



L'évaluation en formation

Guide Pratique

www.pedagoform.com

Valérie GABILLARD

4ème édition
FEVRIER 2026

SOMMAIRE DU GUIDE PRATIQUE



Évaluez en formation : pourquoi et comment ?

03



Déterminez le périmètre de l'évaluation

05



Utilisez la modélisation de kirkpatrick

07



Du côté des acteurs de l'évaluation

08



Construisez votre démarche d'évaluation pas à pas

11



Coup de projecteur : et QUALIOPI dans tout ça ?

13



Coup de projecteur : pour continuer d'explorer

14



Coup de projecteur : pour approfondir

15



DETERMINEZ LE PERIMETRE DE L'EVALUATION EN FORMATION



En formation, la question de l'évaluation laisse la place à une diversité et une richesse des formes d'évaluation. Chacune est à utiliser selon le contexte, les enjeux et les objectifs du dispositif de formation. Quelle forme d'évaluation allez-vous créer ?

EVALUATION DIAGNOSTIQUE

EVALUATION DIAGNOSTIQUE

L'évaluation diagnostique est réalisée en amont de la formation, avant que celle-ci ne démarre. Elle permet de vérifier le niveau de l'apprenant en lien avec les compétences visées par la formation. Elle permettra au formateur de réajuster la formation en fonction de ce niveau.

Il est également intéressant de ré-exploiter les résultats de cette évaluation en fin de formation pour permettre à l'apprenant de prendre conscience du développement de ses compétences, matérialisant un "avant" et un "après".

EVALUATION FORMATIVE

EVALUATION FORMATIVE

Réalisée pendant la formation, sur un moment choisi à l'issue d'une ou de plusieurs séquences pédagogiques, elle constitue un utile moyen de vérifier l'acquisition progressive des connaissances ou des compétences en formation.

Pour le formateur, l'évaluation formative permet de "prendre la température" et de mener les actions correctives, réajustements et remédiations cognitives nécessaires, avant de passer à une autre étape de la formation.



EVALUATION SOMMATIVE

EVALUATION SOMMATIVE

Cette évaluation se réalise souvent en fin de formation afin de vérifier l'intégration de l'ensemble des compétences ou des connaissances acquises par l'apprenant.

Cette dernière peut donner lieu à la remise d'une attestation de fin de formation ou d'un badge ou d'une autre forme de valorisation de la mesure par l'évaluation.

Elle permet également au formateur de transmettre une correction, d'apporter les réponses adéquates à l'exercice qu'il a proposé en évaluation sommative, ou de communiquer les résultats de cette évaluation afin que l'apprenant identifie ses axes d'amélioration.

Une évaluation sommative peut être certifiante ou non certifiante.

EVALUATION SATISFACTION

EVALUATION SATISFACTION

Cette évaluation permet de vérifier le niveau de satisfaction des apprenants sur différents aspects liés par exemple à l'organisation de la formation (durée, modalité), à son contenu, à l'approche pédagogique.

Il s'agit de la fameuse "évaluation à chaud" réalisée par le stagiaire sur des points clé déterminés à l'avance par l'organisme formateur. Cette évaluation ne mesure en rien ce que l'apprenant a retenu ou intégré, il s'agit de son appréciation globale sur la formation qu'il vient d'effectuer.



Les 4 types d'évaluations s'imbriquent les unes aux autres.



UTILISEZ LA MODELISATION DE KIRKPATRICK



En matière d'évaluation, le modèle de Kirkpatrick est une référence tant il nous amène à façonner l'évaluation d'un dispositif de formation en prenant appui sur la variété des niveaux d'évaluations possibles. Donald Kirkpatrick, chercheur américain, s'interroge sur les effets et impacts de la formation et détermine 4 niveaux d'évaluation en 1959. Avant de créer une quelconque évaluation, demandons-nous ce que nous allons évaluer.



EVALUATION DE LA SATISFACTION DES APPRENANTS (REACTION)

Cette évaluation se mène traditionnellement, à chaud, à la fin de la formation. Elle permet d'avoir une "appréciation" de la formation et/ou du dispositif de formation pour déterminer si les apprenants sont globalement satisfaits de la formation sur des points clés tels la durée de la formation, les méthodes pédagogiques, les exercices proposés...



