

## I. Les instruments d'évaluation durant la formation

**LES QUESTIONNAIRES D'ÉVALUATION** : A chaque fin de journée, les apprenants sont amenés à compléter sur papier ou tablette, une évaluation permettant de connaître leur satisfaction à l'égard de la formation proposée. De plus, des tests portant sur diverses compétences sociales sont proposés avant et après la formation afin de connaître l'impact de la formation sur ces compétences. Enfin, après la formation, les apprenants complètent en ligne un questionnaire permettant de mesurer l'atteinte des objectifs d'apprentissage ainsi que l'impact général de la formation. Des enquêtes à 3, 10, 24, 36 mois sont adressées aux anciens participants afin de connaître l'évolution de leur trajectoire.

**LE « ROADBOOK »** : document distribué le premier jour de la formation offrant les informations essentielles sur la formation (objectifs, emploi du temps, liste des compétences sociales) et permettant d'organiser les évaluations intermédiaires et les débriefings pendant la formation.

**LES RESTITUTIONS** : Certains modules intègrent des restitutions (ex : théâtre) qui permettent d'apprécier l'impact de la formation sur le comportement et les aptitudes des apprenants.

**LES DEBRIEFINGS** : A chaque fin de journée, un débriefing entre participants est organisé afin de connaître à chaud les ressentis des apprenants.

**LES BOITES AUX LETTRES** : Les apprenants ont chacun une enveloppe dans laquelle tous les participants (formateurs et apprenants) peuvent glisser des mots positifs, bienveillants et encourageants. Cet outil permet à chacun de découvrir ou re-découvrir ses compétences fortes, ses atouts, ses talents.

## II. Protocole d'évaluation TalentCampus

### Résumé

L'adossement de la formation TalentCampus à une démarche scientifique a été considéré dès le début du projet comme une nécessité pour mieux appréhender les impacts de la formation et valider les pratiques les plus pertinentes dans l'objectif de les répliquer. Cette démarche scientifique porte sur les compétences sociales (leur caractérisation, leur développement et leur mesure).

Un travail centré sur l'étude de ces compétences est réalisé depuis la naissance du projet :

- avec l'Institut de Recherche en sciences de l'Éducation, IREDU<sup>1</sup>. Deux journées d'études sur le sujet ont notamment été organisées en janvier 2014 et un post doctorant y a consacré une mission de 8 mois.
- avec l'Institut de Médecine Environnementale, IME<sup>2</sup>, depuis 2014.

Le travail de recherche mené sur les formations TalentCampus et notamment sur l'évaluation des compétences sociales fait l'objet de plusieurs protocoles :

- Un système d'auto-évaluation de ses compétences par l'apprenant, avant et après une formation TalentCampus (protocole mis en place avec l'IREDU de 2012 à 2014) ;
- Un protocole créé avec l'IME et proposant aux apprenants des tests du domaine de la psychologie, validés scientifiquement. Depuis 2014, des tests psychologiques sont complétés par les apprenants

---

<sup>1</sup> IREDU, EA7318, Université de Bourgogne

<sup>2</sup> Institut de Médecine Environnementale, Paris

# TALENTCAMPUS

— LES TRANSFORMATEURS —

avant et après la formation pour mesurer l'impact des modules TalentCampus sur les compétences d'un groupe d'apprenants. Les résultats récoltés lors de chaque formation depuis octobre 2014 sont traités annuellement par une chercheuse de l'IME. Une publication est en cours.

- Une évaluation des objectifs d'apprentissage dans le cadre de l'approche programme construite en partenariat avec l'Ecole Polytechnique de Louvain-la-Neuve (pendant et après la formation, à chaud et à froid).
- Des évaluations quotidiennes et une évaluation finale de la satisfaction des apprenants quant à la formation (à chaud).
- Des évaluations post-formations pour recueillir des données sur les apprenants quant à leur devenir.
- Des observations régulières des sessions de formation par des chercheurs de différents laboratoires.
- Un travail de thèse mené par Marlène Manach, doctorante au CREAD<sup>3</sup> intitulé « Processus de transformation et apprentissage : le rôle du collectif dans la formation aux compétences sociale ».

