

# DIAGNOSTIC DES BESOINS DE FORMATION

## EN FONCTION DES OBJECTIFS STRATÉGIQUES

### OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE

---

---

---

---

---

---

### RÉSULTATS ATTENDUS EN TERME ORGANISATIONNEL

---

---

---

---

---

---



### DÉFIS ET ENJEUX

---

---

---

---

---

---

### QUELLES SONT LES COMPÉTENCES REQUISES POUR ATTEINDRE CES OBJECTIFS ET RELEVER LES DÉFIS ?

---

---

---

---

---

---

**IMPORTANT :** Afin de déterminer si la formation est réellement la solution à un écart, il est important de procéder à une analyse des causes de celui-ci. Vous pouvez utiliser la méthode des 5 pourquoi ou le diagramme d'Ishikawa afin de procéder à une analyse en profondeur.

## DIAGNOSTIC DES BESOINS DE FORMATION

### EN FONCTION DES PROCESSUS



**QUELS SONT LES PROCESSUS QUI NE PRODUISENT PAS LES RÉSULTATS ATTENDUS ?**

---

---

---

---

---

---

**RÉSULTATS ATTENDUS CONCERNANT CES PROCESSUS :**

---

---

---

---

---

---

**QUELS SONT LES PROBLÉMATIQUES RÉCURRENTES RENCONTRÉES ?**

---

---

---

---

---

---

**QUELLES SONT LES COMPÉTENCES REQUISES POUR AMÉLIORER CES PROCESSUS OU ÉLIMINER LES PROBLÉMATIQUES ?**

---

---

---

---

---

---

**IMPORTANT :** Afin de déterminer si la formation est réellement la solution à un écart, il est important de procéder à une analyse des causes de celui-ci. Vous pouvez utiliser la méthode des 5 pourquoi ou le diagramme d'Ishikawa afin de procéder à une analyse en profondeur.

## DIAGNOSTIC DES BESOINS DE FORMATION

### EN FONCTION DES PERSONNES / POSTES



**EST-CE QU'IL Y A DES ÉCARTS DE PERFORMANCE DANS L'ÉQUIPE ?**

---

---

---

---

---

---

**RÉSULTATS ATTENDUS EN TERME DE PERFORMANCE / RÉSULTATS :**

---

---

---

---

---

---

**EST-CE QUE LA PRODUCTIVITÉ EST CELLE SOUHAITÉE ?**

---

---

---

---

---

---

**QUELLES SONT LES COMPÉTENCES REQUISES POUR AMÉLIORER CES PERFORMANCES INDIVIDUELLEMENT ET/OU COLLECTIVEMENT ?**

---

---

---

---

---

---

**IMPORTANT :** Afin de déterminer si la formation est réellement la solution à un écart , il est important de procéder à une analyse des causes de celui-ci. Vous pouvez utiliser la méthode des 5 pourquoi ou le diagramme d'Ishikawa afin de procéder à une analyse en profondeur.