



European Judicial
Training Network

Évaluation à moyen ou long terme de la formation judiciaire

Décembre 2023



Avec le soutien financier du Programme
«Justice» de l'Union européenne



RÉDACTEUR EN CHEF: Marco Fabri

COMITÉ DE RÉDACTION: Petros Alikakos, Gianluca Grasso, Eva Krejčová, Anastasia Patta, Pedro Raposo de Figueiredo, Camille Durez et Arno Vinković

AUTEURS: Marco Fabri, Ivanka Kirilova, Katarzyna Krysiak, Otilia Pacurari, Pedro Raposo de Figueiredo et Arno Vinković

NUMÉRO ISBN - 9789464944471

Tous les textes et matériels inclus dans ce Manuel sur l'évaluation à moyen et long terme de la formation judiciaire, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive du Réseau Européen de Formation Judiciaire (REFJ).

Absolument aucune reproduction du contenu du Manuel sur l'évaluation à moyen ou long terme de la formation judiciaire, en tout ou en partie, ne peut être effectuée sans l'autorisation écrite expresse du REFJ.

Ceci exclut la vente ou toute autre utilisation dans un but commercial. Toute utilisation légale publique ou la référence au Manuel sur l'évaluation à moyen et long termes de la formation judiciaire doit être accompagnée d'une reconnaissance du REFJ en tant que la source et par une mention de l'auteur du texte visé.

Le REFJ remercie les personnes qui ont contribué à cette publication.

Ce document a été réalisé avec le soutien financier de l'Union européenne. Les contenus de ce document relèvent de la seule responsabilité du Réseau européen de formation judiciaire et peuvent sous aucune circonstance ne peut être considérée comme reflétant la position de l'Union européenne.



Avec le soutien financier du Programme
«Justice» de l'Union européenne

Table des matières

Préface de la Secrétaire Générale	4
Introduction	6
L'évaluation des activités de formation	8
Évaluation Kirkpatrick niveau 1: réaction	12
Évaluation Kirkpatrick niveau 2: apprentissage	15
Évaluation Kirkpatrick niveau 3: changement de comportement	20
L'École italienne de la magistrature - Étude de cas	22
Remarques finales	26
Annexe 1	
Rapport de recherche. L'évaluation à moyen ou long terme des cours de formation initiale et continue organisés par l'École italienne de la magistrature	29
Annexe 2	
Exemples de questions pouvant être utilisées dans un questionnaire, lors d'entretiens, dans un groupe de discussion pour évaluer les activités de formation «au fil du temps»	43
Annexe 3	
Exemple de formulaire Kirkpatrick niveau 3 pilote concernant la formation de 6 mois du REFJ «Cybercriminalité et preuves électroniques II (avancé)»	45
Bibliographie	48

Préface de la Secrétaire Générale

Chers lecteurs,



**Mme la juge
Ingrid DERVEAUX**

Secrétaire générale du
Réseau européen de
formation judiciaire
(REFJ)

C'est avec beaucoup de plaisir et de fierté que je vous présente le Manuel du REFJ sur *L'évaluation à moyen ou long terme de la formation judiciaire*, une contribution importante à nos efforts continus pour améliorer les programmes de formation judiciaire à travers l'Europe. En tant que Secrétaire générale du Réseau européen de formation judiciaire (REFJ), j'ai l'honneur de présenter ce guide complet, qui incarne notre engagement à promouvoir l'excellence au sein de la profession judiciaire.

La mission du REFJ est de promouvoir une culture d'amélioration continue et d'excellence dans la formation judiciaire. L'un des piliers de cette mission est la mise en place d'un cadre solide pour évaluer l'efficacité de nos programmes de formation. L'évaluation, dans ses nombreuses dimensions, est essentielle pour garantir la pertinence et la qualité de la formation judiciaire initiale et continue. Ce manuel représente une étape importante dans cette démarche. Il reflète le dévouement, l'expertise et l'esprit de collaboration des membres du groupe de travail Méthodes de formation judiciaire qui ont travaillé sur ce projet. J'exprime également ma gratitude au rédacteur en chef, M. Marco Fabri, aux auteurs et au comité de rédaction, qui ont contribué par leurs connaissances, leur vision et leur expérience à faire de cette publication une réalité.

Dans les pages qui suivent, vous trouverez des outils concrets et des bonnes pratiques pour soutenir l'évaluation à moyen ou long terme de la formation judiciaire. Que vous soyez un(e) professionnel(le) confirmé(e) ou que vous commenciez votre carrière dans la formation judiciaire, ce manuel vous sera utile et complète les autres manuels sur la méthodologie de la formation judiciaire publiés par le REFJ.

J'encourage les membres du REFJ, les coordinateurs d'activités, les formateurs et les collègues de la communauté judiciaire à lire cette publication avec un esprit ouvert, à en appliquer les principes dans leurs activités judiciaires et à partager leurs expériences avec leurs pairs. Le pouvoir de l'évaluation ne réside pas seulement dans les connaissances qu'elle transmet, mais aussi dans sa capacité à inspirer des changements significatifs et des innovations dans notre profession.

En conclusion, n'oublions pas que l'évaluation n'est pas seulement un processus, c'est un catalyseur de progrès. Alors que nous naviguons dans le paysage complexe de la formation judiciaire, nous avons besoin d'outils adéquats pour l'évaluer afin d'être en mesure d'apprendre et de progresser. J'espère donc que ce manuel constituera une ressource durable pour les années à venir.

Sincères salutations,

Mme la juge Ingrid Derveaux,
Secrétaire générale du Réseau européen de formation judiciaire (REFJ)

A handwritten signature in white ink, consisting of a stylized 'I' and 'D' intertwined, with a horizontal line extending to the right.

Introduction

L'objectif de ce document est de fournir des conseils pour l'évaluation des activités de formation, en particulier pour les niveaux 2 et 3 du modèle ou de la méthode Kirkpatrick. Ce travail ne se veut pas un «essai» sur les méthodes d'évaluation de la formation, mais il est censé être utile aux institutions de formation judiciaire qui abordent l'évaluation de leurs activités de formation, grâce à des suggestions et à des conseils pratiques à utiliser dans le contexte judiciaire.

Une activité de formation est une activité organisée, soutenue par un ensemble de ressources, en vue d'atteindre des résultats spécifiques et prévus après la formation. L'évaluation permet la collecte systématique d'informations sur ces activités afin d'analyser et d'évaluer dans quelle mesure la formation a atteint les objectifs visés, et d'améliorer les activités futures sur la base des données collectées et des décisions prises en connaissance de cause. L'évaluation est une étape fondamentale pour garantir une formation de qualité et constitue une composante importante des activités de formation; pour reprendre les termes du Réseau européen de formation judiciaire (REFJ), «L'évaluation est un élément essentiel d'une approche systématique de la formation.»¹

Comme indiqué à la page 67 du *Manuel du REFJ sur la méthodologie de formation judiciaire en Europe*, datant de 2016, «Le concept de l'appréciation est riche en définitions. Dans la pratique quotidienne cependant, la théorie de l'évaluation et de l'appréciation n'a un sens que si quelque chose est fait avec les résultats obtenus par les participants à la formation, les formateurs et² l'établissement de formation. Si elle n'est pas accompagnée d'un suivi ou d'une amélioration, l'appréciation est stérile et inutile.»

¹ REFJ, *Lignes directrices pour l'évaluation des pratiques en matière de formation judiciaire*, 2017.

² Veuillez noter que le terme «participant» désigne l'apprenant dans le cadre d'une formation.

L'évaluation est un exercice long et difficile où «l'élément central n'est pas le concept de l'appréciation, mais bien les professionnels qui conçoivent, appliquent et utilisent ses résultats [...] une approche orientée sur les besoins permet aux établissements de formation d'être plus proches de la pratique et des praticiens dans le secteur judiciaire».³

Les activités de formation n'ont pas de valeur en soi - «même les programmes de formation les mieux conçus et les mieux accueillis ne sont guère utiles si ce qui est appris en formation n'est pas mis en œuvre sur le lieu de travail. C'est ce que l'on appelle souvent le transfert de l'apprentissage au comportement. Si ce qui a été appris se traduit par une amélioration des performances professionnelles, il est alors possible d'obtenir de meilleurs résultats organisationnels. Si l'évaluation de la formation montre que les performances au travail ont augmenté et que les résultats se sont améliorés, alors la formation a été efficace».⁴

Le groupe de travail Méthodes de formation judiciaire (GT-MFJ) du REFJ a publié les *Lignes directrices pour l'évaluation des pratiques en matière de formation judiciaire* en 2017. Le document explore l'applicabilité du modèle Kirkpatrick et contient quelques outils et recommandations utiles pour son application dans le contexte judiciaire.

Le présent document est un développement des lignes directrices de 2017. Il contient quatre sections principales, des remarques finales et des annexes. La première section traite brièvement du modèle Kirkpatrick et des facteurs qui peuvent être pris en compte lors de l'adoption des niveaux d'évaluation Kirkpatrick. La deuxième section présente brièvement le premier niveau d'évaluation, appelé «réaction», afin d'offrir une approche globale de l'évaluation. La troisième section se concentre sur le niveau 2 du modèle Kirkpatrick: l'évaluation de l'apprentissage. La quatrième section aborde le niveau 3 du modèle Kirkpatrick: le changement de comportement au travail. Ces deux dernières sections bénéficieront également des conclusions d'une étude menée par l'École italienne de la magistrature et le Conseil national italien de la recherche (branche de Bologne de l'Institut de l'informatique juridique et des systèmes judiciaires CNR-IGSG-BO), qui est considérée comme la première étude empirique ayant tenté de tester la méthode Kirkpatrick dans le contexte de la formation des magistrats. La quatrième section résume cette étude.

Les remarques finales abordent les avantages et les inconvénients du cadre théorique proposé par Kirkpatrick, en utilisant également le test effectué dans le cadre de l'étude de cas italienne. Les annexes se veulent des outils utiles. La première est le questionnaire utilisé dans l'expérience italienne. La deuxième est une liste de questions qui peuvent être utilisées dans l'exercice d'évaluation et la troisième est un exemple pratique utilisé par le REFJ dans l'évaluation d'un cours.

³ REFJ, *Manuel*, 2016, p. 67.

⁴ Kirkpatrick J. and W.K. Kirkpatrick, *An introduction to the new Kirkpatrick Model*, Kirkpatrick Partners, 2021, p.2.

L'évaluation des activités de formation

Le REFJ a décidé d'utiliser et de proposer aux institutions européennes de formation d'adopter le modèle d'évaluation des formations Kirkpatrick, qui comporte quatre niveaux d'évaluation.

