

Evaluation de la formation

Pour être en capacité d'évaluer la formation qui vient d'avoir lieu, il est nécessaire de capitaliser sur les parcours individuels auprès des bénéficiaires de la formation et également de mesurer les éléments de retour de la part de l'entreprise, en particulier ceux de l'encadrement du proximité.

Le principe qui guide l'évaluation de la formation au développement des compétences de base est le même que pour toute évaluation de formation : pouvoir comparer ce qui était attendu au démarrage du projet avec ce qui a été réalisé, mesurer les écarts et prévoir des améliorations pour une session ultérieure, si besoin. D'où l'importance d'avoir formulé lors du projet de formation, des objectifs réalistes et atteignables.

Évaluation de la formation par l'apprenant

En termes d'outils à mobiliser, il faut s'appuyer sur ce qui s'est fait lors de la phase de positionnement initial : même grille de lecture, mêmes conditions d'évaluation, tout en se donnant les moyens de sonder les acquis non prévus, les compétences transversales développées, etc.

Il est particulièrement important, lors d'un premier parcours d'une personne en situation d'illettrisme d'identifier, avec l'apprenant, les compétences liées à la dynamique d'apprentissage, à l'appétence pour la formation.

- ❑ Outil pour positionnement final : le même que le positionnement initial, avec la même grille de lecture.
- ❑ Outil pour évaluer à chaud la formation : Outil ci-joint, élaboré dans le cadre d'un groupe de travail réunissant OPCO (Opca et Opacif) Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels et ANLCI (2016)

EVALUATION « A CHAUD » PAR LE STAGIAIRE				
ENTREPRISE	Identification :			
HIERARCHIE	Identification : Fonction :			
SALARIE	Identification : Fonction :			
FORMATIONSUIVIE	Intitulé : Dates : Durée :			
AUTO-EVALUATION DES EFFETS SUR LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES				
	Peu ou pas d'évolution	En progression	Nette évolution	Sans objet*
• Autonomie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Polyvalence	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Communication interne (encadrement / salarié)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sens de l'initiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compréhension et exécution des consignes et procédures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AUTO-EVALUATION DES EFFETS SUR LES SITUATIONS PERSONNELLES				
	Peu ou pas d'évolution	En progression	Nette évolution	Sans objet*
• Confiance en soi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Volonté de se former, de se qualifier ou d'accéder à une certification (CLEA...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Reconnaissance de l'entourage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Estime de soi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Intérêt et implication sur le poste de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* « Sans objet » : cochez « sans objet » si vous n'êtes pas concerné ou si vous n'avez pas l'occasion de mettre en oeuvre cette compétence par exemple...				

Boîte à outils « Les incontournables pour former les salariés en situation d'illettrisme »

Étape 8 – J'évalue le projet
Evaluation formation



Évaluation de la formation par l'encadrement de proximité

Afin de renforcer les liens entre la formation et la situation professionnelle de la personne qui a suivi le parcours, il peut être utile de solliciter formellement l'encadrement de proximité pour co-évaluer les effets que la formation a sur la situation de travail.

EVALUATION INDIVIDUELLE « A CHAUD » PAR L'ENTREPRISE					
SALARIE	Identification : Fonction :				
FORMATION SUIVIE	Intitulé : Dates : Durée :				
ENTREPRISE	Identification :				
EVALUATION D'EFFETS CONSTATES SUR LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES		Peu ou pas d'évolution constatée	En progression	Nette évolution remarquable	Sans objet *
• Autonomie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Polyvalence		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Communication interne (encadrement / salarié)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sens de l'initiative		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Compréhension et exécution des consignes et procédures		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EVALUATION DES EFFETS CONSTATES SUR LES ATTITUDES ET COMPORTEMENTS DU SALARIE		Peu ou pas d'évolution constatée	En progression	Nette évolution remarquable	Sans objet *
• Confiance en soi		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Volonté de se former, de se qualifier ou d'accéder à une certification (CLEA,...)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Respect des codes de l'entreprise (vestimentaire, horaire, relationnel...)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Esprit d'équipe		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Sollicitation des hiérarchiques (la progression peut s'apprécier selon plusieurs axes : sollicitation facilitée, plus de pertinence ou moins de sollicitations inappropriées...)		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
* « Sans objet » : cochez « sans objet », par exemple, si le salarié n'est pas concerné, si il n'a pas l'occasion de mettre en œuvre cette compétence ou si vous n'êtes pas en mesure d'observer des évolutions...					

Pour cela, voici un outil de mesure utilisable, à adapter au contexte si besoin et à l'outil mobilisé en amont pour mesurer les besoins :

De Outils support pour l'évaluation des effets de la formation FPSPP/ANLCI 2016.

L'ensemble des éléments recueillis, de la part des apprenants comme de leur encadrement, doit être analysé et synthétisé, en vue de rédiger un **bilan formel de la formation** et décrire les axes d'amélioration, comme pour toute action de développement des compétences dans une démarche qualité d'amélioration permanente.