## Compétences sociales et talent

Les formations TalentCampus ont pour objet la révélation, la libération et la valorisation des talents. Notre vision du talent : une action que l'on exerce avec plaisir et de façon remarquable. Les compétences sociales (*ex : la communication, l'écoute, la confiance en soi, l'esprit d'équipe, la ténacité ou le leadership*) sont considérées comme étant celles qui permettent de faire la différence : elles peuvent mettre en valeur le talent ou au contraire l'inhiber quand elles sont insuffisamment développées.

Les termes « compétences sociales » ou « savoir-être » reçoivent différentes définitions selon les disciplines qui les étudient et selon les courants de pensée. C'est en effet le constat retenu lors des journées d'études réalisées en janvier 2014 avec l'Institut de Recherche sur l'Education : Sociologie et Economie de l'Education (IREDU). Différents chercheurs ou professionnels ont confronté leurs regards sur la question des compétences sociales sans parvenir à un consensus.

La notion de « transversalité » nous semble appropriée pour parler des compétences sociales. Dans un texte intitulé « Les compétences transversales : une incitation à faire apprendre à apprendre »<sup>4</sup>, les auteurs expliquent que « L'idée la plus généralement répandue est qu'il s'agit de compétences que l'on peut exercer dans plusieurs voire toutes les disciplines ». « Par compétence transversale cognitive, on entend un ensemble organisé de savoirs cognitifs et métacognitifs (savoirs, savoir-faire, savoir-être) qui permet à l'élève, à l'intérieur d'une famille de situations, de s'adapter, de résoudre des problèmes et de réaliser des projets ».

Nous retrouvons ainsi les notions d'interdisciplinarité et de transférabilité qui caractérisent bien les compétences que les apprenants développent lors des formations TalentCampus. Il s'agit d'ailleurs davantage d'une prise de conscience (un révélateur) chez l'apprenant quant à son niveau de compétences : celui-ci a acquis des compétences tout au long de sa vie, à travers diverses activités et dans le cadre familial ou scolaire. Travailler ces compétences, au sein d'une formation se déroulant en

---

<sup>3</sup> Centre de Recherche sur l'Education, les Apprentissages et la Didactique - CREAD (EA 3845)

<sup>4</sup> « Les compétences transversales : une incitation à faire apprendre à apprendre », les auteurs (Langouche A. S., Petit V., Philippe M. C. & Romainville M), Informations Pédagogiques n°24, 1996

# TALENTCAMPUS

— LES TRANSFORMATEURS —

petits groupes, permet à l'apprenant de s'étonner de ses propres compétences, notamment à travers le regard des autres apprenants.

## Les objectifs d'apprentissage des formations TalentCampus

Un partenariat a été mis en place avec l'Ecole Polytechnique de Louvain la Neuve (Belgique). Il a permis de structurer le programme de formation de TalentCampus par la définition d'objectifs d'apprentissage précis. Ces objectifs ont été créés à partir de l'expertise de l'EPL (expérience Candi 2000) et en s'appuyant sur les principes de l'alignement constructif introduit par John Biggs et selon les taxonomies de Bloom<sup>5</sup> et de Krathwohl<sup>6</sup>. Ce travail permet aujourd'hui d'évaluer de manière précise les acquis en formation de l'apprenant.

Les principaux objectifs d'apprentissage sont les suivants. A la suite d'une session de formation TalentCampus, l'apprenant doit être capable de :

- décrire les situations, antérieures ou contemporaines à la formation, à l'occasion desquelles il a réussi à exploiter un ou plusieurs de ses talents et d'expliquer en quoi ces derniers lui ont permis de gérer ces situations.
- désigner les principaux freins / limites à la mobilisation de ses talents et désigner les outils et techniques, assimilés lors de la formation, qu'il pense pouvoir utiliser par la suite.
- décrire au moins un projet pour lequel il se fait fort d'exploiter au moins un de ses talents et d'expliquer en quoi ce talent sera un atout qui lui permettra de développer ce projet.

