence de nouveaux services de la part des clients historiques...

2. Repérez les changements internes

c'est-à-dire ceux liés à un choix de gestion, à l'organisation de l'entreprise.

CHANGEMENTS RÉCENTS OU À PRÉVOIR - quelques exemples :

Stratégie commerciale	➔ Mise en place de nouvelles méthodes commerciales, diversification de l'offre de services (SAV, conseil...), développement de la vente additionnelle, lancement d'une nouvelle gamme de produits...
Modernisation des outils	➔ Changement du logiciel de gestion des stocks...
Réorganisation de l'entreprise	➔ Nouvelle répartition des activités et responsabilités au sein de l'entreprise...
Application de nouvelles normes	➔ Acquisition d'une certification en matière de traçabilité, sécurité, qualité...
Évolution de certains métiers	➔ Élargissement du métier de chauffeur-livreur ou de magasinier vers une compétence commerciale...
Mouvements de personnel	➔ Départs en retraite nécessitant la transmission de savoir-faire, promotions internes, recrutement...
Autres changements	➔ Adhésion à un groupe ou un groupement, changement d'enseigne...



Analyser les besoins de votre entreprise

Objectif : mesurer l'impact des évolutions prévisibles en termes de calendrier, définir des priorités, évaluer les moyens humains et matériels et l'investissement nécessaires à leur mise en œuvre

1. Les changements repérés doivent-ils déboucher sur des actions ? Lesquelles ?

Pour chaque changement identifié, posez-vous les questions suivantes

- Ce changement est-il impératif ?
- Est-il effectif à court, moyen ou long terme ?
- Quelles sont les conséquences prévisibles de ce changement ?
- Comment s'y préparer ?

➔ Listez les décisions à prendre, les actions à entreprendre.

2. Les actions à entreprendre nécessitent-elles de former les salariés ?

Compte tenu des axes de développement de votre entreprise, vous devez maintenant identifier les postes qui évoluent, ceux qu'il est nécessaire de créer ou ceux qui font l'objet de reconversion. N'oubliez pas les mouvements de personnel à venir (mobilité interne, recrutements ou départs) qui doivent être pris en compte dans votre plan de formation.

➔ Tout ce que vous envisagez de mettre en place n'exige pas obligatoirement de formation. Faites le tri.

- L'action envisagée concerne-t-elle les salariés ? 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 ?
- L'entreprise ne dispose-t-elle pas de salariés au sein d'un autre service ayant les compétences nécessaires à l'accomplissement de ces nouvelles missions ?
- Est-il souhaitable de confier certaines missions à des prestataires extérieurs ?

➔ Consultez Pro RH sur www.prorh.intergros.com pour :

- gérer les compétences en ligne afin de gagner en performance et en compétitivité
- évaluer les besoins de formation des salariés selon leurs métiers et les faire progresser

Vous disposez maintenant de tous les éléments pour identifier vos besoins de formation et définir les formations à mettre en place.

Des outils, pour la mise en application

➔ FICHE OUTIL → 1 • Grille de diagnostic des besoins de formation