



# L'évaluation de la formation

<i>Objectifs</i>	Acquérir la méthodologie et les outils de l'évaluation de la formation
<i>Durée</i>	3 jours, soit 21 heures
<i>Méthodes et moyens</i>	En inter ou intra entreprise - Exposés théoriques – Nombreux cas pratiques, échanges d'expérience et présentation d'outils adaptables à chaque entreprise.
<i>Contenu</i>	<ol style="list-style-type: none"><li><b>1) LA PLACE DE L'ÉVALUATION DANS LE PROCESSUS DE FORMATION</b><ul style="list-style-type: none"><li>◆ Des objectifs de formation au dispositif d'évaluation ; la place de l'ingénierie de formation</li><li>◆ Les objectifs généraux de l'évaluation</li></ul></li><li><b>2) CONSTRUIRE UN DISPOSITIF D'ÉVALUATION</b><ul style="list-style-type: none"><li>◆ Qui évalue, où, quand et comment ?</li><li>◆ Les différents indicateurs, le champ d'observation, les normes qualité</li><li>◆ Les outils : questionnaires, grilles d'observation, entretiens semi directifs, autoévaluations, évaluations réalisées par des tiers, enquêtes...</li><li>◆ Les acteurs de l'évaluation et leur positionnement</li><li>◆ Les spécificités de la formation interne</li><li>◆ L'interprétation des résultats et les préconisations qui en découlent</li></ul></li><li><b>3) ÉVALUER LE BESOIN DE FORMATION</b><ul style="list-style-type: none"><li>◆ Identifier les besoins de formation ; la réalité du besoin et la stratégie des acteurs</li><li>◆ Traduire un objectif stratégique, de service, au poste en objectif de formation</li><li>◆ Formuler ce besoin auprès d'un formateur</li></ul></li><li><b>4) ÉVALUER L'ACTION DE FORMATION</b><ul style="list-style-type: none"><li>◆ Les connaissances et savoirs acquis</li><li>◆ La compétence du ou des formateurs par rapport aux objectifs et aux publics</li><li>◆ La pertinence des méthodes pédagogiques et des outils</li><li>◆ Le processus de mise en œuvre de l'action de formation</li><li>◆ La satisfaction des participants</li></ul></li><li><b>5) ÉVALUER L'IMPACT PROFESSIONNEL</b><ul style="list-style-type: none"><li>◆ Les acteurs et les différentes modalités de l'évaluation « à froid »</li><li>◆ Les paramètres et contraintes à prendre en compte</li><li>◆ L'atteinte des objectifs initiaux</li><li>◆ Les méthodes d'évaluation adaptées aux différents savoirs, savoirs-faire et savoirs-être au poste de travail</li></ul></li><li><b>6) ÉVALUER LE CHAMP STRATÉGIQUE</b><ul style="list-style-type: none"><li>◆ Le retour sur investissement au niveau de la structure</li><li>◆ La mise en évidence de la dimension stratégique dans les indicateurs choisis</li></ul></li><li><b>7) EXPLOITER LES RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION</b><ul style="list-style-type: none"><li>◆ L'exploitation des résultats de l'évaluation</li><li>◆ Les effets induits des analyses</li><li>◆ L'intégration de ces résultats dans la stratégie de formation</li></ul></li></ol>