

LA PROCEDURE D'EVALUATION A.NA.PSY.p.e. EST LE RESULTAT D'UNE RECHERCHE

CETTE RECHERCHE A ETE FINANCEE PAR

Le Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi, Direction Générale de la Santé ,Sous-Direction de la Maternité de l'Enfance et des actions spécifiques de santé.

REALISEE DANS LE CADRE DE

L'Association Nationale des Psychologues des services de Protection Maternelle et Infantile, et des lieux d'accueil et de consultation de la petite enfance.

AVEC LE CONCOURS DE

La Direction de l'Enfance et de la Famille de Seine Saint-Denis, et l'accord du Conseil Général de la Seine Saint-Denis.

SOUS LA RESPONSABILITE SCIENTIFIQUE DE

Madame Jeanine GRIERE , Responsable de l'I.N.F.R.E.P~ (Institut National de Formation et de Recherche pour l'Education permanente). Directrice du D.E.P.S. (Diplôme des Hautes Etudes Pratiques et Sociales) Paris III.

DIRIGEE PAR

* Madame Sylviane GIAMPINO Psychologue - Formateur

* Monsieur Didier-Luc CHAPLAIN Psychologue - Formateur

* Monsieur Charles-Albert TIJUS Docteur en Psychologie Expérimentale, Générale et Sociale Directeur de recherches à l'Université Paris VIII.

MENEE ENTRE 1986 ET 1988...

LA PROCEDURE D'EVALUATION A.NA.PSY.p.e.

L'A.NA.PSY.p.e. a réalisé une recherche concernant l'évaluation des formations permanentes dans le secteur sanitaire et social financée par la Direction générale de la Santé du ministère des Affaires sociales et de l'Emploi. Cette recherche a été menée par Mme S. Giampino et M. D.-L. Chaplain, psychologues cliniciens et formateurs, et par M. C.-A. Tijus, directeur de recherches à l'université Paris VII, sous la responsabilité scientifique de Mme J. Grière, responsable de D.E.P.S. à l'université Paris III.

OBJECTIFS

Mettre au point une procédure d'évaluation nouvelle et spécifique de l'impact d'une formation.

Il ne s'agit pas de mesurer les connaissances acquises ou de recueillir le jugement des personnes sur la formation suivie, comme s'y emploie la plupart des évaluations qui existent actuellement.

Le but est ici de mesurer comment une formation peut modifier les attitudes professionnelles des personnes formées. L'évaluation porte sur les actions formatives développées par les formateurs et non pas sur les participants, même si c'est à travers leurs réponses que la mesure est réalisée.

Une telle méthode est indépendante du contenu de la formation et utilise la méthode expérimentale. Elle est donc suffisamment souple et fiable pour être transférable à tous les types de formation qui s'exercent dans le cadre de la formation continue.

La procédure d'évaluation ANAPSY.p.e. permettra de dresser un bilan des méthodes utilisées et des objectifs définis par les formateurs pour cerner les modifications nécessaires ? une meilleure efficacité.

1. Les principes

La procédure d'évaluation mise au point dans cette recherche est applicable à tout processus de formation.

Elle peut être mise en place à la demande

- des services responsables,
- des organismes de formation,
- des organismes gestionnaires,

- etc.

en accord avec les services et établissements concernés.

L'évaluation nécessite une participation des formateurs au travail des évaluateurs. Conciliant ainsi un souci déontologique et une souplesse de l'outil.

Cependant, cette coopération formateur-évaluateur, pour garantir la fiabilité des résultats, se limite à certaines phases spécifiques de son déroulement. De plus, les formateurs impliqués dans le processus évalué ne recevront qu'une information limitée sur l'évaluation en cours (cf. annexe 13 : note aux formateurs).

2. Les acteurs

L'ensemble de la procédure d'évaluation nécessite la participation de

- 1 ou 2 évaluateurs extérieurs au service où s'effectue la formation;
- 1 ou 2 formateurs-chercheurs, c'est-à-dire des formateurs habituellement impliqués dans la formation évaluée, mais détachés de leur activité de formateur pendant l'expérimentation;
- 1 ou plusieurs enquêteurs (ni évaluateur, ni formateur mais compétent pour garantir la rigueur des conditions de passation);
- 1 responsable scientifique extérieur au service concerné, habilité par l'A.NA.PSY.p.e., garant du respect de la procédure

Sait 2 personnes au minimum et 1 responsable scientifique.

