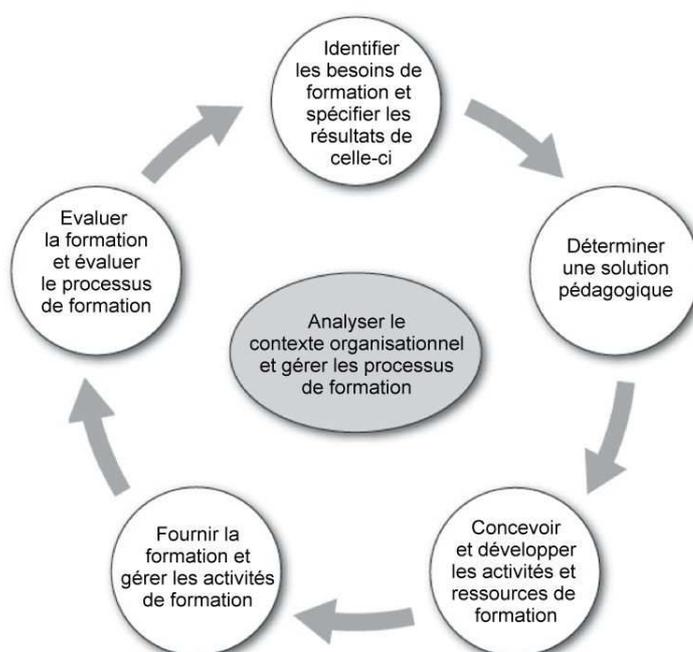


Niveaux d'évaluation de formation

De la même façon qu'il est important d'évaluer les apprenants, il est important d'évaluer la formation elle-même. Dans notre diagramme du cycle de formation, l'évaluation est l'étape qui mène à l'amélioration continue pour le développement et la fourniture de la formation. Elle est présentée, en même temps que le contrôle de l'apprentissage, comme la 6e compétence et l'ultime étape du processus, car la plus grande partie de l'évaluation s'effectue à la fin de la formation. Mais l'évaluation de la formation n'est pas uniquement constituée d'enquêtes que vous soumettez aux étudiants à la fin de celle-ci, elle est peut être effectuée pendant, et également longtemps après la fin de la formation.



Qui et quoi sont évalués dans l'évaluation de la formation ?

Il pourrait sembler évident que les formateurs, ainsi que les ressources et activités créées, soient évalués. Mais du point de vue des systèmes de formation, il y a en réalité bien plus à évaluer pour obtenir une vue d'ensemble. Le tableau ci-dessous fait la liste de ceux qui peuvent être évalués, et ce qui peut être évalué chez eux.

Qui est évalué ?	Qu'est-ce qui est évalué ?
Apprenants (dans ce cas, les apprenants sont évalués comme indicateur de l'efficacité de la formation, pas en tant qu'individus)	Disposition à l'apprentissage, résultats, aptitude à appliquer ce qu'ils ont appris, attitude envers la formation

L'équipe de formation (enseignants, formateurs, concepteurs de la formation, personnel d'assistance à la formation, administration)	Contenu de la formation, solutions de formation, ressources pédagogiques, activités d'apprentissage, logistique de formation et préparation
Le département formation (y compris les gestionnaires)	Décisions sur les besoins et priorités de formation, conception du programme, installations et outils, et choix des solutions de formation.
L'organisation de l'institution (ceux qui définissent le programme de cours ou demandent l'établissement d'une formation, et les gestionnaires qui influencent les décisions de formation)	Décisions sur les besoins et priorités de formation, décisions de personnel, processus de préparation, assistance à l'équipe de formation, et gestion de celle-ci.
Organisations des apprenants (ceux qui proposent la formation aux apprenants)	Assistance pour la mise en œuvre de la formation et amélioration des performances, assistance à l'amélioration de la qualité organisationnelle.