Le niveau 1 concerne l'évaluation immédiate du cours et des formateurs (la «réaction»). Le niveau 2 de l'évaluation vise à mesurer si le cours a permis d'acquérir de nouvelles compétences, aptitudes et attitudes (l'«apprentissage»). Le niveau 3 vise à évaluer si et dans quelle mesure les participants appliquent ce qu'ils ont appris pendant la formation lorsqu'ils sont de retour dans leur tribunal ou leur parquet (le «comportement»). L'objectif du niveau 4 est de mesurer les résultats globaux après l'activité de formation (les «résultats»). «En analysant chacun de ces quatre niveaux, il est possible d'acquérir une compréhension approfondie de l'efficacité de la formation, c'est-à-dire de savoir si elle a atteint les objectifs et les buts fixés, et comment elle peut être améliorée à l'avenir».⁵

Veillez noter que le niveau 4 de l'évaluation Kirkpatrick (les «résultats») n'est pas abordé dans le présent document.

Il est également important de souligner que le modèle Kirkpatrick est idéal pour essayer d'évaluer la formation d'une manière «scientifique». C'est pourquoi il n'est utile que s'il est considéré comme un modèle pour concevoir une méthodologie d'évaluation avec des objectifs et des résultats spécifiques intégrés.»⁶

Par conséquent, la méthode Kirkpatrick est une proposition de base qui doit être testée puis adaptée aux différents contextes.⁷

⁵ REFJ, *Manuel*, 2016, p. 68.

⁶ REFJ, *Manuel*, 2016, p. 72.

⁷ Il existe également d'autres méthodes d'évaluation des activités de formation. Pour n'en citer que quelques-unes: les cinq niveaux d'évaluation de Kaufman, le modèle CIRO (Context, Input, Reaction and Output), le modèle ROI de Phillips et le modèle d'évaluation de l'apprentissage d'Anderson.

Les outils utilisés pour collecter des données pour l'évaluation sont: les questionnaires/enquêtes, l'auto-évaluation ou l'évaluation de groupe, les tableaux de papier, le débriefing, les groupes de discussion, les entretiens individuels, les rapports d'activité, l'examen par les pairs, l'intervision, les plans d'action, les observations, l'évaluation par des experts externes ou internes, l'évaluation de la supervision, l'évaluation par le supérieur et l'observation des activités avant et après le cours.

Chaque niveau d'évaluation a ses propres outils dédiés. Le choix dépend des ressources disponibles, du nombre de participants aux cours à évaluer et, tout aussi important, de la portée de l'évaluation.

Le tableau ci-dessous a été légèrement modifié à partir du *Manuel des méthodes de formation judiciaire* du REFJ 2016 (p. 72) et donne un aperçu des quatre niveaux du modèle Kirkpatrick et des outils proposés qui pourraient mieux correspondre à ce niveau d'évaluation.

Tableau 1

Le modèle Kirkpatrick de base en un coup d'œil

NIVEAU	QU'EST-CE qui est mesuré?	POURQUOI?	COMMENT
1	Réaction L'évaluation de la réaction concerne la perception des participants après la formation.	Le degré de satisfaction des participants juste après la formation fournit des informations sur l'appréciation immédiate du contenu et des méthodes utilisées pendant la formation.	<ul style="list-style-type: none"> • Questionnaires. • Formulaires de feed-back. • Réactions verbales.
2	Apprentissage L'évaluation de l'apprentissage est un processus central de la formation initiale. Elle doit être bien structurée afin d'obtenir une mesure correcte de ce qui s'est passé entre le début et la fin, en fonction du contexte.	Les formations pour adultes ont pour objectif le développement et le changement individuels. L'apprentissage doit être vérifié et testé pour prouver que la formation a été utile et a répondu aux besoins des participants.	<ul style="list-style-type: none"> • Tests avant et après la formation. • Entretiens. • Documents d'auto-évaluation. • Fiches d'observation.
3	Comportement L'évaluation du comportement porte sur le transfert des compétences de l'environnement d'apprentissage à l'environnement professionnel.	Comme indiqué plus haut, les formations pour adultes ont pour objectif le développement et le changement individuels. Les informations obtenues pourraient également être utilisées pour remanier le programme de formation initiale et ajuster les cours proposés dans le cadre de la formation continue.	<ul style="list-style-type: none"> • L'observation et les entretiens au fil du temps sont nécessaires pour évaluer le changement, la pertinence du changement et la durabilité du changement.
4	Résultats L'évaluation des résultats mesure l'impact du participant sur le travail ou l'environnement.	Le développement et le changement individuels sont censés améliorer les résultats, qui doivent être mesurés. Le travail et l'activité des participants de retour au tribunal ou au parquet devraient avoir un impact positif sur le fonctionnement de l'organisation.	<ul style="list-style-type: none"> • Rapports de gestion • Évaluation des résultats 1/2/3 ans après la formation.

Comme indiqué dans le *Manuel* 2016 du REFJ (p. 16) en ce qui concerne les programmes de formation, la conception et la mise en œuvre de l'évaluation de la formation devraient également être «sur mesure». Voici quelques-unes des questions à prendre en compte pour déterminer le type d'évaluation à concevoir et à mettre en œuvre.

- Les **objectifs de la formation** doivent être énoncés de manière très claire et analytique. Si les objectifs de formation ne sont pas clairement et analytiquement énoncés, il ne sera pas possible de mener une évaluation de niveau 2 ou 3, à moins que les objectifs de formation ne puissent être définis a posteriori.
- Le **contenu** du cours doit être adapté au niveau d'évaluation que l'institution de formation souhaite mesurer. Si le niveau 1 (réaction) est applicable à tous les types de cours, les niveaux 2 (apprentissage) et 3 (comportement) ne le sont pas. Ces deux derniers niveaux peuvent être utilisés si le contenu du cours permet de collecter des données fiables à l'aide de divers outils pour mesurer l'«apprentissage» et/ou le «comportement».
- La **méthodologie d'évaluation** à adopter doit être spécifiée **dès le début de la conception du cours de formation**. L'évaluation fait partie de la conception du cours de formation, tandis que le type d'évaluation à utiliser doit être spécifié au moment de la conception du cours.
- Le principe de «**l'apprentissage participatif**», qui est recommandé pour la formation judiciaire par le REFJ (voir *Manuel* du REFJ 2016, p. 23)⁸, devrait également être appliqué à l'évaluation des cours et devrait être considéré comme un élément fondamental du processus de formation, qui nécessite la participation active de l'étudiant.
- La décision sur le niveau d'évaluation à mesurer, mais aussi les différentes activités de formation, peuvent être très bénéfiques si les participants au cours de formation ont une **connaissance de base similaire** des questions à aborder pendant la formation. Si les connaissances de base initiales des participants ne sont pas similaires, il sera très difficile de concevoir un cours susceptible de favoriser l'apprentissage et le changement de comportement des participants.
- Les **outils** à utiliser doivent être **cohérents** avec le niveau d'évaluation à mesurer, le nombre de participants aux cours à évaluer et les ressources disponibles. Par exemple, il est clair que le questionnaire est l'un des outils recommandés s'il y a un grand nombre de participants, mais les ressources (compétences et financières) doivent également être prises en compte pour déterminer quel niveau d'évaluation peut être mesuré de manière réaliste et avec quel outil. Par exemple, un outil moins onéreux pourrait être un ou plusieurs groupes de discussion en ligne.
- Les **ressources** (c'est-à-dire le capital humain, les compétences requises, le temps, les technologies de l'information et de la communication, le soutien financier, etc.) doivent être planifiées à l'avance pour pouvoir mettre en œuvre le niveau d'évaluation choisi.

⁸ «Une architecture de formation participative facilite la croissance et la découverte individuelle. Elle ne vise pas uniquement à en «savoir plus», mais aussi à mettre en pratique les connaissances judiciaires. L'approche de formation participative repose sur: la réflexion critique, l'examen de ses propres valeurs, attitudes et orientations professionnelles, le «déblocage» de notions et de schémas comportementaux figés. L'utilisation de méthodes de formation faisant appel à la participation active constitue une stratégie d'éducation des adultes dans laquelle les participants s'impliquent en fonction de leurs besoins et de leurs questions, de leurs réflexions et analyses et de leur intérêt à faire avancer leur propre développement professionnel. REFJ, *Manuel*, 2016, p. 23.

- Les caractéristiques du système judiciaire (**approche contextuelle**) doivent être prises en compte lors de la planification de l'évaluation. Par exemple, d'une part, le questionnaire peut avoir un taux de réponse très faible dans certaines juridictions et n'est donc pas recommandé, alors que d'autre part, les évaluations par les pairs ou les entretiens peuvent être très appréciés. Par conséquent, les caractéristiques des membres du corps judiciaire doivent être prises en considération pour déterminer quel niveau d'évaluation peut être mesuré et avec quels outils cela peut être fait pour maximiser l'efficacité de l'évaluation.
- Le principe de l'**indépendance judiciaire** doit également être constamment protégé par la possibilité de garantir l'anonymat dans le processus d'évaluation.
- **Les résultats de l'évaluation** doivent être portés à la connaissance des formateurs impliqués dans le cours et des participants qui ont pris part au cours. Les formateurs bénéficieront de leur évaluation, qui sera également comparée, par exemple, à l'évaluation moyenne des autres formateurs. Les participants auront l'occasion de voir comment le cours a été évalué par leurs collègues, puis de comparer leurs perceptions de la «qualité» du cours avec les évaluations des autres participants. Les résultats de l'évaluation des différents cours peuvent également être résumés, par exemple, dans un rapport annuel qui sera rendu public.

1

Évaluation Kirkpatrick niveau 1: Réaction

L'évaluation de niveau 1 du modèle Kirkpatrick vise à saisir les réactions initiales des participants immédiatement après une session de formation. Son objectif premier est de mesurer la satisfaction immédiate des participants à l'égard de l'expérience de formation.

Cette évaluation devrait idéalement avoir lieu immédiatement après la fin de l'initiative de formation ou, tout au plus, dans les quelques jours qui suivent. En fonction de la durée et du contenu de la formation, les réactions peuvent également être recueillies après chaque activité de formation individuelle dans le cas d'un programme de formation plus étendu. Cette approche permet d'obtenir un retour d'information spécifique et précieux pour chaque section, ce qui facilite une évaluation plus complète.

Recommandations en matière de conception et de gestion

Les lignes directrices 2017 du REFJ proposent des recommandations détaillées (pages 8-9) pour la conception et la gestion des évaluations post-formation, en mettant particulièrement l'accent sur la préparation des questionnaires, qui sont généralement utilisés comme principal outil d'évaluation.

Il convient de noter que, d'après les expériences partagées par les membres du REFJ, les questionnaires en ligne sont devenus la norme. En outre, le questionnaire doit être concis, couvrir tous les aspects de la formation et les données collectées doivent être partagées avec les formateurs et les participants.

Il est important de collecter ces données pour la planification de futures activités de formation. Souligner l'importance pour les participants de remplir le questionnaire/enquête pendant la formation permet d'obtenir le taux de réponse le plus élevé et de recueillir des informations précieuses en vue d'une amélioration continue.⁹

Pour ce faire, l'enquête Kirkpatrick de niveau 1 (KP1) devrait être menée à la fin de la session de formation afin de garantir un taux de réponse élevé. Dans de nombreux cas, les enquêtes ne sont pas obligatoires et les organismes de formation éprouvent des difficultés à collecter les données après l'événement.

