

## Ingénierie de la formation : pilotage et évaluation des actions de formation

Date et durée
<p>Code formation : PINF002FR</p> <p>Durée : 3 jours</p> <p>Nombre d'heures : 21 heures</p>
Description
<p>Dans le domaine de la formation, l'ingénierie est <b>une démarche stratégique</b> qui vise à concevoir, mettre en œuvre et évaluer des actions de formation pour mieux répondre aux besoins d'une organisation. Elle englobe un ensemble de processus allant de l'analyse des besoins en compétences à l'évaluation de l'impact de la formation sur la performance individuelle et collective. Véritable chef d'orchestre, <b>l'ingénieur en formation coordonne l'ensemble des acteurs et des ressources nécessaires</b> à la réussite d'un projet de formation.</p> <p>En participant à cette formation de 3 jours, vous serez au cœur des différentes étapes de l'ingénierie de la formation. Vous apprendrez à <b>analyser des besoins de formation</b>, à élaborer un cahier des charges précis, à sélectionner les meilleurs organismes de formation. Vous découvrirez également <b>comment concevoir des méthodes pédagogiques adaptées</b>, mettre en œuvre des actions de formation et en évaluer leur efficacité.</p> <p>Grâce à des travaux pratiques et à des mises en situation, vous acquerez les compétences nécessaires pour <b>gérer des projets de formation de A à Z</b> et optimiser l'investissement formation de votre entreprise. Ce programme vous permettra en outre d'acquérir l'expertise nécessaire pour <b>adapter des parcours de formation</b> aux besoins spécifiques de votre organisation et de vos collaborateurs.</p>
Objectifs
<p>À l'issue de cette formation, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• analyser les besoins en formation en utilisant diverses méthodes (entretiens, questionnaires, observations, analyse documentaire) et en rédigeant un cahier des charges clair et détaillé, incluant les objectifs pédagogiques et les critères d'évaluation ;</li> <li>• concevoir des dispositifs de formation adaptés aux besoins identifiés, en appliquant les principes de l'ingénierie pédagogique, en tenant compte des différents modèles d'apprentissage et des exigences d'accessibilité ;</li> <li>• sélectionner les organismes de formation les plus pertinents en fonction de critères stratégiques et qualitatifs, en évaluant les offres et en négociant les contrats ;</li> <li>• mettre en œuvre les actions de formation en optimisant les ressources et en assurant le suivi logistique et administratif ;</li> <li>• évaluer l'efficacité des formations à différents niveaux (réaction, apprentissage, comportement, résultats) en utilisant des méthodes et des outils appropriés, et en calculant le ROI, afin d'ajuster les plans en fonction des résultats et de justifier les investissements.</li> </ul>
Points forts
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une formation immersive et pratique grâce à des exercices concrets et des études de cas.</li> <li>• Une pédagogie active et participative à travers des activités de groupe et des échanges constructifs.</li> <li>• Des compétences clés pour votre métier de formateur immédiatement applicable.</li> </ul>

- Une évaluation continue pour mesurer vos progrès et ajuster le parcours.

#### Modalités d'évaluation

Quiz / QCM  
Travaux Pratiques  
Etude de cas

#### Pré-requis

*Suivre cette formation nécessite les prérequis suivants :*

- une expérience professionnelle (même limitée) dans un domaine lié à la formation, aux ressources humaines, au développement des compétences ou à la gestion de projet ;
- des connaissances de base sur les enjeux de la formation professionnelle ;
- savoir utiliser un logiciel de traitement de texte, un tableur et un logiciel de présentation.

