

ÉVALUER LES FORMATIONS AVEC LE SYSTÈME ForMétris

Process d'exploitation ForMétris

RÉSUMÉ

L'objectif général est d'évaluer les formations à chaud, juste après la réalisation de chaque formation, et également à froid, participants et responsables hiérarchiques afin d'évaluer les résultats de la formation sur le travail des participants.

L'évaluation à chaud a lieu dès le lendemain de la formation. Les stagiaires reçoivent un courrier électronique incluant un lien vers leur questionnaire, sans code d'accès pour se connecter. Le questionnaire est co-construit avec le Chef de Projet. Le modèle de questionnaire est proposé en fonction du type de formation. Des questions complémentaires peuvent être ajoutées. Celles-ci sont ajoutées soit à la demande, soit de façon automatique pour les formations sélectionnées.

LA FORMATION N'EST UTILE QUE SI ELLE PRODUIT DES EFFETS POUR L'ENTREPRISE



Détail du processus :

- Une évaluation à chaud par les formés,
- Une évaluation à froid par les formés,
- Une évaluation à froid par les Managers.

COMMENT LA FORMATION PEUT-ELLE AIDER À METTRE EN PLACE CES COMPORTEMENTS

En transmettant des savoir et des savoir-faire



EVALUATION À CHAUD À LA SUITE DE LA FORMATION

Lors de l'évaluation à chaud, les principales dimensions évaluées devront être : Adéquation aux attentes, préparation et organisation, contenu de la formation, Pédagogie, Résultats attendus, (en particulier une liste d'éléments concrets à mettre en œuvre, Satisfaction et impact anticipé.

Le mode de calcul du niveau de satisfaction permet de comptabiliser la moyenne des notes sur 100 mais aussi de calculer le % de satisfaction, ceci en mettant en exergue le nombre de satisfaits, plutôt satisfaits, plutôt insatisfaits, insatisfaits.

ÉVALUATION A FROID QUELQUES TEMPS APRÈS

Les questionnaires à froids sont principalement axés sur des dimensions de mise en œuvre :

- Est-ce que les objectifs de formation ont été atteints ?
- Les acquis de la formation sont-ils utilisés par le formé à la suite du stage ?
- Le stage se traduit-il par une amélioration de l'efficacité et de la qualité dans le quotidien ?

Ils peuvent aussi interroger les modalités pédagogiques et la structuration des cursus.

À QUOI SAIT-ON QU'UNE FORMATION EST « RÉUSSIE » ?

Au final, l'objectif est d'aider les salariés à adopter certains comportements dans le cadre de leur travail, c'est ce que l'on appelle l'impact de la formation.



EN QUELQUES CHIFFRES...

100 % de nos formations sont évaluées au niveau 1 ou 2.

100 % de nos nouveaux projets font l'objet d'une réflexion sur l'évaluation des compétences en amont du dispositif.

forMétris
des mesures et des hommes
<https://www.formetris.com>