

Evaluer une formation : pourquoi, quoi et comment ?

Hélène WEBER

L'évaluation est une démarche qui occasionne souvent de la méfiance et quelques craintes. Dans la mesure où il s'agit « d'estimer la valeur de quelque chose (ou de quelqu'un) » (Dictionnaire Littré, 2023), elle expose celles et ceux qui en font l'objet à des critiques et des remises en question éventuelles qui fragilisent l'image de soi.

Pour autant, c'est parce que l'on va prendre le temps de s'arrêter et d'observer que l'on va pouvoir progresser en tant que formateur ou formatrice, aider les apprenants à mieux intégrer les savoirs et savoir-faire que l'on souhaite leur transmettre et améliorer la créativité et la collaboration au sein des collectifs de formateurs.

Pourquoi mettre en place un dispositif d'évaluation ? Sur quels objets faire porter l'évaluation ? Et comment construire concrètement un dispositif d'évaluation efficace et pertinent ? C'est ce que nous allons voir ensemble.

Pourquoi évaluer ?

Qu'attendez-vous de votre processus d'évaluation et à quelles fins voulez-vous évaluer ? Plusieurs réponses à cette question sont possibles :

- 1) Améliorer le contenu de votre formation
- 2) Améliorer votre pratique professionnelle en tant que formateur.ice
- 3) Améliorer le travail d'équipe au sein du collectif des formateur.ice.s

Vous voulez mesurer ce que les participants ont appris à l'issue de la formation

Evaluer si le dispositif d'apprentissage que vous avez mis en place permet aux participants d'atteindre les objectifs visés.

Vous voulez améliorer votre pratique professionnelle en tant que formateur.ice

Monter en compétence concernant le travail de transmission.

Vous voulez améliorer votre travail d'équipe au sein du collectif des formateur.ice.s

Rassembler des informations qui permettent d'améliorer la qualité du travail d'équipe.

Quoi évaluer ?

Que devons-nous ou pouvons-nous mesurer pour évaluer les compétences d'un formateur ou l'impact d'une action de formation ? Quels indicateurs sont les plus pertinents en fonction de l'objectif poursuivi ?

Pour mesurer ce que les participants ont acquis comme savoirs et savoir-faire, l'objet de votre évaluation sera les apprenants

Vous allez mesurer :

1. Les informations que les participants ont retenues. Par exemple : connaître le nombre de documents qu'ils peuvent emprunter au sein de la bibliothèque.
2. Les notions qu'ils sont capables de réexpliquer avec leurs propres mots. Par exemple : comment fonctionne le catalogue informatique de la bibliothèque.
3. Les savoir-faire qu'ils sont capables de mobiliser dans un contexte familier. Par exemple : localiser un document en utilisant le catalogue.
4. Et leur capacité à sélectionner les savoirs et savoir-faire utiles en fonction d'un problème à résoudre. Par exemple : identifier leur besoin en information et sélectionner les outils de recherche pertinents pour y accéder (catalogue, bases de données...).

Pour mesurer les compétences professionnelles en matière de formation, l'objet de l'évaluation est le formateur lui-même

Il existe cinq ensembles de savoirs et savoir-faire propre au travail de transmission :

1. Les compétences disciplinaires : maîtrisez-vous les savoirs et savoir-faire à transmettre et les tenez-vous à jour ?
2. Les compétences relationnelles : savez-vous prendre en compte les besoins émotionnels des participants dans le cadre du processus d'apprentissage ? Etes-vous à l'écoute de leurs besoins et savez-vous vous y adapter ?
3. Les compétences didactiques : savez-vous expliquer et rendre accessible un contenu, répondre aux questions et illustrer vos explications par des exemples concrets ? Si vous en avez la responsabilité, savez-vous concevoir des exercices et des activités qui facilitent l'acquisition des apprentissages visés ?
4. Les compétences en animation et gestion de groupe : savez-vous impulser une dynamique de groupe propice à l'apprentissage et réguler les tensions relationnelles le cas échéant ?
5. Les compétences communicationnelles : êtes-vous à l'aise dans la prise de parole face à un groupe (poser votre voix, regarder les participants dans les yeux, adopter une posture avenante, circuler dans la salle) ? Savez-vous concevoir des supports pédagogiques qui suscitent l'intérêt et favorisent le maintien de l'attention (diaporama, affiches, jeux de formation...) ?

