

Formation

SOUS ÉVALUATION

Savoir partir des attentes
des formateurs

Evaluer, c'est un peu la seconde nature du J&Sien. Toutefois, l'évaluation d'une formation (et des formateurs) n'est pas un moment évident. Quelles sont les bonnes questions et comment mener à bien ce processus ? Voici quelques pistes pour (re)commencer sur de bonnes bases.

A plus d'un titre, les formations ont une place à part à J&S. Pourtant, la formation reste l'activité la plus complexe à évaluer. Difficile parfois de boucler la boucle et d'en faire un outil utile et utilisable pour la suite. Si l'évaluation des participants semble évidente, souhaitable et profitable, cela n'est pas nécessairement le cas pour l'évaluation de la formation (et des formateurs) en tant que telle.

Une culture de l'évaluation

A J&S l'évaluation est omniprésente. Tout le monde sait ce que c'est, à quoi ça sert et comment faire... Néanmoins, il existe toujours un ensemble de pré-requis indispensables afin que l'évaluation puisse pleinement porter ses fruits. C'est ce que l'on nommera ici l'existence d'une culture de l'évaluation. Celle-ci commence par l'instauration d'un climat de confiance et une attitude d'écoute de chacun. La définition préalable des fonctions/rôles de chacun, autrement dit les attentes en terme de « qui fait quoi », est également incontournable.

Fondations de toute évaluation, il est indispensable de (re)commencer par là. Sans ce terreau, même la meilleure méthode d'évaluation ne pourra porter ses fruits.

Quelle(s) finalité(s) ?

Cette question est évidente, peut-être trop dans une Organisation de Jeunesse où l'évaluation est à ce point présente. Pourtant, pour chaque type d'évaluation, il est important de se reposer cette question : à quoi va servir cette évaluation, que va-t-elle devenir, à qui vais-je la transmettre et comment ? Cette question est primordiale car sa réponse va conditionner le choix de la méthode. En effet, va-t-on utiliser une méthode d'évaluation écrite et individuelle si l'on poursuit des objectifs de communication et d'échanges dans l'équipe ?



Avoir confiance...

Comment créer un climat de confiance ? Elle n'en est certainement pas l'unique mais l'accueil est une clé importante. Particulièrement avec les formateurs (et a fortiori les nouveaux formateurs), l'accueil de chacun lors des réunions et des formations participe grandement à la mise en confiance de chacun. Trop souvent, on voit le formateur comme un poids lourd n'ayant plus (pas ?) besoin des attentions que nous portons généralement aux participants de nos activités (séjours, plaines, formations, animations...). Pourtant, en terme de dynamique de groupe, le formateur est confronté aux mêmes difficultés (intégration, avoir sa place, se sentir à l'aise...). Elles sont même parfois plus importantes étant donné que les groupes de formateurs sont généralement composés de fortes personnalités. L'accueil à lui seul ne suffira pas à créer la confiance mais il est certainement un bon moyen d'y arriver !

POURQUOI ÉVALUER UNE FORMATION ET SON STAFF ?

- Se remettre en question
- Faire sortir et canaliser les tensions
- Pour une auto-évaluation, autocritique, régulation
- Approfondir le fond et la forme des modules
- Garantir un équilibre des contenus et objectifs
- Avoir une vision globale de la formation
- Evaluer son style et le confronter aux autres pour peut-être un meilleur équilibre
- Aller toujours plus loin et en profondeur
- Développer l'éducation permanente
- ...



Par où (re)commencer ?

Evaluation ne rime pas avec révolution. C'est un processus plus lent, qui nécessite du temps et de la pratique. Il existe certainement un système dans ta région. Les quelques questions de cet article te permettront peut-être de l' (t' ?) interroger. Une façon de commencer à faire évoluer les choses est de travailler ces questions en sous-groupe de formateurs (en équipe, en staff d'année, en binôme...) où chacun a le même rôle. Cela a l'énorme avantage de mettre d'emblée le groupe dans le même bateau à la poursuite d'un même objectif.

COMMENT ?

- Par binômes
- En collectif
- Avec le coordinateur (en duo)
- Par modules
- Avec une personne extérieure (permanent...)
- Parécrit, à l'aide du plan A, avec un carnet de bord pour toute la session, sur une fiche type créée selon les besoins...
- ...

Quels sont les moments clés d'une évaluation ?

AVANT ET APRÈS LES RÉUNIONS DE PRÉPARATION

- Regard sur l'évaluation de la dernière formation
- Faire le point
- Au regard de « l'ambiance » créée, quels binômes construire ?
- ...

TOUT AU LONG DE LA SESSION

- Se mettre au point
- Réguler les tensions
- Être à l'écoute, communiquer
- Mettre les choses au point : organisation, relationnel...
- Redynamiser
- ...

APRÈS LA SESSION

- Evaluer les modules
- Evaluer la coordination, les aides, les freins
- Qui se relance pour la prochaine ?
- ...

En Conclusion

Des idées, des pistes... Certainement pas de grands changements mais une évolution progressive des évaluations. Pour les plus assidus des lecteurs, encore une fois pas de recettes, peut-être des rappels... Parce que tout simplement au cœur de l'action, de l'animation, de la formation, il est utile de se rappeler quelques fondamentaux.

Géraldine & François



Quelques principes de com...

Le témoignage d'un formateur professionnel

Le métier de formateur est un métier de solitaire. Les occasions sont rares de «co-former» avec un collègue. Au-delà des échanges a posteriori avec certains de mes confrères, je veille, dans les modules de formation que j'anime, à ce que les feedbacks des participants puissent me revenir de trois manières.

La première est pour moi, de manière permanente, d'être attentif au confort et à la compréhension de chacun. Les indicateurs non-verbaux sont pour moi «des signes qui ne trompent pas» et je veille à relever les moues, les sourcils froncés, les non-congruences (qui sont les distorsions entre le langage verbal et non-verbal : le participant qui me dit qu'il a compris en me faisant un non de la tête...)

La seconde, est le temps formalisé que je prends, en fin de journée, pour que chacun puisse exprimer ce qu'il veut par rapport à la séquence de formation. Il n'y a jamais d'obligation. Que ce soit avec des groupes qui sont dithyrambiques (ça arrive...) ou un peu introvertis, je leur propose de me donner un point positif et un point perfectible.

La troisième consiste en une évaluation anonyme et écrite postérieure à la formation qui permet à chacun d'émettre son avis. Cette manière tend de plus en plus à se généraliser.

Eric Henrard, Formateur



Le témoignage d'une région J&S

A J&S Namur, après la session de formation de base,

les formateurs prennent un temps pour s'évaluer. Outre l'évaluation classique des modules, de l'organisation ou des activités communes aux deux années de formation, nous insistons sur une évaluation personnelle des formateurs. Ceux-ci ont la possibilité de compléter une feuille d'auto-analyse sur laquelle sont repris divers critères répartis en trois pôles centrés sur le rôle du formateur : par rapport aux participants, à l'équipe de formateurs et au processus de formation.

Différents éléments peuvent dès lors être mis en évidence, afin de faciliter la discussion qui se tiendra par la suite entre le coordinateur d'année, le coordinateur général de la session et le formateur évalué. Cette discussion permet au formateur d'avoir un retour sur son rôle de formateur. C'est également l'occasion pour le formateur de donner lui aussi un feedback à ses coordinateurs. Ce moment convivial mais constructif nous semble essentiel pour aller de l'avant, pour agir sur les points encore non maîtrisés – ou pas assez – et pour s'améliorer dans ses capacités formatives. Un retour de la discussion est proposé au permanent de la régionale.

Fanny Rouard, J&S Namur