# Évaluation de l'efficacité des formations de l'AOS « Développer la multi-performance en Nouvelle-Aquitaine »

ÉTUDE

Fiche mémoire : l'évaluation post-formation à 12 mois de l'AOS multi-performance

Juin 2021

Étude réalisée pour VIVEA
par CRP Consulting
- Anne Marie Gayral

établissement de BGE Sud-Ouest

# Fiche mémo : l'évaluation post-formation à 12 mois de l'AOS multi-performance

En 2019 et 2020, 1 550 stagiaires ont suivi une formation de l'AOS multi-performance en région Nouvelle Aquitaine.

## Les objectifs de VIVEA au travers de la démarche d'évaluation post-formation incluse dans l'AOS multi-performance

### 1 - Connaître l'efficacité des formations afin de mesurer les impacts de l'AOS sur :

- Le transfert en situation de travail et l'évolution des pratiques agricoles dans les 12 mois consécutifs à la formation, et leurs conséquences sur les quatre dimensions de la multi-performance (environnementales, économiques, sociales et sociétales)
- Les compétences acquises et réutilisées dans les entreprises agricoles (ex : indicateurs)
- Les leviers favorisant le changement de pratiques

### 2 - Conforter et développer la qualité de l'offre de formation proposée aux exploitants agricoles de Nouvelle Aquitaine en incitant les organismes de formation à mettre en œuvre :

- Des formations répondant toujours mieux aux besoins et dont l'efficacité est démontrée
- Des pratiques d'évaluation structurées, intégrées au sein du processus de formation en accord avec les exigences des certifications (Qualiopi)

## La mise en œuvre de la démarche d'évaluation post-formation auprès des stagiaires

### 1 – Évaluer chaque formation

- Interroger tous les stagiaires et viser un taux de retour des questionnaires de 100 %
- Utiliser le questionnaire adapté (cf. ci-après)
- Saisir les réponses des stagiaires dans le Google Forms ou rendre un fichier Excel (selon modèle joint)
- Rédiger une synthèse en utilisant le cadre proposé (cf. ci-après)
- Réaliser l'évaluation à 12 mois voire entre (9 et 12 mois)

### 2 – S'organiser en mettant à profit votre fonctionnement interne au service d'une évaluation plus facile à mener

- Programmer l'évaluation dès la fin de la formation
- Utiliser l'évaluation à chaud pour informer les stagiaires de l'évaluation post-formation, recueillir leurs intentions sur les pratiques et les indicateurs à réutiliser. Ces données serviront de base de départ lors de la passation du questionnaire
- Réaliser un entretien téléphonique ou profiter des temps de suivi pour renseigner le questionnaire post-formation

- Au fur et à mesure des 12 mois, noter sur un mémo de suivi les informations qui alimenteront la synthèse notamment sur les leviers, les freins et votre point de vue sur la formation
- Profiter des informations obtenues pour enrichir votre base de données stagiaire, recueillir des témoignages illustrant l'efficacité de la formation

## Le questionnaire post-formation adapté à utiliser à partir de juin 2021 et des indications pour le renseigner

**Identification**

Adresse email :
Organisme de formation
Numéro de la formation
Nom et prénom du stagiaire

Veillez à indiquer ces informations en reprenant exactement le dossier VIVÉA. Elles servent à calculer le taux de stagiaires ayant répondu à l'évaluation

**À l'issue de la formation**

Q1 - En sortie de formation, quelles pratiques envisagez-vous de mettre en œuvre ?

Les pratiques peuvent être renseignée à partir du questionnaire de l'évaluation à chaud d'évaluation à

**À 12 mois après la formation**

Q2 - Depuis la fin de la formation, avez-vous mis en place de nouvelles pratiques, avez-vous pu mener le projet prévu ou l'initier ?

La base du projet permet parfois de mieux expliquer les réalisations partielles chaud. Ainsi, un lien

- ☐ Oui complètement
- ☐ Oui partiellement
- ☐ Non partiellement
- ☐ Non pas du tout

Préciser lesquelles ?

