




# Les 4+1 niveaux d'évaluation


Extrait du support de cours 2011

**J.M.G**  
Formation et Conseil  
Jean-Marc Gussetti - 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)

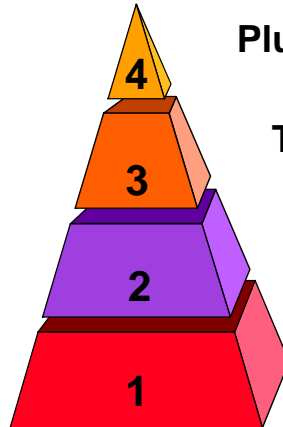


**J.M.G** 2 [www.jmg-formation.ch](http://www.jmg-formation.ch)

## 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

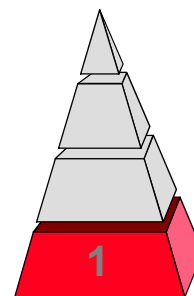
Acquis

Satisfaction

## évaluation de la satisfaction

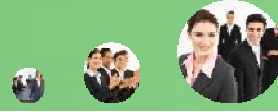


- Objectif
  - Mesurer le degré de satisfaction immédiate (à chaud)
- Forme
  - Questionnaire, baromètre, cible, etc...
- Contexte
  - Fin de cours
- Indicateur de réussite
  - Moyenne minimale générale et par critères
- Qui évalue ?
  - Participants
- Coûts
  - Négligeables
- Et aussi...
  - Influence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

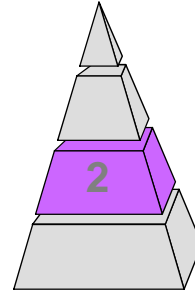


Source :  
Alain  
Christinet,  
Arfor, 2005

## 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

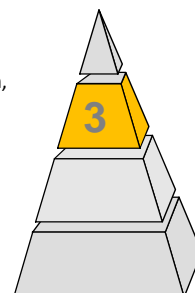


Source :  
Alain  
Christinet,  
Arfor, 2005

## 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)

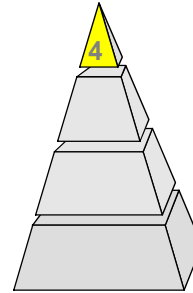


Source :  
Alain  
Christinet,  
Arfor, 2005

# 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