

Formation C3 :

Bio-architecture and Bio-construction inspiration

A. Cadre de l'évaluation	2
1. Description de la formation.....	2
2. Outils d'évaluation mis en place	3
B. Synthèse des outils d'évaluation.....	3
1. Description des différentes étapes du processus d'évaluation.....	3
1.1. Test d'apprentissage	3
1.2. Questionnaire de satisfaction.....	3
1.3. Auto-évaluation à deux mois.....	3
2. Analyse des questionnaires	4
2.1. Test d'apprentissage.....	4
2.2. Questionnaire de satisfaction	5
2.3. Évaluation à +3 mois.....	7
2.4. Confrontation des questionnaires	Erreur ! Signet non défini.
3. Bilan de la formation	11
3.1. Évaluation de la formation	11
3.2. Recommandations	11
3.3. Conclusions	12
4. Annexes.....	Erreur ! Signet non défini.
4.1. Résultats des questionnaires de satisfaction à la fin de la formation.....	Erreur ! Signet non défini.
4.2. Résultats des questionnaires de satisfaction à la fin de la formation.....	Erreur ! Signet non défini.
4.3. Commentaires libres des évaluations à +15 jours	Erreur ! Signet non défini.

A. Cadre de l'évaluation

1. Description de la formation

- > Durée : 3 jours (13 au 15 mars 2024)
- > Lieu : Séville, Espagne
- > Thème : "Bio-architecture and Bio-construction inspiration"
- > Objectif principal:

"Inspiring nature-based solutions for constructive systems - Laying the theoretical and methodological framework of the BREATH approach."

Solutions inspirantes basées sur la nature pour des systèmes constructifs - Poser le cadre théorique et méthodologique de l'approche BREATH.

- > Objectifs de la formation (liés aux indicateurs clés de performance du projet) :
 - Impliquer davantage de professionnels et d'entités dans la démarche du Projet BREATH
 - Produire des impacts directs dans le contexte local, régional et national de la structure organisatrice
 - De nouveaux outils de conseil et d'accompagnement pour les professionnels, proposant des bonnes pratiques par étude de cas
 - Apport et amélioration des compétences pour une meilleure pérennité, pertinence et efficacité des projets soutenus
 - Promotion des emplois liés à l'environnement et d'une meilleure employabilité. Echange de pratiques réussies par étude de cas et exemples de systèmes de certification non formelle des compétences professionnelles grâce au programme « ECVET Earth ».
 - Valorisation et description des méthodes et savoir-faire naturels, en fournissant des bonnes pratiques par cas d'étude
 - Connaissance de nouvelles méthodes inspirées de la nature, fournissant des bonnes pratiques par étude de cas
 - Reconnaître les impacts de ces méthodes, les mettre en œuvre et les maintenir localement

- > Méthodes pédagogiques :

Les types de méthodes pédagogiques utilisées, selon le programme de formation sont les suivants :

 - Transmissif : 25%
 - Expérientiel : 41%
 - Démonstratif : 0 %
 - Interrogatif : 15%
 - Découverte active : 19%

- > Nombre de participant.e.s : 21
- > Équipe de formation : 2 formateurs apprenants
- > Nombre d'intervenants : 10 (parfois également participant.e.s)

2. Outils d'évaluation mis en place

- > Test d'apprentissage
- > Questionnaire de satisfaction
- > Évaluation à deux mois

B. Synthèse des outils d'évaluation

1. Description des différentes étapes du processus d'évaluation

Comme nous l'avons mentionné dans le manuel de qualité, l'évaluation se situe entre la production d'information et la prise de décision. Nous noterons trois grandes fonctions différentes de l'évaluation :

- Contrôler la conformité (mesure des écarts),
- Améliorer le fonctionnement (évaluation formative et régulatrice),
- Décider de la poursuite de l'action (réévaluation du sens du projet).

Au-delà du contrôle des faits, l'évaluation permet de prendre en compte la totalité des situations vécues et donc aussi le point de vue des acteurs.

Dans le cas de la formation « Bio-architecture and Bio-construction inspiration », 3 outils ont été mis en place pour évaluer la formation.

1.1. Test d'apprentissage

Envoyé juste après la formation, ce test permet aux participant.e.s d'évaluer ce qu'ils ont appris et de permettre aux formateurs et organisateurs d'améliorer leurs méthodes et contenus. Il est donc uniquement centré sur les nouvelles acquisitions des participant.e.es en lien avec la formation. Il est principalement constitué de questions à choix multiples avec quelques questions ouvertes.

Ce test était accompagné d'un document reprenant les principaux aspects des différentes activités de formation réalisées et un résumé descriptif du projet BREATH.

1.2. Questionnaire de satisfaction

C'est une évaluation « à chaud » qui permet de recueillir immédiatement les impressions des participant.e.s sur la formation, afin d'évaluer leur satisfaction et l'efficacité perçue du contenu. Il offre un retour rapide sur les points forts et les aspects à améliorer, permettant ainsi aux formateurs de réajuster ou d'améliorer leurs futurs programmes. Il ne renseigne pas sur les savoirs et compétences acquises ni sur la façon dont les participant.e.s envisagent d'utiliser cet apprentissage dans leur travail.

