

Tableau de suivi des apprentissages

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

Questionnaire en trois parties permettant d'évaluer le processus d'apprentissage à court, moyen et long terme.

Pour quoi	Évaluer le transfert des acquis de la formation en situation professionnelle, en considérant les apprentissages comme un processus
Pour qui	L'apprenant·e, le·la référent·e formation, responsable d'équipe
Quand l'utiliser	Avant, pendant et après la formation
Durée	Tout au long du processus d'apprentissage du·de la travailleur·euse

Comment l'utiliser ?

L'un des facteurs-clés de l'apprentissage est de considérer celui-ci comme un processus : rentrer dans une démarche d'apprentissage plutôt que « juste aller en formation ».

La formation en tant que telle n'est responsable que de 10% des acquis ; l'apprentissage se fait en amont, pendant et en aval de la session de formation.

L'outil proposé ici est un questionnaire scindé en trois parties : trois évaluations de la formation qui permettent de balayer un parcours d'apprentissage à trois moments différents.

- › A la sortie de la formation : c'est **l'évaluation à chaud**.
- › A mi-parcours : après trois mois, par exemple, se donner un temps pour **faire le point**. « Qu'est-ce que j'ai déjà pu mettre en place ? Qu'est-ce qu'il me reste à apprendre ? »
- › A la fin du processus d'apprentissage : **c'est l'évaluation à froid**.

Les trois questionnaires jouent des rôles différents.

Évaluations à chaud et à froid

Elles sont surtout utiles au·à la référent·e-formation et à l'apprenant·e.

Le référent·e recevra des informations sur l'organisation et la pertinence de la formation proposée.

L'apprenant·e pourra se positionner sur la formation suivie, d'abord juste après celle-ci et ensuite quelques mois plus tard (durée à déterminer en fonction de l'apprentissage).

Ces deux questionnaires peuvent donc être simplement complétés par l'apprenant·e et transmis au·à la référent·e-formation.

Évaluation à mi-parcours

Utile à l'apprenant·e et à son·sa responsable, elle peut être parcourue une ou plusieurs fois, tout au long du parcours d'apprentissage. Selon les cas, elle fera l'objet d'une discussion entre l'apprenant·e et son·sa responsable et/ou entre l'apprenant·e et son·sa mentor/parrain·marraine.

Les trucs pour réussir ?

- › Précédez le questionnaire d'une « fiche de suivi des apprentissages » à compléter en amont de la formation par l'apprenant·e, avec son·sa responsable, et qui fixe les objectifs de la formation.
- › Évitez de vous embarquer dans une « usine à gaz ». Il sera peut-être utile de combiner cet outil avec d'autres procédures existantes dans l'institution : évaluation du plan de formation, entretiens de fonctionnement, etc.
- › Ne confondez pas le suivi des apprentissages avec l'évaluation. Si le questionnaire à mi-parcours est abordé au moment d'une évaluation du personnel, il ne jouera plus le rôle de support au processus d'apprentissage. L'apprenant·e ne pourra pas exprimer ses difficultés s'il·elle est susceptible de recevoir une sanction : le processus est biaisé.

Et après ?

Vous pouvez également utiliser et/ou adapter cet outil dans le cadre des apprentissages hors « formation classique ». La formation n'est pas l'unique réponse à un besoin de renforcement des compétences.

Outils associés :

- › Cible d'évaluation de la satisfaction de l'apprenant·e
- › Les grands principes pour assurer le transfert des acquis optimal
- › Lexique des différents modes d'apprentissage

En pratique :

Voici un canevas pour mettre en place le tableau de suivi des apprentissages.

Fiche de suivi du parcours d'apprentissage (objectifs d'apprentissages)	
Formation suivie	
Date(s) de la formation	
Évaluation de mon niveau de compétences avant la formation	
Mes objectifs d'apprentissage sont les suivants	
Je verrai que j'ai atteint ces objectifs lorsque	

1. Évaluation à chaud

Merci d'exprimer votre degré d'accord à l'aide de l'échelle suivante :

1. **Totalement en désaccord** – 2. **Plutôt en désaccord** – 3. **Plutôt en accord** – 4. **Totalement en accord**

Questions	
J'ai été préalablement informé-e du contenu et des objectifs de la formation	
J'ai eu l'occasion d'échanger avec mon·ma N+1 sur le contenu et les enjeux de la formation	
J'étais motivé-e à l'idée de suivre la formation	
Les conditions matérielles de la formation ont été satisfaisantes (accueil, moyen, salle...)	
Le contenu de la formation est directement transposable à ma fonction	
Le contenu de la formation est suffisant pour me permettre de progresser	
Les supports utilisés étaient adéquats	
La durée de la formation était adaptée	
Le·la formateur·rice sait s'adapter aux participant·e·s	
Je pense que cette formation aura un impact positif sur mon travail	

Quels étaient les points forts de cette formation ?

Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

2. Évaluation à mi-parcours

Merci d'exprimer votre degré d'accord à l'aide de l'échelle suivante :

1. **Totalement en désaccord** – 2. **Plutôt en désaccord** – 3. **Plutôt en accord** – 4. **Totalement en accord**

Questions	
J'ai déjà eu l'occasion d'appliquer les acquis de la formation	
Je n'ai pas rencontré de difficultés dans la mise en œuvre des acquis	
Je considère que les objectifs de formation sont en voie d'être atteints	
La formation me permet d'améliorer ma performance individuelle	
La formation a un impact positif sur mon travail	

Je vois que j'ai déjà atteint (une partie de) ces objectifs à travers :

Quelles sont les tâches à réaliser pour poursuivre les apprentissages ?

Commentaires ?

3. Évaluation à froid

Merci d'exprimer votre degré d'accord à l'aide de l'échelle suivante :

1. **Totalement en désaccord** – 2. **Plutôt en désaccord** – 3. **Plutôt en accord** – 4. **Totalement en accord**

Questions	
J'ai eu l'occasion d'appliquer les acquis de la formation	
Je n'ai pas rencontré de difficultés dans la mise en œuvre des acquis	
Je considère que les objectifs de formation sont atteints globalement	
La formation m'a permis d'améliorer ma performance individuelle	
La formation a eu un impact positif sur mon travail	

Avec le recul, quels ont été les éléments les plus utiles de la formation ?

Avec le recul, quels sont les manques ou les prolongements nécessaires ?

Si je devais évaluer mon niveau de compétence aujourd'hui, il serait supérieur à celui évalué avant la formation

OUI

NON