Préciser les pratiques ou les plus pertinentes. Penser à apprécier lors de la réalisation de la synthèse le décalage avec les intentions en sortie de formation et les objectifs de la formation

Si non, pourquoi n'avez-vous pas mis en œuvre selon vos intentions

- ☐ Difficulté technique
- ☐ Difficulté financière
- ☐ Demande contradictoire de la filière
- ☐ Trop grande prise de risque
- ☐ Charge de travail trop importante
- ☐ Pas adapté à mon exploitation

Autres (précisez…)

Essentiel d'expliquer les raisons de non mise en pratique. Elles peuvent éclairer les bénéficies de la formation

Q3 – Ces nouvelles pratiques ont-elles eu des impacts ?
*Échelle : négatif (-2, -1), pas d'impact (0), positif (+1, +2)*

| Impacts | -2 | -1 | 0 | +1 | +2 |
|---|---|---|---|---|---|
| Économiques | | | | | |
| Environnementaux | | | | | |
| Sociaux | | | | | |
| Sociétaux | | | | | |

Distinguer les impacts des indicateurs en se référant aux contenus de la formation. Proposer des exemples aux stagiaires facilitant l'appréciation

Q4 – Avez-vous réutilisé des indicateurs vus en formation sur les volets ?

- ☐ Économique
- ☐ Environnemental
- ☐ Social
- ☐ Sociétal
- ☐ Aucun indicateur réutilisé

La question permet une lecture directe de combien et de quels types d'indicateurs sont combinés ? cochez autant de cases que nécessaire. Plus on réutilise les indicateurs plus la mise en pratique est complète

Préciser les indicateurs

| Volet | |
|---|---|
| Économique | |
| Environnemental | |
| Social | |
| Sociétal | |

Bien évaluer les indicateurs sociaux et sociétaux plus difficiles à percevoir

Q5 – Souhaitez-vous suivre de nouvelles formations ?

- ☐ Oui
- ☐ Non

Pour mémoire : 85% des stagiaires désirent suivre une nouvelle formation

Si oui, dans quel domaine (plusieurs réponses possibles)

- ☐ Pilotage et stratégie d'entreprise
- ☐ Compétitivité de l'entreprise
- ☐ Modes de production innovants
- ☐ Efficacité et bien-être au travail
- ☐ Améliorer sa technicité

## Le cadre de synthèse post-formation à utiliser à partir de juin 2021

Rappel des objectifs de la formation

Succincts, ils reposent les enjeux de la formation, rappellent le public visé et contextualisent les résultats de l'évaluation

Des repères :

- Taux de retour (% de stagiaires ayant répondu à l'évaluation)
- Taux de participation (Nombre d'heures effectives/ nombre d'heures de la formation)
- Taux de mise en action
- Taux de stagiaires ayant perçu au moins 3 impacts
- Taux de réutilisation des indicateurs (% de stagiaires ayant réutilisé au moins deux indicateurs)

Ils permettent une lecture synthétique de la mesure de l'efficacité de la formation

Analyser la correspondance et les écarts entre la mise en pratique à 12 mois, les intentions en sortie de formation et les objectifs de la formation. Apprécier le changement, expliquer les raisons du non-changement, et les freins

Votre analyse, prend du recul sur l'évaluation. Elle précise qualitativement les résultats chiffrés (sans les redire) et apporte un éclairage circonstancié

Préciser les leviers dopant le changement de pratique ou le restreignant (qu'ils soient issus de la formation, d'accompagnement et de suivi ou qu'ils relèvent d'autres aspects) et les moyens possibles de les amplifier

Ils seront d'une aide précieuse pour faire évoluer le dispositif de formation et construire les prochains AOS

Apprécier les impacts

- Sur l'ingénierie de formation et si des ajustements sont à opérer pour monter l'efficacité des formations
- Sur le territoire, la filière, les partenaires
- Sur votre dispositif d'évaluation interne

