

## Diagnostic des partages et conflits d'intérêts en matière de formation

La qualité de l'action conduite dépend souvent de la qualité du diagnostic réalisé.

Le premier diagnostic en matière de formation est celui de la confrontation entre les motivations de l'entreprise et des salariés pour la formation et corrélativement celui des freins pour l'entreprise et pour les salariés à la formation. Il est possible de considérer à l'issue du diagnostic que les motivations s'activent plus naturellement que les freins ne se lèvent...

| <i>Diagnostic des partages et conflits d'intérêts en matière de formation</i> | ENTREPRISE | SALARIES (ou Catégories de salariés) |
|---|------------|--------------------------------------|
| <b>MOTIVATIONS POUR LA FORMATION</b>  |            |                                      |
| <b>FREINS A LA FORMATION</b>  |            |                                      |