



L'évaluation de la formation

<i>Objectifs de la formation</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ Acquérir la méthodologie et les outils de l'évaluation de la formation➤ Valoriser et optimiser l'apport de la formation
<i>Durée/Dates</i>	2 jours, soit 14 heures, dates à déterminer
<i>Coût</i>	A déterminer
<i>Lieu</i>	A déterminer
<i>Méthodes et moyens</i>	Apports conceptuels, méthodologiques et pratiques. Exposés théoriques – Nombreux cas pratiques, ateliers, échanges d'expériences. Présentation et remise de nombreux outils adaptables à chaque entreprise. Remise en exploitation du PAP (Plan d'Action Personnalisé).

Contenu

I) LA PLACE DE L'ÉVALUATION DANS LE PROCESSUS DE FORMATION

- ◆ Des objectifs de formation au dispositif d'évaluation ; la place de l'ingénierie de formation
- ◆ Les objectifs généraux de l'évaluation

II) CONSTRUIRE UN DISPOSITIF D'ÉVALUATION

- ◆ Qui évalue, où, quand et comment ?
- ◆ Les différents indicateurs, le champ d'observation, les normes qualité
- ◆ Les outils : questionnaires, grilles d'observation, entretiens semi directifs, autoévaluations, évaluations réalisées par des tiers, enquêtes...
- ◆ Les acteurs de l'évaluation et leur positionnement
- ◆ Les spécificités de la formation interne
- ◆ L'interprétation des résultats et les préconisations qui en découlent

III) ÉVALUER LE BESOIN DE FORMATION

- ◆ Identifier les besoins de formation ; la réalité du besoin et la stratégie des acteurs
- ◆ Traduire un objectif stratégique, de service, au poste en objectif de formation
- ◆ Formuler ce besoin auprès d'un formateur

IV) ÉVALUER L'ACTION DE FORMATION

- ◆ Les connaissances et savoirs acquis
- ◆ La compétence du ou des formateurs par rapport aux objectifs et aux publics
- ◆ La pertinence des méthodes pédagogiques et des outils
- ◆ Le processus de mise en œuvre de l'action de formation
- ◆ La satisfaction des participants



L'évaluation de la formation

V) ÉVALUER L'IMPACT PROFESSIONNEL

- ◆ Les acteurs et les différentes modalités de l'évaluation « à froid »
- ◆ Les paramètres et contraintes à prendre en compte
- ◆ L'atteinte des objectifs initiaux
- ◆ Les méthodes d'évaluation adaptées aux différents savoirs, savoirs-faire et savoirs-être au poste de travail

VI) ÉVALUER LE CHAMP STRATÉGIQUE

- ◆ Le retour sur investissement au niveau de la structure
- ◆ La mise en évidence de la dimension stratégique dans les indicateurs choisis

VII) EXPLOITER LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION

- ◆ L'exploitation des résultats de l'évaluation
- ◆ Les effets induits des analyses
- ◆ L'intégration de ces résultats dans la stratégie de formation