

## Audit de la cohérence interne de la Formation

[www.dessmrh.org](http://www.dessmrh.org)  
[www.e-rh.org](http://www.e-rh.org)

Cet audit a pour but de vérifier et d'apprécier l'adéquation d'un élément de la formation par rapport à d'autres.. En réalité cet audit peut être replacé dans un contexte plus générale: l'audit de la formation dans lequel il permet de diagnostiquer les causes.. L'identification des problèmes à partir du constat des écarts entre la valeur des indicateurs et des normes retenus doit être poursuivie par une analyse des causes et des conséquences: les résultats observés peuvent concerner aussi bien des phénomènes finaux que des résultats intermédiaires..

Pour déterminer les véritables causes des problèmes, nous utiliserons les techniques d'analyse des cohérences permettant d'aboutir à des recommandations.

En effet, cette méthode de comparaison est appliquée aux liaisons entre les procédures, résultats et objectifs de la formation, et dans ce cas nous la définirons comme une cohérence interne à cette fonction. Cet audit des cohérences internes se fera à partir des différentes étapes du processus de formation. Celui-ci a été établi en terme de système, dans lequel les ressources sont utilisées pour réaliser des activités qui entraîneront des résultats. Ce processus peut être décomposé en une série d'étapes qui recouvrent:

- **Recueil et définition des besoins**
- **Définition des objectifs**
- **Sélection des personnes à former**
- **Définition des programmes**
- **Choix des formateurs**
- **Activité de formation**
- **Evaluation des résultats.**

L'analyse des cohérences internes se fera à partir d'une matrice, où figurent, en lignes et en colonnes, les différentes étapes du processus de formation, envisagées sous forme de procédure et de pratique pour constater les cohérences et les incohérences entre les divers éléments. Afin d'étudier le niveaux de cohérence, chaque étape fait l'objet d'un tableau, dans lequel elle est comparé aux autres d'un point de vue pratique. L'auditeur devra apprécier, pour chaque affirmation proposée, le niveau de force ou de défi. A chaque critère est attribué une valeur ( -2 à + 2). Les résultats seront ensuite reportés dans la matrice d'audit.

## MATRICE D'AUDIT DE LA COHERENCE INTERNE DE LA FORMATION

[Http://www.dessmrh.org](http://www.dessmrh.org) & <http://www.e-rh.org>

<b>Pratiques et procédures</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>	<b>Total</b>
<b>A.Recueil de définition des besoins</b>								
<b>B.Définition des objectifs</b>								
<b>C.Définition des programmes</b>								
<b>D.Sélection des personnes à former</b>								
<b>E.Choix des formateurs</b>								
<b>F.Méthodes pédagogiques</b>								
<b>G.Evaluation des résultats</b>								
<b>TOTAUX DES NIVEAUX</b>								

## Commentaires

<b>DANS LA PRATIQUE</b>	Défi --	Défi -	Neutre 0	Force +	Force ++
<b>Niveaux de cohérence</b>	-2	-1	0	+1	+2
B.La définition des besoins se fait à partir des objectifs de l'entreprise ou des services.					
C.Le recueil des besoins se fait à partir d'une description des programmes.					
D.La définition des besoins correspond aux besoins des intéressés.					
E.Les formateurs renseignent sur les besoins de formation.					
F.Prise en compte des méthodes pédagogiques dans la définition des besoins.					
G.Le recueil des besoins tient en compte l'évaluation des résultats.					

## DEFINITION DES OBJECTIFS

[Http://www.dessmrh.org](http://www.dessmrh.org) & <http://www.e-rh.org>

### Commentaires

<b>DANS LA PRATIQUE</b>	Défi --	Défi -	Neutre 0	Force +	Force ++
<b>Niveaux de cohérence</b>	-2	-1	0	+1	+2
A.Les objectifs de la formation mettent en phase les besoins de l'entreprise et ceux des individus.					
C.La formation interne est développée au maximum.					
D.La procédure de sélection ou d'inscription des personnes empêche de définir les objectifs.					
E.La place des formateurs internes dans les objectifs de la formation.					
F.Les salariés doivent être acteurs dans leur formation.					
G.Les objectifs sont déterminés par des critères d'évaluation.					

### Commentaires

<b>DANS LA PRATIQUE</b>	Défi --	Défi -	Neutre 0	Force +	Force ++
<b>Niveaux de cohérence</b>	-2	-1	0	+1	+2
A.Les programmes répondent aux besoins de formation.					
B.Les programmes comportent les objectifs de formation					
D.Les programmes sont définis par les personnes à former.					
E.Les programmes sont fonction de chaque formateur.					
F.Les programmes sont déterminés en fonction des méthodes pédagogiques.					
G.La définition des programmes comporte les critères d'évaluation des résultats.					

## LA SELECTION DES PERSONNES A FORMER

[Http://www.dessmrh.org](http://www.dessmrh.org) & <http://www.e-rh.org>

### Commentaires

<b>DANS LA PRATIQUE</b>	Défi --	Défi -	Neutre	Force +	Force ++
<b>Niveaux de cohérence</b>	-2	-1	0	+1	+2
A.La sélection des personnes est faite en fonction des personnes demandeurs des besoins.					
B.La sélection des personnes est adaptée aux objectifs de l'entreprise.					
C.La sélection des personnes est fonction des programmes.					
E.Le choix des formateurs intervient dans la sélection des personnes à former.					
F.La sélection des personnes à former tient compte des méthodes pédagogiques.					
G.La sélection des personnes tient compte des besoins d'évaluation des résultats.					

### Commentaires

<b>DANS LA PRATIQUE</b>	Défi --	Défi -	Neutre	Force +	Force ++
<b>Niveaux de cohérence</b>	-2	-1	0	+1	+2
A.Les formateurs ont un profil correspondant aux besoins exprimés.					
B.Le choix des formateurs est adapté aux objectifs assignés à la formation.					
C.Les formateurs ont les compétences pour réaliser les programmes.					
D.Le choix des formateurs est adopté aux types de personnes à former.					
F Pour un même stage, des formateurs différents ont des méthodes pédagogiques cohérentes.					
G.Les formateurs participent à l'évaluation des résultats.					

## Commentaires

<b>DANS LA PRATIQUE</b>	Défi --	Défi -	Neutre	Force +	Force ++
<b>Niveaux de cohérence</b>	-2	-1	0	+1	+2
A.Les méthodes pédagogiques répondent aux besoins exprimés.					
B.Les méthodes pédagogiques sont adaptées aux objectifs de la formation.					
C.Les méthodes pédagogiques sont en cohérence avec les programmes.					
D.Les méthodes pédagogiques sont adaptées à la population de stagiaires.					
F.Les méthodes pédagogiques sont élaborées par les formateurs.					
G.On apprend aux formés à évaluer une action de formation.					



## Commentaires

<b>DANS LA PRATIQUE</b>	Défi --	Défi -	Neutre	Force +	Force ++
<b>Niveaux de cohérence</b>	-2	-1	0	+1	+2
A.L'évaluation des résultats correspond aux besoins de formation.					
B.L'évaluation des résultats rentre dans la stratégie de la formation.					
C.Les programmes sont soumis à une évaluation.					
D.On évalue tous les résultats des personnes formées.					
E.Les compétences des formateurs sont évaluées.					
F.Les méthodes pédagogiques sont soumises à une évaluation.					