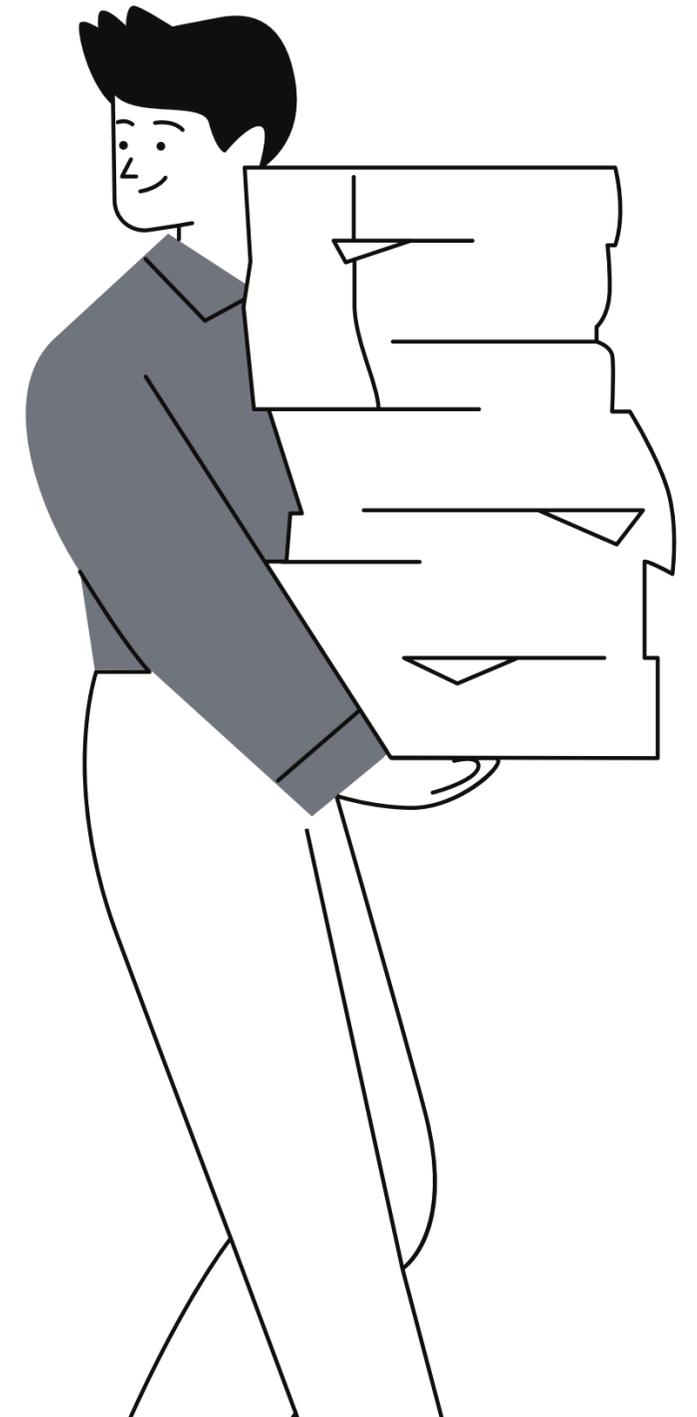


08 Septembre 2023

Petit déjeuner du FIAF

Mesurer l'impact des
formations dans votre
structure





Programme du Jour

1

Présentation du FIAF

2

Pourquoi évaluer l'impact d'une formation?

3

Comment définir les impacts attendus?

4

Comment choisir les indicateurs?

5

S'appropriier le nouveau système d'information

1. Présentation du FIAF



1

**Fonds Interprofessionnel
d'Assurance Formation**



2

**Promouvoir le
développement et la
montée en compétences
des salariés du privé**

3

Différentes offres de services:

- **Financement des plans de formation**
- **Accompagnement à la définition des besoins en formation**
- **Programmation du FIAF**
- **Dispositif RELANCE**