Les prestataires de formation devraient tirer parti de divers outils électroniques pour collecter les données KP1 le plus tôt possible. Les experts peuvent également utiliser divers outils tout au long de la formation dans le cadre de leurs sessions afin d'impliquer les participants et d'offrir une meilleure expérience d'apprentissage - le processus d'évaluation devrait également être abordé de la même manière. Presque tous les participants disposent d'un lecteur de code QR et peuvent accéder aux enquêtes en ligne. Il est important que l'organisme de formation précise si l'enquête est anonyme ou non.

⁹ De petites incitations peuvent également contribuer à augmenter le taux de réponse. Par exemple, la réception d'un certificat de participation ou d'un petit cadeau, ou le fait de faire du remplissage du questionnaire une condition préalable au remboursement des frais de voyage.

Voici une liste d'outils en ligne gratuits qui peuvent être utilisés pour l'évaluation post-formation:¹⁰

Outils	Avantages	Inconvénients
Google Forms	<ul style="list-style-type: none"> • un large éventail de types de questions, y compris des questions à choix multiples, des réponses courtes et des échelles d'évaluation. • les réponses sont automatiquement collectées dans Google Sheets pour faciliter l'analyse. • peut être personnalisé à l'aide de thèmes et d'une identité graphique. 	<ul style="list-style-type: none"> • nécessite un compte Google pour créer et gérer les formulaires. • options de personnalisation de la conception limitées par rapport à certains outils payants • pas nécessairement compatible avec une logique d'enquête très avancée.
SurveyMonkey	<ul style="list-style-type: none"> • interface conviviale pour la création d'enquêtes. • permet une logique d'enquête et une ramification avancés. • offre de solides fonctions de rapport et d'analyse. 	<ul style="list-style-type: none"> • fonctionnalités limitées dans la version gratuite, avec des restrictions sur le nombre de questions et de réponses.
Microsoft Forms	<ul style="list-style-type: none"> • fait partie de la suite Microsoft 365, et s'intègre donc bien aux autres applications Microsoft. • facilité de création d'enquêtes et de quiz avec différents types de questions. • les réponses sont collectées dans Excel à des fins d'analyse. • fonctions de collaboration pour la co-rédaction de formulaires. • plan gratuit adapté à la plupart des besoins d'évaluation de base. 	<ul style="list-style-type: none"> • nécessite un compte Microsoft pour créer des formulaires. • options de personnalisation de la conception limitées. • les fonctions avancées peuvent nécessiter un abonnement à Microsoft 365.
LimeSurvey	<ul style="list-style-type: none"> • open-source et auto-hébergé, offrant un contrôle total sur les données et la personnalisation. • prise en charge d'un large éventail de types de questions et de logiques d'enquête. • pas de limitation du nombre de questions ou de réponses. • nombreuses options de rapportage et d'exportation de données. • convient aux organisations ayant des besoins d'évaluation plus avancés. 	<ul style="list-style-type: none"> • nécessite une expertise technique pour configurer et gérer le logiciel. • l'utilisateur ou l'organisation sont responsables de l'hébergement et de la maintenance. • courbe d'apprentissage plus prononcée par rapport aux plateformes conviviales telles que Google Forms.
Mentimeter	<ul style="list-style-type: none"> • le feed-back et les enquêtes en temps réel renforcent l'engagement des participants et maintiennent leur intérêt pendant les évaluations. • tableaux et graphiques visuellement attrayants pour présenter les résultats de l'évaluation, ce qui facilite l'interprétation et le partage des données. 	<ul style="list-style-type: none"> • les fonctions avancées peuvent nécessiter un abonnement payant. • les participants doivent disposer d'une connexion internet stable. • la version gratuite peut présenter des limitations dans les options d'exportation des données.
Slido	<ul style="list-style-type: none"> • engagement actif avec les formateurs et le contenu grâce à des sondages en direct, des sessions de questions-réponses et des quiz qui améliorent l'interactivité générale. • les formateurs peuvent recueillir en temps réel les réactions et les commentaires des participants, ce qui facilite l'adaptation des sessions de formation. • options de personnalisation pour l'identité visuelle, les thèmes et les types de questions. 	<ul style="list-style-type: none"> • les formateurs et les participants peuvent avoir besoin d'un peu de temps pour se familiariser avec la plateforme, surtout s'ils n'ont pas l'habitude d'utiliser des outils interactifs pour l'évaluation des formations.

¹⁰ Ces applications offrent différentes fonctionnalités et divers niveaux de personnalisation. Le choix dépend donc de vos besoins spécifiques, de vos compétences techniques, de votre politique en matière de protection de la vie privée et de vos contraintes budgétaires.

2 Évaluation Kirkpatrick niveau 2: Apprentissage

L'évaluation Kirkpatrick de niveau 2 permet de déterminer dans quelle mesure les participants acquièrent des connaissances, développent des compétences et cultivent une attitude professionnelle à la suite de la formation.¹¹ Cette évaluation joue un rôle essentiel en aidant les formateurs et les prestataires de formation à déterminer dans quelle mesure les objectifs d'apprentissage ont été atteints. L'identification de ce que les participants ont appris et de ce qu'ils n'ont pas appris est essentielle pour apporter les ajustements et les améliorations nécessaires au programme.

La formation des adultes est un processus dynamique qui commence par des expériences concrètes, suivies d'observations et de réflexions.¹² Ces étapes permettent de générer des concepts abstraits qui peuvent être testés dans différents contextes. En mettant l'accent sur ce processus, il est important de reconnaître que les adultes ont besoin de comprendre le «pourquoi» de l'apprentissage. Ils apprennent principalement à partir de leurs expériences, abordent l'apprentissage comme une résolution de problèmes et sont dans leur élément lorsque les sujets ont une valeur perçue immédiate et impliquent une réflexion et une discussion actives entre les participants.

¹¹ REFJ, *Lignes directrices*, 2017, p. 10.

¹² REFJ, *Manuel*, 2016, p. 25.

Lors de l'évaluation des résultats, il est important de noter que l'évaluation de niveau 1 peut être très positive, mais cela ne signifie pas que l'apprentissage a eu lieu. La satisfaction immédiate des participants («réaction») peut être le résultat d'une expérience de formation positive, mais ce n'est pas une preuve d'apprentissage. C'est pourquoi il est important d'essayer de mesurer le niveau 2 chaque fois que possible afin de déterminer si les participants ont atteint les objectifs d'apprentissage prévus.

Objectifs du processus d'apprentissage

Le processus d'apprentissage est axé sur l'amélioration des connaissances, des compétences et des attitudes professionnelles:

- **Connaissances:** Elles représentent l'accumulation d'informations et comblent le fossé entre ce que les participants savent et ce qu'ils ne savent pas.
- **Compétences:** Les compétences constituent l'application pratique des connaissances. Elles représentent la capacité à utiliser efficacement les connaissances acquises dans la pratique.
- **Attitude professionnelle:** Elle englobe la manière dont les individus se comportent dans un cadre professionnel, en combinant les connaissances et les compétences pour façonner la conduite sur le lieu de travail.

Ces considérations s'avèrent précieuses lors de la planification de l'évaluation des activités de formation. Il apparaît clairement que la mesure de ces éléments du processus d'apprentissage est une tâche complexe.

Les données collectées pour l'évaluation Kirkpatrick de niveau 2 doivent permettre:

- de déterminer le niveau d'apprentissage atteint.
- d'assurer le contrôle de la qualité du contenu et de l'exécution de la formation.

- de formuler des jugements et des recommandations sur la pertinence et la qualité du programme de formation.
- de fournir des indications sur les besoins futurs en matière de formation et d'adapter les programmes en conséquence.

L'importance d'objectifs d'apprentissage clairs

Pour garantir la pertinence et la validité des résultats de l'évaluation, il est impératif que les évaluations à ce niveau s'alignent sur les objectifs d'apprentissage initiaux. Si les objectifs ne sont pas clairement définis, il devient difficile de déterminer le contenu à évaluer et la manière de mesurer la réalisation des objectifs du cours.

Les objectifs d'apprentissage sont les pierres angulaires de programmes de formation judiciaire efficaces. Il s'agit d'énoncés clairs et spécifiques qui décrivent ce que les participants doivent apprendre et réaliser à la fin de la formation. Dans le cadre de la formation judiciaire, ces objectifs sont essentiels pour élaborer le programme, guider l'enseignement et évaluer l'impact de la formation sur les participants.

Les objectifs d'apprentissage doivent être clairs, concis et spécifiques. Des objectifs vagues peuvent prêter à confusion et rendre difficile l'évaluation efficace des résultats. Les objectifs d'apprentissage doivent être alignés sur les compétences et les aptitudes que les participants doivent développer dans le cadre de leurs fonctions judiciaires. Réfléchissez aux connaissances, aux aptitudes et aux attitudes qui sont importantes pour réussir dans leurs fonctions.

Utilisez des verbes d'action: les objectifs d'apprentissage sont orientés vers l'action. Utilisez des verbes d'action tels que «analyser», «appliquer», «évaluer» ou «démontrer» pour décrire ce que les participants doivent faire pour atteindre l'objectif.

Veillez à ce que les objectifs soient mesurables, afin de permettre une évaluation claire des progrès et des réalisations des participants. Précisez comment vous évalueriez la réalisation de chaque objectif. En définissant clairement les objectifs d'apprentissage de la formation judiciaire et en les alignant sur les niveaux Kirkpatrick appropriés, vous créez une voie structurée pour une formation efficace et une évaluation complète. Cette approche garantit non seulement que les participants acquièrent les compétences et les connaissances nécessaires, mais vous permet également de mesurer l'impact plus large sur leurs performances et sur l'efficacité globale du système judiciaire.

Calendrier et méthodes d'évaluation

L'évaluation de niveau 2 est plus complexe que celle de niveau 1. Lorsque les ressources le permettent, l'utilisation de plusieurs outils d'évaluation améliore la collecte des données afin d'obtenir une validité et une fiabilité accrues. L'apprentissage peut être évalué immédiatement après la formation ou plusieurs semaines ou mois plus tard, mais il est généralement recommandé de ne pas dépasser six mois. Les méthodes d'évaluation comprennent des tests post-formation, des plans d'action, des auto-évaluations (y compris des questionnaires) et des évaluations d'équipe ou des groupes de discussion. Le choix des outils d'évaluation doit s'aligner sur le sujet de la formation, ses objectifs, les ressources disponibles et les objectifs de l'évaluation. Par exemple, les tests conviennent pour évaluer les connaissances dans des domaines spécifiques, tels que le droit pénal, mais peuvent être moins efficaces pour des sujets plus larges tels que l'indépendance du pouvoir judiciaire.

