

Un processus en cinq étapes pour concevoir l'évaluation en éducatons aux droits humains

L'évaluation est parfois considérée comme une expérience complète car, dans les conditions optimales, elle fait partie intégrante de notre activité d'éducation aux droits humains (EDH), du début à la fin. Incluse dans toutes les phases du projet, l'évaluation doit être le reflet d'absolument tout ce que nous faisons dans le cadre du projet d'EDH. De ce fait, l'évaluation doit être élaborée conformément à chacune des sessions de formation. L'évaluation doit être inspirée par l'activité d'EDH elle-même et doit renforcer notre capacité à atteindre nos objectifs.

Il n'existe pas de modèle unique pour concevoir une évaluation efficace. En fait, l'art de l'évaluation consiste à choisir un processus qui, d'une part, vous procurera les informations dont vous avez besoin et qui, d'autre part, sera considéré comme faisable par vous-même, votre groupe ou votre organisation. Cela dit, Equitas préconise un modèle en cinq étapes de base pour concevoir et mettre en œuvre un processus d'évaluation efficace adapté à une formation aux droits humains :

- Première étape : Comprendre le changement nécessaire – Évaluer les besoins de formation;
- Deuxième étape : Décrire le changement souhaité – Définir les résultats;
- Troisième étape : Augmenter l'efficacité – Conduire l'évaluation formative;
- Quatrième étape : Analyser les changements qui se sont produits – Conduire l'évaluation récapitulative en fin de formation ainsi que les évaluations du transfert et de l'impact;
- Cinquième étape : Communiquer les résultats – Préparer le rapport.

Cette ressource mise à votre disposition par *Equitas le partage!* est **la quatrième d'une série en cinq parties** qui explorera chacune des cinq étapes du processus de conception d'une évaluation dans l'éducation aux droits humains. Dans cette édition *Equitas le partage!* nous couvrirons la quatrième étape – *Analyser les changements qui se sont produits*.

Quatrième étape : Analyser les changements qui se sont produits – Conduire l'évaluation récapitulative en fin de formation ainsi que les évaluations du transfert et de l'impact

Une grande partie de ce que nous faisons pour évaluer les changements liés à nos programmes ou sessions de formation aux droits de l'homme est programmée lorsque nous concevons nos activités d'EDH. Pendant la deuxième étape du processus de conception de l'évaluation, nous avons décrit les résultats que nous souhaiterions obtenir à court, moyen et long terme. Si nous utilisons une approche de la gestion axée sur les résultats, ces derniers sont présentés de façon détaillée dans un modèle logique (ou une « chaîne de résultats ») sous forme de résultats immédiats, intermédiaires et ultimes.

En tant qu'éducateurs dans le domaine des droits de l'homme proposant des projets de formation, certains des changements que nous souhaitons voir se produire à court terme seront la conséquence directe de nos sessions de formation aux droits de l'homme et d'autres changements que nous espérons voir se concrétiser à plus long terme n'auront que des liens probables avec l'expérience de formation que nous fournissons. À présent, une fois que notre formation aux droits de l'homme a été mise en œuvre, nous pouvons nous pencher sur les résultats. Cette étape est subdivisée en trois types d'évaluations : l'évaluation récapitulative en fin de formation (les changements à court terme) ainsi que l'évaluation du transfert et l'évaluation de l'incidence (changements à moyen et à long terme).

La différence entre l'évaluation récapitulative en fin de formation et les évaluations du transfert et de l'incidence tient non seulement à la période au cours de laquelle ces évaluations sont effectuées (à court, moyen ou long terme), mais aussi aux types de changements qu'elles peuvent contribuer à mesurer. D'après