1.3. Auto-évaluation à deux mois

Envoyé deux mois après la formation, l'outil permet d'exprimer le niveau de compréhension des objectifs et des sujets abordés lors de la formation. Il intervient après une période de pratique professionnelle durant laquelle les participant.e.s ont pu mettre en œuvre des apprentissages et les confronté à la réalité de leurs pratiques. Il n'évalue pas la forme de la formation, uniquement les acquisitions des participant.es.

L'auto-évaluation contient un défi à relever. Il s'agit d'une activité pratique à réaliser, complexe, pour laquelle la formation a pu aider. Dans le cadre d'une approche par compétence, le défi peut servir en qualité situation réelle et concrète validant la compétence.

Pour chaque objectif de formation, le questionnaire invite à se noter de 1 à 10 avant et après la formation. Des questions ouvertes permettent de préciser.

2. Analyse des questionnaires

2.1. Test d'apprentissage

5 répondant.e.s au questionnaire. Avec un taux de retour au-dessous de 25%, nous n'atteignons pas un seuil critique pour réellement évaluer l'apprentissage avec une diversité de participant.e.s.

Le questionnaire propose en 18 questions une alternance de QCM et réponses ouvertes. Certaines questions testent directement une connaissance, d'autres sont soumises à interprétation. Il n'y a alors pas d'homogénéité des réponses, comme à la question 10 où tous les répondant.e.s ont proposé une réponse différente. Un questionnaire « réponse » pourrait permettre de mesurer la différence entre les réponses et les attendus.

La présence systématique d'une réponse « autre » dans le QCM permet aux répondant.e.s de proposer une nouvelle solution à la question posée.

Le test était accompagné d'un document reprenant les principaux aspects des différentes activités de formation réalisées. Si ce dernier permet de se remémorer rapidement le contenu de formation, il donne également directement les réponses à certaines questions.

L'évaluateur n'a pas eu trace d'éventuels d'un retour des formateurs vers les répondant.e.s ou d'un document de réponses. Cela permet le cas échéant, de valider ou invalider les réponses concernant des questions dont les réponses ne sont pas soumises à interprétation et de discuter de ces dernières. Ce retour est important pour confirmer l'apprenant dans ces acquis suite à l'auto-évaluation.

A la question concernant les apports liés à la rencontre avec une diversité de participant.e.s, en synthèse : les nouvelles relations ont renforcé la motivation et la confiance en permettant de découvrir des profils similaires engagés dans la transition écologique, d'élargir le réseau de contacts, et d'échanger sur des pratiques professionnelles, ce qui facilitera l'application future des outils et connaissances acquises.

L'ensemble des réponses sont dans l'annexe 1.

2.2. Questionnaire de satisfaction

Avec 20 répondant.e.s au questionnaire, nous avons un taux de participation très proche des 100%.

28 questions demandant l'avis des participant.e.s à la fin de la formation, à chaud, concernant l'organisation, le programme, les pédagogies, le groupe, les bénéfices retirées et des remarques générales.

Un grand nombre des questions demandaient évaluation d'un item entre 5 appréciations : very good, good, medium, bad et very bad notées dans les tableaux de synthèse de 5 (very good) à 1 (very bad). Il est d'usage de préconiser un nombre pair d'appréciations pour éviter le choix medium, neutre.

La moyenne de l'ensemble des questions est de 3.9. A noter une grande différence entre les réponses des participant.e.s en lien avec l'organisateur (4.7 de moyenne) et les autres (3.5). Plusieurs raisons peuvent le justifier :

- l'empathie avec les organisateurs et les formateurs peuvent surévaluer la formation,
- la proximité de culture, de langue et de connaissance des enjeux locaux,
- une meilleure préparation en amont de la formation (informations pratiques, expression des attentes, présentation des objectifs et des activités),
- des participants qui viennent spécifiquement pour le thème et non pas globalement dans l'approche BREATH plus concernés.

A noté quelques réponses avec exclusivement des 5 et sans commentaires ou presque.

L'ensemble des réponses sont inscrites dans l'annexe 2. Nous présentons ici quelques éléments récurrents issus des commentaires.

1) Organisation (moyenne des appréciations 4.3/5)

Les commentaires concernant l'organisation de la formation sont globalement positifs, avec une bonne appréciation de l'organisation en général. Cependant, un point d'amélioration a été souligné : une clarification était nécessaire concernant la journée du vendredi, initialement présentée comme facultative pour les volontaires, mais finalement rendue obligatoire.

2) Cadre (moyenne des appréciations 4.3/5)

Les commentaires sur le cadre de la formation soulignent plusieurs points à améliorer. Les participants ont trouvé que le programme était trop chargé, ne laissant pas assez de temps pour les discussions et les échanges informels entre les participants. Le temps des pauses a été jugé trop court, et certaines sessions, en particulier les présentations, étaient considérées comme trop longues. De plus, des modifications dans l'agenda ont été faites sans explications claires, ce qui a généré de la confusion. Malgré ces points, le cadre de la formation, notamment le jardin, a été apprécié, bien que le bâtiment ait été perçu comme froid et sombre.