Mesurer les compétences et l'attitude professionnelle

Mesurer les compétences acquises et l'attitude professionnelle est un défi qui prend du temps. Cela implique souvent la conception d'activités de formation offrant des possibilités de mise en pratique des connaissances. Toutefois, cela dépend du niveau des participants avant la formation. L'évaluation des connaissances et des compétences des participants avant la formation peut révéler leurs besoins en matière d'apprentissage, ce qui permet de procéder à des ajustements pour obtenir un meilleur impact. Toutefois, l'évaluation des connaissances, des compétences et de l'attitude professionnelle initiales nécessite beaucoup de ressources et est difficile à réaliser. En l'absence d'évaluations préalables à la formation, l'évaluation de l'apprentissage après la formation repose généralement sur l'auto-évaluation, les discussions de groupe et d'autres outils similaires qui, malgré leurs limites, donnent des indications.

Auto-évaluation

L'auto-évaluation des participants est une approche d'évaluation universelle qui peut être utilisée dans la plupart des activités de formation. Les prestataires de formation sont responsables de ce processus. Les avantages de l'auto-évaluation sont notamment les suivants:

- développer la motivation et susciter l'intérêt pour la tâche et l'activité de formation;
- garantir que les participants sont activement impliqués dans le processus de formation et d'évaluation (ce qui favorise l'apprentissage autonome);
- fournir aux formateurs de meilleures informations sur la perception des performances par les participants.

L'auto-évaluation peut être utilisée avant et après la formation, ou seulement en tant que évaluation a posteriori. Lorsqu'elle est utilisée avant la formation, elle fournit des informations sur l'expérience des participants dans le domaine concerné et sur leurs besoins en matière de formation.

La procédure de conception et d'administration de l'auto-évaluation peut comprendre les étapes suivantes:

1. Le coordinateur de l'activité, en collaboration avec les formateurs et un spécialiste de la méthodologie, identifie les objectifs d'apprentissage et les critères à évaluer dans le formulaire d'auto-évaluation. Les attentes et les critères d'auto-évaluation avant et/ou après l'activité de formation doivent être clairement définis.
2. Il est recommandé d'utiliser le formulaire d'auto-évaluation préalable au moins un mois avant l'activité de formation. Les résultats pourront alors être résumés et les formateurs auront le temps d'y réfléchir et d'ajuster le contenu en fonction des besoins des participants.
3. Le formulaire d'auto-évaluation a posteriori peut être envoyé aux participants au moins deux semaines après le cours afin de déterminer si les connaissances et les compétences prévues pendant l'activité de formation ont été acquises. La courbe de l'oubli d'Ebbinghaus doit être prise en compte dans ce processus. Le sommet de la courbe apparaît pendant l'activité de formation; après une heure, la rétention est censée être de 44 % et, après 6 jours, elle n'est plus que de 25 %. C'est pourquoi il est important d'offrir des possibilités de rétention et d'application des connaissances et des compétences sur le lieu de travail, ainsi que de procéder à une évaluation après la formation.¹³ Il peut s'agir d'un questionnaire, d'une auto-évaluation, de tests ou d'un autre outil.

4. Les formulaires d'auto-évaluation avant et après la formation peuvent être distribués aux participants en ligne, et les résultats peuvent être collectés et résumés en ligne.

5. Les résultats de l'auto-évaluation peuvent être utilisés pour améliorer l'activité de formation en termes d'objectifs, de programme, de prestation et de stratégie d'évaluation.

Tests

Un autre outil utile pour évaluer l'efficacité de la formation au niveau 2 est le «test». Il s'agit d'un instrument ou d'un outil permettant de mesurer l'évolution des connaissances, des compétences ou des attitudes. Un test standard est appliqué avant le début de la formation (pré-test ou niveau de base) et est réappliqué après une période déterminée, ou à la fin du programme (post-test ou niveau final). Les pré-tests et les post-tests permettent de savoir si les participants ont acquis de nouvelles connaissances et, certainement plus difficilement, de nouvelles compétences et attitudes après la formation. Les pré-tests et les post-tests sont utilisés pour comparer les résultats et pour identifier les domaines dans lesquels les participants peuvent avoir besoin d'une pratique et d'informations supplémentaires. Les formateurs et les prestataires de formation doivent utiliser la méthodologie des pré-tests et des post-tests s'ils veulent comprendre exactement quelles connaissances peuvent être attribuées à la formation elle-même. Un pré-test n'est pas nécessaire si l'objectif est de savoir si les participants peuvent démontrer leur connaissance du contenu et des compétences à la fin de la formation. Si la formation est très interactive et offre de nombreuses possibilités d'évaluer les connaissances des participants, ou si le cours de formation est de courte durée, il peut être inutile de réaliser des pré-tests et des post-tests.

¹³ La courbe a été développée par Ebbinghaus, un psychologue allemand, en 1885. Cependant, il faut comprendre que plusieurs facteurs sont censés affecter la capacité à retenir l'information et que cette courbe générale doit être adaptée à différents contextes. Par exemple, les différences individuelles en matière de mémorisation, la connaissance préalable des questions ou des sujets similaires traités pendant la formation, l'importance de ce qui a été présenté aux participants individuels dans leur travail quotidien, la répétition des messages, le besoin de chaque participant de retrouver les informations collectées pendant la formation, le matériel de formation fourni pendant et après la formation. <https://intellelearning.wordpress.com/2018/07/19/learning-myth-1-ebbinghaus-forgetting-curve/>.

Les pré-tests et les post-tests sont conçus en fonction des objectifs d'apprentissage de la formation. Le pré-test est donné aux participants pour mesurer leur niveau de connaissance du sujet. À la fin de la formation, les participants passent le post-test pour mesurer leur capacité à appliquer les connaissances ou à effectuer une tâche spécifique.

Les questions de base du test sont des questions à choix multiples, des questions d'appariement, des questions vrai ou faux, des réponses descriptives courtes et des échelles avec commentaires. Les deux tests doivent comporter des éléments et un contenu identiques ou similaires. Pour que les résultats soient plus significatifs, il est recommandé de créer des variantes afin que les participants soient testés sur leur compréhension du contenu plutôt que sur leur capacité à se souvenir de leurs réponses du pré-test. La diversité des questions peut rendre le test plus rigoureux et plus intéressant. Les tests peuvent être passés par écrit, oralement, en ligne ou sous la forme d'un outil à cliquer. Quelques conseils pour l'utilisation des pré-tests et des post-tests sont présentés ci-dessous.

Les questions doivent être axées sur les objectifs d'apprentissage du cours. Il doit y avoir au moins une question pour chaque objectif, voire plus si les objectifs sont complexes et requièrent une connaissance approfondie d'un sujet particulier. Un certain effort est nécessaire pour identifier les points spécifiques que tous les participants doivent connaître afin de pouvoir les tester.

1. Choisissez le format de test le mieux adapté à l'objectif d'apprentissage que vous mesurez. Les questions peuvent prendre différentes formes (questions à choix multiples, questions d'appariement, vrai ou faux, réponses descriptives courtes et échelles avec commentaires). Dans la mesure du possible, évitez les vrai ou faux, car ils sont les moins fiables et les participants ont 50 % de chances de répondre correctement même s'ils ne savent pas.
2. Évitez de poser trop de questions. Plus elles sont courtes, mieux c'est, surtout s'il s'agit de questions ouvertes. Éliminez les questions redondantes. Il est recommandé que les tests ne durent pas plus de 30 minutes. Pour s'en assurer, les formateurs peuvent diriger le test avec leurs pairs.
3. Préparez des questions spécifiques afin que les participants comprennent clairement la portée de la question.
4. Concevez des questions formulées simplement et sans ambiguïté. Évitez les conjonctions telles que «et», «mais», «sauf» et «ou». Évitez également l'utilisation d'indices involontaires tels que «toujours», «tous» et «jamais».
5. Évitez les questions orientées ou subjectives.
6. Préparez des réponses qui se distinguent les unes des autres sur le fond. Des réponses similaires dans une question à choix multiple ne donnent pas aux répondants un choix clair.
7. Préparez des réponses incorrectes (distracteurs) qui sont potentiellement plausibles mais fausses. Même les apprenants les plus avertis ne devraient pas trouver les réponses correctes extrêmement évidentes. Le texte de la question à choix multiple ne doit pas être plus long que le texte des réponses. La majorité des informations doit être donnée dans la question et non dans les réponses.¹⁴

¹⁴ Pour plus d'informations sur la conception des questionnaires, veuillez également vous référer aux pages 73 et suivantes du [Manuel sur les méthodes de formation judiciaire](#) 2016 du REFJ, ainsi qu'aux pages 8 et suivantes, et aux pages 19 et suivantes des [Lignes directrices pour l'évaluation des pratiques en matière de formation judiciaire](#) 2017 du REFJ.

3 Évaluation Kirkpatrick niveau 3: **changement de comportement**

L'évaluation de niveau 3 («changement de comportement») est destinée à évaluer la mesure dans laquelle «les participants appliquent ce qu'ils ont appris pendant la formation lorsqu'ils sont de retour au travail» (REFJ, *Lignes directrices*, 2017, p. 13).

Les données obtenues au niveau 3 donnent un aperçu de l'efficacité des activités de formation et de la manière de les adapter, de les modifier et d'en améliorer la qualité. L'évaluation Kirkpatrick de niveau 3 vise à mesurer:

- la mesure dans laquelle les participants ont appliqué les connaissances et les compétences acquises dans leur travail;
- l'effet de la formation sur leur travail;
- les changements visibles dans le comportement des participants et le maintien de ces changements dans le temps.

La complexité de ce niveau d'évaluation de la formation signifie que les évaluations devraient être utilisées pour environ 30 à 40 % des activités de formation (REFJ, *Lignes directrices*, 2017, p.13).

L'évaluation a généralement lieu après plusieurs semaines. En règle générale, elle ne devrait pas avoir lieu plus de 6 mois après les activités de formation, mais cela peut dépendre du contenu de la formation, et elle peut même avoir lieu un peu plus tard.

Les changements de comportement prennent du temps, ne peuvent probablement pas être induits uniquement par la formation et nécessitent certaines conditions sur le lieu de travail. L'absence de changements de comportement ne signifie pas toujours que l'activité de formation n'a pas été couronnée de succès. La formation peut faire l'objet d'évaluations positives aux niveaux 1 et 2, mais les changements de comportement nécessitent certaines conditions. Les trois principaux facteurs de mise en œuvre des connaissances et des compétences sont les suivants:

- le facteur individuel - la volonté et la capacité des individus à modifier leur comportement à la suite de la formation;
- l'applicabilité du cours de formation - les participants savent ce qu'il faut faire et comment;
- l'environnement de travail - ce facteur fait référence à la capacité des participants à faire des choix sur leur lieu de travail pour mettre en pratique le contenu qu'ils ont appris.

Les outils utilisés dans l'évaluation Kirkpatrick de niveau 3 comprennent des questionnaires, l'observation, des entretiens, des groupes de discussion et l'intervision.

Le questionnaire peut à nouveau être un outil efficace de collecte d'informations. Il doit suivre les mêmes règles que les questionnaires déjà mentionnés dans les documents précédents du REFJ pour tenter de collecter les informations nécessaires à l'évaluation du degré de changement de comportement et, éventuellement, à l'amélioration.