Pour mesurer la qualité du travail d'équipe au sein du collectif des formateur.ice.s, ce sera sur la capacité à travailler à plusieurs que portera l'évaluation

Par exemple :

1. La capacité à transmettre un contenu de formation aux collègues qui ne l'ont pas conçu, mais qui seront en charge de l'animer.
2. La capacité à concevoir un contenu de formation à plusieurs : mener et participer à des temps de créativité, prendre des décisions, définir et distribuer les rôles, partager les informations.

3. La capacité à co-animer une formation : décider du rôle de chacun pendant l'animation et intervenir à tour de rôle de manière fluide.

Comment évaluer ?

Vous n'allez pas choisir les mêmes outils d'évaluation en fonction de l'objectif que vous poursuivez, de ce que vous souhaitez mesurer et des valeurs que vous souhaitez faire vivre au sein de votre collectif.

Je présente ici les grands principes de l'évaluation. Des techniques concrètes vous seront proposées dans la fiche méthode.

- **Faites la différence entre les évaluations diagnostic, formatives et sommatives :**
 - Une évaluation diagnostic sert à mesurer ce que les participants savent AVANT d'avoir participé à la formation.
 - Une évaluation sommative permet de mesurer les connaissances et compétences des apprenants A L'ISSUE de la formation. Si vous avez réalisé une évaluation diagnostic en amont, cela vous permet de mesurer les progrès, et donc l'impact de votre action de formation.
 - Les évaluations formatives servent à mesurer les apprentissages EN COURS d'acquisition. Elles permettent aux apprenants d'identifier leurs difficultés et le chemin qu'il reste à parcourir, et au formateur de réaliser les ajustements nécessaires tout au long du processus d'apprentissage.
- **Gardez en tête que l'évaluation n'est pas une sanction :** les participants sont acteurs de l'évaluation pour améliorer la formation. Ils sont vos alliés, et non vos ennemis. De la même façon, si vous devez mettre en place une évaluation qui donne lieu à une note dans le parcours de formation des étudiants, il s'agit uniquement de vérifier s'ils maîtrisent les savoirs et savoir-faire visés.
- **Analysez aussi bien ce qui a fonctionné que ce qui n'a pas fonctionné :** la célébration des réussites renforce la confiance. Mais elles ne deviennent des sources d'apprentissage que si l'on prend le temps de les analyser avec la même rigueur que les échecs.

- **Ayez en tête qu'une formation n'est jamais parfaite du premier coup** : c'est très compliqué de savoir comment une formation va être reçue avant de l'avoir animée une première fois. Certaines choses ne peuvent être améliorées qu'en interaction avec les participants.
- **Faites la différence entre évaluer et célébrer** : évaluer la valeur de son action vise à en mesurer l'impact. Le célébrer consiste à le fêter de manière exceptionnelle, marquante et solennelle. Lorsque l'on évalue, on s'engage dans un cheminement d'amélioration continue de son action. Il s'agit d'un processus de remise en question ou de formalisation des acquis, à bien différencier du temps de pause que l'on s'accorde pour célébrer le travail accompli. **Prenez le temps de la célébration** : prenez le temps de vous arrêter pour vous réjouir de vos réalisations, de vos prises de conscience, de vos progrès et de tout ce qui mérite de l'être dans le cadre de votre travail de formateur. Les temps de célébration sont une source d'énergie précieuse. Ils nourrissent les besoins d'appartenance, de reconnaissance et d'accomplissement des membres d'une équipe et méritent une attention et un temps particuliers.