3) Pédagogies (moyenne des appréciations 3.7/5)

Les commentaires concernant la pédagogie de la formation révèlent que la qualité variait en fonction des formateurs. Les participants ont trouvé les formations pratiques et sur site plus efficaces que les cours en salle, qui manquaient parfois d'explications concrètes. Le programme incluait trois ateliers pratiques et dynamiques, mais la majorité des sessions étaient des conférences professionnelles. Beaucoup de formateurs parlaient trop longtemps, laissant peu de temps pour des activités pratiques. Les méthodes pédagogiques ont été jugées trop théoriques, avec une approche descendante dominante. Les participants ont exprimé un besoin de diversifier les approches pédagogiques et d'inclure davantage de méthodes pratiques.

4) Le groupe (moyenne des appréciations 4.4/5)

Les appréciations montrent que la taille, l'hétérogénéité et l'atmosphère du groupe étaient bonnes voir très bonnes.

Les commentaires concernant le groupe soulignent un manque d'interactivité entre les participants, principalement en raison d'une approche maître-élève qui a limité les échanges d'idées. Les ateliers interactifs ont bien fonctionné, mais les sessions plus factuelles ont été moins engageantes, avec des participants moins attentifs. Le groupe était composé de personnes curieuses et ouvertes d'esprit, mais certains auraient apprécié davantage de travail en équipe pour favoriser l'interaction et la collaboration.

5) Les profits retirés (moyenne des appréciations 3.5/5)

Les commentaires concernant les profits retirés soulignent que la formation a été appréciée pour les présentations inspirantes et les ateliers pratiques avec des matériaux. Cependant, elle a souffert d'un manque de concrétisation, avec des applications pratiques limitées pour la construction en terre et le béton. Certains participants ont trouvé difficile de voir comment appliquer les connaissances acquises dans leur travail ou leur vie personnelle.

6) Opinion générale

- Ce qui a été le plus apprécié :

Les participants ont particulièrement apprécié la pertinence et l'intérêt des lectures et des ateliers, ainsi que l'approche pratique et interactive, avec des présentateurs compétents et des solutions concrètes présentées. Ils ont aussi aimé la possibilité d'apprendre sur place, de toucher les matériaux naturels et de participer à des activités comme le mélange de couleurs et les visites, notamment celle du jardin botanique. Les moments de partage informel et les échanges avec des personnes de divers horizons ont été particulièrement valorisés, ainsi que les présentations inspirantes, comme celle de Maria sur la construction naturelle en Afrique.

- Ce qui a été le moins apprécié :

Les participants ont le moins apprécié la visite des sites archéologiques, jugée peu intéressante par rapport au partage d'expériences en bio-architecture. La barrière linguistique due aux traductions en espagnol a rendu certaines conférences difficiles à suivre et a réduit l'engagement des participants. De plus, certains ont trouvé les formations trop académiques, avec un manque de discussion et une absence de sujets pratiques pour la transformation écologique, tandis que le rythme intensif des conférences a été jugé fatigant.

- Opinion générale :

L'opinion générale sur la formation est partagée. Les participants ont apprécié la qualité des ateliers, la possibilité de rencontrer des professionnels du domaine, et les activités pratiques qui ont enrichi leur expérience. Cependant, ils ont trouvé que la formation manquait d'interactivité et de temps pour les échanges, avec des conférences trop académiques et un rythme trop intense, ce qui a laissé peu de place pour une assimilation approfondie des connaissances et une connexion réelle entre les participants. La traduction inadéquate et le manque d'exemples pratiques en biomimétisme ont également été des points négatifs.

- Quelles recommandations pour ajouter à la formation :

Pour améliorer la formation, les participants recommandent d'ajouter davantage d'ateliers pratiques et d'opportunités d'échange d'expertise entre participants. Ils suggèrent aussi d'intégrer plus de diversité dans les méthodes pédagogiques, avec des exemples concrets en biomimétisme et agriculture régénérative, ainsi que des périodes de débat et de discussion formelle. Enfin, une simplification du programme, avec plus de temps pour les échanges et un soutien en traduction, serait bénéfique pour faciliter la compréhension et la participation active.

- Autres remarques et suggestions :

Les participants ont exprimé leur gratitude pour l'organisation de la formation et l'opportunité d'apprendre. Ils ont souligné l'importance de la clarté des objectifs du projet et ont suggéré que le projet pourrait bénéficier d'une approche plus pratique. Ils ont également noté que certaines difficultés pourraient être attribuées aux traductions, qui n'ont pas toujours capturé la totalité des discours. Malgré ces remarques, la plupart ont apprécié le programme, les invités et les moments passés ensemble.

2.3. Évaluation à +2 mois

Avec seulement 7 répondants au questionnaire, soit 33% des participant.e.s, nous avons une vision partielle de l'évaluation. 5 des répondants viennent, ou sont en lien avec une structure du projet, 7 vents, ce qui rajoute à la partialité de l'évaluation.