EVALUATION DES ACQUIS DES APPRENANTS (LEARNING)

Dans le cadre de cette évaluation, il est question de s'assurer du niveau d'atteinte ou de maîtrise des compétences visées par la formation pour chaque apprenant. L'évaluation des acquis permet de vérifier le niveau d'intégration des compétences et des actions qui restent à entreprendre pour parvenir à une atteinte du développement des compétences.



Donald Kirkpatrick

Le modèle d'évaluation Kirkpatrick a été présenté pour la première fois en 1959 par Donald Kirkpatrick, ancien professeur émérite de l'université du Wisconsin. Il a depuis connu plusieurs évolutions, apportées par son auteur. La dernière en date, appelée New World Kirkpatrick Model, a été lancée en 2016.

Ce modèle comporte quatre niveaux d'évaluation de la formation.

Le modèle Kirkpatrick continue de constituer une stratégie d'évaluation appréciée et couramment utilisée en raison de sa simplicité et de sa pertinence pour différents secteurs et organisations.



EVALUATION DU TRANSFERT DES ACQUIS EN SITUATION DE TRAVAIL (COMPOTEMENTS / BEHAVIOUR)

Dans ce cadre, il s'agit de mesurer à quel point les participants appliquent ce qu'ils ont appris pendant la formation lorsqu'ils sont de retour au travail.

Cette évaluation permet de mettre en évidence les modifications nécessaires à apporter suite à une action de formation par l'apprenant en accord avec la structure qui l'emploie (changement de logiciel, modification du poste de travail, entretien professionnel, réunion d'équipe avec un cadre ou projet d'équipe à mener...) pour que les compétences acquises se révèlent pleinement.



EVALUATION DE LA PERFORMANCE (RESULTATS/RESULTS)

Etape ultime et suprême de la formation,, cette évaluation, menée, à froid, plusieurs semaines après la formation, permet de mesurer à quel point les résultats visés sont atteints à la suite de la formation (par exemple, augmentation de la productivité, diminution des arrêts de travail, augmentation du chiffre d'affaires...). Des outils de mesure spécifiques doivent être pensés pour l'évaluation de la performance.



DU COTE DES ACTEURS : ET POUR LES APPRENANTS ?



**Vous êtes-vous
déjà demandé
comment
l'évaluation était
vécue par les
apprenants ?**

**Elle peut générer
autant de stress
que de
satisfaction,
autant de
frustration que de
projection.**

**C'est dire combien
l'annonce des
objectifs de
l'évaluation revêt
beaucoup
d'importance.**

Quand on évoque l'évaluation en formation avec les apprenants, certains peuvent exprimer des craintes et appréhender ce moment. Comment l'évaluation peut-elle être perçue par les apprenants ?

Le terme "évaluation" peut être conçu de différentes manières. L'évaluation va permettre d'estimer, de juger, de prendre une décision, ou même de sanctionner et de certifier des compétences par la remise d'un diplôme ou d'un certificat.

La représentation que l'apprenant se fait de l'évaluation a énormément d'impact sur sa projection au sein de la formation. Dans l'inconscient collectif, le terme "évaluation" peut renvoyer aux bancs de l'Ecole, où la mémoire de l'interrogation écrite réduit l'évaluation à une notation, voire à une sanction.

C'est dire si la notion d'évaluation mériterait un temps de travail d'accompagnement des apprenants pour la rendre possible et acceptable en partant des souvenirs plus ou moins impactants pour chaque apprenant.

L'étymologie du terme "évaluation" nous rappelle que l'évaluation sert aussi à "mettre de la valeur" ou "estimer une valeur", nous invitant à sa représentation plus positive pour façonner un accompagnement à l'évaluation qui soit vécu avec justesse et impartialité par l'apprenant.



DU COTE DES ACTEURS : LE QUIZ DU FORMATEUR



Même si la réalisation d'un quiz apparaît facile, certaines erreurs peuvent être évitées.

Une vigilance doit être apportée à la formulation des questions et des consignes.

