



# Atelier de formation : Évaluer la performance de la formation

## Présentation & Objectifs

### Introduction

On demande aux personnes en charge de la formation de mesurer l'efficacité des actions de formation, mais beaucoup ne savent pas par où commencer. Après cet atelier, vous allez apprendre les bonnes pratiques en la matière.

### Objectifs pédagogiques

- Capacité à appliquer plusieurs méthodes de mesure de la formation pour recueillir des paramètres de L&D.
- Confiance dans votre capacité à utiliser ces mesures pour démontrer l'efficacité (ou non) de vos plans de formation.

### Impact prévisible

Les participants produiront plus volontiers des rapports d'activités et s'impliqueront davantage dans le diagnostic de performance et l'analyse des besoins/demandes de formation. Ceci améliorera la collaboration entre la Formation et ses parties prenantes (Opérations et Management).

### Public concerné

Professionnels RH et superviseurs en charge de la formation

## Contenu (1/3)

### AVANT L'ATELIER

#### TRAVAIL PRÉPARATOIRE :

- Autodiagnostic : Compléter un modèle conçu pour vous aider à identifier vos pratiques actuelles d'évaluation de la formation.
- Lecture préalable : Le modèle Kirkpatrick pour l'évaluation de la formation

### PREMIER JOUR :

#### APPROCHES DE L'ÉVALUATION DE LA FORMATION

- Discussion sur votre expérience en matière de mesure de l'efficacité de la formation.
- Introduction :
  - aux quatre niveaux d'évaluation de la formation de Kirkpatrick ;
  - au retour sur investissement de la formation ;
  - à l'analyse du climat de transfert de la Formation.

## Méthodologie

### Format d'animation

- Atelier pratique
- Exposé
- Test ou examen
- Séminaire et conférence public
- e-Learning (atelier virtuel dirigé ou en auto-apprentissage, webinaire et podcast)
- Entretien individuel

### Éléments pédagogiques spécifiques

- Séminaire hors lieu de travail
- Jeu, exercice préalable, e-livre, livre et articles

### Durée

- 1 journée ou 2 demi journées
- 10 heures d'atelier



# Atelier de formation : Évaluer la performance de la formation

## Présentation & Objectifs

### L'EXPÉRIENCE PARTICIPANT (KIRKPATRICK "NIVEAU 1")

- Quand les réactions des apprenants (les feedback 'à chaud') sont-elles importantes ?
- Indicateurs de niveau 1 : Réactions affectives par rapport à l'acquisition de connaissances.
- Rapport sur l'efficacité de la Fonction Formation à l'aide des résultats du niveau 1.

### APPRENTISSAGE (KIRKPATRICK "NIVEAU 2")

- Quand est-il important pour vous de mesurer l'efficacité des actions de formation et les types d'apprentissage (par exemple, l'acquisition de connaissances ou de compétences, le changement d'attitude ou de motivation).

- Collecter les indicateurs de niveau 2 et visualiser les résultats de l'efficacité de la formation
  - Test avant-après la formation
  - Contrôle des connaissances
  - Test post-formation uniquement
  - Groupe de contrôle
- Rendre compte de l'efficacité des actions de formation en utilisant les résultats du niveau 2.

### CHANGEMENT DE COMPOURTEMENT (KIRKPATRICK "NIVEAU 3")

- Quand est-il important de mesurer l'impact des actions de formations sur le comportement ?
- Choisir une méthodologie pour mesurer l'efficacité des actions de formation en utilisant le niveau 3 :
  - Évaluation avant et après la

## Contenu (2/3)

- formation
  - Évaluation post-formation / test rétroactif de pré formation
  - Groupe de contrôle
  - Retour d'information à plusieurs évaluateurs sur les comportements adéquats à la formation et au développement des compétences.
- Choix et suivi des indicateurs clés de performance (KPI), des objectifs de formation et des comportements ciblés.
- Rapport sur les changements de comportement résultants de la formation.