3. La méthode

La formation est considérée sous l'angle des procédures (buts et méthodes) de réalisation d'une tâche (former des professionnels)

L'évaluation est tirée des comparaisons entre les performances des personnes formées et celles d'un groupe apparié de personnes non formées.

La mesure est effectuée à 3 moments distincts : avant la formation, juste en fin de formation, et de 1 à 6 mois plus tard.

Pour la réalisation des questionnaires et leur dépouillement, la méthode utilisée est la M.I.E. : METHODE INFERENTIELLE D'ENQUETE, empruntée à l'étude des activités cognitives (apprentissage, intelligence artificielle).

Sa fiabilité repose sur un système d'inférences minimales tant au niveau du mode d'interrogation qu'à celui du codage des réponses, soumis à des règles précises.

4. les questionnaires

La procédure d'évaluation A.NA.PSY.p.e. prévoit un type de questionnaire pour tester les buts, et un autre type de questionnaire pour tester les actions.

En effet, si les méthodes utilisées sont relativement formalisées par les formateurs et généralisables, leurs objectifs sont souvent plus informels et spécifiques à chaque formation.

D'autre part, les buts d'une formation permanente ne sont pas de délivrer des connaissances figées, mais de mobiliser des savoir-faire spécifiques permettant de développer une réflexion et une autre compréhension des situations ainsi qu'une meilleure adaptation des réponses qu'on y apporte dans la pratique. Il s'ensuit que l'évaluation de l'atteinte de ces buts se fera d'autant mieux que le mode de questionnement indirect re-contextualise des situations professionnelles.

5. La population

La population qui permet la réalisation de l'évaluation est la population cible de la formation évaluée.

- Le groupe expérimental : G1 est composé de toutes les personnes qui suivent la formation au moment de l'évaluation.

- Le groupe contrôle: G2 est échantillonné de manière semblable à la population du groupe 1.

Il est constitué par tirage au sort. Sa constitution ainsi que les conditions de passation sont réalisées avec les précautions méthodologiques inhérentes à la constitution d'un -tel groupe dans un cadre expérimental rigoureux.

6. La passation expérimentale

L'évaluation d'une formation, telle qu'elle est conçue dans la procédure A.NA.PSY.p.e. consiste à tester la validité de la proposition de service (l'offre) faite par les formateurs, l'évaluation permettant de montrer si les buts sont atteints, et si les actions mises en oeuvre sont opérantes.

Les résultats portent sur les différences observées entre le groupe expérimental et le groupe contrôle à court terme (juste en fin de formation) et à moyen terme (1 à 6 mois plus tard).

7. Le codage des réponses et l'analyse des résultats

Les questionnaires sont banalisés avant d'être cotés "à l'aveugle". Le codage des réponses se fait par appariement de celles-ci aux propositions extraites du descriptif de la formation.

Le système d'inférence minimale garantissant la fiabilité de la grille de cotation, les chercheurs peuvent, si le nombre de questionnaires est très élevé, se faire aider des enquêteurs qui opèrent sous leur responsabilité.

Puis les données individuelles sont enregistrées sur ordinateur, et traitées selon le plan des comparaisons expérimentales.

L'analyse des résultats est menée- par les évaluateurs. Elle consiste à mesurer les différences et dresser un bilan quantitatif de la formation et une analyse qualitative correspondante.

INTERET DE CETTE PROCEDURE

Ses garanties

La procédure d'évaluation ne peut être mise en place sans l'accord et la participation (limitée ? certaines phases) des formateurs. Ce qui évite les risques d'évaluation "sauvage" ou d'ingérence d'un service, d'une collectivité ou d'une instance quelconque, dans le fonctionnement d'une autre à des fins autres que le souci de la qualité de la formation offerte au personnel en vertu de leur droit à la formation permanente.

L'évaluation ne porte que sur "l'offre" faite par les formateurs ou organismes de formation à leurs clients. Elle permet de vérifier dans quelle mesure cette offre correspond à la réalité des actions formatives. Les organismes ou individus "consommateurs" de la formation devront faire leur choix parmi les offres, en fonction de leurs besoins.

L'évaluation porte sur les actions formatives et non sur les personnes formées. Les questionnaires remplis par les participants sont anonymes. Ceci réduit les risques d'utilisation détournée de l'évaluation.