N'hésitez pas à intégrer à un quiz phrasé des images, icônes ou vidéos.

Le quiz apparaît souvent comme la modalité d'évaluation la plus facile à réaliser. En tous cas, le quiz est répandu en formation, il constitue souvent le choix n°1 en termes de modalités d'évaluation. Si vous avez déjà préparé un quiz, vous connaissez ses atouts et ses écueils. Quelques conseils non exhaustifs :

- **Soignez la formulation des questions.** Il est important de relire plusieurs fois les questions formulées afin de s'assurer de leur bonne compréhension par l'apprenant tout en prenant en compte le biais d'interprétation des questions. Ce risque est moindre si la formulation des questions est fermée et amène à une réponse de type OUI/NON ou VRAI/FAUX .
- **Si la question est ouverte,** et notamment si vous proposez un questionnaire à réponses ou choix multiples, faites preuve d'une précision implacable dans votre formulation pour que le candidat ne se retrouve pas dans une situation de doute à la lecture des choix possibles de réponses.
- **Pensez à la formulation ciblée des consignes du quiz :** il convient de faciliter la tâche de l'apprenant pour que sa réponse soit la plus précise possible. C'est pourquoi il est important pour lui que la consigne soit cadrée (que faire, comment, sur quelle durée. ?..).
- **Utilisez l'intelligence artificielle pour gagner du temps dans l'élaboration du quiz :** créez un prompt très précis pour assurer une génération avec une proposition de qualité et surtout relisez bien les propositions de l'IA pour les retravailler par vous-même !



DU COTE DES ACTEURS : PREPAREZ VOS EVALUATEURS



**Attirez l'attention
des évaluateurs
sur la nécessité
d'utiliser des outils
construits ou à
construire
pour l'évaluation.**

**Invitez-les
à se "poser" sur
leurs postures
d'évaluateur et à
réfléchir à la
question des biais
en évaluation et à
l'appréciation
subjective possible
de leur part
(même infime)
dans l'évaluation.**

La préparation des évaluateurs est une question centrale qui sous tend tout le dispositif d'évaluation. La préparation des évaluateurs peut concerner :

- **Les outils d'évaluation** : il est important que les évaluateurs s'approprient les outils d'évaluation, qu'ils comprennent les compétences qu'ils vont être amenés à mesurer, qu'ils saisissent parfaitement le niveau attendu pour cette évaluation, notamment grâce aux critères et indicateurs de la grille d'évaluation que vous allez concevoir.
- **Les biais sous jacents à l'évaluation.** La subjectivité est sous jacente au processus d'évaluation et il existe de nombreux biais de correction dans lequel tout évaluateur peut facilement tomber, quelle que soit la modalité d'évaluation : l'effet de l'ordre des corrections/évaluations, l'effet de contamination, l'effet pygmalion, l'effet de fatigue, l'effet de halo, l'effet de tendance centrale. Il est important que chaque évaluateur soit conscient de ces biais afin de pouvoir les prévenir.
- **Leurs postures en tant qu'évaluateurs** : il est important de bien réfléchir en amont aux postures attendues de la part des évaluateurs afin qu'ils les intègrent pleinement pendant le temps de l'évaluation : par exemple la bienveillance, le respect de la vie privée, le non jugement...



CONSTRUISEZ VOTRE DEMARCHE D'EVALUATION PAS A PAS



Créez votre roadmap !

La démarche d'évaluation des compétences se construit pas à pas, qu'il s'agisse d'une modalité unique à l'issue d'une formation ou d'une modalité multiple si vous êtes amené à standardiser cette évaluation pour l'étendre à un grand nombre d'apprenants. Chaque étape est essentielle et la démarche peut se construire avec une méthodologie de projet précise, impliquant tous les acteurs de l'évaluation, afin de s'assurer d'un niveau d'exigence correct, en termes de réussite des apprenants en lien avec les objectifs de la formation.

ETAPES

DESCRIPTION

QUESTIONS

1 ETABLIR UNE ROAD MAP POUR VOTRE DÉMARCHE D'ÉVALUATION

Déterminer les incontournables de la démarche d'évaluation
Identifier les contraintes et opportunités de la démarche.

