

Certification à l'évaluation Kirkpatrick Four Levels® - Niveau bronze

CATEGORIE : C

Vue d'ensemble

Domaine(s) d'activité professionnel dans lequel(s) est utilisé la certification :

Transverse : ■ **Tous secteurs d'activité**

La certification à l'évaluation Kirkpatrick Four Levels® (niveau bronze) s'adresse aux responsables formation, directeurs de la formation, DRH, professionnels de la formation des entreprises du secteur privé, du secteur public, des organismes de Formation, des OPCA, des organisations à but non lucratif...

Code(s) NAF : **70.22Z**, **85.59A**
Code(s) NSF : **315n**, **333t**, **333r**
Code(s) ROME : **M1301**, **M1402**, **M1503**, **M1502**
Formacode : **44539**

Date de création de la certification : **01/01/2009**

Mots clés : **Transfert de compétences**, **formation**, **QUALITE**, **Evaluation**

Identification

Identifiant : **2562**

Version du : **07/04/2017**

Références

Consensus, reconnaissance ou recommandation :

Formalisé :

■ **NA**

Non formalisé :

- [Description du programme de certification \(en anglais\)](#)
- [Description du programme de certification \(en français\)](#)

Descriptif

Objectifs de l'habilitation/certification

Apprendre la méthode d'évaluation des formations la plus reconnue et la plus aboutie au monde
Apprendre les quatre niveaux du nouveau modèle de Kirkpatrick
Devenir un(e) spécialiste certifié(e) et reconnu(e) de l'évaluation de la formation
Maîtriser les méthodes, techniques et outils pour rendre les formations plus efficaces

Lien avec les certifications professionnelles ou les CQP enregistrés au RNCP

■ Aucun

Descriptif général des compétences constituant la certification

Analyser la demande d'un commanditaire pour déterminer s'il y a ou non un besoin de formation
Traduire les attentes des commanditaires en résultats quantifiables
Identifier et sélectionner les indicateurs de résultats permettant de suivre l'impact d'une formation
Créer un plan d'évaluation pour une formation donnée (cahier des charges de l'évaluation)
Présenter son plan d'évaluation aux commanditaires
Évaluer la satisfaction des participants à une formation
Évaluer les acquis des participants à une formation

Public visé par la certification

- Responsables / Directeurs formation
- Chefs de projets formation / chargés de formation
- Formateurs / consultants-formateurs
- Responsables /

Évaluer le transfert des acquis d'une formation en situation de travail
Évaluer l'impact opérationnel d'une formation
Créer un questionnaire d'évaluation « à chaud »
Créer un questionnaire d'évaluation « à froid »

Directeurs des
ressources humaines

Modalités générales

Phase 1 : pré-travail individuel (15 jours avant la formation), consistant en des lectures et en la réalisation d'un entretien avec son responsable hiérarchique afin de détailler les attentes vis-à-vis de la formation et d'envisager les actions à mener une fois de retour au poste de travail.

Phase 2 : deux jours de formation en salle (14 h) ou cinq sessions en ligne (2 h 30 chacune) qui seront consacrés à l'appropriation du modèle d'évaluation (méthodes, techniques, outils...), développant donc les savoirs fondamentaux, puis à la conception et la présentation d'un plan d'évaluation, développant donc le savoir-faire (ex : capacité à identifier des indicateurs de résultats, à rédiger des objectifs, à sélectionner les bons outils...) et le savoir-être (ex : mise en situation permettant d'évaluer la posture des participants face à un comité de direction fictif et de mesurer ainsi le savoir-être).

Phase 3 : le plan d'évaluation commencé en formation est finalisé (en groupe) ou un autre plan est travaillé (individuellement). Ce plan est renvoyé au facilitateur sous trois semaines.

Phase 4 : correction du plan d'évaluation par le facilitateur, ce dernier est ensuite soumis au contrôle et à la validation de Kirkpatrick Partners qui délivre ou non la certification.

Liens avec le développement durable

Aucun

Valeur ajoutée pour la mobilité professionnelle et l'emploi

Pour l'individu

Dans un contexte économique et légal où la dépense de formation est de plus en plus mise sous contrôle (décret qualité du 30 juin 2015, disparition du 0,9 %...), on assiste à un changement de paradigme en formation professionnelle : de la dépense-formation à l'investissement-formation.

Le responsable formation est ainsi amené à passer de la gestion des actions de formation au management des projets d'amélioration de la performance (par la formation, mais pas seulement). Or, la question de la performance est indissociable de celle de l'évaluation. Sans évaluation, point de performance.

Ainsi, la compétence « évaluation », qui était auparavant un « plus » pour les responsables formation, devient un prérequis pour exercer la fonction. Cela peut être observé dans le texte des annonces de recrutement : les compétences techniques en évaluation sont maintenant demandées systématiquement. Or, la formation initiale des responsables formation ne les a pas préparés à cela et les stages de formation sur le sujet de l'évaluation sont encore souvent basés sur le modèle originel de Kirkpatrick (datant de 1959),

Pour l'entité utilisatrice

Pour les OPCA : évaluer la qualité des prestations de formation et aider leurs adhérents à mieux sélectionner les prestataires.

Pour les entreprises : évaluer et améliorer la qualité des formations, maximiser le transfert des acquis de la formation, démontrer la valeur et l'impact des formations aux commanditaires (notamment pour justifier le budget alloué à la formation).

Pour les organismes de formation : mettre en avant la qualité des actions de formation dispensées et respecter les normes et les exigences qualité du décret du 30 juin 2015.

donc sur une vision ancienne de l'évaluation qui n'est plus adaptée aux défis modernes de la formation.

Cette formation fournit aux professionnels des ressources humaines (RH) et de la formation (responsables formation, formateurs, consultants, DRH...) quel que soit le type de leur organisation d'appartenance : entreprises privées ou publiques, administrations, associations, organismes de formation, cabinets de conseil, OPCA... Elle leur fournit les compétences leur permettant d'évaluer la qualité et l'efficacité de leurs formations à l'aide du nouveau modèle de Kirkpatrick, mis à jour en 2009 et régulièrement actualisé depuis.

Evaluation / certification

Pré-requis

Travailler en relation avec les activités liées à la formation professionnelle au sein du service formation d'une entreprise/association/administration, ou d'un organisme ou d'un OPCA.

Compétences évaluées

Toutes les compétences visées par la certification sont évaluées et prises en compte pour la délivrance de la certification. Le facilitateur évalue les compétences et le certificateur délivre la certification après contrôle.

Niveaux délivrés le cas échéant (hors nomenclature des niveaux de formation de 1969)

Niveau bronze (pré-requis nécessaire pour viser, éventuellement, la certification de niveau argent).

La validité est Permanente

Possibilité de certification partielle : non

Matérialisation officielle de la certification :

Certificat de compétences au format « papier ». Badge numérique sur le site www.credly.com.

Centre(s) de passage/certification

- Kirkpatrick Partners - (<http://www.kirkpatrickpartners.com>) - - Certificateur
- Formaeva - 96, rue Nationale 59000 Lille - (<http://www.formaeva.com>)

Plus d'informations

Statistiques

Près de 180 personnes certifiées à ce jour (depuis septembre 2014).

Autres sources d'information

Site de Kirkpatrick Partners (propriétaire de la certification) : <http://www.kirkpatrickpartners.com>

