

## **Le modèle Kirkpatrick**

Pour évaluer l'efficacité des formations

À la fin des années 50, Donald Kirkpatrick a défini **un modèle d'évaluation de la formation basé sur 4 niveaux d'évaluation**. Chaque niveau est construit à partir des informations des niveaux précédents. Autrement dit un niveau supérieur est une évaluation plus fine et plus rigoureuse du niveau qui le précède.

### **Niveau 1 : L'évaluation des réactions**

C'est une évaluation du degré de satisfaction des participants vis à vis du programme de formation et de leur perception. C'est l'évaluation la plus courante car la plus facile à mettre en pratique. Après chaque formation il est demandé aux participants de répondre à un questionnaire d'évaluation. Cependant, une évaluation positive ne préfigure pas un apprentissage réussi.

### **Niveau 2 : L'évaluation des apprentissages**

L'évaluation va au-delà de la simple satisfaction de l'apprenant car on essaye de mesurer l'apprentissage (compétences, connaissances ou comportemental). Le moyen le plus direct est de tester l'acquisition de la nouvelle compétence au regard des objectifs de la formation.

### **Niveau 3 : L'évaluation du niveau de transferts**

Ce niveau est l'évaluation des changements d'ordre comportemental de l'apprenant suite à la formation, autrement dit la mise en œuvre effective des compétences nouvellement acquises : « Est-ce que les nouveaux savoirs, compétences ou comportements acquis lors de la formation sont utilisés chaque jour dans l'environnement de travail de l'apprenant ? ». L'évaluation se fait en conditions de travail.

### **Niveau 4 : L'évaluation des résultats**

L'évaluation porte sur des éléments factuels et chiffrables générés par la formation. Les indicateurs peuvent être de toutes sortes : augmentation de la production ou de la qualité, réduction de coût, diminution de la fréquence d'accidents, augmentation du chiffre d'affaires ou des profits etc.