le modèle à quatre niveaux de Kirkpatrick, les deux premiers niveaux – les réactions et l'apprentissage – peuvent être mesurés dans le cadre de l'évaluation récapitulative en fin de formation de la session de formation aux droits de l'homme et les deux niveaux suivants – l'évaluation du transfert et l'évaluation de l'incidence – peuvent être mesurés dans le cadre du suivi de la session de formation aux droits de l'homme. Pour rassembler les données qui permettront de démontrer les résultats à long terme ou l'incidence de notre session de formation aux droits de l'homme, il est fondamental que nous considérions ces quatre niveaux d'évaluation comme les éléments d'un continuum. Lorsque nous concevons notre évaluation récapitulative en fin de formation, nous devons garder présents à l'esprit les résultats à long terme que nous souhaitons voir se concrétiser et nous assurer que nous procédons au suivi des actions et processus pertinents qui nous permettront de démontrer les changements à long terme.

Les notions principales pour analyser les changements qui se sont produits

Voici quelques-unes des idées principales qui ont été présentées.

Qu'entend-on par évaluation récapitulative en fin de formation ?

Il s'agit d'un type d'évaluation réalisé après la phase de mise en œuvre, c'est-à-dire une fois que la session de formation aux droits de l'homme a été dispensée. Elle nous permet de recueillir des informations sur les résultats à court terme.

Pourquoi ?

L'évaluation récapitulative en fin de formation aide les éducateurs dans le domaine des droits de l'homme à identifier les résultats immédiats de la session de formation aux droits de l'homme. Elle leur permet de recueillir des données sur les réactions et l'apprentissage des apprenants, de comparer les résultats souhaités avec les résultats effectifs, de rendre des comptes aux parties prenantes et aux bailleurs de fonds et, dans le cas des formations dispensées plusieurs fois, d'identifier les domaines qui peuvent bénéficier d'améliorations. Lors de la réalisation de l'évaluation récapitulative en fin de formation, la pratique la plus efficace consiste à avoir un but précis de façon à s'assurer que seules les données nécessaires sont recueillies.

Comment ?

Le processus de réalisation de l'évaluation récapitulative en fin de formation est identique à celui des autres types d'évaluations.

- Définir l'objectif
- Formuler les bonnes questions sur les réactions des apprenants, leur apprentissage et la situation d'apprentissage de la session de formation
- Recueillir les informations auprès des sources appropriées et en mesure de répondre à vos questions ; analyser les données afin d'établir des recommandations
- Agir en conséquence ; ceci implique de communiquer les résultats aux parties prenantes et d'apporter des modifications à la session ou, si nécessaire, à l'ensemble des activités d'EDH

Les deux types principaux d'activités de collecte des informations utilisés dans le cadre de l'évaluation récapitulative en fin de formation sont :

- **L'évaluation des réactions** : évalue les réactions immédiates des apprenants à l'expérience d'apprentissage, notamment leur degré de satisfaction concernant la formation, son adéquation à leurs attentes et leurs impressions quant à l'utilité de la formation et à leurs motivations pour appliquer ce qu'ils ont appris
- **L'évaluation de l'apprentissage** : évalue l'apprentissage et les facteurs qui ont une incidence sur l'apprentissage, notamment l'augmentation des connaissances ou des compétences et les changements d'attitudes, ainsi que les observations des apprenants concernant l'organisation, les méthodes, le contenu, la logistique, etc. de la session de formation aux droits de l'homme

Les outils utilisés lors d'une évaluation récapitulative en fin de formation doivent recueillir des données à la fois quantitatives et qualitatives. Les questionnaires, entretiens, observations et produits réalisés par les apprenants permettent d'évaluer efficacement les réactions des apprenants et l'apprentissage. Les échelles de notation, la recherche d'orientations et la triangulation des données constituent des moyens efficaces d'établir les résultats.

Résultats

Les informations relatives aux réactions et à l'apprentissage aideront à déterminer les changements intervenus et contribueront également à améliorer la session de formation avant qu'elle ne soit de nouveau dispensée.