Ce travail de base est fondamental pour construire ensuite des modules de formation permettant de répondre à ces objectifs et pouvoir amener le groupe à atteindre les objectifs précis visés en début de formation. A la fin de la session, l'apprenant complète une évaluation permettant ensuite de définir, selon des niveaux de performance attendus, si les objectifs sont atteints ou partiellement atteints. De nouvelles évaluations similaires sont également proposées plusieurs mois après la fin de la formation.

## 2012 - Naissance du projet et mise en place d'un protocole d'évaluation avec l'IREDU.

Dès le démarrage du projet en juillet 2012, un partenariat a été engagé avec l'IREDU de l'université de Bourgogne. Le laboratoire a construit un protocole d'évaluation quantitatif mais aussi qualitatif, en se référant à une littérature scientifique rigoureuse (mais non exhaustive) sur la définition des compétences sociales et leur mesure. Ce protocole d'évaluation a été exploité de 2012 à 2014.

La première phase d'évaluation se tient en début de formation (caractéristiques sociodémographiques et personnelles des apprenants, auto-évaluation de 58 compétences sociales), la deuxième se déroule le dernier jour de la session (nouvelle auto-évaluation des 58 compétences sociales et satisfaction par rapport aux conditions d'organisation de la formation). Enfin, une troisième phase se déroule plusieurs mois (3, 6 et 24 mois) après la fin de la formation. Celle-ci permet de refaire passer le questionnaire d'auto-évaluation sur les compétences sociales et de collecter des informations sur leur situation professionnelle ou scolaire, après avoir suivi une formation TalentCampus.

Après deux années d'expérimentation de ce protocole, des tendances dans l'évolution des compétences des apprenants, entre le début et la fin des formations sont observées : après une formation TalentCampus, les individus ont une meilleure estime d'eux-mêmes. Ils déclarent également

---

<sup>5</sup> Bloom et al. 1956

<sup>6</sup> Krathwohl et al. 1964

mieux gérer leur stress, mieux s'exprimer à l'oral ou encore être davantage motivés pour mettre en place leurs projets.

En parallèle, une évaluation qualitative a été conduite avec l'Institut Jacotot pour les 3 premières sessions de formation de juillet 2012 à avril 2013.

### **Les limites d'un tel protocole d'évaluation.**

Une difficulté est toutefois apparue : le questionnaire d'auto-évaluation proposé aborde le niveau de compétences de l'apprenant de manière très directe et plutôt subjective. Ainsi, des biais de désirabilité dans les réponses des apprenants peuvent apparaître, notamment lors de la première évaluation, en début de formation. L'effet d'« euphorie » au moment de remplir le questionnaire le dernier jour incite peut-être également les apprenants à exagérer leur niveau de compétences. De plus, les réponses étant sous formes d'échelles numérotées, il semble évident que le niveau de réponse dépend alors du cadre de référence du répondant. En effet, les questions s'attachaient à savoir si l'apprenant se sentait curieux, tenace, ou encore à l'aise à l'oral mais celui-ci n'a pour référence que sa propre expérience et ne peut donc être objectif.

Par ailleurs, les débats sur la notion de compétence sociale ont incité l'équipe TalentCampus à réinterroger sa manière d'évaluer ses formations en rencontrant régulièrement des experts en sciences de l'éducation, en psychologie ou encore en neuro-éducation.

### **2014 – Poursuite du partenariat avec l'IREDU et test d'un nouveau protocole avec l'IME.**

Le besoin de définir cette notion complexe de compétences sociales et la nécessité de pouvoir mesurer plus finement l'impact de la formation sont à l'origine de deux projets :

- Le recrutement d'une psychologue en post-doctorat à l'IREDU (8 mois), dont la mission a consisté en une revue de littérature sur la notion de compétence sociale : quelles définitions à travers les disciplines ? Quels programmes similaires à TalentCampus dans le monde ? Comment mesurer ces compétences ?
- La collaboration avec l'Institut de Médecine Environnementale (IME) de Paris, pour créer un nouveau questionnaire d'évaluation des compétences sociales. Celui-ci a été mis en place pour la première fois en octobre 2014 en lieu et place du protocole initial. Ce questionnaire aborde sept tests psychologiques (IPC de Levenson, 1974 par exemple). Il est proposé avant la formation puis 3 mois après et permet également un suivi à plus long terme. Différents items travaillés lors des formations TalentCampus sont abordés : soutien social perçu, internalité, estime de soi ou encore auto-efficacité.

