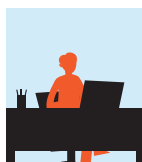


APRES LA FORMATION

ANFH Picardie - TAF - copyright 2008



encadrement



direction



agent



cellule formation



formateur

- Réaliser une évaluation des bénéfices opérationnels de la formation et en particulier du transfert des acquis du professionnel/stagiaire au sein de l'équipe.

### ■ Définition de la condition

L'évaluation des bénéfices opérationnels consiste à prendre la mesure de ce qui est réinvesti par le professionnel/stagiaire et l'équipe en fonction des contextes et réalités professionnels, et d'identifier ce qui ne l'est pas. L'évaluation conduit à comparer ce réinvestissement en regard des objectifs de formation initiaux. Cette évaluation tente également d'apprécier la contribution de la formation au transfert des acquis de formation.

### ■ Justification de la condition

À l'issue d'une formation, il est nécessaire de faire le point selon trois durées sur l'opinion :

#### A court terme

- du professionnel/stagiaire sur l'intérêt de la formation suivie. Il s'agit de connaître le niveau de satisfaction et le niveau de perception d'utilité sachant que toute insatisfaction limitera immédiatement le transfert.

#### A moyen terme

- des professionnels/stagiaires sur la contribution de la formation sur le transfert des acquis de formation. A-t-elle été favorisante ou pas ? Pour quelle compétence ?

#### A distance de la formation

- du professionnel/stagiaire et de l'équipe sur les changements intervenus dans la pratique professionnelle au niveau individuel et au sein de l'équipe

L'évaluation est indispensable au transfert des acquis de formation si elle est envisagée dans la perspective d'amélioration de la qualité du travail d'équipe et l'apprentissage de chaque professionnel. Il s'agit d'une évaluation formative. Rappelons que toute analyse

des écarts (entre ce qui est fait et ce qui était attendu par exemple) devrait conduire les professionnels à savoir si cet écart persistant est dû à la formation ou bien à une autre cause (organisation du travail, communication d'équipe, etc...).

### ■ Éléments favorisant la mise en œuvre de la condition

Un temps d'explication est nécessaire pour préparer l'équipe à participer à une évaluation formative en expliquant qu'il ne s'agit pas d'un contrôle, ni d'un audit. Au cours de ces explications, il semble important d'indiquer à quoi serviront les résultats et comment chacun participera aux décisions à prendre.

Cette explication conduit à inviter tous les membres de l'équipe à définir les objectifs de cette évaluation (qui répond à la question principale : que voulons nous savoir) et les techniques pour y répondre. Rappelons que plus les personnes sont impliquées dans une évaluation plus celle-ci prend une dimension formative.

### ■ Moyens mis en œuvre

Plusieurs moyens peuvent être proposés :

- Différents questionnaires d'évaluation peuvent être utilisés individuellement ou collectivement et administrés en fonction des planifications des formations choisies
- Pour les formations « intra », des journées dites bilan peuvent être organisées permettant de faire le point et de relancer des objectifs d'amélioration
- L'observation et des entretiens menés par une tierce personne auprès des professionnels/stagiaires, des membres de l'équipe permet de fournir au moyen d'un compte rendu des constats effectués et les moyens d'amélioration à l'ensemble de l'équipe.