



Protocole d'évaluation : avant, pendant, après

Evaluation

Un protocole d'évaluation bien conçu assure la cohérence et l'efficacité d'une formation. En structurant l'évaluation avant, pendant et après, le formateur optimise son impact et favorise un apprentissage durable. Une approche rigoureuse, mais accessible, qui donne du sens à l'action de formation, avec de réels bénéfices pour tous les acteurs impliqués.

Structurer un protocole d'évaluation

Un protocole d'évaluation permet de mesurer l'efficacité réelle d'une formation et d'assurer un suivi adapté aux objectifs des apprenants et des commanditaires. Il repose sur une approche avant, pendant et après la formation, en mobilisant des outils concrets pour collecter des données exploitables. Les niveaux mentionnés dans cette fiche font référence au modèle de Kirkpatrick (voir fiche), qui permet d'évaluer une formation en mesurant les réactions, apprentissages, comportements et résultats.

Avant la formation : poser les bases

L'évaluation commence en amont pour cerner les besoins et attentes, ainsi que le niveau initial des participants.

- **Tests de niveau** - *niveau apprentissages*. Identifier les acquis préexistants pour ajuster la formation.
- **Questionnaire d'auto-positionnement** - *niveaux apprentissages / comportements / résultats*. Faire réfléchir l'apprenant sur ses compétences et objectifs.
- **Entretiens de cadrage avec l'apprenant et le commanditaire** - *niveaux apprentissages / comportements / résultats*. Définir les attentes et l'impact attendu, à l'aide d'indicateurs précis

Pendant la formation : suivre et ajuster

L'évaluation formative permet d'adapter la progression pédagogique en fonction des apprenants (*niveau apprentissages*). (voir fiche "les outils d'évaluation formative")

- **Quiz et sondages** : Valider la compréhension en temps réel
- **Discussions et débats** : Stimuler la réflexion et l'engagement.
- **Carte mentale individuelle ou collective** : Structurer les acquis de manière visuelle.
- **Autoévaluation** : Permettre à l'apprenant de mesurer sa progression.
- **Simulation et études de cas** : Mettre en pratique les compétences dans un contexte proche du réel.
- **Faire formuler des questions par les apprenants** : Favoriser l'ancrage des connaissances.



Après la formation : mesurer l'impact et ajuster

L'évaluation ne s'arrête pas à la fin de la session. Des actions post-formation assurent un suivi et une mesure de l'efficacité à long terme.

- **Temps de déclusion avec feedbacks** - *niveau réactions*. En utilisant par exemple une matrice de rétrospective en fin de formation pour animer ce temps (voir fiche "matrices de rétrospective").
- **Questionnaires** (voir fiche "Créer des questionnaires de satisfaction")
 - **à chaud (1h à 24h après la formation)** - *niveaux réactions / apprentissages*. Mesurer la satisfaction et l'apprentissage perçu.
 - **à froid (3 à 6 mois après la formation)** - *niveaux apprentissages / comportements / résultats*. Évaluer l'impact réel sur les pratiques professionnelles.
- **Temps de coaching, de supervision ou de peer coaching** (voir fiche "Peer-coaching") - *niveau comportements*. Accompagner l'apprenant dans la mise en application des acquis avec des temps d'entraide, de réflexivité.
- **Ressources pratiques (check-lists, guides...)** - *niveau comportements*. Aider à l'application en situation de travail.
- **Bilan de formateur** - *niveaux réactions / apprentissages*. Analyser les forces et axes d'amélioration de la session.
- **Interview d'impact (6 mois à 1 an et demi après la formation)** - *niveaux apprentissages / comportements / résultats*. Recueillir le retour des apprenants et des commanditaires sur les résultats concrets obtenus.

Pour aller plus loin

Exemple de trame de questionnaire d'auto-positionnement



Exemple de trame de bilan formateur



Des exemples de pratiques par niveau issues d'une enquête auprès de professionnels de la formation

