

Ne pas confondre...

<p>Pas de volonté de modifier l'action → (régulation)</p>	<h2>Suivi</h2>	<h2>Contrôle</h2>
<p>Volonté de modifier l'action → (transformation)</p>	<h2>Conduite</h2>	<h2>Évaluation</h2>
	<ul style="list-style-type: none"> • Pas de construction d'un référent, • Acteurs principalement internes à l'action, • Finalité : Agir <p style="text-align: center;">↑</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Référent construit, • Acteurs principalement externes à l'action • Finalité : Juger <p style="text-align: center;">↑</p>

Des tuteurs définissent

- Apprécier le résultat d'une action à un moment donné, au plus juste « évaluer pour évoluer ».
- Tendre à l'objectivité mais comme on ne l'est jamais : il faut un collectif (au moins 2 personnes).
- Évaluer, c'est créer du sens, avoir des repères, se remettre en question pour créer et construire, mettre en place des solutions d'amélioration, d'évolution.
- L'évaluation est un ensemble de moyens et d'outils pour aboutir à un jugement créant une dynamique d'actions, d'amélioration et d'évolution.
- Toute évaluation est basée sur des critères inscrits dans un référentiel.
- L'évaluation, c'est un échange producteur de sens qui passe par le regard, le geste, le dialogue et l'écrit.

- Tout au long du cheminement, elle favorise l'évolution de l'action par rapport à l'objectif.
- L'évaluation a 3 niveaux indissociables : évaluer, être évalué et s'évaluer.
- L'évaluation est une remise en questionnement permanente dans un objectif d'évolution.
- Il est important de définir les critères définis, clairs et précis en essayant d'être le plus objectif possible.
- Dans un objectif d'évolution, l'évaluation s'inscrit dans un processus continu.
- Elle permet d'analyser des pratiques afin d'y apporter des données significatives en fonction de cadres de référence et à l'aide d'outils.

Les 4 niveaux d'évaluation selon LeBoterf

L'évaluation : qu'est-ce qu'on veut évaluer ?

S'interroger et interroger sur les effets de la formation suppose que l'on ait bien défini les questions auxquelles on désire des réponses

mieux vaut identifier différents niveaux d'objectifs avec les acteurs concernés pour déterminer ensuite les niveaux d'évaluation et impliquer les acteurs dans ces évaluations.

Nous distinguerons 4 niveaux possibles d'évaluation :

- niveau 1 : le niveau de satisfaction des stagiaires
- niveau 2 : le niveau pédagogique
- niveau 3 : le niveau du transfert sur les situations de travail
- niveau 4 : le niveau de l'évaluation des pratiques professionnelles

Les niveaux d'évaluation

niveau 1 évaluation de satisfaction	niveau 2 évaluation pédagogique	niveau 3 évaluation du transfert sur les situations de travail	niveau 4 évaluation des pratiques professionnelles
Quelle est l'opinion « à chaud » des stagiaires sur la prestation de formation	<p>les stagiaires ont-ils acquis les connaissances et les capacités prévues</p> <p>les ont-ils mémorisés ?</p> <p>(évaluation pédagogique différée)</p>	Les stagiaires sont-ils en mesure d'appliquer ce qu'ils ont appris ?	en quoi la formation a-t-elle contribué à l'atteinte des objectifs fixés ? les conditions d'exécution et d'organisation permettent-elles l'atteinte des objectifs ?