L'outil Évaluation à +2 mois permet de comprendre dans quels mesures la formation vécue a permis des changements dans la pratique professionnelle des participant.e.s (question 1 : « *Votre défi* »). Les questions 2, 3 et 4 permettent d'avoir un retour des participant.e.s sur la marge de progression depuis et grâce à la formation (auto évaluation mesurée de 1 à 10) en motivant ses réponses d'arguments et de cas concrets au regard des objectifs ci-dessous. Les réponses complètes des participant.e.s sont incluses en annexe 3.

A noter que pour plusieurs des échelles d'évaluation ne vont pas de 1 à 10, mais de 1 à 11, pouvant créer des erreurs. Nous avons fait le choix de la valeur basse dans le traitement des réponses.

Le formulaire est séparé en deux parties :

- 1- Le défi en lien avec la formation
- 2- L'acquisition des trois objectifs :
 - a. De nouveaux outils pour conseiller les professionnels, proposant des bonnes pratiques par étude de cas
 - b. Promotion des emplois liés à l'environnement et d'une meilleure employabilité. Echanger des pratiques réussies par étude de cas et exemples de certification non formelle des compétences professionnelles grâce au programme ECVET Earth.
 - c. Promotion et description de méthodes naturelles et de compétences éco ou vertes
 - d. En anticipation des prochaines formations – développer des contenus et méthodes innovants

1) Le défi

La formation a permis de faire avancer 4 participants sur 7 dans leur défi personnel.

Les défis personnels sont très globaux. Leur achèvement semble des finalités lointaines et non pas des réalisations concrètes.

Les commentaires révèlent un intérêt pour la bio-construction et les matériaux naturels, mais un manque d'exposition pratique à ces concepts pendant la formation. Les participants cherchent à approfondir leur compréhension des méthodes de construction durable, notamment à travers des échanges avec des experts européens et une meilleure intégration des pratiques concrètes. Ils expriment également un désir de continuer à évoluer dans leur approche de la construction durable et de mieux comprendre les implications de leurs choix de vie et professionnels.

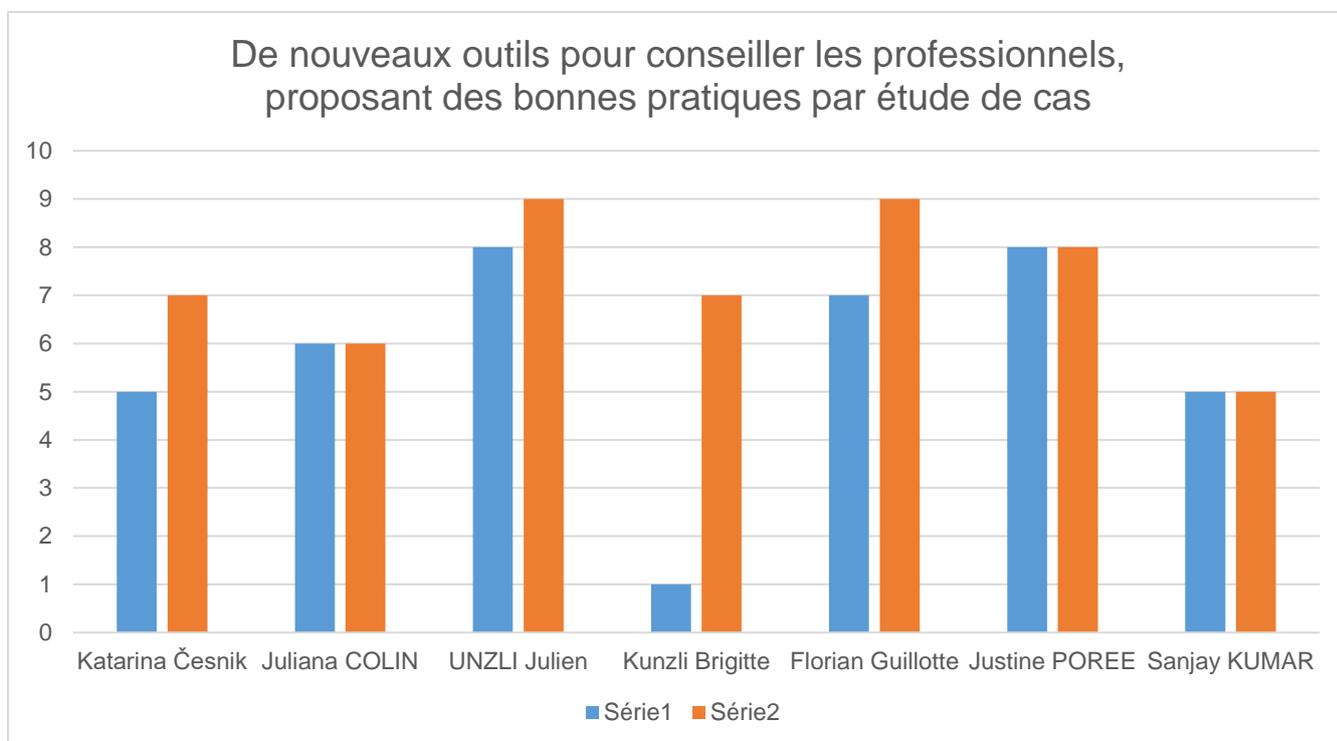
Pour réussir leur défi, les répondants expriment leurs besoins de :

- Observer et apprendre pratiquement : continuer à assister à des conférences sur la bio-construction, observer les différents stades de construction avec des matériaux naturels, et

échanger des idées avec des bio-architectes pour enrichir leur compréhension pratique et théorique.

