

Les formes d'évaluation en formation

Référence formateur · FFOC Jour 4 · Page 1/2 — Les 4 formes d'évaluation

Évaluer, ce n'est pas seulement mesurer. C'est **réguler, ajuster et valoriser** les apprentissages. Une bonne formation intègre plusieurs formes d'évaluation — avant, pendant et après.

DIAGNOSTIQUE

Évaluation diagnostique

Qui : Le formateur évalue les apprenants (avant de commencer)

Intention : Connaître le point de départ — adapter au groupe réel

Quand : Avant la formation

Elle permet de **connaître les représentations, les acquis et les attentes** avant de concevoir ou d'ouvrir la formation. Elle évite de répéter ce qui est déjà su ou d'aller trop vite sur ce qui est inconnu.

Ex : Questionnaire préalable · Tour de table d'ouverture · Test de positionnement · Recueil des attentes · Activité brise-glace révélatrice

■ **Piège** : La sauter — concevoir la formation pour un groupe imaginaire plutôt que pour le groupe réel.

FORMATIVE

Évaluation formative

Qui : Le formateur observe les apprenants (et s'observe lui-même)

Intention : Réguler — ajuster le tir en cours de route

Quand : Pendant la formation

Elle n'est pas notée. Elle sert à **identifier les incompréhensions en temps réel** et à adapter la suite. C'est la plus fréquente et la plus utile pour l'apprentissage.

Ex : Question de vérification ouverte · Tour de table intermédiaire · Exercice corrigé ensemble · Observation des réactions · « Qu'est-ce qui n'est pas encore clair ? »

■ **Piège** : La négliger — continuer sans vérifier que le groupe suit.

SOMMATIVE

Évaluation sommative

Qui : Le formateur évalue les apprenants

Intention : Mesurer — certifier l'atteinte des objectifs

Quand : À la fin de la formation (ou d'une séquence)

Elle **sanctionne ou certifie un acquis**. Elle répond à la question : l'objectif est-il atteint ? Elle est souvent liée à une note, une validation ou une certification.

Ex : QCM / test de connaissances · Démonstration d'un geste technique · Production finale (document, projet...) · Mise en situation · Exercice Bloom niveau 3–6

■ **Piège** : L'utiliser seule — sans formative, elle arrive trop tard pour corriger.

AUTO-ÉVALUATION

Auto-évaluation

Qui : Le formateur s'évalue lui-même

Intention : Progresser — développer une posture réflexive

Quand : Pendant et après — par le formateur lui-même

Indispensable à la progression professionnelle. Elle pose la question : **est-ce que j'ai bien fait mon travail de formateur ?** Les formes varient selon le contexte de formation.

Ex : *En FFOC J4* : grille d'observation · feedback entre pairs · retour réflexif — *En général* : journal de bord · analyse de pratique entre pairs · supervision individuelle

■ **Piège** : L'oublier — croire que l'expérience seule suffit à progresser.

Les formes d'évaluation en formation

Référence formateur · FFOC Jour 4 · Page 2/2 — Modèle de Kirkpatrick

Pour évaluer complètement une formation, Kirkpatrick (1959) propose **4 niveaux progressifs** — du plus facile au plus exigeant à mesurer. Chaque niveau suppose le précédent : on n'évalue pas le transfert (N3) si on n'a pas vérifié l'apprentissage (N2).

Modèle de Kirkpatrick — Les 4 niveaux d'évaluation d'une formation

Kirkpatrick (1959) — référence internationale en ingénierie de formation

1 Réaction La formation a-t-elle plu aux participants ?	Rôle Mesure la satisfaction immédiate. Utile pour ajuster la prochaine session et pour la motivation des participants.	Exemples Questionnaire de satisfaction (à chaud ou à froid) · Tour de table final · Formulaire en ligne · Évaluation sur échelle	Limites Facile à mettre en œuvre. Ne dit rien sur ce qui a été réellement appris. Un bon score de satisfaction ne garantit pas un bon apprentissage.	Outils Questionnaire remis en fin de formation · Wooclap / sondage immédiat
2 Apprentissage Qu'ont-ils appris, retenu, su faire de nouveau ?	Rôle Mesure l'atteinte des objectifs pédagogiques. C'est le niveau le plus directement lié au travail du formateur et à la taxonomie de Bloom.	Exemples Test de connaissances · QCM avant/après · Démonstration d'un geste · Production écrite ou orale · Grille d'observation · Mise en situation	Limites Nécessite un objectif clair défini en amont (Bloom). Sans objectif précis, difficile de savoir quoi mesurer.	Outils Grille d'observation J4 · Mini-formation · Test QCM · Exercice pratique
3 Transfert Les participants appliquent-ils en situation réelle ?	Rôle Mesure si les apprentissages sont réellement utilisés dans le contexte professionnel. C'est le niveau le plus important — et le plus souvent négligé.	Exemples Observation sur le terrain 30 à 90 jours après · Entretien de suivi avec le participant · Entretien avec le responsable hiérarchique · Auto-évaluation différée	Limites Difficile et coûteux à mesurer. Dépend du contexte de travail, du management et des opportunités de mise en pratique. Le formateur n'est pas le seul responsable.	Outils Entretien de suivi 1 mois après · Grille d'auto-observation différée · Échange avec le N+1
4 Résultats Quel impact mesurable sur l'organisation ?	Rôle Mesure l'effet de la formation sur les indicateurs de performance de l'organisation. C'est le niveau le plus exigeant — et celui qui intéresse le plus les commanditaires.	Exemples Indicateurs qualité (taux d'erreurs, rejets...) · Productivité · Indicateurs RH (absentéisme, turnover) · Satisfaction client · Retour sur investissement (ROI)	Limites Nécessite un partenariat fort avec le commanditaire dès la phase de conception. Difficile d'isoler l'effet de la formation des autres facteurs organisationnels.	Outils À définir avec le commanditaire avant la formation · Nécessite des indicateurs baseline