

Démontrer la valeur ajoutée de la formation

Code  
**50347**

Durée  
**2 jours / 14 heures**

Tarif Inter\*  
**1 490 € HT**

\*Repas inclus (en présentiel)

### PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS :**  
24-25 juin. 2024
- **PARIS :**  
1-2 oct. 2024
- **PARIS :**  
28-29 nov. 2024

[Voir toutes les sessions](#)

### PUBLIC

Responsables RH - Responsables pédagogiques/de formation - Ingénieurs pédagogiques - Managers souhaitant piloter l'efficacité de l'investissement réalisé en formation

### PRÉ-REQUIS

Aucun prérequis nécessaire

### NIVEAU D'EXPERTISE

Fondamentaux

### LES POINTS FORTS

De nombreux outils et méthodes pour la construction d'un processus d'évaluation.

Des ateliers de réflexion pour une vision systémique et une prise de recul dans son entreprise.

Des jeux de rôle des acteurs de la formation (RF, stagiaires, managers, commanditaires).

### MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert
- Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

## Objectifs pédagogiques

- Intégrer les enjeux de l'évaluation en formation
- Organiser le dispositif d'évaluation
- Structurer ses évaluations
- Mettre en œuvre son système d'évaluation
- Favoriser le transfert des acquis par l'évaluation

## Programme de la formation

### Intégrer les enjeux de l'évaluation en formation

#### Argumenter les raisons de l'évaluation

- Les bénéfices de l'évaluation
- Une obligation légale : évaluer
- Jeu : adaptation du jeu-cadre « Cherchons ensemble »

#### S'adapter au contexte existant

- Etat des lieux de l'évaluation en entreprise
- Pistes d'explication de ce constat
- Action : se plonger dans le contexte de l'évaluation avec la pédagogie inversée

Validation : quiz collectif

### Organiser le dispositif d'évaluation

#### Décliner les étapes du dispositif

- Du besoin du commanditaire à la valeur ajoutée de la formation
- Les objectifs pour guider la conception des outils d'évaluation
- Jeu : dominos du dispositif d'évaluation

#### Définir un référentiel de compétences

- Objectif ou compétence ?
- Les caractéristiques d'une compétence

- Jeu : les 10 erreurs

Validation : challenge par équipe

### Structurer ses évaluations

#### Définir l'objet à évaluer

## SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
  - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
  - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

- Le modèle de Kirkpatrick
- Les implications des 4 niveaux
- Outil-clé : exemple d'outils d'évaluation

## Echelonner l'évaluation dans le temps

- Les 3 temps de l'évaluation
  - A chaud ou à froid
  - Instant déclic : l'évaluation est un pilier de l'apprentissage
- Validation : challenge avec vos questions d'évaluation formative

## Mettre en œuvre son système d'évaluation

### Réunir les conditions favorables

- Précautions à prendre
- Les parties prenantes à embarquer
- Instant déclic : mes points de vigilance

### Elaborer le plan de mise en œuvre

- Les étapes du plan
  - Les outils d'évaluation
  - Action : préparer mon projet d'évaluation
- Validation : peer-coaching

## Favoriser le transfert des acquis par l'évaluation

### Décliner l'évaluation en salle

- L'indicateur I1 de Qualiopi
- L'évaluation formative
- Instant déclic : comment respecter le critère I1 de Qualiopi ?

### Accompagner le transfert

- Le questionnaire situationnel
  - Les incontournables pour aider au transfert
  - Action : mes engagements personnels
- Validation : Plan d'Action Personnel (PAP)