

Questionnaire d'évaluation des connaissances

À quoi sert-il ?	Quand l'utiliser ?	Quel format ?
Gérer la formation	(Plan de) formation	Exemple

Questionnaire pour évaluer les connaissances acquises après une formation.

Pour quoi ?	Vérifier qu'une formation a permis au·à la travailleur·euse d'acquérir de nouvelles connaissances
Pour qui ?	Les travailleur·euse·s, les référent·e·s formation ou les responsables hiérarchiques
Quand l'utiliser ?	Après le temps nécessaire à l'intégration des connaissances visées
Nombre de participant·e·s	1

Comment l'utiliser ?

Utilisez cet exemple pour concevoir un questionnaire :

- ▶ ciblez une ou quelques thématiques abordées en formation ;
- ▶ prévoyez des questions fermées afin de vérifier la compréhension de la matière vue.

Si les objectifs de la formation et le mode d'apprentissage ont été correctement définis, la·le travailleur·euse devrait pouvoir répondre à la majorité des questions.

Cette sorte de « check-list » ne concerne en principe que des savoirs, c'est-à-dire les compétences qui s'acquièrent au travers un apprentissage théorique de type scolaire.

Les savoir-être (comportements professionnels) et les savoir-faire (aptitudes professionnelles), ainsi que le transfert dans la pratique professionnelle qui en découle s'évaluent en effet avec d'autres instruments.

Ciblez bien les apprentissages dont vous allez faire une évaluation de ce type. Cela prend du temps de créer un questionnaire adéquat. Cela prend aussi du temps de le remplir !

Il peut être intéressant de favoriser ceux relatifs à des compétences transversales.

En fonction de la culture de votre asbl, l'outil « [J'évalue ma formation](#) » sera peut-être plus approprié car centré sur l'auto-évaluation et la confidentialité des résultats.

Les trucs pour réussir ?

- ▶ Veillez à ce que les questions soient adaptées à ce qui a été appris en formation et aux réalités de terrain des apprenant·e-s
- ▶ Précisez que ce questionnaire n'est pas un examen ou une évaluation du·de la travailleur·euse mais un moyen de l'accompagner et de le suivre dans son parcours professionnel. L'outil vise à vérifier que la formation lui a permis d'acquérir les connaissances liées au métier.
- ▶ Il se peut que, suite à cette évaluation, il apparaisse que toutes les connaissances ne sont pas acquises ; il faudra alors adapter et poursuivre l'apprentissage.
- ▶ N'hésitez pas à transformer le vrai/faux par un questionnaire à choix multiple.
- ▶ Formulez les questions sans ambiguïté avec une seule réponse possible.

Et après ?

Si les réponses au questionnaire montrent que l'apprenant·e présente encore des lacunes, il est utile de prévoir d'autres moments ou moyens lui permettant de se renforcer.

Outils associés :

- ▶ Tableau de suivi des apprentissages
- ▶ Questionnaire d'évaluation à chaud de la formation

En pratique :

Voici un exemple de questionnaire d'évaluation des connaissances.

EXEMPLE DE QUESTIONNAIRE D'ÉVALUATION DES CONNAISSANCES SUITE À UNE FORMATION À LA GESTION D'UN PLAN DE FORMATION		
Questions à adapter	Vrai	Faux
1. Le plan de formation est un recueil des formations que le personnel a envie de suivre		X
2. Les formations sont un moyen de faire comprendre à un-e travailleur-euse qu'il-elle ne satisfait pas aux exigences de sa fonction		X
3. Les réunions d'équipe sont des moments propices pour discuter des formations collectives	X	
4. Un-e chef-fe d'équipe est le-la seule à organiser des moments de réflexion avec ses collaborateurs sur leurs besoins en compétence		X
5. Pour apprendre, il faut forcément aller en formation		X
6. L'employeur doit développer des outils et des mesures qui favorisent la culture formation au sein de son institution	X	
7. C'est en identifiant les besoins en compétences que l'on identifie les apprentissages adéquats	X	
8. Le plan de formation est un projet, il a plus de chance d'atteindre ses objectifs s'il y a un-e chargée de mission	X	