

— OPCA2 propose à l'attention —

des entreprises adhérentes
de moins de 10 salariés

**POURQUOI LE
«QUESTIONN'AIDE» ?**

Le départ en formation d'un collaborateur est un acte fort de direction qui nourrit naturellement des espoirs, attentes, interrogations, objectifs, degrés d'intérêt divers et nécessite beaucoup d'efforts et d'investissements (en temps et en argent).

On attend d'un retour de formation plutôt des réussites, satisfactions, progrès, changements, mais personne n'est à l'abri de recueillir des frustrations, déceptions, échecs et parfois de l'inertie. C'est la crédibilité du recours à la formation qui est en jeu tant pour l'individu stagiaire que pour l'entreprise.

Et dans l'ensemble les résultats au retour de la formation ne sont pas réellement prévisibles.

Par contre, en se posant quelques bonnes questions préalablement à l'action de formation, il devient possible :

- ▶ **De préparer au mieux le départ en formation,**
- ▶ **D'anticiper et de limiter autant que possible les risques d'échec,**
- ▶ **De préciser votre commande passée à l'organisme de formation,**
- ▶ **D'orienter plus particulièrement la prestation achetée vers vos véritables attentes,**
- ▶ **De mesurer de façon plus exacte les effets de l'action et sa réussite.**

LE
QUESTIONN'AIDE
FORMATION

**UN SUPPORT D'AIDE A
LA DECISION**

Sorte de passage obligé, le « QUESTIONN'AIDE FORMATION » vous aide à vous poser de façon pragmatique, les bonnes questions avant de vous engager dans une action de formation.


A l'aide de cet auto-questionnement rapide, vous effectuez, seul ou avec le(s) salarié(s) concerné(s), votre futur choix dans les meilleures dispositions pour ne rien regretter. Une grille de positionnement immédiat est prévue à cet effet au verso.

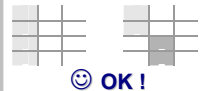


**UN SUPPORT D'AIDE A
L'ACHAT**

Sorte de canevas de votre cahier des charges, le « QUESTIONN'AIDE FORMATION » vous aide à préciser votre commande auprès du prestataire potentiel, puis à négocier avec lui.

Vous obtenez ainsi les réponses qui garantissent une prestation au plus près des résultats attendus. Votre achat de formation, à l'instar d'autres achats courant, devient un véritable investissement sur lequel compter à l'avenir dans votre entreprise.

***Gagnez du temps,
de la précision,
et améliorez ainsi
la qualité et les
performances
de votre
investissement
formation !***