## Méthodologie

### Format d'animation

- Atelier pratique
- Exposé
- Test ou examen
- Séminaire et conférence public
- e-Learning (atelier virtuel dirigé ou en auto-apprentissage, webinaire et podcast)
- Entretien individuel

### Éléments pédagogiques spécifiques

- Séminaire hors lieu de travail
- Jeu, exercice préalable, e-livre, livre et articles

### Durée

- 1 journée ou 2 demi journées
- 10 heures d'atelier



# Atelier de formation : Évaluer la performance de la formation

## Présentation & Objectifs

### IMPACT SUR L'ENTREPRISE (KIRKPATRICK "NIVEAU 4")

- Quand est-il important de mesurer l'efficacité de la formation ?
- Comprendre les indicateurs de formation alignés aux objectifs d'affaire de l'entreprise.
- Identifier l'impact que les apprenants ont sur les objectifs de formation.
- Définir l'amélioration de l'activité et comprendre les sources de données sur les actions de formation.
- Techniques d'isolement et visualisation :
  - Groupe de contrôle
  - Attribution des participants
  - Estimation des participants

- Rapport sur l'efficacité de la formation et du développement à l'aide des résultats du niveau 4.

### SECOND JOUR :

#### RETOUR SUR INVESTISSEMENT (ROI)

- Définition du ROI/les bases de la formule du ROI.
- Calculer les composantes de votre formule de ROI.
- Comprendre les résultats du calcul du ROI de votre formation.

#### ANALYSE DU CLIMAT DE TRANSFERT

- Définir le climat de transfert de la formation et identifier les facteurs communs qui ont un impact sur le

## Contenu (3/3)

transfert de la formation.

- Choisir les bons facteurs de climat.
- Collecter des données sur le climat de la formation.

### ÉTUDES DE CAS

- Évaluation de la formation au leadership
- Évaluation de la formation à la vente
- Évaluation de la formation à la gestion des conflits

### ACTIVITÉ DE SYNTHÈSE

Application à vos cas : Réaliser un plan d'évaluation de la formation d'un ou plusieurs de vos programmes de formation.

## Méthodologie

### Format d'animation

- Atelier pratique
- Exposé
- Test ou examen
- Séminaire et conférence public
- e-Learning (atelier virtuel dirigé ou en auto-apprentissage, webinaire et podcast)
- Entretien individuel

### Éléments pédagogiques spécifiques

- Séminaire hors lieu de travail
- Jeu, exercice préalable, e-livre, livre et articles

### Durée

- 1 journée ou 2 demi journées
- 10 heures d'atelier



## Certificat du Spécialiste de Développement RH



### Évaluer la performance de la formation

**Atelier de formation d'une durée de 10 heures organisé sur deux demi-journées pour apprendre à mesurer les effets des actions de formation.**

Vous participerez à un atelier animé en personne en classe physique ou virtuelle, avec beaucoup de temps pour la discussion, l'analyse, des exemples réels et des études de cas conçus pour vous aider à mesurer les effets des actions de formation et de développement des compétences dans votre organisation.



#### Durée

10 heures sur 2 demi-journées



#### Prix

295 000 FCFA par personne



#### Format d'apprentissage

En atelier (virtuel ou présentiel)



#### Instructeur

Mayft Nzaou



#### Particularité

Le kit participant inclut la boîte à outils d'évaluation de la formation (fiches pratiques, modèle de rapport au management, etc.)

#### Contenu pédagogique



#### TRAVAIL PRÉPARATOIRE :

- Autodiagnostic et lecture préalable.

#### JOUR 1

- Les approches de l'évaluation de la formation
- L'expérience participant ("niveau 1")
- L'apprentissage ("niveau 2")
- Le changement de comportement ("niveau 3")
- L'impact sur l'entreprise ("niveau 4")

#### JOUR 2

- Retour sur investissement
- Analyse du climat de transfert
- Trois études de cas d'évaluation de formation : Leadership, Commercial, et Gestion des conflits

#### ACTIVITÉ DE SYNTHÈSE

Application à vos cas : Réaliser un plan d'évaluation de la formation d'un ou plusieurs de vos programmes de formation.



#### Niveau cible

Perfectionnement

#### Public cible



Tout professionnel en charge de la gestion de formation et du développement des compétences. En particulier les grands responsables (directeurs, chef de département et aux cadres de la fonction Formation & Compétences)

À l'issue de cet atelier, vous serez capable de :

- Identifier la stratégie d'évaluation de la formation la plus appropriée en fonction de vos actions de formation spécifiques.
- Identifier les méthodes et les sources appropriées pour recueillir des données sur la formation et le développement en fonction de votre plan d'évaluation.
- Communiquer les résultats de la formation et du développement au management.
- Appliquer votre expertise en matière de mesure de la formation à des scénarios réels avec des contraintes réalistes.



*Cet atelier, ici proposé séparément, fait partie du séminaire Ingénierie de la formation et des compétences, lequel est un des cinq séminaires du programme SDRH™.*

**Brainstorming Co.**