Comme il est très difficile et délicat d'évaluer les changements de comportement, les questions doivent être soigneusement conçues pour établir un lien entre les activités de formation et les éventuels changements de comportement. Comme pour l'évaluation de l'apprentissage, il est très difficile d'établir un lien direct entre un changement de comportement et les activités de formation. Les questions doivent donc être soigneusement conçues pour tenter de recueillir autant d'informations que possible sur le rôle perçu de la formation dans le changement de comportement.

Les thèmes abordés dans le cadre des activités de formation sont également d'une importance capitale pour la collecte d'informations permettant d'évaluer le changement de comportement (niveau 3). La mesure d'un changement de comportement ne peut pas être utilisée pour tous les cours, mais uniquement pour ceux dont les objectifs de formation prévoient un tel changement, qui peut être mesuré d'une manière ou d'une autre. Malheureusement, s'il ne peut être mesuré, il ne peut être évalué.

L'observation «est une manière de recueillir des données en observant le comportement d'une personne».¹⁵ L'utilisation de cette technique à ce niveau d'évaluation implique une observation avant la formation, qui justifiera la pertinence de l'observation post-formation. Il s'agit d'une technique puissante, qui prend du temps et nécessite une sensibilité et une attention extrêmes pour être utilisée de manière bénéfique dans le système judiciaire.

L'intervision est également appelée supervision par les pairs.¹⁶ Il s'agit d'une forme de supervision sans superviseur, où les personnes supervisées se supervisent mutuellement. Les participants réfléchissent à leur comportement avec leurs pairs pour discuter de ce qu'ils ont appris et des changements dans leur comportement après la formation. L'intervention est strictement limitée aux pairs et il s'agit d'une initiative volontaire.¹⁷ Les participants donnent et reçoivent du feedback et des conseils dans un environnement ouvert et «de confiance».

¹⁵ REFJ, *Lignes directrices*, 2017, p. 14.

¹⁶ REFJ, *Manuel*, 2016, p. 44.

¹⁷ REFJ, *Manuel*, 2016, p. 44.

La discussion des résultats de l'évaluation avec les participants, les formateurs et les responsables pourrait également être un moyen efficace d'identifier les obstacles potentiels liés au changement de comportement sur le lieu de travail, tels que le style de gestion ou le manque de ressources.

L'École italienne de la magistrature - Étude de cas

Les paragraphes suivants sont extraits de l'avant-propos du comité directeur de l'École italienne et du résumé d'une étude menée par l'École italienne de la magistrature (SSM) en collaboration avec l'antenne de Bologne de l'Institut d'informatique juridique et des systèmes judiciaires du Conseil national de la recherche d'Italie.¹⁸

L'étude a été menée en vue de collecter des informations sur des activités de formation sélectionnées, quelque temps après la formation, et pour essayer d'appliquer les évaluations Kirkpatrick de niveaux 2 et 3 de dans un contexte réel. Comme il n'était pas possible d'évaluer l'apprentissage au moyen d'un pré-test et d'un post-test, il a été décidé d'utiliser une pré/post-évaluation «rétrospective». En effet, l'enquête menée auprès des nouveaux juges et procureurs était très détaillée et incluait toutes les différentes activités de formation auxquelles les participants avaient participé, afin de rappeler des souvenirs et de faciliter une auto-évaluation rétrospective.

Les résultats ont permis de recueillir un grand nombre d'informations précieuses sur l'offre de formation, qui pourront être utilisées pour le développement futur des cours de formation. L'étude a également permis de mettre en pratique le modèle Kirkpatrick sur l'évaluation de l'apprentissage acquis (niveau 2) et le changement de comportement (niveau 3). Les résultats empiriques donnent des indications sur la faisabilité de l'utilisation et l'utilité d'un tel modèle dans le contexte de la formation judiciaire.

L'avant-propos indique que l'École italienne de la magistrature italiana Scuola Superiore della Magistratura (SSM), est engagée dans l'élaboration et le développement de méthodologies nouvelles et efficaces dans le domaine de la formation judiciaire afin d'améliorer la qualité des initiatives dans tous les domaines de son travail.

Outre la formation en face à face, au cours des trois dernières années, l'apprentissage à distance sous ses différentes formes a été expérimenté comme jamais auparavant. Outre les modules d'apprentissage en ligne, déjà connus dans le passé, ont été mis en œuvre des cours entièrement en ligne ou de format hybride, des formes mixtes de didactique avec des modules synchrones et asynchrones, des classes virtuelles pour l'apprentissage tout au long de la vie, comme dans le cas de la crise des entreprises, afin de proposer une offre de formation continue et capillaire, avec de nouveaux outils complémentaires de formation et de mise à jour, à la fois documentaires et vidéo.

Cette offre a été développée dans le cadre d'une initiative européenne et internationale de comparaison continue avec d'autres institutions de formation judiciaire appartenant principalement au Réseau européen de formation judiciaire (REFJ) et à des organisations internationales traitant de la formation des magistrats, telles que l'Union européenne et le Conseil de l'Europe.¹⁹

La recherche est partie d'une analyse des données obtenues par l'administration d'un questionnaire pour l'évaluation à moyen ou long terme des cours pour magistrats ordinaires (juges et procureurs) en formation (magistrati ordinari in tirocinio, MOT) et la réalisation de trois groupes de discussion pour l'évaluation à moyen terme de certains cours de formation permanente, menés avec la participation d'un nombre sélectionné de participants et d'experts formateurs. L'objectif était de vérifier si les méthodes utilisées permettent une évaluation ex post efficace de l'activité de formation selon la méthodologie Kirkpatrick (niveaux 2 et 3) et

¹⁸ https://www.scuolamagistratura.it/documents/20126/564830/SSM+Quaderno+28_ing.pdf

¹⁹ Rapport de recherche «L'évaluation à moyen ou long terme des cours de formation initiale et continue organisés par l'École italienne de la magistrature», p. 9. https://www.scuolamagistratura.it/documents/20126/564830/SSM+Quaderno+28_ing.pdf.

de permettre la collecte d'informations utiles pour améliorer l'offre de formation de la SSM après la réalisation des activités de formation.²⁰

L'évaluation de «niveau 1» a toujours fait l'objet d'une collecte de données par l'École à la fin de chaque cours de formation. Les données ont été révisées dans le cadre de l'étude décennale de la SSM et, la dernière année, le Comité de pilotage a révisé les formulaires d'évaluation. Pour chaque formateur, on demande non seulement une évaluation globale, mais aussi, séparément, une évaluation du contenu, de la méthodologie utilisée et du matériel pédagogique fourni. Cela permet une analyse plus précise en ce qui concerne le niveau 1, en s'appuyant sur l'attention portée par les participants au remplissage des formulaires d'évaluation pertinents pour les contributions individuelles à la formation.

Dans le panorama européen, l'étude réalisée par l'École en coopération avec l'Institut du Conseil national de la recherche d'Italie représente l'une des études les plus complètes de la littérature dans le domaine de l'évaluation de la formation judiciaire, en termes d'ampleur des données prises en compte et de rigueur méthodologique. Les résultats de la recherche montrent un retour positif sur la qualité des activités de formation à court, moyen ou long terme, tant dans le domaine de la formation initiale que dans celui de la formation continue.²¹

Le questionnaire s'est sans aucun doute avéré efficace pour évaluer la formation initiale et a révélé l'intérêt des nouveaux magistrats à contribuer à l'amélioration de la qualité des propositions de formation.²²

Le résumé exécutif de l'étude fait référence au questionnaire sur l'évaluation ex post de la formation initiale des magistrats ordinaires participants et indique que quatre cent vingt-neuf (429) magistrats

sur neuf cent trente-sept (937) qui ont participé à trois formations de 2018 à 2020 ont répondu au questionnaire préparé par le CNR en collaboration avec l'École pour l'évaluation ex post des magistrats ordinaires participants. Il s'agit d'un nombre significatif, avec des valeurs équilibrées également en termes de districts des magistrats, de sexe, de fonctions exercées et d'âge. L'échantillon de répondants est donc solide et représentatif.²³

L'analyse des données montre que l'évaluation ex post de la formation initiale est globalement positive... Le matériel didactique mis à disposition par l'École est également considéré comme une aide utile.²⁴

L'analyse des données du questionnaire fait également ressortir clairement certains aspects utiles pour la conception des futurs cours, qui peuvent être brièvement résumés dans cette courte liste:

- La formation initiale semble se caractériser par un contenu trop théorique par rapport aux attentes et aux besoins de formation.
- Les activités de formation devraient être caractérisées par un contenu nettement pratique et opérationnel.
- Les thèmes à explorer au cours de la formation devraient tenir compte de la nécessité d'acquérir des compétences spécifiques liées au travail quotidien à effectuer.
- Les sujets qui devraient être approfondis dans une optique opérationnelle sont nombreux, parmi ceux-ci figurent certainement: la gestion des dossiers, l'organisation des audiences, la gestion du temps, la gestion des ajournements, la gestion de l'arriéré, la rédaction de documents, les statistiques judiciaires et les aspects disciplinaires.

²⁰ Ibid. p. 11. Habituellement, l'École italienne de la magistrature mène des enquêtes par questionnaire pour évaluer la satisfaction des participants immédiatement après les sessions de formation (Kirkpatrick niveau 1: «réaction»). L'étude menée avec le Conseil national italien de la recherche avait pour objectif d'évaluer la session de formation après un certain temps, afin d'essayer également d'évaluer l'apprentissage et les changements de comportement (Kirkpatrick niveaux 2 et 3) à l'aide de différents outils.

²¹ Ibid. p. 11-12.

²² https://www.scuolamagistratura.it/documents/20126/564830/SSM+Quaderno+28_ing.pdf

²³ Ibid. p. 17.

²⁴ Ibid. p. 17.

- Conformément à l'appel à une formation plus axée sur la pratique, les méthodologies de formation privilégiées sont les analyses de cas, les simulations de situations réelles, les ateliers d'écriture, l'échange d'informations sur les pratiques organisationnelles, les discussions en petits groupes, les exercices pratiques, la participation à des audiences et la formation en cours d'emploi avec le magistrat formateur.

Ces indications ressortent clairement et de manière cohérente tant de l'analyse des données du questionnaire que des commentaires de pas moins de 99 magistrats à la dernière question ouverte... qui sont très intéressants et utiles à lire, ainsi que du groupe de discussion qui a suivi et qui a confirmé davantage les données qui ont émergé du questionnaire.

En particulier, le groupe de discussion a mis en évidence l'importance des magistrats formateurs dans le cours de formation initiale. Il s'agit d'un aspect fondamental de la formation des nouveaux magistrats sur lequel l'École devrait commencer à réfléchir précisément en raison du rôle décisif que le magistrat désigné joue dans le parcours de formation et qui devrait être intégré avec profit dans les activités de formation proposées par l'École.