Il est important de noter que jusqu'ici, TalentCampus n'a pas souhaité restituer individuellement ces évaluations des compétences. En effet, le projet étant expérimental, les protocoles d'évaluation le sont également et il semblerait délicat de proposer à des individus un retour d'évaluation.

### **2015/2017 – Développement de TalentCampus et de ses méthodes d'évaluation**

En juillet 2015, une équipe de chercheuses du CREAD (Centre de Recherche sur l'Education, les Apprentissages et la Didactique) a observé et filmé l'ensemble d'une semaine de formation. TalentCampus, soucieux de prendre en compte le point de vue de ses apprenants a souhaité ajouter

# TALENTCAMPUS

— LES TRANSFORMATEURS —

un regard extérieur à sa formation. L'objectif était alors de mener une étude, de type enquête empirique, relative au point de vue des apprenants inscrits dans le parcours essentiel.

Les questionnements formulés par l'équipe TalentCampus par la voix de son directeur, ont été formulés de la façon suivante :

- Est-ce qu'on peut transformer un apprenant en 5 jours ?
- Quel est alors le déclencheur de cette transformation potentielle ?
- Quels « ingrédients » rendent les choses possibles ?
- Quel module provoque quel type de réactions chez l'apprenant ?

Afin d'apporter des éléments de réponse à ces questionnements, le CREAD a procédé à une analyse de la construction de l'expérience d'un apprenant à partir du commentaire qu'il est invité à formuler au chercheur, dans le cadre d'un entretien dit d'auto-confrontation, mené à partir de captation vidéo de son activité en formation. C'est à partir de ce commentaire recueilli en entretien que le chercheur mène une analyse scientifique, appelée sémiologique, dont la finalité est de mettre à jour des éléments propices au développement de l'individu, du point de vue de l'individu lui-même. Depuis 3 ans, une doctorante du CREAD travaille sur ces questionnements dans le cadre de sa thèse.

Par ailleurs, d'autres observations-évaluation ont été menées, comme dans le cadre des formations Talents d'Avenir à destination des lycéens de baccalauréats technologiques. Un post doctorant en philosophie a travaillé plusieurs mois sur la mesure de l'impact de ces formations sur les lycéens.

Ces différents travaux font l'objet de publications et de communications en colloques.

## **2018 – Maintien des méthodes d'évaluation, colloques internationaux, recherche de nouvelles méthodes d'évaluation**

Aujourd'hui, l'évaluation des formations TalentCampus est principalement basée sur les évaluations qualitatives menées en interne et sur les tests psychologiques proposés par l'IME. La constance dans sa manière d'évaluer permet à TalentCampus de comparer les différentes formations proposées. En effet, celles-ci sont toutes jugées sur les mêmes critères.

Le développement des innovations pédagogiques connaît une bonne croissance, ce qui permet de continuer à communiquer en colloque sur les nouvelles expérimentations menées. La post doctorante de Brest publie et communique en colloque régulièrement. Par ailleurs, quatre communications ont été proposées par TalentCampus dans deux colloques internationaux : l'un sur l'innovation pédagogique, à Bruxelles, l'autre au Canada sur les différentes méthodes d'évaluation. Une communication a également été faite à l'université de Montpellier, conjointement avec l'IDEFI REMIS sur une formation créée en partenariat en 2017. Un projet de publication dans la revue « éducation permanente » est prévu pour mars 2019.

Désireux de toujours trouver les meilleures méthodes d'évaluation, TalentCampus reste en quête de nouveaux partenariats avec des laboratoires de recherche.