**Proposition FAFSEA de trame de restitution  :**

**DIAGNOSTIC RH et FORMATION PME**

**Pour mémoire** : les interventions de Diagnostic RH et Formation TPME financées par le FAFSEA visent l’accompagnement des entreprises sur le plan de la gestion des ressources humaines et celui du développement des compétences. Les volets stratégiques, économiques ou commerciaux font partie du contexte et des enjeux à prendre en compte dans l’analyse mais ne sont pas l’objet de recommandations ou d’accompagnement de la part des intervenants.

**Rappel**: Une copie du tableau récapitulatif du déroulé de l’intervention (dernière page) est à joindre à la facture du prestataire

**① Rappel de la commande**

*(Demande formulée, par qui, sur quel sujet, quand, …)*

**② Présentation de l’entreprise et du contexte**

*(Données technico-économiques de base sur l’entreprise : activité, parfois éléments historiques marquants, positionnement commercial, environnement professionnel, volume d’affaires, type d’organisation, tendances économiques, éléments stratégiques et enjeux, ressources humaines,…)*

**③ Données sociales et démographiques**

*(Organigramme, effectifs permanents, saisonniers, CSP, âges et anciennetés, homme/femme, TH, flux d’entrée et de sortie, …)*

**④ Etat des lieux et analyse de la situation**

*A partir des préoccupations exprimées au départ de l’intervention et de l’analyse de la situation réelle rencontrée, recadrer si besoin le sujet et présenter le fonctionnement RH de l’entreprise, les difficultés rencontrées, les forces/faiblesses, menaces/opportunités, les points d’attention ou les risques éventuels, etc...*

*Focaliser sur le champ des ressources humaines et des compétences : sa pratique de recrutement, de fidélisation, l’organisation du travail, le management, la délégation, l’évolution des salariés, la pratique de formation, l’usage d’outils RH (ex : fiche de poste, entretien professionnel, livret d’accueil, tutorat, …)*

**⑤ Recommandations générales sur le plan de la gestion**

* **Des ressources humaines**

*(A partir de l’analyse des Ressources humaines et des préoccupations repérées, formuler de manière accessible les recommandations en matière de GRH. Des outils pédagogiques peuvent être proposés, en annexe, avec leur mode d’emploi)*

* **Des compétences des salariés**

*(A partir de l’analyse des pratiques et des modalités de gestion des compétences ainsi que des préoccupations repérées, formuler de manière accessible les recommandations en matière de développement des compétences et de formation. Des outils pédagogiques peuvent être proposés, en annexe, avec leur mode d’emploi)*

**⑥ Plan d’action proposé**

*(Aider à hiérarchiser et rendre accessibles les étapes d’un plan d’action négocié avec l’entreprise, si possible avec un planning raisonnable de mise en œuvre.)*

*Etablir avec l’entreprise les projets de formation pour accompagner le plan d’action (préciser les compétences à développer, le thème de la formation, les catégories de salariés concernés, … et les priorités)*

**⑦ Rappel : suivi**

*Une prise de contact est réalisée avec l’entreprise dans les 6 mois pour échanger sur la mise en place des actions envisagées à l’issue de l’intervention et pour l’aider à réajuster si besoin le plan d’actions (suivi prévu dans le cadre du référencement FAFSEA).*

**Document récapitulatif de l’intervention auprès de l’entreprise : …………………………………………………..**

**Bon de commande n°:**

**Prestataire de diagnostic :**

**DEROULE DE L’INTERVENTION**

*Rappeler les étapes et les modalités d’intervention. Souligner le cas échéant les modifications par rapport à la commande initiale et leurs raisons.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Etapes** | **Contenu** | **Durée temps consultant** | **Dates** |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

***Joindre une copie de ce tableau de synthèse avec la facture de prestation***