Il a également été souligné qu'il serait utile d'organiser au moins une réunion environ un an après la fin du stage de formation à l'École afin de comparer les expériences et d'approfondir certaines questions telles que celles exposées ci-dessus. À cette occasion, il pourrait également être proposé de remplir un questionnaire similaire, mais plus court que celui préparé à cette occasion, pour l'évaluation ex post du cours de formation suivi.²⁵

Groupes de discussion pour l'évaluation ex post des cours de formation continue

Les trois groupes de discussion désignés pour tester l'évaluation ex post de l'apprentissage continu choisi par l'École se sont penchés sur les formations suivantes: 1) «Le bureau du procès et le bureau de collaboration du ministère public» (P21076) du 4 au 6 octobre 2021, 2), «Les écoutes téléphoniques»(P22021) du 14 au 16 mars 2022, 3) «Questions ouvertes en droit de la famille et des personnes» (P22018) du 7 au 9 mars 2022.

Les sessions de discussion ont duré deux heures. Un nombre limité de magistrats, jamais plus de huit de ceux qui ont suivi le cours, y ont participé. Les sessions se sont principalement concentrées sur quatre aspects: 1) l'évaluation du contenu du cours, 2) l'évaluation des méthodes de formation utilisées, 3) les changements éventuels à apporter dans la conception d'un futur cours, 4) quelques aspects méthodologiques relatifs à l'évaluation du cours.

Tous les participants aux trois groupes de discussion ont évalué positivement les cours suivis. Différentes nuances ont été représentées sur la qualité des cours individuels, ce que l'on peut déduire d'une lecture attentive des trois rapports de synthèse, mais dans l'ensemble, l'évaluation a toujours été positive, compte tenu également des différents contenus de formation.

L'aspect pratique et opérationnel des programmes offerts par l'École a également été particulièrement apprécié dans le cas des cours de formation continue, et surtout pour les cours à connotation plus technico-juridique tels que ceux sur les écoutes téléphoniques et le droit de la famille.

Conformément à ce qui vient d'être écrit, la formation par le biais de groupes de travail, avec l'analyse de cas concrets, est la plus appréciée, précisément parce qu'elle permet un plus grand approfondissement des thèmes abordés, une implication plus active des

²⁵ Ibid. p. 17-18.

participants et un échange efficace de connaissances et de pratiques d'application.

Les participants aux trois groupes de discussion ont témoigné de l'impact positif des cours respectifs sur leur travail, tant en termes d'augmentation des connaissances et des compétences spécifiques qu'en termes d'adoption concrète de certaines «pratiques opérationnelles» apprises pendant le cours, bien qu'avec des nuances différentes compte tenu des programmes et des contenus nécessairement différents pour chaque cours.

Le matériel pédagogique mis à disposition par l'École a été apprécié, bien que l'abondance de matériel hétérogène et l'absence d'indexation efficace rendent leur recherche quelque peu complexe et, par conséquent, le matériel pédagogique est, en fait, assez peu utilisé.

Au cours des groupes de discussion, certaines suggestions spécifiques visant à améliorer le contenu des cours individuels ont été formulées; elles sont indiquées dans les rapports de synthèse des différents groupes de discussion dans la troisième partie du rapport.²⁶

La faisabilité de l'évaluation ex post de niveau 2 et de niveau 3 selon la méthode Kirkpatrick

L'un des objectifs du travail de collaboration entre la SSM et le CNR était de tester sur le terrain la faisabilité de l'évaluation ex post des niveaux 2 et 3 de la méthode Kirkpatrick proposée par le REFJ.

Les évaluations ex post présupposent une conception initiale du cours, dans laquelle les objectifs de formation, les connaissances et les compétences que le cours est censé fournir sont clairement énoncés de manière analytique. Actuellement, les cours de l'École ne prévoient pas une telle conception analytique, ce qui rend l'évaluation ex post plus difficile.

Pour ce travail, on a donc tenté de reconstruire les objectifs de la formation et les résultats attendus à partir des documents disponibles, puis on a expérimenté deux méthodes différentes de collecte de données pour l'évaluation: le questionnaire auto-administré en ligne pour les cours de formation initiale et les groupes de discussion pour les cours de formation continue.

Le travail réalisé, et documenté ici, montre comment l'évaluation ex post obtenue aux niveaux 2 (apprentissage) et 3 (changement de comportement) sur l'échelle proposée par Kirkpatrick est somme toute faisable, même si elle ne fournit pas de données détaillées sur le «véritable apprentissage» et encore moins sur les «véritables processus de changement» mis en place. Le questionnaire sur la formation initiale, avec son contenu très analytique sur les activités de formation réalisées, ayant eu un très bon pourcentage de répondants et se concentrant sur des cours assez similaires, a certainement fourni des informations utiles sur le niveau perçu d'« apprentissage », tandis que les indications sur le niveau de « changement » atteint sont très nuancées.

Il semble déterministe et inefficace de penser que l'on peut mesurer un phénomène très complexe et multiforme tel que le «changement», ou peut-être vaudrait-il mieux dire le «processus de changement», en se basant uniquement sur l'étude du stimulus de formation.

Cependant, au-delà des niveaux Kirkpatrick, cette étude a montré sans équivoque l'utilité pour l'École de procéder à une évaluation ex post, en utilisant les techniques qu'elle juge les plus appropriées, pour collecter des données sur les propositions de formation. Comme le montre ce travail, les informations recueillies ex post sur les programmes de formation ont été particulièrement riches et donc potentiellement très utiles pour ceux qui veulent effectivement améliorer l'offre de formation.²⁷

²⁶ Ibid. p. 18-19.

²⁷ Ibid. p. 20.

Remarques finales

L'évaluation de la formation est un élément fondamental des activités de formation. Le processus d'évaluation est difficile et prend du temps, mais il devrait être appliqué par tout les prestataires de formation.

Le modèle Kirkpatrick a été sélectionné par le REFJ pour être utilisé dans la formation judiciaire en tant que cadre d'évaluation actuel. Cependant, l'évaluation est une discipline en constante évolution et de nouvelles tendances doivent être prises en compte régulièrement, et différentes méthodologies peuvent être appliquées efficacement. Il convient de souligner que les activités de formation doivent être évaluées non seulement immédiatement après la formation, mais aussi après un certain temps («évaluation à moyen ou long terme»). L'évaluation «à moyen ou long terme» permet de recueillir des données précieuses quelque temps après la fin du cours et fournit aux prestataires de formation des informations susceptibles d'enrichir les futurs programmes de formation.

L'évaluation permet aux organismes de formation de comprendre l'efficacité des activités de formation et fournit des indications fondamentales sur la manière de les améliorer.

En règle générale, pour le modèle Kirkpatrick, l'évaluation de niveau 1 («réaction») doit être menée pour toutes les activités de formation; l'évaluation de niveau 2 («apprentissage») peut être mise en œuvre pour les contenus de formation qui correspondent mieux à l'évaluation de l'«apprentissage» (par exemple, la recherche et la rédaction de textes de loi, l'utilisation efficace des modèles de condamnation, la gestion des dossiers, etc.); l'évaluation de niveau 3 («changement de comportement») ne peut être réalisée que pour les cours dans lesquels l'évaluation d'un changement de comportement est possible et fiable (par exemple, la programmation et la gestion des audiences, l'interaction avec les

parties et les avocats, l'adoption de modes alternatifs de résolution des conflits, etc.).²⁸

Cependant, la littérature et l'étude de cas empirique ont montré que l'évaluation immédiatement après la formation et quelque temps après n'est peut-être pas très utile pour évaluer le changement dans l'apprentissage, le comportement et les résultats, mais qu'elle est extrêmement utile pour évaluer et modifier le contenu et les méthodes de formation d'un cours spécifique.

Les facteurs qui peuvent limiter le processus de formation comprennent (a) le manque de connaissances sur les méthodes d'évaluation, (b) les contraintes de temps pour mener le processus d'évaluation, (c) le manque de ressources, (d) le manque de connaissances sur les techniques pour mesurer les différents niveaux d'évaluation, (e) le manque de soutien de la direction pour les évaluations de niveaux 3 et 4 et (f) la difficulté d'accéder aux données pour les évaluations de niveaux 3 et 4.²⁹

Il convient également de noter que la principale critique fondée concernant l'évaluation Kirkpatrick de niveaux 2 et 3 est probablement qu'il est extrêmement difficile de démontrer que l'apprentissage (augmentation des connaissances, des compétences et de l'attitude professionnelle) et le changement de comportement sont le résultat direct des activités de formation suivies. Il est très difficile d'attribuer un changement «mesurable» dans l'apprentissage ou le comportement exclusivement à la formation.³⁰

Toutefois, lors de la mise en œuvre du modèle d'évaluation Kirkpatrick, voici un résumé des principales étapes qui peuvent être suivies.

- La méthodologie, les niveaux et les outils d'évaluation font partie de la conception de l'activité de formation et devraient être décidés juste après la définition du programme de formation et des objectifs connexes.³¹
- Le plan d'évaluation doit inclure les ressources nécessaires, un calendrier de réalisation, les personnes impliquées et l'outil ou les outils à utiliser.
- L'évaluation à mener doit être cohérente avec le contenu de la formation, et les outils à utiliser doivent être cohérents avec la méthodologie d'évaluation, le nombre de participants et le contexte judiciaire, et une attention particulière doit être accordée à l'indépendance de la justice.
- Les formateurs doivent souligner l'importance de l'évaluation des cours auprès des participants. L'évaluation menée après la formation et à moyen ou long terme devrait impliquer au maximum les participants afin de collecter des données fiables qui seront utilisées pour les formations futures.
- Les données recueillies dans le cadre du processus d'évaluation doivent être analysées et communiquées à toutes les parties prenantes, y compris les participants aux activités de formation.
- Le processus d'évaluation fournira des informations précieuses pour la conception des activités futures, qui devraient être partagées avec les coordinateurs de formation et la direction de l'institution de formation.
- Un suivi est nécessaire pour déterminer si des changements ont été réellement mis en œuvre dans les cours futurs, et si oui, lesquels. Ce suivi pourra être lié aux résultats de l'évaluation dans le cadre d'un processus d'apprentissage constant visant à améliorer l'offre de formation.

²⁸ Il convient également de souligner qu'un rapport de 2012 de l'American Society for Training and Development (ASTD) a montré que 94% des organisations évaluent le niveau 1, 34 % mesurent le niveau 2, 13 % évaluent le niveau 3 et seulement 3 % mesurent le niveau 4.

²⁹ ASTD, 2009; Moller & Mallin, 1996.

³⁰ Twitchell et al, 2000, McLean et Moss 2003, Noe, 2017.

³¹ REFJ, *Manuel*, 2016, p. 12.

- L'évaluation «à moyen ou long terme» est une étape importante pour tenter de déterminer si la formation a amélioré le processus d'apprentissage et si elle a contribué à modifier les comportements. Cependant, l'évaluation à moyen ou long terme permet surtout de recueillir des données précieuses pour concevoir de nouvelles formations, améliorer les cours actuels et modifier les méthodes de formation. En définitive, l'évaluation à moyen ou long terme ne permet peut-être pas vraiment de déterminer si les participants ont appris ce qu'ils étaient censés apprendre ou s'ils ont modifié leur comportement à la suite de la formation, mais elle contribue certainement à améliorer l'offre d'apprentissage et le comportement des prestataires de formation. C'est pourquoi elle est fortement recommandée, au moins pour un certain nombre de cours.

