

Nous sommes encore ici au 3^e niveau de la mesure des effets de la formation (voir fiche 32).

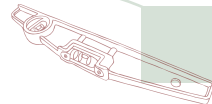
Il est important d'impliquer (ou de prendre en compte la non-implication) les différents acteurs du système « formation » dès la conception de la formation pour que les modifications dues à la formation soient durables :

- **l'apprenant** : il sera consulté sur la démarche de suivi de la formation : les suivis envisagés lui conviennent-ils ? Est-il d'accord avec ceux-ci ? Que propose-t-il ? L'apprenant doit avoir le temps de s'investir dans ces suivis. Pour qu'une formation soit « rentable », il faut permettre à l'apprenant d'avoir le temps, juste après la formation, de structurer ses connaissances, d'emmagasiner les informations, se rappeler le fil rouge du formateur. Par la suite, il faudrait qu'il puisse entretenir ses connaissances (par la consultation régulière du support de formation) et les enrichir, pour que la formation ne soit pas un moment « unique » mais le début d'un processus d'apprentissage.
- **le formateur** : son souci du suivi des formations se manifestera idéalement dès la conception de la formation : dans quelle mesure adapte-t-il son dispositif de formation à son public, prend-il en considération la demande particulière de l'association qui émet un cahier des charges ? Quelle collaboration au niveau du suivi de formation envisage-t-il avec le référent-formation et avec les responsables hiérarchiques ? Est-il disponible pour ce suivi ? Motive-t-il les participants à la formation en leur expliquant dès le départ ce qui peut changer, ce que leur apportera la formation et ce qu'elle ne leur apportera pas ?
- **le référent-formation** : quel suivi de la formation prévoit-il et quel rôle s'attribue-t-il dans ce suivi, en collaboration avec les autres acteurs ? C'est pour lui une occasion d'augmenter sa crédibilité, de se rapprocher du terrain, de jouer son rôle d'interface.
- **le responsable hiérarchique** doit aussi être garant du suivi de la formation. Il est souhaitable qu'il ait un entretien avec le participant à la formation pour se fixer des objectifs (réalistes) et des résultats attendus dans un délai précisé. Cela montre son intérêt pour la formation et témoigne de la reconnaissance dans la volonté que manifeste le travailleur d'évoluer. Que met-il en œuvre pour que ses collaborateurs continuent à apprendre par la suite ?

Le temps disponible de chacun de ces acteurs et leur autonomie sont importants à prendre en compte.

Pour aller plus loin

Organiser le suivi de la formation, Marc Denney, séminaire Mucchielli, ESF éditeur, Paris, 1997.



Comment la formation est-elle pensée avant et après

- par {
- l'apprenant
 - le formateur
 - le référent-formation
 - le responsable hiérarchique

pour garantir que les bonnes habitudes acquises en formation se maintiennent ?