

Notre démarche : une approche sur mesure

Le sur mesure : fondement de la méthodologie EVOLUTIS
A chaque client, un environnement et des attentes spécifiques
Pour chaque client, des solutions sur mesure

EVOLUTIS a fait le choix d'adopter une approche conseil dans l'élaboration des plans de formation de ses entreprises clientes.

ETAPE 1 : ANALYSE DES BESOINS

- Ecouter et analyser la problématique
- Fixer les objectifs
- Construire un programme prévisionnel sur mesure
- Valider le programme prévisionnel avec le client, signer le devis et la convention et démarrer l'action

ETAPE 2 : IMMERSION EN ENTREPRISE AVEC LA DIRECTION, LE MANAGEMENT ET LES FUTURS PARTICIPANTS

- Préparer l'action avec la direction
- S'imprégner des métiers des participants et de la culture de l'entreprise
- Recueillir les attentes des participants

ETAPE 3 : ADAPTATION DU PROGRAMME AUX RÉALITÉS TERRAIN

- Effectuer un retour de l'immersion
- Etablir le programme définitif
Notre pédagogie est axée sur l'opérationnel. Toutes les méthodologies originales sont ajustées et adaptées à l'environnement spécifique de chacun de nos clients.

ETAPE 4 : FORMATION

- La théorie est réduite : il s'agit de se réapproprier les connaissances essentielles.
- L'objectif est d'échanger et d'acquérir les bonnes pratiques, construire, s'entraîner.

Le temps de formation se découpe en 3 tiers :

- Un tiers d'échanges et d'apports théoriques adaptés aux métiers des stagiaires permettant l'apport de solutions pratiques
- Un tiers de construction d'outils sur mesure pour permettre une appropriation et une application immédiate de la formation : mémos, trame, guide, mode d'emploi...
- Un tiers de mises en situation sous forme de sketches blancs dans un premier temps, pour prendre conscience des carences, puis sous forme de sketches d'application, pour assimiler les méthodes et utiliser les outils construits, s'entraîner et constater les progrès.

ETAPE 5 : BILAN

- **La prise d'engagements des apprenants**
A la fin de chaque module de formation, l'apprenant prend des engagements auprès du consultant animateur et de son responsable direct.
A chaque début de module suivant, chaque apprenant présente le bilan de mise en œuvre de ces actions : succès enregistrés, incertitudes et difficultés rencontrées, solutions imaginées, impact sur les cibles.
- **Le bilan managérial à froid**
Après un bilan global de satisfaction et d'atteinte des objectifs de la formation, puis un bilan sur les objectifs individuels pris à la fin du module, nous réalisons une synthèse de la formation : parcourir les points restant à acquérir et envisager les suites éventuelles à donner pour les personnes formées ou pour d'autres salariés ou services de l'entreprise.

MODALITES D'EVALUATION

AVANT LA FORMATION:

Un courriel est adressé à chaque participant pour qu'il positionne son niveau par rapport aux compétences visées par la formation.

APRES LA FORMATION :

1. Le participant complète son niveau d'acquisition des compétences visées.
2. Il donne son avis global sur la formation (animateur, contenu de la formation, outils pédagogiques, etc).
3. Il prend des engagements sur des objectifs (quantitatifs, qualitatifs, comportementaux) liés au thème de formation.

Matérialisés sous la forme d'une fiche d'objectifs individuels, ces engagements portent sur :

- Des actions concrètes : l'application de méthodes, de techniques, d'outils développés pendant l'action de formation
- Des cibles: désignés nominativement ou non, sur lesquels l'apprenant envisage de mener ces actions (clients, prospects, collaborateurs, le participant lui-même)
- Des délais: échéancier précis d'application des actions de formation
- Des résultats envisagés: quantitatifs, qualitatifs, comportementaux que cherche à atteindre le participant

4. Ces objectifs sont ensuite repris lors des bilans (cf. étape 5 plus haut)