

## EVALUER L'IMPACT DES FORMATIONS SUR LES PRATIQUES

### Objectifs :

- situer l'évaluation à froid dans un processus de développement professionnel continu
- concevoir des dispositifs d'évaluation à froid adaptés aux situations rencontrées dans sa structure
- obtenir l'adhésion des principaux acteurs
- analyser les résultats de l'évaluation à froid et mettre en place des actions correctives



### Contenus :

#### L'évaluation à froid dans un processus d'amélioration de la qualité du service, des produits

Les différents niveaux d'évaluation des effets de la formation selon G. Le Boterf  
Les différents types d'évaluation  
Les enjeux de l'évaluation à froid

#### Qu'évalue-t-on lorsqu'on évalue la maîtrise des situations professionnelles ?

Les situations professionnelles d'un poste (activités et leur contexte de réalisation), les différentes typologies de savoirs, savoir-faire dans ces situations et les conditions d'émergence de la compétence  
Les modalités d'évaluation en fonction des savoirs  
Le référentiel d'évaluation des situations professionnelles : son intérêt, son contenu  
Les critères qualitatifs et quantitatifs

#### Communiquer sur le dispositif et obtenir l'adhésion

Donner du sens à l'action  
Accompagner le changement : identifier les représentations, les craintes et les surmonter

#### Concevoir le référentiel des situations professionnelles

Les personnes ressources dans la réalisation du référentiel (cadres, responsables, experts métier etc.)  
L'entretien d'explicitation : ses objectifs et modalités de questionnement (quoi, comment ?)

#### Evaluer l'impact de la formation sur les pratiques

Les différents moyens d'évaluer en fonction des situations : transformer des situations de travail en situations d'évaluation, mettre en place des situations de travail simulées, élaborer des protocoles d'observation, réaliser des questionnaires d'évaluation à froid

#### Faire vivre le dispositif d'évaluation à froid en partenariat avec les acteurs concernés

Les différents niveaux d'acteurs et les modalités d'accompagnement de chacun  
Les différentes étapes de l'évaluation à froid  
Déterminer les moments d'évaluation et les acteurs  
Evaluer le niveau de départ des apprenants à partir du référentiel

**Public :** Responsable de la formation, Directeur, Responsable des RH

**Modalités :** présentiel

**Techniques pédagogiques :** apports théoriques et méthodologiques, étayés par un diaporama, des brainstormings, études de cas en sous-groupes, des exemples, retours d'expériences et activités pratiques visant l'élaboration d'outils utilisables en contexte professionnel.

**Supports pédagogiques :** support power point et livret du stagiaire

**Pré-requis :** aucun

#### Evaluation :

- **en amont** de la formation et/ou à l'entrée en formation, des besoins de formation
- **en aval**, de l'atteinte des objectifs et de la satisfaction des stagiaires.

**Une attestation de formation est délivrée au stagiaire à l'issue de la formation.**

#### Formations inter-établissement :

**Durée :** 2 jours

**Sessions inter à Paris :** 13-14 janvier 2022

**Tarif inter :** 650 euros HT/stagiaire pour les 2 jours

#### Formations intra-établissement :

Le tarif de la formation intra est déterminé par le nombre de participants et la durée de la formation.

**Pour un devis, contactez-nous au 06 63 58 23 78 ou sur [contact@idsdeveloppement.com](mailto:contact@idsdeveloppement.com)**

Nos formations intra peuvent être réalisées **dans un délai d'un mois suivant la demande.**