Grille d'analyse d'une demande de formation

Six axes, neuf questions par axe. Une question sans réponse dans la demande est une zone d'ombre à signaler.

1 Quoi ?

Définir précisément le sujet, les objectifs, les effets attendus

- **1.1** Quel est le sujet de la formation ?
- **1.2** Quel problème ou besoin cherche-t-on à résoudre ou à satisfaire ?
- **1.3** Qu'a-t-on déjà mis en place pour résoudre ce problème ou atteindre l'objectif stratégique ?
- **1.4** Quelle est la description de la formation envisagée (titre, format) ?
- **1.5** Quels sont les objectifs stratégiques pour l'organisation ?
- **1.6** Quels sont les objectifs pédagogiques concrets (compétences à développer) ?
- **1.7** Quels sont les savoirs, savoir-faire et savoir-être à développer ?
- **1.8** Quel est l'objectif opérationnel attendu sur le terrain ou dans le service ?
- **1.9** Quels sont les résultats mesurables attendus (indicateurs, KPI) ?

2 Où ?

Analyser les lieux, environnements techniques et conditions de réalisation

2.1 La formation se déroule-t-elle en présentiel, à distance ou en format hybride ?

2.2 Quels sont les lieux physiques et/ou les plateformes numériques envisagés ?

2.3 Où sont situés les apprenants (répartition géographique, télétravail, mobilité) ?

2.4 Quels équipements techniques sont disponibles (wifi, casque, webcam, PC, smartphone) ?

2.5 Quelles contraintes techniques ou logistiques pèsent sur les outils numériques ?

2.6 Les outils de visioconférence, LMS ou plateformes collaboratives sont-ils déjà connus et utilisés ?

2.7 Les apprenants ont-ils un accès stable aux outils nécessaires ?

2.8 Quelles sont les contraintes liées aux lieux (accès, sécurité, équipements limités) ?

2.9 Existe-t-il un espace ou un temps dédié à la formation dans le cadre professionnel ?

3 Quand ?

Clarifier le calendrier, les délais, les rythmes et l'urgence

3.1 Quelle est la date souhaitée de démarrage ?

3.2 Quelle est la durée idéale de la formation (globale et par module) ?

3.3 Combien de sessions ou de rejouabilités sont prévues ?

3.4 La formation répond-elle à une urgence ou à un besoin planifié ?

3.5 Existe-t-il des contraintes de planning ou de disponibilité ?

3.6 Le rythme est-il adapté au format : intensif, étalé, flexible ?

3.7 Peut-on envisager un accès asynchrone (libre, à la demande) ?

3.8 Quand les compétences seront-elles réellement mobilisées ?

3.9 Quel est le moment idéal pour évaluer les acquis ?

4 Comment ?

Définir les modalités pédagogiques, les outils, l'animation

4.1 Quelles modalités sont envisagées (présentiel, classe virtuelle, e-learning, mixte) ?

4.2 Quelle articulation entre synchrone et asynchrone ?

4.3 Quels outils numériques sont disponibles, autorisés ou recommandés ?

4.4 Quel niveau d'acculturation numérique ont les apprenants ?

4.5 Des approches ludiques ou interactives sont-elles envisagées (gamification, quiz, défis) ?

4.6 Comment sera animée la formation (style, posture, supports) ?

4.7 Comment alterner théorie, pratique et retour d'expérience ?

4.8 Comment s'assurer de l'engagement et de la motivation des apprenants ?

4.9 Quels moyens d'accompagnement et de tutorat sont prévus ?

5 Combien ?

Estimer les moyens, coûts, ressources et formats économiques

5.1 Quel est le budget disponible pour cette formation ?

5.2 Combien de personnes seront formées ?

5.3 Combien de groupes ou de sessions sont prévus ?

5.4 Combien de temps les formateurs, tuteurs ou coachs sont-ils mobilisés ?

5.5 Quelle est la durée totale de la formation (face-à-face, asynchrone) ?

5.6 Quels coûts sont associés aux outils, licences, plateformes ?

5.7 Quelles ressources internes sont mobilisables (contenus, formateurs, animateurs, experts) ?

5.8 Quels financements sont envisagés (OPCO, CPF, plan interne) ?

5.9 Quel retour sur investissement est espéré (économique, RH, qualité) ?

6 Pourquoi ?

Identifier la finalité, l'impact, les motivations profondes

6.1 Pourquoi cette formation est-elle demandée maintenant ?

6.2 Quelles transformations sont attendues (changement, montée en compétence) ?

6.3 Quels bénéfices attendent l'entreprise, le service ou l'individu ?

6.4 Cette formation est-elle obligatoire, réglementaire, stratégique ?

6.5 Quelles tâches ou responsabilités seront mieux accomplies après ?

6.6 Quelles améliorations (qualité, sécurité, productivité) sont visées ?

6.7 Comment ces améliorations peuvent-elles être mesurées ?

6.8 En quoi cette formation soutient-elle un projet plus large ou une évolution métier ?

6.9 Quelles sont les conséquences si la formation n'est pas mise en place ?



Clément Cahagne — pauuse

Ingénierie pédagogique & IA appliquée à la formation

linkedin.com/in/clementcahagne clement.cahagne@pauuse.fr