

# Évaluer la formation

« Ça a été ta formation ? - Oui, le formateur était sympa... »

Réserver du temps à l'évaluation de la formation, permet au final d'en améliorer l'efficience.

Mais que faut-il évaluer ?

1. Le participant a-t-il apprécié la formation ?
2. Qu'en a-t-il retenu ?
3. Va-t-il appliquer ce qu'il a appris et changer ses comportements au travail ?
4. Quels changements cela va-t-il amener dans l'organisation ?

Ces 4 questions illustrent le modèle de Kirkpatrick (1959), un modèle d'évaluation à quatre niveaux, auquel nous ajouterons un niveau 4bis.

Dans les faits, beaucoup se satisfont du 1<sup>er</sup> niveau mais il n'est pas le plus intéressant : Il apporte peu d'informations car souvent les gens se disent satisfaits.

	Méthodes	Objets
Niveau 1 : Satisfaction*	Questionnaire, tour de table, interviews, ...	Les réactions des participants sur le contenu, la méthode, l'organisation matérielle, les notes, les compétences du formateur, le rythme, les possibilités de transfert du contenu dans le contexte professionnel, etc.
Niveau 2 : Apprentissage	Auto-évaluation, test avant-après, observation, interviews, ...	Mesure de l'acquisition de : <ul style="list-style-type: none"><li>• Savoirs,</li><li>• Savoir-faire,</li><li>• Savoir-être.</li></ul>
Niveau 3 : Transfert des acquis	Observation du comportement par les pairs, par le supérieur, interviews, questionnaires, ...	Observation des : Modifications de comportements en situation : Utilisation des connaissances, savoir-faire, savoir-être? Changements de l'environnement professionnel en vue de faciliter le transfert.
Niveau 4 : Gains pour l'institution	Indicateurs qualitatifs ou quantitatifs	Très variables et plus difficile à mesurer - Exemples : <ul style="list-style-type: none"><li>• Moins d'accidents, suite à la formation d'un conseiller en prévention,</li><li>• Meilleure gestion financière, suite à une formation en comptabilité,</li><li>• Meilleure suivi du projet institutionnel, suite à une</li></ul>

		supervision.
Niveau 4bis : Effets sur le parcours des individus	Auto-évaluation, bilan de compétences, valorisation des acquis de l'expérience, ...	Dépend des priorités fixées par l'individu lui-même : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Être plus à l'aise dans sa fonction,</li> <li>• Envisager des changements sous un jour nouveau,</li> <li>• Mieux lier le temps de travail et temps privé.</li> </ul>

\*Niveau 1 : satisfaction

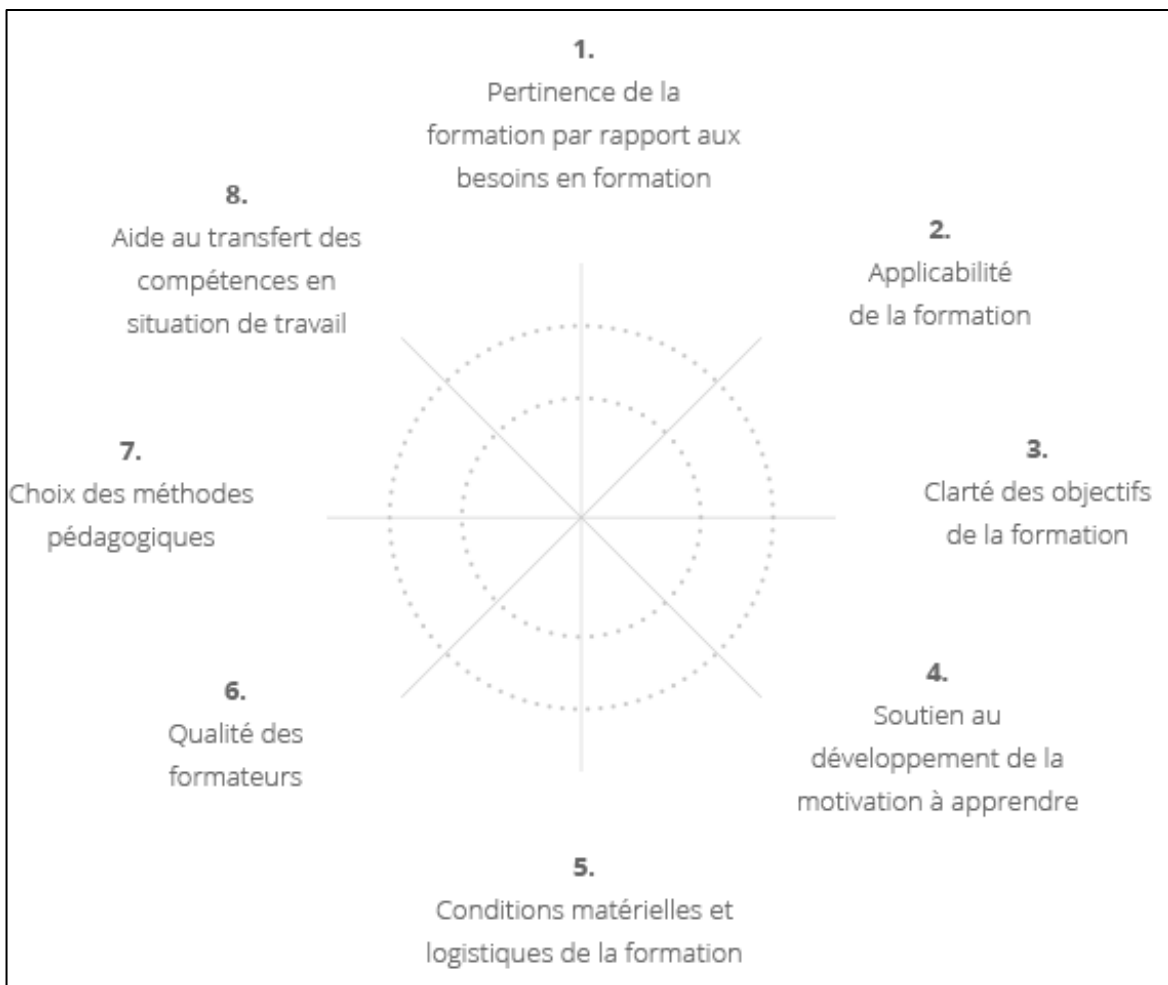


Formation |



Methode

Si vous êtes très satisfait, vos appréciations de la formation se situeront plutôt vers le centre de la cible, sinon, elles se situeront plutôt vers l'extérieur de la cible.



competentia.be

La gestion des compétences dans le non-marchand