- Favoriser les échanges et réflexions : accorder une importance particulière aux témoignages personnels des architectes, comprendre leurs parcours, difficultés et passions plutôt que de se concentrer uniquement sur des connaissances théoriques. Promouvoir des discussions collectives pour remettre en question les pratiques et comportements actuels.
- Intégrer les méthodes et compétences : établir des liens plus clairs entre la bio-construction et les méthodes BREATH, et développer des cadres de compétences adaptés pour mesurer et améliorer la conscience et les comportements en matière de construction durable. Reconnaître que ce processus est long et évolutif, nécessitant des méthodologies adaptées pour une évaluation effective.

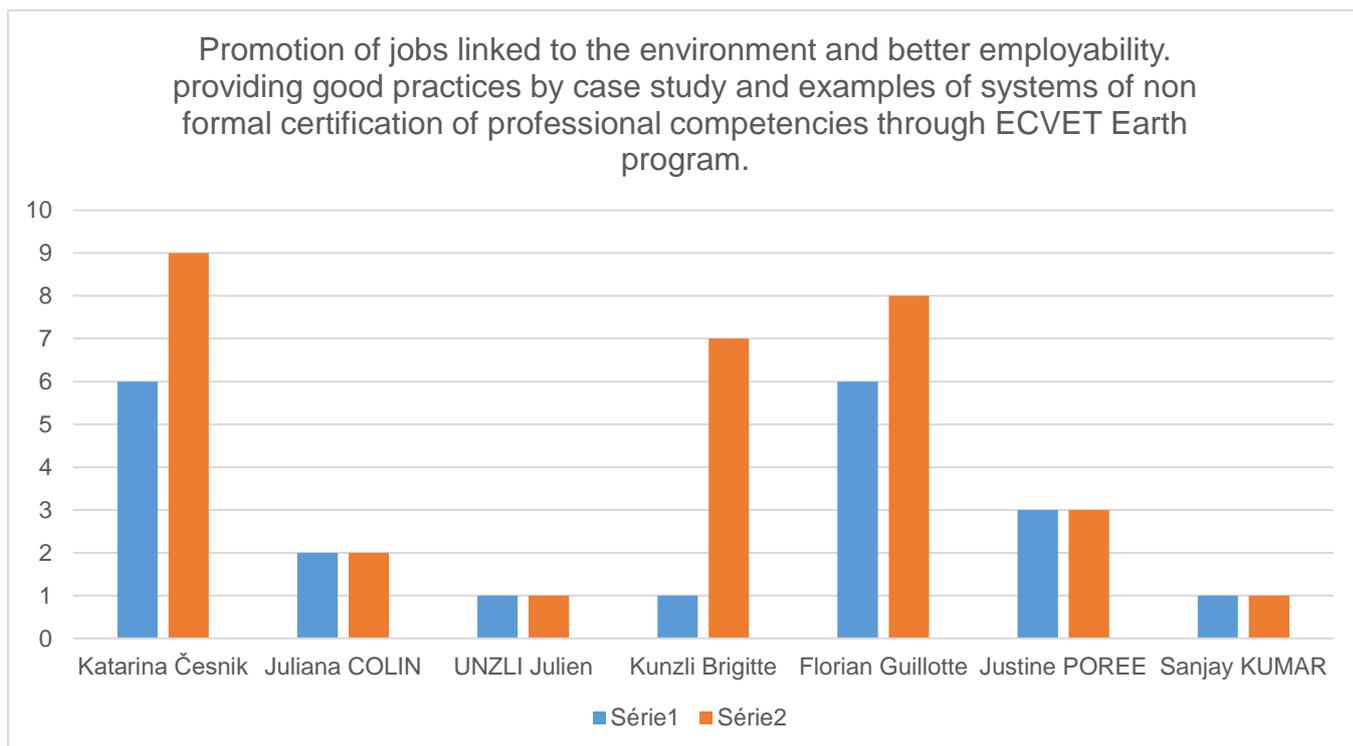
2) Acquisition des objectifs



Série 1 : avant la formation

Série 2 : 2 mois après la formation

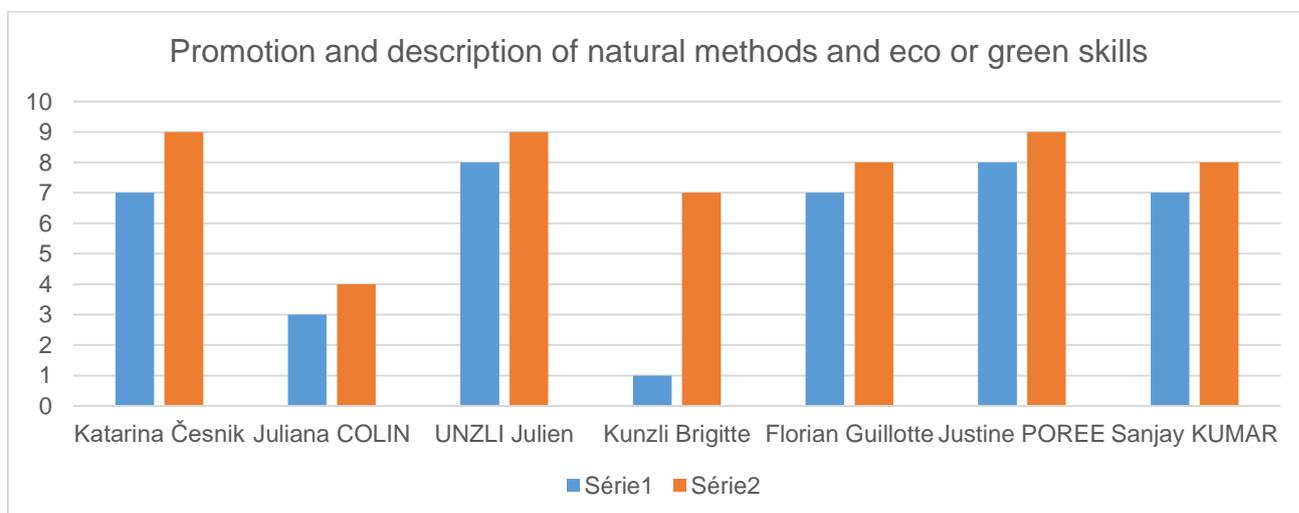
Les répondants souhaitent continuer à apprendre en combinant lectures, échanges avec des partenaires de projets, et formations pratiques pour améliorer leurs compétences en bio-construction. Ils cherchent à mieux intégrer les méthodes BREATH avec des outils pratiques et des cadres de compétences adaptés. Ils expriment un besoin de plus de temps pour étudier des cas pratiques et