- Quelles sont les contraintes de l'évaluation ?
- Quel rôle des différents acteurs de l'évaluation ?

2 CONSTRUIRE VOS OUTILS D'ÉVALUATION

Choix de la modalité d'évaluation adaptée aux compétences
Grille d'évaluation comprenant critères et indicateurs.

- Quel modèle économique choisir pour l'évaluation ?
- Comment rendre les outils simples et flexibles pour évaluateurs et services administratifs ?

3 RÉALISER LES ÉVALUATIONS

Construction des sujets d'évaluation en partant des compétences, des critères et indicateurs
Essai et test des prototypes d'évaluation.

- Quel est le nombre d'évaluations à produire ?
- Les sujets d'évaluation proposés et leur correction engendrent-ils une subjectivité importante ?



Suite à la réalisation des évaluations, il est important de préparer les évaluateurs mais aussi et surtout de suivre les premiers résultats des évaluations afin de vous assurer de leur adéquation et de leur justesse qui, en cas d'écarts, devront nécessiter des réajustements majeurs ou mineurs.

ETAPES	DESCRIPTION	QUESTIONS
--------	-------------	-----------

4 PRÉPARER LES ÉVALUATEURS

Leur permettre de comprendre et d'intégrer les outils de l'évaluation
Déterminer avec eux le seuil de subjectivité de l'évaluation.

- Qu'est-ce qui est attendu de la part des évaluateurs ?
- Comment s'assurer qu'ils intègrent les indicateurs de réussite de l'épreuve d'évaluation ?

5 INTERPRÉTER LES RÉSULTATS DES ÉVALUATIONS

Vérifier les premiers résultats de l'évaluation et en faire une analyse objective.

- Les résultats de l'évaluation sont-ils impactés par du stress, des outils techniques trop avancés pour les apprenants, des questions mal formulées ?

6 METTRE EN ŒUVRE DES ACTIONS CORRECTIVES

Modifier les modalités d'évaluation, les outils, les grilles ou les scores.

- Quel déséquilibre acceptable ces modifications vont-elles entraîner ?
- Comment communiquer auprès des différents acteurs au sujet de ces actions correctives ?

Le suivi de ces 6 étapes favorise une démarche construite qui permet autant aux formateurs, aux évaluateurs qu'aux apprenants de se retrouver dans une modalité d'évaluation adaptée au contexte de la formation et à ses objectifs.

Le point d'orgue consiste à très précisément mettre en lien l'évaluation avec ce qui a été travaillé et expérimenté par les apprenants en formation, en partant des objectifs de formation et des compétences visées.



COUP DE PROJECTEUR : ET QUALIOPi ALORS ?



Le référentiel national QUALIOPi a bien évidemment un impact quant à l'évaluation des actions de formations.

Plusieurs indicateurs du référentiel soulignent l'importance de la qualité des évaluations en formation.

S'aligner sur le référentiel qualiopi pour construire son plan de structuration des évaluations constitue une donnée essentielle dans la construction de la démarche évaluative des actions de formation. Dans le référentiel national, plusieurs indicateurs sont à prendre en considération :

- **Référentiel Qualiopi et démarche d'amélioration continue**

Ind 30 : Recueil des appréciations des parties prenantes

Ind 31 : Traitement des réclamations, difficultés et aléas.

Ind 32 : Démarche d'Amélioration continue.

- **Référentiel qualiopi et indicateurs de base liées à l'évaluation**

Ind 2 : Diffusion d'une information chiffrée sur le niveau de performance et d'accomplissement de la prestation.

Ind 5 : Le prestataire définit les objectifs opérationnels et évaluable de la prestation.

Ind 8 : Le prestataire détermine les procédures de positionnement et d'évaluation des acquis à l'entrée de la prestation.

Ind 11 : Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.



COUP DE PROJECTEUR : POUR CONTINUER D'EXPLORER



**Evaluation des
apprentissages en
certification,
micro-certification
ou en formation
continue : le match**

**Un article de
Pedagoform**

L'évaluation des apprentissages en formation peut revêtir différentes formes et différents aspects, notamment selon les objectifs de la formation. Mais la création des évaluations diffère-t-elle selon le format de la formation ?