Exemple d'évaluation récapitulative en fin de formation

Situation

Afin de satisfaire à ses obligations prévues dans le Plan national pour les droits de l'homme, le ministère des Affaires sociales (MAS) du pays est tenu d'intégrer les droits de l'homme dans les activités du ministère. Le ministère a décidé que l'ensemble de son personnel, à commencer par les hauts fonctionnaires du ministère, aura besoin de suivre une formation aux droits de l'homme. À cette fin, des responsables du MAS ont contacté The Rights Way, une ONG spécialisée dans les droits de l'homme qui a une grande expérience de l'EDH, pour élaborer et mettre en œuvre une session de formation aux droits de l'homme à l'intention des hauts fonctionnaires du ministère. The Rights Way a accepté de travailler sur cette formation en collaboration avec le ministère. L'organisation a commencé par effectuer une évaluation des besoins en formation, puis a conçu et dispensé une formation de quatre jours à l'attention des hauts fonctionnaires du MAS.

Évaluation récapitulative en fin de formation

1. Objectif

L'objectif de l'évaluation récapitulative en fin de formation est de déterminer l'efficacité globale de la session de formation aux droits de l'homme qui a été conduite par The Rights Way auprès des hauts fonctionnaires du MAS. Cette évaluation contribuera à déterminer si les objectifs de la formation ont été atteints en termes de réactions initiales et d'apprentissage des fonctionnaires du MAS.

L'évaluation contribuera également à identifier tout changement qu'il conviendrait peut-être d'apporter à la formation si elle doit être dispensée auprès d'autres membres du personnel du MAS.

2. Formuler les bonnes questions et obtenir les réponses auprès des sources appropriées

Voici quelques-unes des questions fondamentales que cette évaluation récapitulative en fin de formation doit donner l'occasion de poser :

a) Évaluation des réactions

- Quels sont les aspects de la formation que les fonctionnaires du MAS ont appréciés ou n'ont pas appréciés ?
- Quels sont les éléments que les fonctionnaires du MAS ont jugé les plus utiles ?

Sources et outils de l'examen de la conception

Pour recueillir les informations relatives aux réactions des fonctionnaires du MAS, The Rights Way a procédé comme suit :

- A organisé des sessions de débriefing quotidiens dans le cadre desquelles il a été demandé aux apprenants d'identifier les éléments les plus utiles et les moins utiles de la journée
- A conduit un groupe de discussion avec une sélection d'apprenants au terme de la session de formation

b) Évaluation de l'apprentissage

- Quelles sont les connaissances, compétences et attitudes que les fonctionnaires du MAS ont le sentiment d'avoir acquises ?
- Comment les fonctionnaires du MAS pensent-ils pouvoir utiliser ce qu'ils ont appris ?
- Les fonctionnaires du MAS ont-ils eu le sentiment que la session de formation avait duré assez longtemps ? Les locaux étaient-ils appropriés ? Quels sont les facteurs qui peuvent avoir eu une incidence sur leur expérience d'apprentissage ?

Sources d'informations et outils de l'évaluation de l'apprentissage

Pour recueillir les informations relatives à l'apprentissage des fonctionnaires du MAS, The Rights Way a procédé comme suit :

- A distribué un questionnaire d'évaluation final comprenant des questions ouvertes et fermées
- A utilisé une grille d'évaluation, a évalué les différents plans d'action qui ont été élaborés par les fonctionnaires du MAS ; ces plans démontrent comment les fonctionnaires peuvent intégrer ce qu'ils ont appris pendant la formation dans leurs activités professionnelles au sein du ministère.

3. Analyser les données, tirer les conclusions et faire des recommandations

S'appuyant sur les informations recueillies dans le cadre de l'évaluation récapitulative en fin de formation, les éducateurs dans le domaine des droits de l'homme de The Rights Way ont été en mesure de déterminer l'efficacité ou l'inefficacité de la formation dispensée. Ensuite, The Rights Way a soumis un rapport d'évaluation au MAS contenant les résultats, ainsi qu'un projet relatif aux évaluations du transfert et de l'incidence, à 6 et à 24 mois. The Rights Way a également fait des recommandations concernant la façon dont la formation pourrait être améliorée si elle est dispensée de nouveau.