L'équipe du FIAF

Séverine ZIMMER
Directrice

★ **Pôle Entreprises**
Financements-Accompagnements

Laurence ANEWY
Conseillère formation entreprises

Stéphanie VILELLA
Conseillère formation entreprises

Vaiana GARIN
Conseillère formation entreprises



★ **Pôle Projet**
Programmation du FIAF

Stéphanie CANO
Cheffe de projet formation

Virginie LECLERC ROQUES
Cheffe de projet formation

Victorine BOUCAUT
Cheffe de projet formation

Caroline KAUPP
Cheffe de projet formation

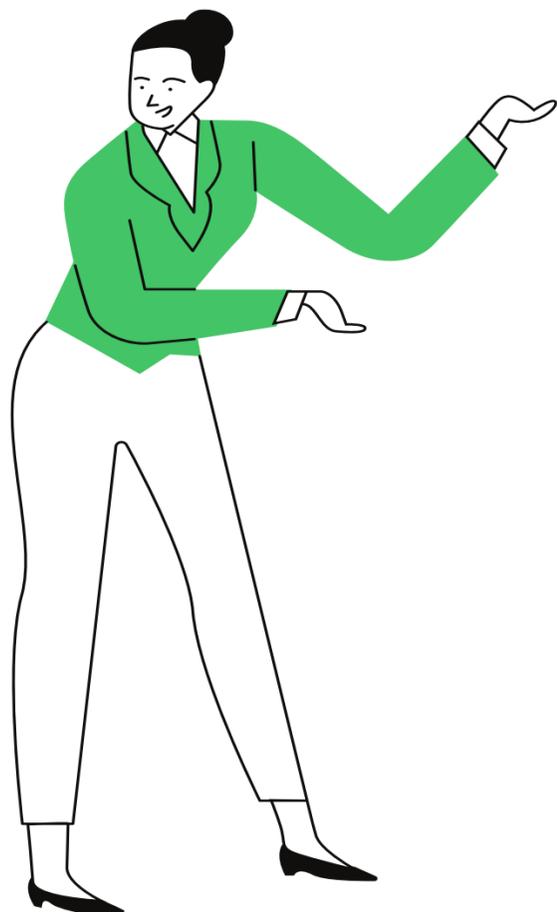
★ **Systeme d'information**

Jill SERVE
Cheffe de projet SI

Vos questions

1

**La déductibilité des
formations sécurité**



2

**Formations
professionnalisantes
et carrière**

3

**Financement des VAEP,
des VAPP**

2. Pourquoi évaluer l'impact d'une formation?

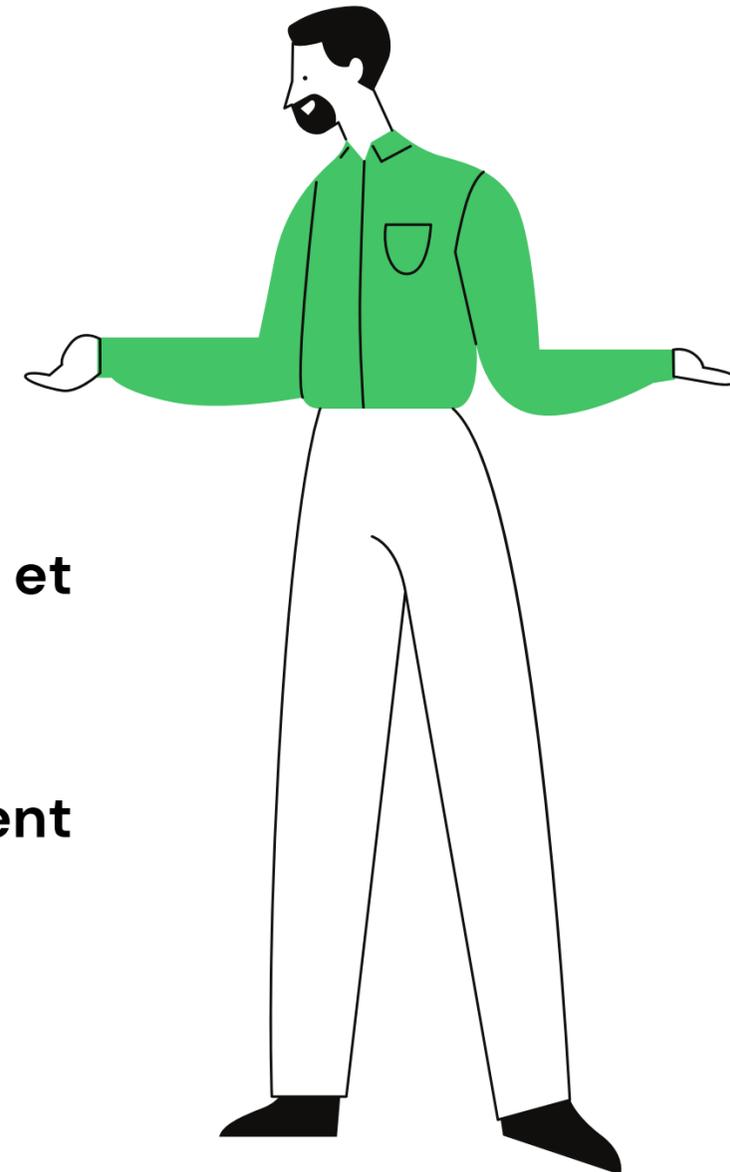
L'évaluation de la formation permet tout simplement de **déterminer si la formation a atteint les objectifs qui lui ont été assignés.**

Concrètement, évaluer une formation vous permettra de :

- **Mesurer l'écart** entre les objectifs de départ et les résultats obtenus ;
- Analyser les écarts éventuels et en **comprendre les raisons** ;
- Interpréter et émettre un jugement de valeur.

L'évaluation d'une formation permettra à l'équipe de management et RH de **réguler et d'adapter les formations réalisées.**

L'évaluation permettra également de valoriser la formation comme un **outil pertinent de changement** auprès des équipes opérationnelles.