#### Public

*Cette formation s'adresse aux publics suivants :*

- **les responsables de formation et chargés de formation** qui souhaitent structurer et optimiser leurs pratiques en matière d'analyse des besoins, de conception de dispositifs, de sélection de prestataires, de pilotage et d'évaluation des actions de formation ;
- **les responsables des ressources humaines et généralistes RH** qui sont impliqués dans la définition des besoins en compétences et la mise en œuvre des plans de formation ;
- **les responsables développement des compétences et des talents** qui veulent concevoir des dispositifs de formation pertinents et efficaces ;
- **tout professionnel impliqué dans le développement des compétences et la gestion des formations.**

#### Programme

### Module 1 : analyser les besoins en formation

- L'évaluation des compétences existantes et les écarts par rapport aux compétences attendues.
- L'analyse des besoins de formation en fonction des évolutions du marché et des nouvelles technologies.
- L'identification des attentes des collaborateurs et des managers.
- Présentation des différentes méthodes d'analyse des besoins :
  - les entretiens individuels et collectifs ;
  - les questionnaires et enquêtes ;
  - les observations sur le terrain ;
  - l'analyse documentaire (fiches de poste, évaluations, etc.).
- L'utilisation des outils d'analyse des compétences (exemples).
- La priorisation des besoins en formation selon l'importance et l'urgence.

#### *Travaux pratiques*

- Analyser des besoins en formation pour votre organisation.

### Module 2 : rédiger un cahier des charges de formation

- La définition des objectifs d'une formation (acquisition de compétences et renforcement de la performance).
- La définition du public cible (nombre de participants, profils et niveau de compétences).
- L'identification des exigences pédagogiques et logistiques (formats, durée et lieux).

- La spécificité des critères de succès et les résultats attendus (indicateurs de performance et délais).

#### *Travaux pratiques*

- Rédiger un cahier des charges pour une formation.

### **Module 3 : choisir l'organisme de formation**

- L'identification des critères de sélection des organismes (réputation, expertise et coût).
- L'analyse des offres de formation et la comparaison des propositions.
- L'évaluation de la qualité pédagogique des organismes via des références et des certifications.
- La négociation des contrats et des conditions de prestation.

#### *Travaux pratiques*

- Simulation du processus de sélection d'un organisme de formation avec évaluation de plusieurs propositions.

### **Module 4 : concevoir le dispositif de formation**

- La définition des objectifs pédagogiques en lien avec les besoins de formation.
- L'ingénierie pédagogique et les modèles d'apprentissage (ex : ADDIE).
- Le choix des méthodes pédagogiques adaptées (formation en présentiel, e-learning ou blended learning).
- La conception du contenu pédagogique et des supports de formation, en tenant compte des exigences d'accessibilité pour les personnes en situation de handicap.
- La planification du calendrier de formation et l'allocation des ressources nécessaires.

#### *Travaux pratiques*

- Élaborer un plan de formation.

### **Module 5 : mettre en œuvre les actions de formation**

- La coordination des intervenants internes et externes.
- La logistique et la préparation des supports de formation.
- La gestion des participants et le suivi administratif des formations.
- L'adaptation du dispositif en fonction des imprévus ou des besoins spécifiques.

#### *Travaux pratiques*

- Simulation de l'organisation d'une session de formation avec gestion des imprévus.

### **Module 6 : évaluer les dispositifs de formation**

- La mesure de la satisfaction des participants à chaud (questionnaires et entretiens).
- L'évaluation de l'acquisition des compétences via des tests ou des exercices pratiques.
- Les différents niveaux d'évaluation (modèle de Kirkpatrick par exemple : réaction, apprentissage, comportement et résultats).
- L'analyse de l'impact des formations sur la performance des collaborateurs et de l'organisation.
- Les propositions d'ajustements pour améliorer l'efficacité des formations.

#### *Travaux pratiques*

- Analyser des résultats d'une formation et proposer des actions correctives.

### **Module 7 : gérer le budget et les ressources en formation**

- La définition d'un budget de formation réaliste en fonction des priorités et des ressources disponibles.
- La recherche de financements et de subventions pour la formation.

- L'optimisation de l'allocation des ressources matérielles et humaines.
- Le suivi du budget tout au long de l'année et l'ajustement des prévisions en cas de besoin.
- Le calcul du ROI (Retour sur Investissement) des formations.

#### *Travaux pratiques*

- Élaborer un budget de formation pour une organisation.