échanger des expériences concrètes. Il est également important pour eux d'avoir des formations avec des objectifs clairs et des outils spécifiques pour l'application pratique. En résumé, ils désirent une approche plus pratique et interactive pour traduire les expériences en compétences concrètes.



Série 1 : avant la formation

Série 2 : 2 mois après la formation

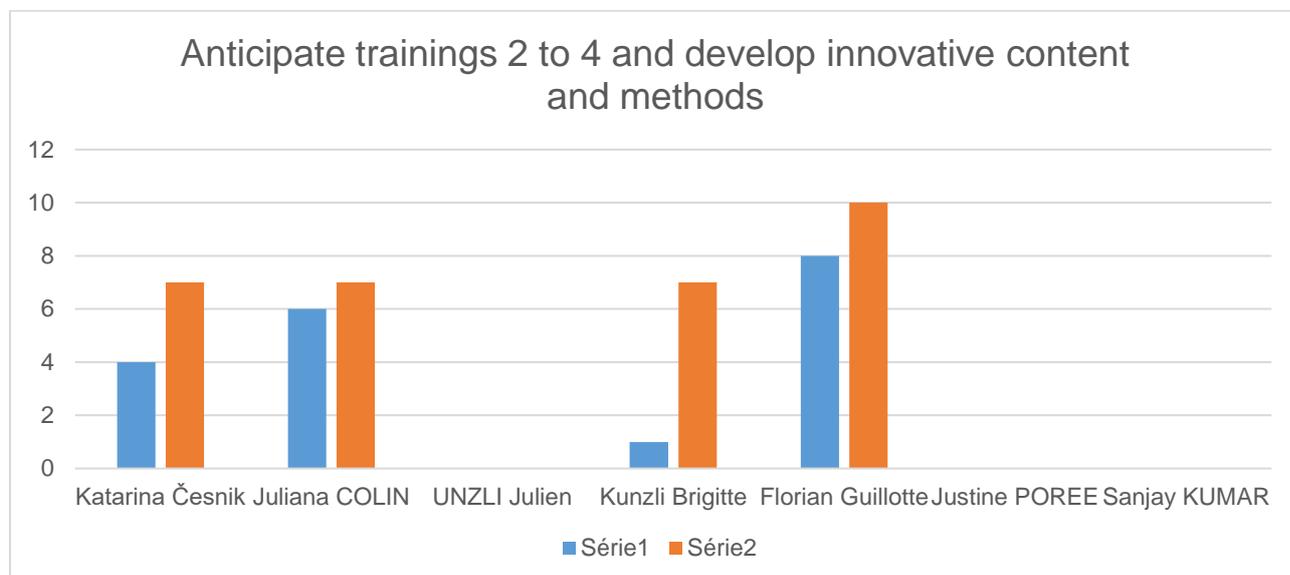
Les participants ont exprimé un manque de familiarité avec les systèmes de certification non formelle, tels que le programme ECVET. Bien qu'ils aient trouvé la découverte de ce programme intéressante, beaucoup estiment que ces systèmes sont trop spécifiques et manquent d'application pratique dans divers contextes locaux. Ils préfèrent souvent les expériences personnelles et les méthodes participatives qui, selon eux, favorisent mieux le développement durable. Certains participants ont également souligné que les compétences acquises sont utiles pour des applications personnelles mais jugent que les outils et méthodes de certification nécessitent davantage de développement pour être véritablement efficaces. En résumé, il existe une préoccupation quant à la pertinence et à l'adaptabilité des systèmes de certification, avec un appel à des approches plus pratiques et contextualisées.