Niveaux d'évaluation

L'évaluation de la formation peut être considérée à quatre niveaux au moins, définis en termes d'objectif, de qui est évalué et du contexte. Les quatre niveaux décrits ici ont été rendus célèbres par Donald Kirkpatrick. Pour plus de détails au-delà de cette brève synthèse, consultez les sites suivants :

- <http://www.kirkpatrickpartners.com/OurPhilosophy/TheKirkpatrickModel/tabid/302/Default.aspx>
- <http://www.businessballs.com/kirkpatricklearningevaluationmodel.htm>

Niveau 1 : Réaction

Les sentiments des participants à l'expérience de formation sont évalués, notamment

- s'ils pensent qu'elle était efficace
- si c'était une expérience positive
- si elle était adaptée et de valeur

Qui est évalué ? L'équipe des formateurs est évaluée

Évaluation indirecte :

- les apprenants (étaient-ils préparés et motivés pour apprendre ?)
- le département formation (est-ce que l'équipe de formateurs était bien assistée ? Est-ce que les conditions étaient favorables ?)

Niveau 2 : Apprentissage

L'amélioration des connaissances, compétences et des performances des participants est évaluée.

Qui est évalué ? Les apprenants sont évalués directement.

Évaluation indirecte :

- l'équipe de formateurs (est-ce qu'ils ont élaboré une formation efficace ?)
- le département formation (est-ce que de bonnes procédures de développement de formation étaient en place ?)

Niveau 3 : Comportement (ou application de l'apprentissage)

Selon ce que les apprenants peuvent utiliser ou choisissent d'utiliser, l'apprentissage pour leur poste de travail est évalué.

Qui est évalué ? Les apprenants sont évalués directement. Évaluation indirecte :

- l'équipe de formateurs et le département formation (est-ce que la formation a visé des compétences essentielles et fourni des exercices d'application ?)
- l'organisation ou institution (est-ce qu'elle soutient une formation orientée vers l'application ?)
- les organisations des apprenants (est-ce que le soutien et la motivation sont présents pour appliquer l'apprentissage ?).

Niveau 4 : Résultats

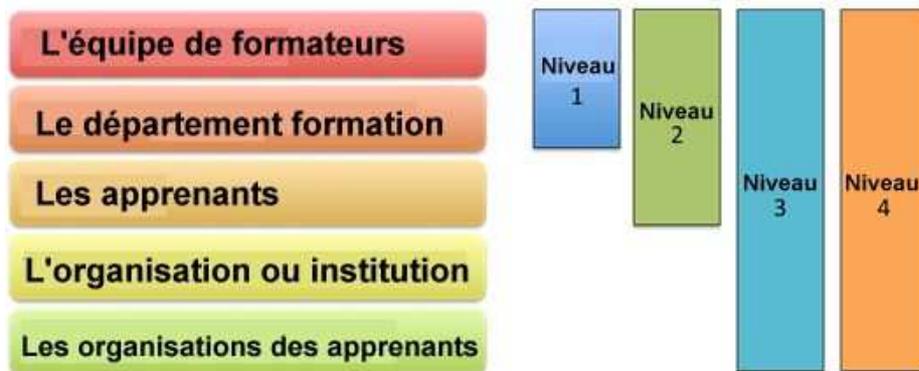
L'impact des objectifs pédagogiques est évalué. Est-ce que la formation, en supposant que l'apprentissage s'est bien déroulé (niveau 2) et a été bien appliqué (niveau 3) a un impact sur les performances organisationnelles ?

Qui est évalué ? Les organisations dans lesquelles les apprenants travaillent sont directement évaluées.

Évaluation indirecte :

- Tous les composants du système de formation sont évalués. (Est-ce que la formation s'est tournée vers les besoins prioritaires ? Est-ce que l'application de l'apprentissage (transfert sur le poste de travail) est soutenue par l'organisation ? Est-ce que les contrôles des apprentissages ont été valables ? Est-ce que les exercices pratiques effectués pendant la formation sont valables pour l'application sur le poste de travail ? Est-ce que les apprenants étaient motivés pour évaluer et améliorer leurs performances ?

Qui est évalué pour les quatre niveaux d'évaluation ?



Examinez le diagramme ci-dessus. Expliquez pourquoi le groupe des parties prenantes évaluées s'élargit au fur et à mesure de la montée du niveau d'évaluation. Est-ce que vous êtes en désaccord avec l'une des affirmations sur qui est évalué à chaque niveau ? Quelles autres composantes du système de formation non mentionnées sont évaluées ?