Tableau de suivi des apprentissages

Lorsque je vais en formation, comment maximaliser les apprentissages ?

Comment faire en sorte d’appliquer les acquis sur le terrain ?

L’un des ingrédients 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 n'est responsable que de 10% des acquis et l'apprentissage se fait en amont, pendant et en aval de la session de formation.

L’outil proposé ici est un questionnaire scindé en 3 parties. Ces 3 évaluations de la formation permettent de balayer un parcours d’apprentissage à 3 moments différents.

* A la sortie de la formation : c’est l’évaluation à chaud
* A mi-parcours : après 3 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.
* Points d’attention : quel lien avec d’autres outils ?

Pour ne pas s’embarquer dans une « usine à gaz », il serait peut-être utile de combiner cet outil avec d’autres procédures existantes dans l’institution : évaluation du plan de formation, entretiens de fonctionnement, etc.

Mais l’apprentissage ne doit pas être confondu avec l’évaluation. Si le questionnaire à mi-parcours est abordé au moment d’une évaluation du personnel, il ne jouera plus le rôle d’accompagnateur d’un processus d’apprentissage. L’apprenant ne pourra pas livrer ses difficultés s’il est susceptible de recevoir une sanction : le processus est biaisé.

Les questionnaires sont destinés à un usage interne (dans l’institution) et ne sont pas spécialement transmis aux opérateurs de formation.

Les questionnaires sont précédés d’une fiche de suivi du parcours d’apprentissage. Celle-ci devrait idéalement être complétée par l’apprenant, avec son responsable, en amont de la formation. Elle a pour but de fixer les objectifs de la formation.

* A qui cela peut-il servir ?
* Comment s’en servir ?

Les 3 questionnaires jouent des rôles différents.

**Evaluations à chaud et à froid**

Elles sont surtout utiles au référent-formation et à l’apprenant.

Le référent recevra des informations sur l’organisation et la pertinence de la formation proposée.

L’apprenant pourra prendre du recul sur la formation suivie juste à la sortie de celle-ci et quelques mois plus tard (durée à déterminer en fonction de l’apprentissage).

Les 2 questionnaires peuvent donc être simplement complétés par l’apprenant et transmis au référent-formation.

**Evaluation à mi-parcours**

Utile à l’apprenant et à son 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 et son responsable et/ou entre l’apprenant et son mentor/parrain.

## Fiche de suivi du parcours d’apprentissage

Formation suivie

………

Date de la formation

………

 Evaluation de mon niveau de compétences avant la formation

………

Mes objectifs d’apprentissage sont les suivants

………

Je verrai que j’ai atteint ces objectifs lorsque

………

## Evaluation 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

|  |  |
| --- | --- |
| 1. J’ai été préalablement informé du contenu et des objectifs de la formation
 |  |
| 1. J’ai eu l’occasion d’échanger avec mon N+1 (ou DIR) sur le contenu et les enjeux de la formation
 |  |
| 1. J’étais motivé(e) à l’idée de suivre la formation
 |  |
| 1. Les conditions matérielles de la formation ont été satisfaisantes (accueil, moyen, salle…)
 |  |
| 1. Le contenu de la formation est directement transposable à ma fonction
 |  |
| 1. Le contenu de la formation est suffisant pour me permettre de progresser
 |  |
| 1. Les supports utilisés étaient adéquats
 |  |
| 1. La durée de la formation était adaptée
 |  |
| 1. Le formateur sait s’adapter au(x) participant(s)
 |  |
| 1. 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 ?

………

## Evaluation 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

|  |  |
| --- | --- |
| 1. J’ai déjà eu l’occasion d’appliquer les acquis de la formation
 |  |
| 1. Je n’ai pas rencontré de difficulté dans la mise en œuvre des acquis
 |  |
| 1. Je considère que les objectifs de formation sont en voie d’être atteints
 |  |
| 1. La formation me permet d’améliorer ma performance individuelle
 |  |
| 1. La formation a un impact positif sur mon travail
 |  |

Quel est le degré d’atteinte de mes objectifs d’apprentissage ?

………

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

………

Quelles sont les tâches à réaliser pour poursuivre les apprentissages ?

………

Commentaires ?

………

## Evaluation 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

|  |  |
| --- | --- |
| 1. J’ai eu l’occasion d’appliquer les acquis de la formation
 |  |
| 1. Je n’ai pas rencontré de difficulté dans la mise en œuvre des acquis
 |  |
| 1. Je considère que les objectifs de formation sont atteints globalement
 |  |
| 1. La formation m’a permis d’améliorer ma performance individuelle
 |  |
| 1. 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