| POURQUOI S'INTERROGER ?  | ? | QUELLES QUESTIONS SE POSER AVANT UN DEPART EN FORMATION ? |
|--|---|--|
| Mettre en place les conditions nécessaires pour aborder l'action et ses ressources dans les meilleures dispositions | 1 | QUI EST A L'ORIGINE DU DEPART EN FORMATION POUR CETTE ACTION ? <input type="checkbox"/> Volonté de l'employeur <input type="checkbox"/> Volonté du(des) salarié(s) <input type="checkbox"/> Volonté commune |
| Motiver le(s) stagiaire(s) par l'explicitation et la compréhension des enjeux pour l'entreprise et pour lui-même | 2 | DANS QUEL(S) CONTEXTE(S) S'INSCRIT LE SUIVI DE CETTE FORMATION ? Ex: Besoin urgent/ponctuel - Gestion prévisionnelle de l'avenir - Notoriété/réputation de cette formation - Mise à jour des connaissances - Développement à caractère strictement personnel - Continuité d'action(s) déjà entamée(s)... |
| Clarifier les attentes de chacun par la transparence des objectifs fixés et la lisibilité des intérêts pour les 2 parties Prendre en compte précisément le niveau de départ du salarié pour envisager avec réalisme le niveau souhaité à son retour | 3 | DANS QUELLE PERSPECTIVE S'INSCRIT LE SUIVI DE CETTE FORMATION ? ■ Pour l'avenir de l'entreprise Ex: Améliorer les prestations actuelles - Développer de nouvelles prestations - Faire face à la pression de la concurrence - Informatiser l'entreprise - Fidéliser le personnel - Mettre en place une équipe plus homogène... ■ Pour l'avenir du (des) salarié (s) Ex: Entretien/renforcement de compétences existantes - Début/poursuite d'un parcours de professionnalisation - Développement de compétences nouvelles nécessaires à l'évolution du cadre professionnel actuel - Développement de compétences nouvelles non encore utilisées aujourd'hui, anticiper des besoins de compétences pour en disposer à l'avenir dans l'entreprise... |
| Anticiper une faible motivation du(des) stagiaire(s) du fait d'intérêts divergents, néfastes à l'atteinte d'objectifs partagés | 4 | CES 2 PERSPECTIVES PRECISEES APPARAISSENT-ELLES ? <input type="checkbox"/> Similaires <input type="checkbox"/> Différentes mais complémentaires <input type="checkbox"/> Différentes et contradictoires |
| Afficher préalablement au départ en formation, les effets attendus de l'action, les responsabilités de chacun dans la réussite souhaitée et les moyens de la mesurer | 5 | QUELS SONT LES RESULTATS ATTENDUS, LES CRITERES ET L'ECHEANCE RETENUS POUR MESURER LE NIVEAU DE REUSSITE DE L'ACTION ? « A son retour, le stagiaire devrait être capable de... et contribuera mieux à la réussite des résultats de l'entreprise par... » ? ■ Résultats attendus ■ Critères de mesure retenus ■ Echéance programmée pour mesurer 1. _____ _____ à FIN + ___ semaine(s) 2. _____ _____ à FIN + ___ semaine(s)... |
| Programmer des moyens adaptés et des indicateurs pertinents de mesure du degré de réalisation des effets attendus de l'action, à hauteur des ambitions affichées | 6 | QUEL(S) MOYEN(S) D'EVALUATION EST (SONT) PREVU(S) POUR MESURER LES EFFETS AU RETOUR DE FORMATION ? <input type="checkbox"/> Un entretien <input type="checkbox"/> Une Fiche d'évaluation <input type="checkbox"/> Un suivi en situation de travail |
| Accompagner le changement souhaité pour valoriser les acquis en situation de travail. Témoigner de l'intérêt pour l'entreprise des bénéfices tirés de l'action. | 7 | CITEZ 1 OU 2 DECISION(S) PRISE(S) POUR PERMETTRE LA MISE EN ŒUVRE DES ACQUIS ET TIRER LES BENEFICES DE LA FORMATION SUIVIE ? Ex: Ménager du temps au salarié à son retour pour analyser les apports du stage - Entretien prévu pour examiner les idées nouvelles issues du stage - Aménager différemment l'organisation du travail du salarié... |
| Vérifier la pertinence du recours à la formation pour résoudre le(s) problème(s) posé(s) | 8 | QUELLES SERAIENT LES CONSEQUENCES POUR L'ENTREPRISE ET LE(S) STAGIAIRE(S) SI CETTE FORMATION NE POUVAIT ETRE SUIVIE ? |

| Grille de positionnement immédiat » » » » » » » » | Vous avez aisément répondu... | Vous avez rencontré des difficultés pour répondre... | Vous n'avez pas su ou pu répondre... | |
|---|---|---|--|--|
| ...aux questions 1 à 4 | CONDITIONS DE REUSSITE REUNIES | BIENS DES ELEMENTS RESTENT ENCORE FLOUS | INVESTISSEMENT COURANT A PERTE |  OK ! |
| ...à la question 5 | ATTENTES CLAIRES | ATTENTES A PRECISER | ATTENTES NON CONNUES |  BOF ! |
| ...aux questions 6 et 7 | ACTION DE FORMATION BIEN ACCOMPAGNEE | ACTION DE FORMATION A ACCOMPAGNER | ACTION DE FORMATION ISOLEE |  AIE ! |
| ...à la question 8 | LA REPONSE A TROUVER RELEVE VRAISEMBLABLEMENT DE LA FORMATION | IL SUBSISTE DES DOUTES SUR LE CHOIX DU RECOURS A LA FORMATION POUR RESOUDRE CE PROBLEME | LA SOLUTION EST VRAISEMBLABLEMENT AILLEURS QU'EN FORMATION | |