

MESURE D'IMPACT

L'évaluation à quatre-vingt-dix jours

Deux questionnaires, trois minutes chacun, une page de restitution

4 pages · 2 questionnaires · 3 passages de dépouillement

Ce que vos équipes font réellement trois mois après la dernière session. La satisfaction à chaud mesure le plaisir, et vous l'avez déjà.

Outil praticien

Sinéa Performance · organisme de formation certifié Qualiopi
Là où la compétence prend racine

SINÉA PERFORMANCE · SEPTEMBRE 2026



1 Ce que vous avez fait depuis la formation

Trois minutes suffisent. Vos réponses servent à construire le parcours suivant, et la synthèse remise à votre entreprise reste anonyme.

PARCOURS SUIVI	DATE DE LA DERNIÈRE SESSION	VOTRE NOM

1. Citez une situation précise où vous avez utilisé ce que vous avez appris.

Une scène, une date, un résultat. Le prénom d'une personne aide, il sera retiré de la synthèse.

2. Sur les trente derniers jours, combien de fois l'avez-vous fait ?

Un nombre. En cas d'hésitation, donnez le plus bas.

3. Qu'est-ce qui vous empêche de le faire plus souvent ?

Le temps, le cadre, l'équipe, votre propre confort. C'est cette réponse qui change le parcours suivant.

LA QUESTION QUI TRIE

Une scène datée pèse plus que dix bonnes intentions

Un participant qui répond par une intention vous en dit autant qu'un participant resté silencieux. La première question sépare ceux qui ont fait de ceux qui ont prévu de faire.

2 Ce que vous avez observé

Vous répondez sur ce que vous avez vu, plutôt que sur ce que la personne déclare. Une absence d'observation reste une réponse utile.

COLLABORATEUR CONCERNÉ	PARCOURS SUIVI	VOTRE NOM

1. Avez-vous observé une situation où cette personne a fait ce que le parcours visait ?

Décrivez la situation. En l'absence d'observation, indiquez-le, c'est une information.

2. Sur les trente derniers jours, combien de fois l'avez-vous constaté ?

Un nombre, sur ce que vous avez vu.

3. Qu'est-ce qui rend ce geste difficile à tenir dans l'organisation ?

Charge, priorités contradictoires, absence de cadre écrit, autre.

LA VOIX QUI MANQUAIT

Le responsable répond sur ce qu'il a vu

Interroger le seul participant revient à lui demander de s'auto-évaluer, exercice où chacun se montre généreux. Un responsable qui connaît les objectifs du parcours produit une mesure exploitable.

3 Le dépouillement, en trois passages

Une heure pour une cohorte de vingt personnes. Les trois passages se font dans l'ordre, chacun répond à une question différente.

PASSAGE	CE QUE VOUS COMPTEZ	CE QUE LE CHIFFRE VOUS DIT
01	Le comptage Participants citant une situation précise et datée, face à ceux qui restent dans le général.	Votre indicateur principal. Il sépare le transfert réel de l'intention déclarée.
02	La fréquence Moyenne des occurrences sur trente jours, comparée à l'objectif posé avant la formation.	L'écart se lit en une ligne devant une direction.
03	Les obstacles Regroupement des réponses à la dernière question en trois ou quatre familles.	Le contenu du parcours suivant, et ce qui relève de l'organisation.

LA PAGE DE RESTITUTION, SIX BLOCS

● **L'objectif**, tel qu'il a été écrit avant la première session.

● **La cohorte** et son effectif, sur la même session et la même période.

● **Le taux de réponse**, participants et responsables séparément.

● **Les trois indicateurs**, valeur de départ, valeur à quatre-vingt-dix jours et écart.

● **Deux verbatims anonymisés**, dont un peut être critique.

● **La recommandation** pour l'année suivante, avec son coût.

LA RÈGLE DE L'HONNÊTÉTÉ

Une mesure sur la moitié d'une cohorte bat une moyenne présentée comme représentative

Un taux de réponse faible reste une donnée. Indiquez-le en tête de page, et votre direction saura ce que vaut le chiffre qu'elle lit.