



PARTA'GE a mis en place une procédure d'évaluation de la formation mise en œuvre au terme de chaque stage. Les acteurs de l'évaluation sont : • le ou les apprenants,  
• le formateur  
• le donneur d'ordre (employeur,...)

### **I) Évaluations (tour de table, formulaire individuel, suivi à 6 mois)**

Après un bref **tour de table** permettant un **bilan collectif** à la fin du stage, le formateur distribue un **formulaire individuel** d'évaluation sous forme de questionnaire à choix multiples à remplir « **à chaud** ».

Nous attirons l'attention des participants sur le rôle essentiel de leur évaluation en leur exposant en toute transparence les modalités d'utilisation des informations récoltées, dans le but d'une **diffusion d'indicateurs de résultats** et d'informations détaillées et vérifiables **accessibles au public** sur les prestations proposées.

Certaines formations bénéficient d'une évaluation « **à froid** » permettant de **mesurer l'impact sur les pratiques dans les 6 mois** consécutifs au stage. Pour cela, il sera demandé à la fin de la formation, l'email du stagiaire afin de l'interroger ultérieurement.

### **II) Analyse des évaluations recueillies**

Nous analysons les formulaires de satisfaction en tenant compte :

- ✓ de la spécificité de nos formations constituées de stages courts (modules de 1 à 5 jours)
- ✓ des attentes des stagiaires comme exprimées en début de formation
- ✓ des objectifs du donneur d'ordre.

#### **Le but de cette analyse :**

##### **1) Mesurer la satisfaction des participants :**

Recueillir le sentiment éprouvé « à chaud », en relation avec le vécu en formation et les objectifs fixés préalablement permet de laisser les participants exprimer leur opinion.

##### **2) Améliorer en permanence nos formations :**

Notre questionnaire de satisfaction est conçu pour recueillir des informations en vue de l'amélioration d'un stage, sur la base des impressions des apprenants. L'objectif est de disposer d'un ensemble de réactions individuelles pour envisager des évolutions pertinentes.

**Objectifs communs :** Si le donneur d'ordre a défini ses propres critères d'évaluation, en amont de la formation, PARTA'GE inclut ces critères dans le cahier des charges d'évaluation de la fin de formation.

Dans tous les cas, nous partageons, avec le donneur d'ordre, notre analyse de l'évaluation de la formation afin de lui permettre, éventuellement, d'ajuster son plan de formation.

### **III) Les critères d'évaluations**

Les participants sont priés de se prononcer sur les points forts et les points faibles du stage ainsi que :

1. l'**organisation de la formation** (accueil, conditions matérielles, salle, moyens pédagogiques et techniques, ...)
2. la **qualité de l'enseignement** (compétences pédagogiques de l'animateur, équilibre théorie/pratique,...)
3. le niveau d'atteinte et la **conformité des objectifs attendus**
4. la durée et le rythme du stage
5. la **qualité des supports de cours**

Les formateurs émettent un avis portant sur le niveau d'atteinte des objectifs avant d'établir l'attestation de formation.

#### **IV) Nos indicateurs Qualité**

##### 1) Les moyens

- L'organisation :
- délais d'étude et de mise en œuvre du programme
  - calendrier et dates de la formation
  - homogénéité du groupe
  - nombre de participants
  - durée des cours et des pauses.
- Les locaux :
- espace disponible, ergonomie
  - confort (température, éclairage, qualités acoustiques)
  - normes d'accessibilité.
- Le matériel pédagogique :
- matériel adapté aux objectifs de la formation.

##### 2) La pédagogie

- conformité du contenu au programme
- niveau d'atteinte des objectifs
- méthodes pédagogiques adaptées
- qualité des exemples et des exercices
- niveau de difficulté approprié.

##### 3) Prestation du formateur

- adaptation du rythme, phasage du contenu
- équilibre entre exposés, exercices et réflexion personnelle
- aptitudes (élocution, postures, tenue)
- motivation
- compétences
- disponibilité à l'égard de tous les apprenants.

##### 4) Le donneur d'ordre

- compétences en amont (établissement des programmes et objectifs personnalisés)
- niveau de motivation pour la réussite des apprenants
- qualité de la relation OF – client
- contribution au stage (présence, mise à disposition de locaux, ...).

##### 5) Les participants

- ambiance
- motivation
- niveau adapté
- participation aux échanges

#### **V) Les Questionnaires de satisfaction (à chaud, à froid, à froid à destination du donneur d'ordre)**

Ils sont remis en fin de formation puis en situation de travail quelques mois plus tard.

Mis à jour le 26 Avril, à Andrézieux-Bouthéon