



Formation

## Mesurer et évaluer l'efficacité de la formation

2 jours (14h00) | ★★★★★ 4,6/5 | FORM-EVAL | Évaluation qualitative de fin de stage |  
Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Compétences Métier > Ressources humaines > Formation

Document mis à jour le 22/02/2024

### Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Analyser les principaux composants d'un dispositif d'évaluation dans le contexte de la formation professionnelle
- Evaluer l'impact des enjeux de la performance sur le service formation, en identifiant les facteurs qui contribuent à une gestion efficace des compétences
- Analyser les différentes étapes du processus de résolution de problèmes liés au domaine de la formation
- Evaluer de manière critique l'efficacité des méthodes pédagogiques utilisées dans le cadre de la formation, en vous basant sur des critères spécifiques et des résultats observables
- Identifier les principaux concepts liés à l'évaluation des performances
- Concevoir un dispositif d'évaluation adapté aux besoins spécifiques d'une organisation
- Identifier et mettre en oeuvre les différentes techniques d'évaluation appropriées en fonction des objectifs et des contextes spécifiques
- Concevoir et créer des évaluations efficaces, cohérentes avec les objectifs de formation
- Evaluer les écarts entre les compétences actuelles des collaborateurs et les compétences requises pour préparer les managers aux défis et aux exigences des compétences de demain
- Diagnostiquer les changements nécessaires dans les programmes de formation pour combler ces écarts.

### Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel\* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode\*\* démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

\* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

*\*\* ratio variable selon le cours suivi*

## Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

## Public concerné

Directeurs(rices) formation, responsables formation, chargé(e)s de formation, assistant(e)s formation, acheteurs(euses) formation, responsables RH et DRH.

## Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émarginée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

# Programme

## 1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

## 2) Pendant la formation

### Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

### Situer les enjeux de l'évaluation

- Des objectifs de formation au dispositif d'évaluation
- Intégrer les enjeux de la performance dans le service formation
- Rôle de la formation professionnelle dans le dispositif de gestion des compétences
- Décliner les objectifs généraux de l'évaluation

### Que devons-nous évaluer ?

- Les savoirs acquis
- L'adéquation du programme de formation à l'objectif recherché
- La compétence du ou des formateur(s) par rapport aux objectifs et aux publics
- La pertinence des méthodes pédagogiques et des outils
- Les savoir-faire au poste de travail
- Les savoir-être en travail d'équipe et en relation hiérarchique
- Les conséquences en termes quantitatifs et qualitatifs
- L'implication du manager dans la montée en compétences de son collaborateur

### Construire un dispositif d'évaluation

- Les indicateurs convenables
  - Le champ d'observation
- m2iformation.fr | client@m2iformation.fr | 01 44 53 36 00 (Prix d'un appel local)

- Qui évalue, avec quoi, quoi, où, quand, comment ?
- Relations avec la DG, la DRH, les IRP, les managers

### **Définir les outils et les modalités de l'évaluation**

- Techniques quantitatives
  - Questionnaires
  - Grilles d'auto-évaluation
  - Tests et quiz
  - Contrats d'évolution des pratiques stagiaire / hiérarchie
  - Utilisation de données de gestion et de production...
- Techniques qualitatives
  - Observations directes sur le poste de travail
  - Entretiens individuels semi-directifs
  - Entretiens de groupe
  - Réunions
  - Retours d'expérience...
- Indicateurs de mesure des résultats
- Evaluations en ligne

### **Communiquer et exploiter les résultats de l'évaluation**

- Analyser les questionnaires et les entretiens
- Suivre les tableaux de bord et les tableaux chronologiques
- Mesurer les écarts et diagnostic des changements
- Identifier les éventuels dysfonctionnements
- Impliquer les managers pour préparer les compétences de demain

### **Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)**

- *Autodiagnostic*
- *Echanges et analyses de pratiques*
- *Etudes de cas d'entreprise*
- *Mises en situations professionnelles par le biais de scénarii pédagogiques pour le développement du savoir-être professionnel*
- *Jeux de rôles*
- *Débriefing sur les comportements mis en oeuvre : analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

### **Synthèse de la session**

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

## **3) Après la formation : consolider et approfondir**

- Pendant 3 mois après la formation, les participants bénéficient d'un suivi personnalisé asynchrone auprès du formateur par courriel
- Ils reçoivent des feedbacks et des conseils personnalisés en relation avec les sujets abordés en formation

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

### **Modalités d'évaluation des acquis**

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

## **Les + de la formation**

Cette formation est dotée d'un outil de pédagogie interactif. Cet outil digital et novateur permet d'accroître l'enracinement mémoriel. Actif et impliquant, il permet de stimuler et d'interagir avec le groupe. Nos formateurs sont formés à cette andragogie.

## **Accessibilité de la formation**

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

## **Modalités et délais d'accès à la formation**

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.