



Descriptif des procédures d'admission (Positionnement du stagiaire à l'entrée en formation)

➤ **La motivation au centre du processus d'admission**

En tant qu'organisme de formation, nous prenons un soin particulier à accompagner les stagiaires qui nous sollicitent afin de favoriser un processus de motivation, gage de succès.

Notre aide au positionnement avant l'entrée en formation permet aux candidats d'être acteurs de l'élaboration de leur parcours.

Indépendamment de son statut, salarié ou travailleur non-salarié, chaque aspirant à la formation est mis en situation d'évaluation de son niveau avant le début des cours.

Notre démarche, en tant que professionnels de la formation, consiste à guider chaque stagiaire dans un processus d'auto-évaluation, en fonction de son parcours professionnel, de ses expériences et de ses compétences pré-acquises.

Le « positionnement » avant l'entrée en formation est donc un préalable systématique à la conception d'un parcours de formation personnalisé.

Cet outil permet au futur apprenant :

- De s'auto-évaluer par rapport aux objectifs visés
- De prendre connaissance de l'itinéraire à parcourir pour atteindre ces objectifs.

Et donc d'être l'auteur central de la démarche d'individualisation de sa formation.

L'exploration du positionnement de l'apprenant au début de son parcours de formation nous permet de mettre en place des actions de formations individualisées (méthodes pédagogiques exploitées, stratégies d'apprentissages différenciées) et adaptées à la personne.

➤ **Nos formateurs préparent l'admission :**

L'aide au positionnement est menée par le(s) formateur(s), cela présente l'avantage d'éviter les erreurs de transmission entre conseiller pédagogique et formateur.

Une fiche d'évaluation des connaissances (quizz préalablement préparé par le formateur), sera remplie par le(s) stagiaire(s) avant le début des cours.

Au terme de ce travail d'auto-évaluation, des échanges ont lieu entre le(s) formateur(s) et le candidat à la formation, afin de faire bénéficier ce dernier de l'expertise d'un professionnel de la formation continue.





Selon les conclusions de la démarche de pré-positionnement, des aménagements du programme peuvent être arrêtés, soit dans le sens de l'allègement du parcours de formation, soit dans le sens du renforcement de ce parcours, en vue de maximiser les chances du futur apprenant d'atteindre les objectifs poursuivis.

Cette phase d'échange débouche sur l'élaboration d'un programme ou d'un parcours de formation cohérent et le plus objectif possible, avec, en ligne de mire, la motivation du stagiaire et le choix du meilleur chemin vers la réussite.





Descriptif des procédures d'évaluation en fin de formation

Nous mettons en place une procédure d'évaluation de la formation mise en œuvre au terme de chaque stage.

➤ **Formulaire individuel d'évaluation, débat de fin de stage et suivi à 30 jours :**

Notre processus d'évaluation de(s) formation(s) repose sur un formulaire rempli « à chaud », mais aussi sur un suivi des stagiaires dans les 30 jours consécutifs au stage.

La fiche d'évaluation de stage « à chaud » : consiste à porter un jugement sur le ressenti des stagiaires concernant : l'organisation et le déroulement de la formation, la qualité pédagogique, le contenu du stage et son adaptation avec les objectifs fixés en début de formation, ainsi que les connaissances acquises pendant la formation et leurs effets sur les situations professionnelles et personnelles.

La fiche d'évaluation de stage « à froid » : C'est une fiche à faire remplir par les stagiaires un mois après la date de fin de formation. Il s'agit d'une auto-évaluation des effets de la formation sur les situations professionnelles et personnelles (Intérêt et implication sur le poste de travail, impact sur la performance individuelle, impact sur la performance de l'équipe...).

En plus de ces deux fiches, complétées individuellement par chaque stagiaire, nous prenons soin de ménager un temps d'échange suffisant, dans le temps imparti à la formation, pour permettre à chacun de nos stagiaires d'exprimer verbalement son ressenti. Dans le cas des formations de groupe en centre, l'entretien collectif peut se révéler très riche d'informations en fonction du public de la formation (objectifs et durée) et de son ambiance générale.

Préalablement à la distribution du formulaire et aux échanges verbaux, nous attirons l'attention des participants sur l'importance de leur rôle dans l'évaluation de la formation.

Nous exposons en toute transparence les modalités d'utilisation des informations récoltées, dans le but de libérer l'expression d'opinions utiles.

➤ **Analyse des évaluations recueillies**

Nous analysons les formulaires de satisfaction en tenant compte :

- De la spécificité de nos programmes
- Des attentes des participants exprimées en début de formation
- Des attentes de l'employeur





Le ressenti des participants à la formation est naturellement à prendre en compte, avec celui de notre formateur.

Lors de l'analyse des évaluations de nos stages, nous prenons en compte la posture de ceux qui ont dû s'exprimer : d'employeur à subordonné, par exemple, l'interprétation des objectifs et des méthodes pédagogiques mises en œuvre peut-être différente.

➤ **La satisfaction des participants :**

Pour nous, mesurer la satisfaction de nos stagiaires c'est d'abord recueillir le sentiment éprouvé « à chaud » par chaque participant, en relation avec le vécu en formation et les objectifs fixés préalablement.

C'est l'occasion, pour les participants, d'exprimer leur opinion sur la formation suivie.

➤ **Pour une remise en cause permanente de 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.

Grâce aux informations récupérées en fin de stage auprès de nos stagiaires nous allons :

- Choisir de reconduire un stage ou de le remettre en cause
- Décider d'améliorations (méthodes pédagogiques, contenu, durée, ...)
- Rendre compte au commanditaire des résultats d'une formation
- Mesurer l'efficacité de la prestation de nos formateurs
- Etablir un bilan pédagogique d'activité.

➤ **Nos propres critères d'évaluation :**

Les participants sont priés de se prononcer sur :

- 1- La qualité de l'enseignement (méthodes pédagogiques, animation et modération du groupe, conformité aux objectifs attendus, ...)
- 2- L'organisation matérielle de la formation (salle, moyens pédagogiques et techniques, internet, ...);
- 3- Les interactions (ambiance, dynamique et cohésion du groupe)
- 4- La qualité des supports de cours
- 5- Les dispositions d'accompagnement (accueil).

Nos formateurs émettent également un avis portant notamment sur :

- 1- La dynamique de groupe
- 2- La qualité de sa relation aux stagiaires
- 3- Les interactions entre les participants
- 4- Le niveau d'atteinte des objectifs





- 5- Les conditions matérielles
- 6- Le programme et les objectifs de celui-ci.

➤ **Nos indicateurs « qualité » :**

✓ **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 : (formations en centre)

- Espace disponible, ergonomie
- Confort (température, éclairage, qualités acoustiques)
- Normes d'accessibilité.

Le matériel pédagogique :

- Matériel adapté aux objectifs de la formation.

✓ **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.

✓ **Prestation du formateur :**

- Adaptation du rythme, phasage du contenu
- Equilibre entre exposés, exercices et réflexion personnelle
- Aptitudes (élocution, postures, tenue)
- Motivation
- Compétences
- Disponibilité à l'égard de tous les apprenants.

✓ **Les participants :**

- Ambiance
- Motivation
- Niveau adapté
- Participation aux échanges.