Série 1 : avant la formation

Série 2 : 2 mois après la formation

Les participants ont exprimé le besoin de rester ouverts et d'adopter une approche d'apprentissage continu, en reconnaissant qu'il y a toujours plus à découvrir et à expérimenter. Ils ont particulièrement apprécié les échanges avec des praticiens des compétences écologiques et les ateliers pratiques, comme ceux sur la peinture naturelle, qui allient théorie et pratique de manière ludique. Cependant, certains ont trouvé que la formation à Séville était trop descendante et ne répondait pas à leurs attentes en matière d'innovation et de co-création. Ils suggèrent que les outils d'apprentissage innovants incluent des méthodes participatives et expérientielles, qui permettent une interaction active et un apprentissage partagé. Enfin, ils estiment que le développement de nouvelles méthodes et outils pour la bio-construction doit inclure plus de liens pratiques et contextuels avec les méthodes BREATH et les cadres de compétences.



Plusieurs répondants n'ont pas répondu à la question car ils n'avaient pas compris la consigne.

Les participants ont exprimé un manque d'expérience pratique personnelle, ce qui a modifié leur perception des ateliers et de leur interaction avec les personnes et les lieux impliqués. Ils ont trouvé que les outils pédagogiques basés sur l'expérience découverts grâce au projet Breath étaient utiles pour éveiller la curiosité et la confiance des apprenants, mais reconnaissent également qu'ils ne sont pas des professionnels de la pédagogie. Les expériences des formations passées ont été enrichissantes, bien que certains aient eu des difficultés à comprendre les objectifs des différentes sessions de formation. Ils attendent les résultats des prochaines formations pour évaluer la pertinence des formats et des outils utilisés et souhaitent davantage de discussions avec les futurs formateurs et organisateurs.

3. Bilan de la formation

3.1. Évaluation de la formation

Le cadre mis en place a été apprécié et un atout permettant une bonne dynamique d'équipe et une ambiance conviviale. La densité du programme et la trop courte durée des pauses a pu gêner les échanges informels entre les participant.e.s et avec les formateurs. La durée globale de la formation semble avoir été appréciée.

L'hétérogénéité des membres du groupe (différent.e.s expériences et profils de participant.e.s) a été un autre facteur permettant la bonne ambiance et dynamique de groupe. Cela a été appréciée à l'unanimité. Au-delà de la dynamique, la diversité de profils permet un enrichissement collectif de la culture du groupe. Le peu de travaux en équipe n'a pas permis de profiter pleinement de ce facteur.

Pour certain.e.s, le **déroulement et les objectifs de formation** n'ont pas été clairs. Il faudrait se pencher sur les éléments qui ont été communiqués en amont de la formation et comment le déroulement et les objectifs de formation ont été rappelés en début et au cours de la formation.

Les approches pédagogiques trop descendantes ou universitaires ont pu gêner des participants. Les quelques ateliers participatifs ont été plébiscités. Le caractère magistral de certains temps ont été d'autant plus bloquant pour certains par leur durée, la technicité des propos et les complexités de traduction.

3.2. Recommandations

La barrière de la langue peut être un frein dans l'expression des participant.e.s et la compréhension des questions. C'est une contrainte « obligée » à prendre en compte dans un projet international. Un temps d'explication du questionnaire, de questions/réponses afin de s'assurer la bonne compréhension de l'attendu par les participant.e.s permet de réduire la marge d'erreur.

Auto-évaluation de la progression des savoirs et des compétences : la comparaison entre le formulaire d'inscription et le questionnaire à +15 jours sur les mêmes questions (estimation d'où se situe le participant sur une échelle de maîtrise en fonction des différents objectifs) nous permet d'avoir une idée du sentiment d'évolution du participant. Mais il ne permet pas de s'assurer de la progression ou de la maîtrise d'un sujet ou d'une compétence de manière objective. En l'état, il ne nous renseigne pas non plus sur ce qui a progressé chez le participant. Un contrôle de ces savoirs et compétences acquises seraient ici nécessaires.

