

## Comment évaluer la formation et faciliter le transfert des acquis sur le terrain professionnel ?

D'après une enquête française récente, les participants n'appliquent pas plus de 20% de la formation reçue un an après la fin de celle-ci. Or la formation représente pour les entreprises et institutions un important investissement, tant au niveau financier qu'au niveau de la gestion du temps des salariés. Il est donc essentiel de rechercher des moyens d'améliorer l'efficacité des formations, et en particulier le transfert vers le terrain professionnel, des compétences acquises en formation.

### Objectifs

---

Au cours de cette formation, les participants amélioreront leurs savoir-faire dans les domaines suivants :

- **comprendre** les ressorts de l'efficacité des formations
- **identifier** quels sont les facteurs qui concourent à la mise en œuvre effective d'une formation
- **agir** sur les facteurs d'efficacité et tracer des pistes concrètes d'actions
- **connaître et mettre en oeuvre** les attitudes managériales qui renforcent l'efficacité des formations

### Contenu

---

Nous appuyant sur les recherches de Holton & Bates (2,3), nous explorerons les facteurs propres au déroulement de la formation, au contexte professionnel et managérial, ainsi qu'aux participants eux-mêmes.

Les travaux de Roussel (4), Dumay et Bonami (5) nous permettront ensuite de formuler des propositions opérationnelles pour les managers et les formateurs. Ces propositions seront illustrées par des exemples tirés de l'expérience.

Tout au long de la formation, des analyses de cas, guides d'interview et listes de recommandations seront



présentées aux participants, et mises en œuvre dans des exercices de groupe ou sur des situations réelles issues de leur pratique.

Les thèmes suivants seront abordés, et approfondis en fonction des centres d'intérêt des participants :

- les facteurs d'efficacité d'une formation: présentation des concepts et discussion. Analyse de situations vécues par les participants et debriefing.
- Les conditions à installer avant formation : présentation et application à des cas concrets
- Les caractéristiques d'une pédagogie du transfert : grille de repérage et recommandations pour les formateurs
- Comment valoriser les retours de formation : expérimentation (sous forme de mise en situation) d'un outil de debriefing « orienté transfert » à l'usage des managers et chefs d'équipe.

(2) Holton, E. F. III (2005) Holton's Evaluation Model: New Evidence and Construct Elaborations. *Advances in Developing Human Resources*, 7(1), 37-54.

(3) Seyler, D. L., Holton, E. F. III, Bates, R. A., Burnett, M. F., & Carvalho, M. A. (1998). Factors affecting motivation to use training. *International Journal of Training and Development*, 2, 2-16.

(4) "Gérer la formation, viser le transfert" JF Roussel, Université de Sherbrooke  
[http://www.amazon.fr/gp/product/276017235X?keywords=jean%20francois%20roussel%20transfert&qid="1437397804"&ref\\_=sr\\_1\\_fkmr0\\_1&sr=8-1-fkmr0](http://www.amazon.fr/gp/product/276017235X?keywords=jean%20francois%20roussel%20transfert&qid=)

(5) Devos Christelle, Dumay Xavier, Bonami Michel, Bates, Reid & Holton, Elwood. (2007). The Learning Transfer System Inventory (LTSI) Translated into French: Internal Structure and Predictive Validity. *International Journal of Training and Development*, 11, 181-199.

## Méthodologie

La méthode de travail est basée sur une alternance d'exposés (présentation des cadres d'analyse et des techniques d'évaluation) et d'exercices et mises en application (analyse de cas, construction d'outils,



interprétation de résultats, ...).

## **Public**

---

Cette formation est destinée à des responsables de formation et cadres, soucieux de maximiser le rendement de leurs investissements en formation.