Seront-elles différentes selon qu'elles sont mises en œuvre dans un parcours de formation certifiant, dans le cadre d'une micro-certification ou dans le cadre d'une formation ?

LIRE L'ARTICLE

Centre Inffo

Accueil > Centre Inffo > Evaluation des apprentissages en certification, micro-certification ou en formation continue : le match

L'Expresso

■ Evaluation des apprentissages en certification, micro-certification ou en formation continue : le match

Un article de Pedagoform

Relayé par Catherine Quentric - Le 13 novembre 2023.

L'évaluation des apprentissages en formation peut revêtir différentes formes et différents aspects, notamment selon les objectifs de la formation. Mais la création des évaluations diffère-t-elle selon le format de la formation ? Seront-elles différentes selon qu'elles sont mises en œuvre dans un parcours de formation certifiant, dans le cadre d'une micro-certification ou dans le cadre d'une formation ? Des réponses avec Pedagoform.

Lire l'article de Pedagoform



NOTRE OFFRE DE FORMATION

Pour plus de flexibilité et pour répondre à vos besoins...

[Programmes et inscriptions](#)

CORNER DE L'INNOVATION

CORNER.CENTRE-INFFO.FR



Prenez un temps d'avance avec nos start-up !
Découvrez leurs solutions pour transformer et
adapter votre écosystème aux transitions.

[Voir le site](#)

NOUVEAUTÉS

Découvrez nos derniers produits pour rester informé...

[Voir les nouveautés](#)

LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES À
VENIR



COUP DE PROJECTEUR : POUR APPROFONDIR



La question de l'évaluation est au cœur de multiples enjeux dans une formation. Avez-vous pensé à créer une démarche construite autour de la mise en œuvre des évaluations au sein de votre organisme formateur, évaluateur ou certificateur ?

FORMATION "CREER DES EVALUATIONS DES ACQUIS"

Comment mesurer les acquis de vos apprenants sans transformer la fin de formation en simple contrôle ? Et si l'évaluation devenait un moment de valorisation et de prise de conscience des progrès réalisés ? Comment concilier les exigences de Qualiopi avec une approche humaine et motivante ?

Quels outils permettent de rendre les évaluations plus justes, vivantes et pertinentes ? Comment impliquer les apprenants dans la construction même de leur évaluation ? Et si chaque évaluation devenait une opportunité d'ancrer les apprentissages durablement ?

☛ Dans cette formation, découvrez comment concevoir des évaluations des acquis à la fois rigoureuses et valorisantes : repères méthodologiques, outils pratiques et exemples concrets pour renforcer la qualité de vos formations... tout en redonnant du sens à l'acte d'évaluer. Cette formation permet d'acquérir des repères et des outils pour y parvenir au sein de votre structure.

FORMATION

FORMATION "STRUCTURER UNE DEMARCHE GLOBALE D'EVALUATIONS"

Comment passer d'évaluations ponctuelles à une véritable démarche d'évaluation cohérente et structurée ?

Vos pratiques d'évaluation sont-elles alignées avec votre projet pédagogique et les exigences du référentiel Qualiopi ?

Comment faire en sorte que chaque évaluation — certificative ou non — devienne un levier de progrès pour les apprenants et pour l'organisme ?

Quelles étapes clés permettent de concevoir un dispositif d'évaluation global et vivant ?

Et si la démarche d'évaluation devenait un outil stratégique au service de la qualité et de la reconnaissance de vos formations ?

☛ Dans cette formation, découvrez comment construire une démarche d'évaluation globale, conforme, engageante et porteuse de sens.

Repères, outils et bonnes pratiques pour faire de l'évaluation un véritable pilier de votre organisme de formation.

FORMATION



Copyright © 2024
by Valérie Gabillard PedagoForm

PEDAGOFORM

Découvrez l'ensemble des prestations - formations et accompagnement de vos projets de formation :

www.pedagoform.com

PEDAGOFORM LE BLOG

www.pedagoform-formation-professionnelle.com

CONTACT

06 44 30 98 25

info@pedagoform-formation-professionnelle.com