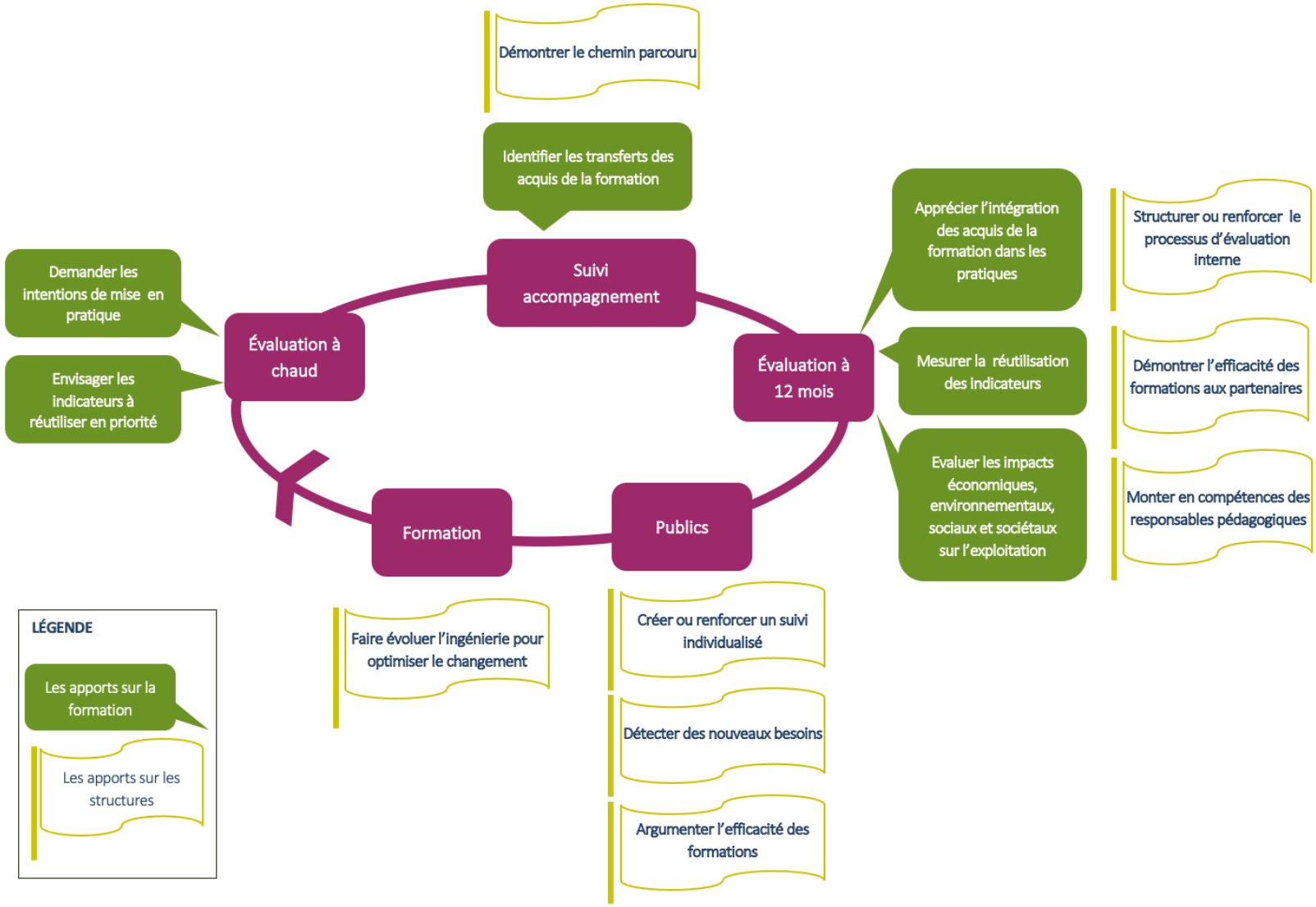
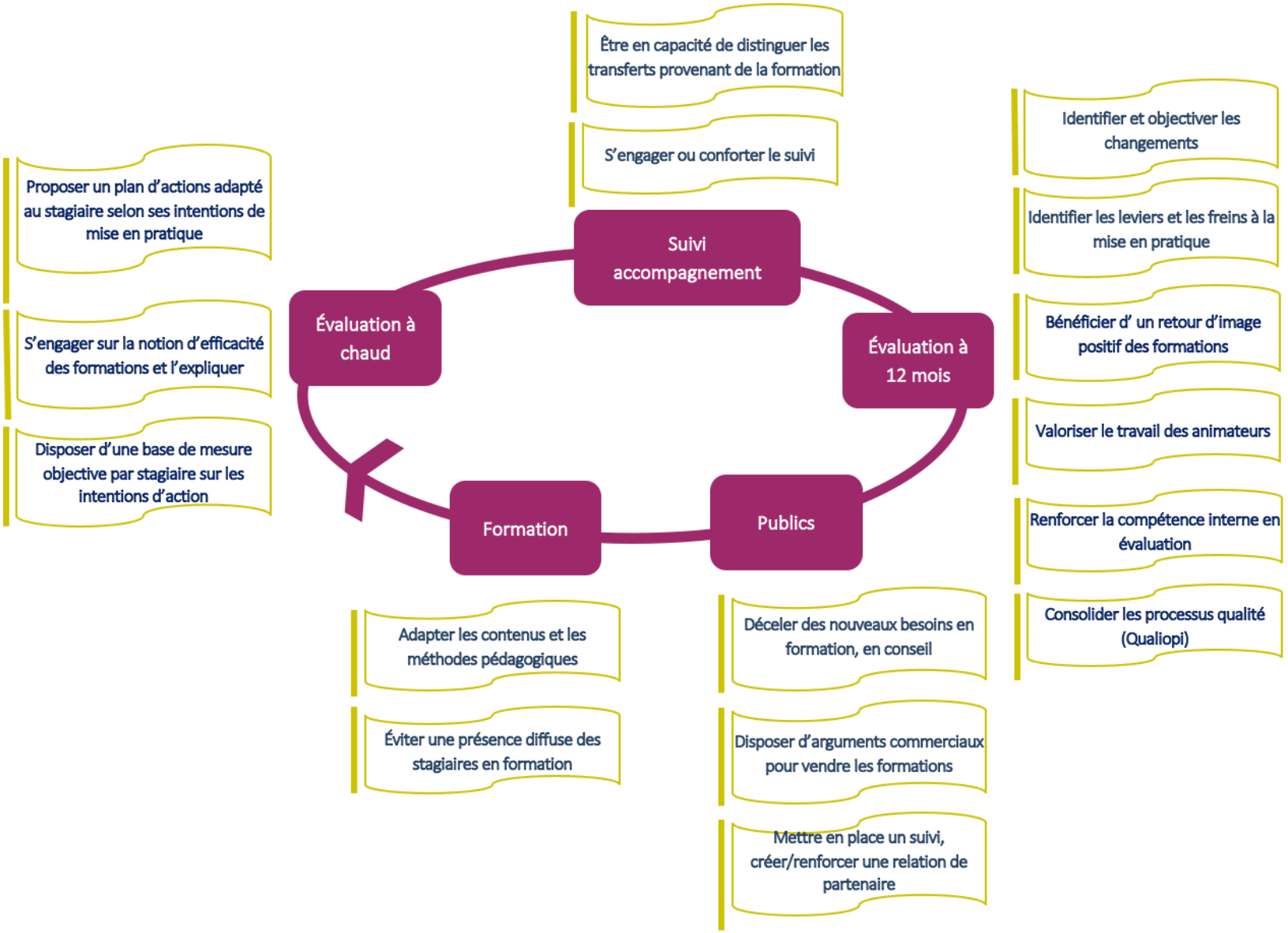
Ils donnent des indications sur les possibilités d'utiliser efficacement les résultats de l'évaluation sur divers aspects

Votre bilan

En tant que responsable de la formation, vous avez construit le dispositif, assuré la formation, effectué l'évaluation, formulez votre avis éclairé sur l'évaluation ou tout autre sujet à préciser

Opter pour une page avec un maximum de 2 pages

## Intégrer l'évaluation post-formation dans le processus de formation et augmenter sa valeur ajoutée



## À quoi peut servir une évaluation post-formation ?