Déroulement de la formation et objectifs éducatifs : il s'agit d'un élément central dans les formations pour adultes afin d'éviter toute frustration, incompréhension et désaccord sur les méthodes et contenus abordés au cours de la formation. Lors de l'inscription, les participant.e.s doivent être en connaissance des objectifs éducatifs et des sujets abordés. Ceux-ci doivent être rappelés en début de formation. Un affichage sur place permet de faciliter l'intégration des objectifs par les participant.e.s.

Il est à anticiper (en fonction de la durée de la formation et de la charge de contenus) qu'il y ait besoin de temps de régulation avec les participant.e.s au cours de la formation. Aussi, la **flexibilité des modules** permet aux participant.e.s de se saisir de sujets pour les travailler collectivement. Cela peut être source d'inquiétude de la part des membres de l'équipe de formation car il peut y avoir une part « d'inconnu » dans le déroulé et aboutir à un résultat qui n'était pas forcément anticipé. Les membres de l'équipe de formation sont garants du cadre et du bon déroulement, mais ils sont aussi présents pour accompagner les participant.e.s dans le développement de leur projet et de leurs apprentissages.

L'incompréhension et par conséquent l'inconfort et la frustration des participant.e.s peut aussi avoir lieu dans la **relation avec un/des membre/s de l'équipe de formation**. Une équipe de formation composée de plusieurs personnes permet de limiter cet écueil. La possibilité pour les participant.e.s de travailler en sous groupe avec le choix de leur formateur.trice est une possibilité aussi. Enfin, dans le cas où ces situations

perdurent, il est parfois nécessaire de prendre un temps de médiation au sein de l'équipe de participant.e.s et/ou avec l'équipe de formation.

Les **temps informels** sont aussi nécessaires à la régulation d'un groupe. Ces temps permettent de souffler, prendre du recul, vivre des temps conviviaux avec les participant.e.s et les formateur.trice.s, facilitant ainsi le déroulement de la formation. Ces temps favorisent l'échange, d'autant plus important lorsque le profil des participant.e.s est hétérogène. Au-delà du travail des formateur.trice.s, chacun progresse aussi grâce aux interactions avec les autres membres du groupe. Le travail en petits groupes, en plus de temps informels, facilite ces échanges. Ceci facilite enfin la création d'une « communauté de praticien.ne.s » qui n'aurait sans doute pas eu l'occasion de se côtoyer en dehors de ce cadre-ci. Les affinités créées sont autant d'atouts pour permettre des sources de solutions, d'information, de soutiens et de conseils lorsque les participant.e.s repartent dans leur activité suite à la formation.

Le **retour de ses pairs ou des membres de l'équipe de formation** permet au participant de se décentrer et d'avoir un retour objectif sur sa progression, lui permettant de sortir de l'auto-évaluation et lui donnant des clés sur les sujets à approfondir et les ressources disponibles.

3.3. Conclusions

Les 4 outils utilisés permettent bien de rendre compte du sentiment des participant.e.s dans leur formation et à la suite de celle-ci. Ils permettent de recueillir et d'analyser les données floues (ressentis, appréciations, jugements de valeurs des acteurs) ainsi que les éléments inattendus (effets pervers et imprévus) de l'action. Ils permettent de répondre à la question : en dehors des objectifs visés, que s'est-il réellement passé ?

Les participant.e.s sont sollicité.e.s comme « client » et les informations récoltées permettent d'améliorer le fonctionnement de la formation dans le but de la reproduire.

Le fait de mettre en place des outils à +3 mois permet de solliciter les participant.e.s comme « acteur.rice sociale ». On cherche à savoir si la personne va pratiquer et comment elle va le faire en :

- Faisant émerger des points de comparaison avec la situation antérieure à la formation.
- Aidant à repérer des situations concrètes qui vont mobiliser les acquis de la formation.
- Aidant à identifier les résistances internes et externes liées au contexte.
- Permettant d'identifier les points d'appuis pour lever les difficultés repérées.

La sollicitation des participant.e.s comme « apprenant.e.s » semble cependant être plus limitée. L'absence de référentiel « fermé » ne permet pas de mesurer de façon objective la progression, les outils étant principalement basés sur des auto-évaluations, donc seul l'avis des participant.e.s est pris en compte. Nous manquons ici de faits objectifs, permettant d'obtenir le consensus sur les faits parce que mesurés partout identiquement.

Quels savoirs ont été acquis ? L'information a-t-elle été retenue ? Nous ne sommes pas en mesure de répondre ici objectivement à la question : les objectifs de l'action sont-ils atteints ?

L'auto-évaluation peut être complétée par un échange avec un membre de l'équipe de formation, permettant au/à la participant.e d'avoir un regard extérieur, prendre du recul et adapter sa progression (éviter la sur ou sous-estimation). Il est aussi possible d'envisager une co-évaluation avec l'un.e des participant.e de la formation.

Après avoir mesuré l'écart (s'il y en a) entre les objectifs fixés et les résultats obtenus, il s'agit maintenant d'analyser les causes de cet écart par l'interprétation des résultats, en hiérarchisant les problèmes à résoudre et en argumentant les priorités retenues. Cela permettra de formuler des préconisations et de proposer un plan d'action et un nouveau cahier des charges si la formation est reconduite.