L'analyse de la littérature dédiée à la méthode Kirkpatrick et l'étude de cas de l'École italienne de la magistrature montrent que, d'une part, la tentative d'évaluer spécifiquement l'«apprentissage» et les «changements de comportement» après la formation (Kirkpatrick niveaux 2 et 3) est utile, mais qu'il s'agit aussi, de facto, d'un exercice très difficile et exigeant en ressources.

En revanche, une évaluation quelque temps après la formation («évaluation à moyen ou long terme»)³² sera certainement extrêmement utile et précieuse et ne mobilisera pas trop de ressources. Cette évaluation enrichira les connaissances sur les activités de formation et donnera l'occasion de collecter des informations qui pourront être très utiles pour la conception et la mise en œuvre de futures activités de formation.

La comparaison entre les données collectées immédiatement après la formation pour évaluer la «réaction» à la formation et les données issues de l'évaluation de la formation réalisée ultérieurement fournira également des informations supplémentaires à utiliser pour les formations futures.

Par conséquent, l'évaluation «à moyen ou long terme» des activités de formation, à l'aide d'outils tels que des questionnaires ou des groupes de discussion, est fortement recommandée aux prestataires de formation afin d'obtenir une meilleure évaluation des cours de formation et d'améliorer de manière significative l'offre de formation future.

³² Comme indiqué ci-dessus, il est recommandé de le faire dans les six mois, mais, une fois encore, cela dépend du contenu de la formation et des objectifs de l'évaluation. Par exemple, dans l'étude de cas italienne, il était intéressant et utile de comparer trois cours de formation initiale pour les nouveaux juges et procureurs au cours de trois années consécutives. De cette manière, il a été possible de voir si et comment l'évaluation était différente en fonction de l'expérience professionnelle des juges et des procureurs.

1

Annexe 1

Rapport de recherche

L'évaluation à moyen ou long terme des cours de formation initiale et continue organisés par l'École italienne de la magistrature

Ecole italienne de la magistrature (SSM) - Institut d'informatique juridique et des systèmes judiciaires, antenne de Bologne, Conseil national de la recherche d'Italie (CNR), Rome 2022.

Questionnaire: L'évaluation de la formation initiale pour les magistrats.

50. Introduction

Ce questionnaire vise à recueillir des données sur les cours de formation initiale des magistrats ordinaires stagiaires, avec une référence particulière à leur **utilité réelle dans le travail judiciaire**, afin de promouvoir d'éventuels changements dans les programmes et les méthodologies de formation.

Nous vous demandons donc de répondre au questionnaire en pensant toujours à ce que vous avez réellement utilisé de ce que vous avez appris pendant la formation initiale.

La décision de collecter des données auprès de ceux qui ont suivi le cours MOT à partir de 2018 est basée sur la nécessité de vérifier toute variation dans les réponses au fil du temps, et de comparer les années au cours desquelles les cours ont été dispensés en présence et les années au cours desquelles le mode en ligne a dû être utilisé.

Le questionnaire est anonyme, les données ne seront analysées que de manière globale et les résultats seront utilisés par l'école pour planifier ses activités futures.

La durée estimée pour remplir le questionnaire est d'environ 8 minutes.

Si vous ne pouvez ou ne voulez pas répondre au questionnaire, nous vous demandons, toujours de manière anonyme, de nous en communiquer les raisons en répondant à une seule question. Merci.

Nous vous remercions de votre coopération et vous invitons à adresser toute question de clarification à l'adresse électronique suivante: infosurvey@bo.igsg.cnr.it

S01. Répondez par oui/non

Q1. Vais-je répondre au questionnaire? [La réponse à cette question est obligatoire pour pouvoir continuer à remplir le questionnaire].

- Oui (si oui, vous passez à S03)
- Non (si non, vous passez à S02 et le questionnaire se termine)

S02. Pourquoi ne répondrez-vous pas au questionnaire?

Q2. Pourquoi ne répondrez-vous pas au questionnaire?

- Je n'ai pas le temps
- Je le trouve inutile
- Je ne pense pas que les données seront traitées de manière anonyme
- Je pense que ce n'est pas une bonne façon de demander l'évaluation de ma formation
- Je n'ai pas envie de répondre
- Autre (veuillez préciser en quelques lignes) _____

S03. Données contextuelles pour l'analyse ultérieure des données agrégées et anonymes

Q3. Quel est votre décret ministériel de nomination?

- Décret ministériel du 7 février 2018
- Décret ministériel du 12 février 2019
- Décret ministériel du 18 juillet 2019 et du 3 janvier 2020

Q4. Après la formation initiale, quelle fonction avez-vous principalement exercée dans le cabinet judiciaire où vous avez pris vos fonctions?

- Juge du travail
- Juge des faillites
- Juge de l'exécution
- Juge des affaires
- Juge de l'immigration
- Juge des tutelles ou de la famille
- Juge du tribunal civil (dans aucune des fonctions ci-dessus)
- Juge des enfants
- Juge de la cour de révision
- Juge de l'enquête préliminaire (GIP)
- Juge pénal
- Magistrat de surveillance des détenus
- Procureur
- Procureur des mineurs
- Fonctions dites «mixtes»
- Autre (veuillez préciser) _____

Q5. Dans quel district travaillez-vous ou avez-vous travaillé immédiatement après votre formation initiale?

[liste déroulante de tous les districts par ordre alphabétique].

Q6. Date de naissance: _____

Q7. Genre:

Femme

Homme

Je préfère ne pas le mentionner

Q8. Aviez-vous eu une expérience professionnelle dans le domaine juridique avant de devenir magistrat?

Oui (si oui, Q9)

Non (si non, S3-Q10)

Q9. Si oui, pourriez-vous indiquer laquelle/lesquelles? (vous pouvez indiquer plusieurs réponses)

Magistrat honoraire

Avocat

Chercheur

Stagiaire au sens de l'art. 37 du décret-loi 98/2011

Stagiaire au sens de l'art. 73 du décret-loi 69/2013

Fonctionnaire

Autre (veuillez préciser) _____

Q10. Avez-vous suivi d'autres cours organisés par l'École après votre formation initiale?

Non

Oui (une)

Oui (deux)

Oui (trois ou plus)

S3. Appréciation globale de l'utilité de la formation initiale pour le travail judiciaire

Q11. Quelle est votre évaluation globale de l'utilité pour le travail judiciaire des différentes activités de formation auxquelles vous avez participé en tant que MOT? (1 étant le plus négatif, 10 le plus positif)

- Cours suivis à l'école dans le cadre du stage générique 1 _____ 10
- Cours suivis à l'école dans le cadre du stage ciblé 1 _____ 10
- Activités de formation menées dans les offices judiciaires dans le cadre du stage générique 1 _____ 10
- Activités de formation réalisées dans des offices judiciaires dans le cadre du stage ciblé 1 _____ 10
- Stages auprès d'autres organisations 1 _____ 10
- Activités d'audition avec des magistrats formateurs 1 _____ 10
- Activités réalisées avec des magistrats formateurs à l'exclusion des audiences 1 _____ 10
- Appréciation globale de la formation initiale reçue dans le cadre des cours dispensés à l'école 1 _____ 10
- Appréciation globale de la formation initiale reçue dans le cadre du travail en cabinet 1 _____ 10

S3.1. La formation

Q12. Nous vous demandons d'exprimer votre degré d'accord ou de désaccord avec les affirmations suivantes concernant la formation que vous avez suivie.

	tout à fait d'accord	partielle-ment d'accord	partielle-ment pas d'accord	pas du tout d'accord	je ne sais pas / je ne peux pas répondre
Les objectifs de la formation initiale étaient clairs.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les activités de formation menées à l'École pendant le stage générique n'ont pas été très utiles dans l'ensemble.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les connaissances juridiques acquises lors de ma formation initiale m'ont été très utiles dans mon travail.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Mes attentes initiales en matière de formation initiale n'ont pas été rencontrées.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
La formation m'a permis d'approfondir les aspects pratiques du travail de magistrat.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Le stage ciblé a été utile pour le travail que j'ai ensuite effectué.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Pendant la formation à l'École, je n'ai rien appris de nouveau.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les relations qui se sont créées avec les collègues m'ont également été utiles après la formation.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]

J'ai maintenu le contact avec les magistrats formateurs.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Une formation plus poussée sur la gestion de la programmation des audiences serait nécessaire.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
J'ai reçu une très bonne formation sur les délais de traitement des dossiers.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Il serait important de renforcer la formation sur les statistiques judiciaires.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Je n'ai pas reçu de formation spécifique sur la gestion quotidienne des procédures.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]

S3.2. Aspects méthodologiques de l'enseignement

Q13. Nous vous demandons d'exprimer votre degré d'accord ou de désaccord avec les affirmations suivantes concernant les aspects méthodologiques de la formation que vous avez suivie.

	tout à fait d'accord	partiellement d'accord	partiellement pas d'accord	pas du tout d'accord	je ne sais pas / je ne peux pas répondre
Le matériel de formation fourni par l'école m'a été utile.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les cours étaient pour la plupart ennuyeux.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Le travail en petits groupes a été très utile.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les activités menées avec le magistrat formateur ont été cruciales.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Il aurait été nécessaire d'avoir plus de contacts avec des magistrats plus expérimentés.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Tous les cours pour les MOT doivent être dispensés en présentiel uniquement.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
L'étude de cas concrets et leur discussion ont été un moment clé de l'apprentissage.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les cours pendant le stage général étaient trop théoriques.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les cours pendant le stage ciblé étaient trop théoriques.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les activités de formation simulant une situation réelle ont été très utiles.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]

La présence des tuteurs n'était pas nécessaire.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
L'élaboration des mesures en groupes de travail a été très formatrice.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les formulaires distribués pour la rédaction des actes ne m'ont pas aidé dans mon travail.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
La discussion plénière sur le travail de groupe était superflue.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les ateliers de rédaction de mesures m'ont été très utiles dans mon travail quotidien.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
J'aurais préféré avoir plus d'opportunités de formation dans le cadre d'audiences réelles.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Le temps de formation dans les bureaux était trop court par rapport aux cours à l'école.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]

S4. Utilité de la partie générique d'introduction au stage [section pour tous les MOT]

Q14. Quelle est votre évaluation de l'utilité pour votre travail quotidien des contenus de formation suivants qui vous ont été proposés au cours de l'apprentissage général?

Si votre formation ne couvrait pas certaines des compétences énumérées, ou si vous n'avez jamais utilisé les compétences acquises au cours de la formation dans votre pratique professionnelle, ne répondez pas à la question spécifique, *merci*).