Son originalité

La procédure d'évaluation mise au point dans cette recherche est spécifique à la formation permanente. Elle part du principe que dans ce cadre, l'impact d'une formation ne se mesure plus en terme de connaissances théoriques acquises, mais en terme de connaissances procédurales mobilisées par le processus de formation. C'est-à-dire que ce qui est appréhendé, grâce à la Méthode Inférentielle d'Enquête, c'est la façon dont l'apport de connaissances nouvelles est intégré par la personne à son actif d'expériences professionnelles. Il s'agit d'évaluer dans quelles mesures la formation peut ouvrir à de nouvelles attitudes, de nouvelles références intellectuelles, un nouveau positionnement dans le travail, autrement dit à de nouveaux savoir-faire.

Sa transférabilité

L'évaluation mise au point n'est pas une grille d'évaluation dont les items sont fixés à l'avance, c'est une procédure, un ensemble méthodologique précis, un cadre modulable et adaptable à tous les types de formation permanente dans la mesure où elle permet de tester pour chaque formation, ses propres objectifs et ses propres méthodes .

Sa fiabilité

La fiabilité de la procédure tient à deux paramètres

a) l'utilisation de la méthode expérimentale

La seule comparaison avant/après est insuffisante.

Faute d'une référence à un groupe contrôle, rien dans une évaluation, ne permet d'affirmer que l'évolution (s'il y en a une) est imputable au seul effet de la formation.

Rien ne permet de contrôler des variables telles que: effet de passation, effet formateur d'autres actions que celle évaluée, évolution du terrain, effet de campagnes d'information institutionnelles ou médiatiques, ...

L'anonymat des questionnaires et la passation en l'absence des formateurs, permet de réduire les effets de crainte, inhibition, prestance, ... par rapport aux formateurs, aux collègues, au service, ou encore aux évaluateurs.

b) les conditions de réserve

La procédure prévoit la collaboration des formateurs mais celle-ci est limitée à certaines phases de l'expérimentation garantissant ainsi l'obligation de réserve sur le contenu des items évalués.

Les évaluateurs extérieurs et le responsable scientifique sont garants du respect de la procédure.

Les formateurs collaborant à la recherche sont détachés de leur tâche de formateur pendant l'expérimentation, et prennent un engagement de réserve.

Durant l'expérimentation, tous les interlocuteurs sollicités par la procédure recevront une information globale sur son déroulement, ses acteurs, sa finalité. Par contre, aucune information ne sera transmise sur son contenu et le codage des réponses, pas même aux financeurs de l'évaluation, qui pourront, bien sûr, accéder à ces informations dès la fin de la procédure.

Sa finesse

La procédure A.NA.PSY.p.e. a été mise au point par des psychologues:

a) un universitaire, chercheur en psychologie et expert des théories de l'apprentissage dans une optique cognitiviste,

b) deux psychologues praticiens, impliqués dans le secteur sanitaire et social, et formateurs, travaillant en référence à la psychologie clinique.

Cette complémentarité des compétences transparaît dans la technique d'évaluation, qu'il s'agisse du déroulement ou du libellé des questionnaires.

La construction des questionnaires et le codage des réponses se fait par un système d'inférence minimale et par appariement à chacune des propositions énoncées par les formateurs dans leur descriptif de la formation.

Ainsi, plus le descriptif sera détaillé, précis et complet, et plus les conclusions de l'évaluation seront détaillées, précises et complètes.

Outre l'évaluation quantitative globale des objectifs et des méthodes, la procédure A.NA.PSY.p.e. donne des résultats permettant une analyse qualitative transversale des correspondances entre ces différents points.

CONCLUSION

La procédure d'évaluation A.NA.PSY.p.e. est en mesure de présenter ses conclusions sur les points suivants

- 1) Bilan global: impact de la formation sur les attitudes professionnelles des personnes formées.
- 2) Bilan des objectifs définis : chaque catégorie d'objectif peut être testée séparément.
- 3) Validité des méthodes utilisées : chaque axe méthodologique peut être testé séparément.
- 4) Analyse des liens entre les différents résultats.
- 5) Propositions de modifications pour une meilleure efficacité.

Informations pratiques

Pour tout renseignement sur la mise en place dans votre service de cette procédure d'évaluation, s'adresser à l'A.NA.PSY.p.e.