3. Comment définir les impacts attendus?

★ Pour une étude d'impact pertinente: les résultats attendus doivent être identifiés **avant le démarrage** de l'action de formation!



1

Formaliser les impacts attendus: décrire le **changement attendu** et la situation désirée par rapport à la situation actuelle.

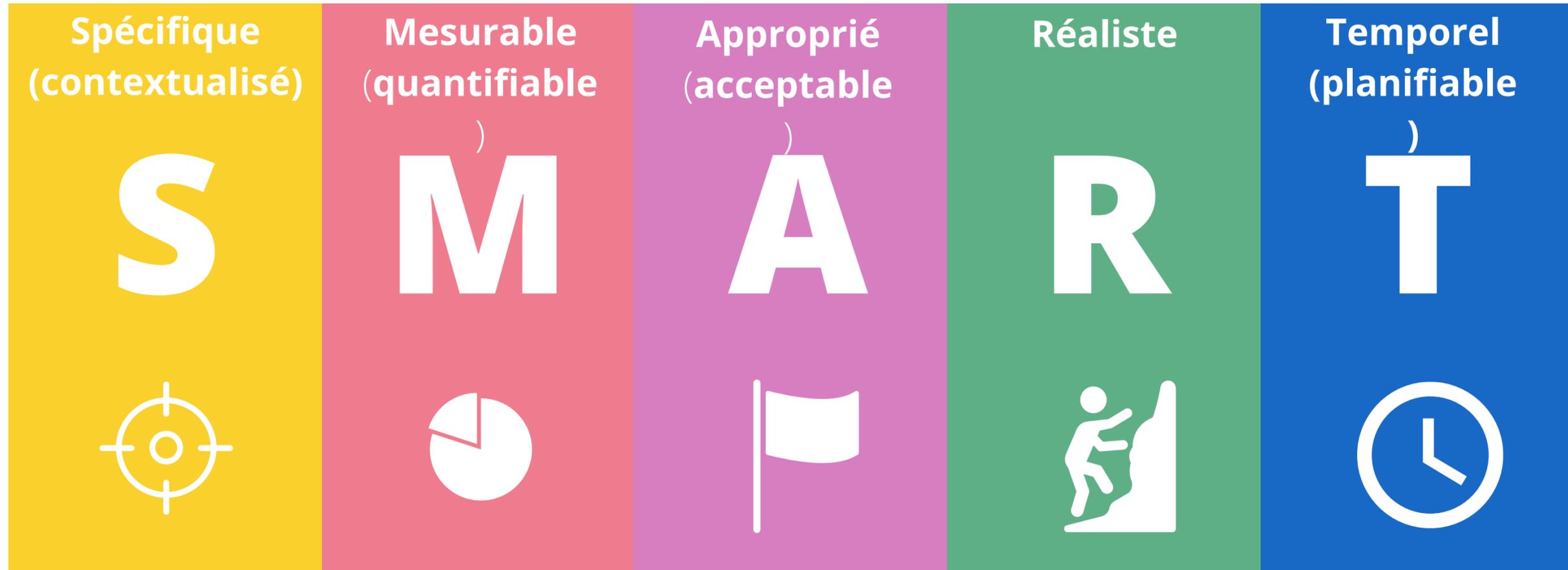
2

Définir les objectifs de changement de façon **SMART**.

3

Définir les **indicateurs** permettant de mesurer l'atteinte des résultats.

Objectifs SMART



3. Comment choisir les indicateurs?



Un indicateur est un élément significatif permettant d'évaluer une situation, un processus, un produit...



1

Les indicateurs peuvent porter sur:

- **des résultats RH** (ex: taux d'absentéisme, de turn-over, de satisfaction, etc...)
- **sur des résultats opérationnels** (ex: volume de ventes, temps de traitement, taux de satisfaction client, etc...)

2

Identifier des indicateurs qui peuvent être **homogénéisés et transposés** quel que soit le projet de formation. (permet une vision transversale des impacts)

3

Déterminer des indicateurs dont la collecte est **réalisable et fiable**. (moins c'est simple à collecter, plus c'est difficile à évaluer)

Types d'indicateurs

Indicateurs quantitatifs

Permet de recueillir des informations objectives et quantifiables

Ex: le taux d'obtention d'un diplôme; le nb d'entreprises engagées dans un processus de certification

Indicateurs qualitatifs

Permet de recueillir la perception et le retour d'expériences des salariés et des entreprises sur l'impact de l'action de formation

Ex: la part des employeurs estimant que leur salarié est devenu plus performant; la part des salariés déclarant avoir transféré les compétences acquises

Indicateurs spécifiques

Permet d'analyser avec finesse une action de formation

Ex: le taux d'accident du travail observé; le taux de progression de CA

Indicateurs généraux

Permet d'avoir une approche transversale des projets et une évaluation globale de l'impact

Ex: le taux de transfert des compétences acquises/ le taux d'impact des objectifs visés

VS



Merci!

