



Les 4+1 niveaux d'évaluation

Extrait du support de cours 2011

J.M.G
Formation et Conseil
Jean-Marc Guscelli - Formateur en entreprise
1195 Bursinel Switzerland - +41 79 310 89 00
info@jmg-formation.ch - www.jmg-formation.ch

Informations importantes



- Les diapositives qui suivent sont un extrait de la formation JMG « Les 4+1 niveaux d'évaluation »
- Le formateur utilise ce document en mode « diaporama », tandis qu'il est imprimé pour le participant en mode « page de commentaire »
- Ces documents peuvent être utilisés sans limites pour autant que mention soit faite de JMG Formation et Conseil
- Si vous souhaitez participer à la formation « Les 4+1 niveaux d'évaluation », contactez-nous par [e-mail : info@jmg-formation.ch](mailto:info@jmg-formation.ch)

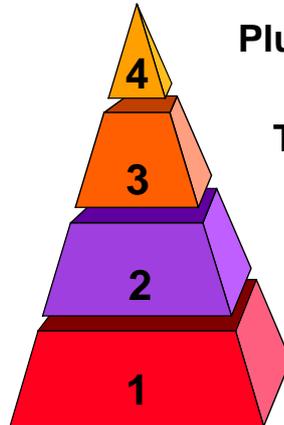


J.M.G 2 www.jmg-formation.ch

Les niveaux d'évaluation



- On s'intéresse aux résultats et conséquences de la formation.
- Selon Donald Kirkpatrick, il y a 4 niveaux d'évaluation de base et le 5è est le ROI (return on investment).



Plus value

Transfert

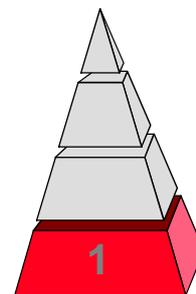
Acquis

Satisfaction

évaluation de la satisfaction



- Objectif
 - Mesurer le degré de satisfaction immédiate (à chaud)
- Forme
 - Questionnaire, baromètre, cible, etc...
- Contexte
 - Fin de cours
- Indicateur de réussite
 - Moyenne minimale générale et par critères
- Qui évalue ?
 - Participants
- Coûts
 - Négligeables
- Et aussi...
 - Influence du formateur, valorisation de l'évaluation auprès des participants

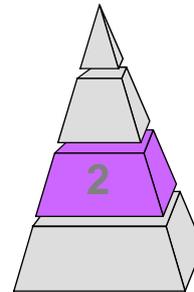


Source :
Alain
Christinet,
Arfor, 2005

évaluation des acquis



- Objectif
 - Mesurer le niveau des nouveaux acquis en termes de connaissance (savoir), aptitudes (savoir faire) , attitudes, (savoir être)
- Forme
 - Test, quizz, questionnaire (normatif ou somatif), jeux de rôles, exposés, études de cas, feed-back
- Contexte
 - Fin de cours ou session spéciale, pendant la formation
- Indicateur de réussite
 - Critères
 - Note minimale
- Qui évalue ?
 - Formateur
- Coûts
 - Plus élevés si session spéciale
- Et aussi
 - Mise en page, attitude de restitution, clarté des règles du jeu

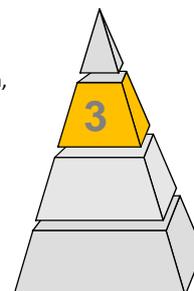


Source :
Alain
Christinet,
Arfor, 2005

évaluation du transfert



- Objectif
 - Mesurer niveau d'application des nouveaux acquis
- Forme
 - Questionnaire, interview, suivi dans le terrain, séance de clarification, qualifications du personnel, tableau des compétences, enquête, etc.
- Contexte
 - Délai : 2 à 4 semaines
- Indicateur de réussite
 - A déterminer
- Qui évalue ?
 - Formateur, hiérarchie, participants (auto-évaluation), institut externe
- Coûts
 - De faibles (management) à très élevés (coachings individuels avec formateur externe)

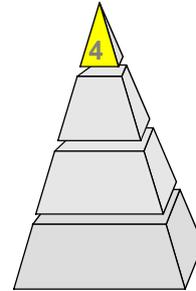


Source :
Alain
Christinet,
Arfor, 2005

évaluation de la plus value



- **Objectif**
 - Mesurer l'impact du changement (plus-value)
- **Forme**
 - Sondage clientèle, analyse chiffrée globale, etc.
- **Contexte**
 - Délai : 1 à 6 mois
- **Indicateur de réussite**
 - A déterminer
 - indicateurs économiques
 - indicateurs sociaux
- **Qui évalue ?**
 - Le client
 - La Direction du service concerné (analyse chiffrée)
 - Une société spécialisée
- **Coûts**
 - Peuvent être très élevés



Source :
Alain
Christinet,
Arfor, 2005