



ELABORER UNE OFFRE DE FORMATION

Structurer une offre de formation

Une offre de formation s'articule généralement autour de 3 principales rubriques : la présentation de l'organisme, la proposition technique ou proposition d'intervention et la proposition financière.

→ Présentation de l'organisme de formation

- Nom, coordonnées, situation, réglementaire (numéro de déclaration d'activité, statut).
- Contact pour l'action d'une personne référente.
- Informations complémentaires ; expérience générale et expérience en lien avec le projet, références clients ciblées, nombre de formateurs...
- Démarche qualité.

→ Proposition technique (ou proposition d'intervention)

Elle vise à démontrer que le prestataire a bien cerné la demande, a présenté l'architecture du dispositif de formation envisagé et a justifié ses choix.

- Axe ou domaine de formation : donner un titre précis au dispositif. La formulation donne déjà l'orientation envisagée.
- Contexte de la formation : pourquoi une formation est-elle envisagée ?
- Les objectifs de la formation : ce sont des objectifs généraux qui expriment, de façon synthétique, le comportement professionnel global attendu en fin de formation et mis en œuvre en situation de travail.
- Résultats attendus, quantitatifs et qualitatifs
- Description de la prestation, du dispositif : plusieurs types de dispositifs peuvent être imaginés (sessions de formation en plusieurs modules, formation-action avec implication de la hiérarchie, formation en ligne, ...), il s'agit de faire un choix et de le justifier.
- Eléments pédagogiques : objectifs pédagogiques, contenu (les grandes lignes du programme), le programme détaillé éventuellement, modalités et moyens pédagogiques, durée, évaluation...
- Population concernée : nombre total de personnes devant suivre la formation, nombre de personnes minimum et maximum par groupe, le profil des apprenants, les prérequis nécessaires et/ou indispensables, les critères de constitution des groupes.
- Intervenants : toutes les personnes amenées à jouer un rôle dans la conception, l'animation, l'évaluation et le suivi de la formation. On joindra un profil ou un CV pour tous les intervenants.
- Coordination et suivi de la prestation.
- Calendrier et délai de réalisation
- Dispositif d'évaluation en cohérence avec les objectifs visés
- Evaluation finale du dispositif dans une démarche d'amélioration continue

→ Proposition financière

- Coût estimé de la prestation selon les indications du commanditaire (prix journée, prix de l'heure stagiaire, ingénierie et conception, animation, frais de déplacement...)

Sources :

- *Ingénierie de formation*. Thierry Ardouin. Dunod (5e édition), 2017, pp. 156-157.





- *Comment construire le cahier des charges de votre projet de formation ?* Miniguide Centreinfo.
http://www.droit-de-la-formation.fr/IMG/pdf/cahier_charge.pdf

Le dispositif de formation

Un dispositif de formation est un ensemble de moyens mobilisés de façon coordonnée pour assurer à des personnes l'accès à un savoir, à un niveau de qualification et leur permettre de développer leurs compétences sociales et professionnelles.

Un dispositif de formation :

- **mobilise des acteurs** : les apprenants, les formateurs et toutes les personnes concernées par l'action
- **rassemble des moyens** :
 - matériels : locaux, machines, matériels
 - pédagogiques : documents, livres, moyens audio-visuels, didacticiels
- **les organise selon certains principes relatifs** :
 - au temps : formation groupée ou distribuée (un stage ou plusieurs séquences)
- à l'espace :
 - un lieu ou plusieurs lieux (alternance)
 - en "présentiel" ou à distance (dispositif multimodal)
- aux modalités de regroupement : en groupe ou individuel
- au rapport aux pratiques personnelles et professionnelles
- **en vue d'objectifs** :
 - de changement dans le cas d'une demande émanant d'une organisation
 - déclinés en objectifs de formation
 - eux-mêmes déclinés en objectifs pédagogiques
- **prévoit un pilotage** pour la régulation.
- **prévoit l'évaluation du dispositif** pour adapter le processus et ajuster l'intervention.

Les étapes de la conception d'un dispositif de formation

Etape 1 : Analyser et reformuler la demande. C'est une étape primordiale et incontournable du processus de conception d'un dispositif de formation qui permet d'ancrer le dispositif dans la réalité de terrain et proposer une réponse adaptée aux besoins du demandeur.

Etape 2 : Formuler ou reformuler les différents niveaux d'objectifs. Ce sont les objectifs de changement et les objectifs de formation qui vont guider tout le processus de conception. Une fois que ces objectifs sont clairement formulés, il reste au concepteur à combiner les différents moyens mobilisables qui constitueront l'architecture du dispositif.





Etape 3 : Définir l'architecture du dispositif. Il s'agit ici d'identifier les principaux objectifs pédagogiques, c'est-à-dire ce que l'apprenant devra être capable de réaliser au cours ou à l'issue d'une séquence pédagogique, pour in fine, atteindre les objectifs de formation visés à l'issue de sa formation. Le concepteur détermine également les modalités de formation les plus adaptées à la demande et aux objectifs visés (il peut par exemple faire le choix d'une formation multimodale ou encore d'une formation en situation de travail). Enfin, il fixe les principes clés liés à la mise en œuvre du dispositif comme par exemple les modalités d'inscription, le lieu et la durée de formation, sa planification...

Etape 4 : Choisir les moyens pédagogiques. En cohérence avec les objectifs pédagogiques identifiés, le concepteur du dispositif identifie les méthodes et les techniques pédagogiques. Prenons l'exemple d'une formation visant le développement des compétences en gestion de projet. Le concepteur du dispositif a identifié l'objectif pédagogique suivant : « Au cours de la séquence pédagogique, l'apprenant doit être capable de planifier un projet en identifiant les principales tâches et les étapes de validation du projet ». Pour répondre à cet objectif pédagogique, le concepteur du dispositif pourra s'appuyer sur les méthodes actives et la technique de l'étude de cas qui permettra aux apprenants de concevoir en sous-groupe le planning d'un projet concret. Il est primordial de choisir des moyens pédagogiques cohérents avec les objectifs visés.

Etape 5 : Définir les modalités d'évaluation. Plusieurs niveaux d'évaluation peuvent être proposés : une évaluation de satisfaction, une évaluation des apprentissages, une évaluation des transferts d'acquis en situation professionnelle, ou encore une évaluation des résultats de la formation. C'est au concepteur, selon les attentes du demandeur et les enjeux du projet, de proposer les modalités d'évaluation pertinentes. A noter: les modalités d'évaluation doivent elles aussi être déterminées en cohérence avec les objectifs visés. Cette étape peut donc être réalisée parallèlement aux étapes 2 et 3.