- Compétences acquises sur les garanties d'impartialité et d'indépendance 1_____10
- Compétences acquises sur le schéma organisationnel du bureau 1_____10
- Compétences acquises sur les activités extrajudiciaires 1_____10
- Compétences acquises sur les incompatibilités 1_____10
- Compétences acquises sur l'art. 37 du décret-loi 98/2011 1_____10
- Compétences acquises sur la structure organisationnelle du ministère public 1_____10
- Compétences acquises sur les principes déontologiques et éthiques 1_____10
- Compétences acquises dans l'utilisation des réseaux sociaux 1_____10
- Compétences acquises en matière de recherche réglementaire et jurisprudentielle en ligne 1_____10
- Compétences acquises sur la responsabilité civile du magistrat 1_____10
- Compétences acquises sur le système disciplinaire 1_____10
- Compétences acquises sur la gestion des renvois 1_____10
- Compétences acquises sur la gestion des audiences 1_____10
- Compétences acquises en matière de gestion de l'arriéré 1_____10
- Expertise en matière de renvoi préjudiciel à la Cour de justice 1_____10
- Compétences acquises sur les questions incidentes de constitutionnalité 1_____10
- Compétences acquises sur la psychologie du jugement 1_____10
- Compétences acquises sur les contextes de travail et le bien-être organisationnel 1_____10
- Compétences acquises sur la langue des décisions de justice 1_____10

- Compétences acquises sur le rôle du juge auprès des tribunaux, de la Constitution et des chartes européennes 1_____10
- Compétences acquises sur le raisonnement juridique dans les jugements, les ordonnances et les décrets 1_____10
- Compétences acquises en matière de clarté et de concision des actes 1_____10
- Compétences acquises en matière de relations avec les médias 1_____10
- Expertise sur la loi Pinto et la durée raisonnable des procédures 1_____10
- Compétences acquises en matière d'évaluation professionnelle 1_____10
- Compétences acquises sur les services du bureau d'enregistrement 1_____10
- Compétences acquises dans les relations avec le chef de bureau 1_____10
- Compétences acquises dans les relations avec les cadres intermédiaires 1_____10
- Compétences acquises dans les relations avec les collègues 1_____10
- Compétences acquises dans les relations avec les bureaux d'enregistrement 1_____10
- Compétences acquises dans les relations avec les avocats 1_____10
- Compétences acquises dans les relations avec les parties à la procédure 1_____10
- Compétences acquises dans les relations avec le Conseil de la magistrature 1_____10
- Compétences acquises en matière de statistiques judiciaires 1_____10
- Compétences acquises en matière de gestion des audiences via Teams 1_____10
- Compétences globales acquises en droit civil 1_____10
- Compétences globales acquises en droit pénal 1_____10
- Compétences acquises sur la jurisprudence de la Cour européenne des droits de l'homme 1_____10
- Compétences acquises sur la jurisprudence de la Cour européenne de justice 1_____10
- Compétences acquises sur les différentes instances internationales traitant de la justice 1_____10
- Compétences acquises sur EUROJUST 1_____10
- Compétences acquises sur le Parquet européen (EPPO) 1_____10
- Connaissances acquises sur l'association de la magistrature 1_____10

Q15. Quelle formation ciblée avez-vous principalement suivie?

- Formation ciblée pour le juge civil et le juge du travail (passer à S5 puis S9)
- Formation ciblée pour le tribunal pénal (passer à S6 puis S9)
- Formation ciblée pour le parquet (passer à S7 puis S9)
- Formation ciblée pour le juge de surveillance des détenus (passer à S8 puis S9)

S5. Utilité du stage ciblé de juge civil [section réservée aux MOT ayant suivi le stage ciblé de juge civil/du travail]

Q16. Quelle est votre évaluation de l'utilité pour votre travail quotidien des contenus de formation suivants qui vous ont été proposés lors du stage de juge civil ciblé?

Si votre formation ne couvrait pas certaines des compétences énumérées, ou si vous n'avez jamais utilisé les compétences acquises au cours de la formation dans votre pratique professionnelle, ne répondez pas à la question spécifique, *merci*).

- | | |
|--|------------|
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les différentes procédures et juridictions | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la phase d'introduction des procédures civiles ordinaires | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la phase de découverte des procédures civiles ordinaires | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la médiation et la conciliation | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la phase préliminaire de la procédure civile ordinaire | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la phase décisionnelle des procédures civiles ordinaires | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur le procès civil en ligne | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur l'opposition au décret d'injonction | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur l'injonction européenne | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Expertise en matière de procédures conservatoires | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la procédure d'alerte | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les procédures civiles conservatoires | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les procédures en chambre | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les méthodes de verbalisation | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les notifications | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les dépôts électroniques | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la rédaction de documents dans les procédures civiles | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la nullité des actes | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière de contentieux familial et de juridiction volontaire | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises dans le domaine du contentieux du travail | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises dans le domaine de l'exécution forcée | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises dans le domaine de la faillite et des entreprises | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les techniques de raisonnement juridique | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les coûts des litiges, les litiges téméraires et l'aide juridique | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière d'abus de procédure | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les techniques d'évaluation des dommages pécuniaires et non pécuniaires | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la durée raisonnable des procès | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière de programmation des audiences | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la gestion de l'agenda du juge | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la gestion des procédures avec les parties, les avocats, les greffes | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises dans le bureau de l'assistant du juge («bureau du procès» - <i>ufficio per il processo</i>) | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises dans l'utilisation de l'application numérique pour les juges civils | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la question incidente de constitutionnalité | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les priorités des procédures | 1 _____ 10 |

S6. Utilité du stage ciblé pour le juge pénal [section réservée aux MOT qui ont suivi le stage ciblé pour le juge pénal].

Q17. Quelle est votre évaluation de l'utilité pour votre travail quotidien des contenus de formation suivants qui vous ont été proposés lors du stage de juge pénal ciblé?

Si votre formation ne couvrait pas certaines des compétences énumérées, ou si vous n'avez jamais utilisé les compétences acquises au cours de la formation dans votre pratique professionnelle, ne répondez pas à la question spécifique, *merci*).

- | | |
|--|------------|
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les pathologies des actes dans les procédures pénales | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Expertise en matière d'enquête criminelle | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière d'audition et de contre-interrogatoire des témoins | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière d'interrogatoire des accusés | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière de rédaction d'ordonnances préalables au procès | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière de gestion des mesures conservatoires | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière de gestion de l'arriéré | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière de compétence sur les exceptions soulevées devant le juge du fond | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière d'appel des jugements des juges de paix | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les saisies et confiscations pénales | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière d'audition préliminaire | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière d'écoutes téléphoniques | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la compétence en matière d'ordonnances de protection | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur l'audience préliminaire | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur le droit pénal | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les systèmes de désamorçage des procès | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la justice réparatrice | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la probation | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière de processus de criminalité organisée et de ce que l'on appelle la «double approche». | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les procédures spéciales (négociation de plaidoyer, abrégé, immédiat) | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les mesures préventives et patrimoniales et les procédures connexes | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les techniques d'élaboration des peines | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les formules définissant le jugement (acquiescement, prescription, etc.) | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur l'exercice de l'action civile dans le cadre d'une procédure pénale | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises dans les relations avec le procureur | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la question de la constitutionnalité | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière de raisonnement probatoire | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises en matière d'admission et d'évaluation des preuves scientifique | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les procédures en chambre | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur les procédures pénales numériques | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur l'acte d'accusation | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur la procédure pénale | 1 _____ 10 |
| <input type="checkbox"/> Compétences acquises sur l'acte d'accusation et l'argumentation | 1 _____ 10 |

- Compétences acquises sur la rédaction de la décision 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les procédures spéciales 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les frais de justice 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la prescription 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les priorités des procédures 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les audiences à distance 1 _____ 10

S7. Utilité du stage ciblé pour les procureurs [section réservée aux MOT qui ont participé au stage ciblé pour les procureurs]

Q18 Quelle est votre évaluation de l'utilité pour votre travail quotidien des contenus de formation suivants qui vous ont été proposés lors du stage ciblé pour les procureurs?

Si votre formation ne couvrait pas certaines des compétences énumérées, ou si vous n'avez jamais utilisé les compétences acquises au cours de la formation dans votre pratique professionnelle, ne répondez pas à la question spécifique, *merci*).

- Compétences acquises sur le calendrier des mesures de précaution 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la délégation des enquêtes 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la coordination des enquêtes 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les réunions avec la police judiciaire 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les réunions avec les collègues 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les réunions avec les chefs de bureau 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de rédaction de documents (par exemple, mesures conservatoires, réquisitions, etc.) 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la gestion des écoutes téléphoniques 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de «travail en série» 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de traitement des rapports criminels 1 _____ 10
- Compétences acquises dans le domaine de la protection des personnes et des biens 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les techniques de rédaction des réquisitions du procureur en matière pré-sentencielle 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière d'évaluations techniques non répétables 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de conseils techniques 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de techniques d'enquête 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la gestion des audiences 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de procès pénal 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de travail "externe" (par exemple, inspections, perquisitions, etc.) 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière d'interrogatoire 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de gestion de l'arriéré 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de gestion du suspect 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de relations avec les avocats 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les saisies et confiscations pénales 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la recherche de preuves en dehors des frontières nationales 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la demande de classement sans suite 1 _____ 10
- Compétences acquises sur le contre-interrogatoire devant le juge des enquêtes préliminaires 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la compétence en matière d'ordonnance de mise en accusation obligatoire 1 _____ 10

- Compétences acquises en matière de gestion du temps des enquêtes (par exemple, délais, prolongations) 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de poursuites (par exemple, renvoi en jugement, ordonnance pénale, etc.) 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de participation à l'audience préliminaire 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de rédaction de l'acte d'accusation 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les mesures préventives et les procédures connexes 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la participation à l'audience à distance 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la découverte de documents au stade de l'enquête 1 _____ 10
- Compétences acquises sur l'appel et le pourvoi en cassation du procureur 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les techniques de rédaction des recours 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la recherche de preuves 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les fonctions du procureur des mineurs 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière d'exécution pénale 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les plaidoiries écrites et orales 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la priorité des procédures 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la prescription 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de relations avec les juges 1 _____ 10

S8. Utilité du stage ciblé de magistrat superviseur

[section réservée aux MOT ayant participé au stage ciblé de magistrat de probation].

Q19. Quelle est votre évaluation de l'utilité pour votre travail quotidien des contenus de formation suivants qui vous ont été proposés lors du stage ciblé de magistrat de probation?

Si votre formation ne couvrait pas certaines des compétences énumérées, ou si vous n'avez jamais utilisé les compétences acquises au cours de la formation dans votre pratique professionnelle, ne répondez pas à la question spécifique, *merci*).

- Compétences acquises dans les relations avec l'administration pénitentiaire 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de relations avec d'autres institutions (DAP, UEPE, etc.) 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les procédures de surveillance 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la gestion des dossiers de mesures alternatives ou de sécurité 1 _____ 10
- Compétences acquises sur l'organisation du travail 1 _____ 10
- Compétences acquises sur l'organisation de l'audience collégiale 1 _____ 10
- Compétences acquises sur le certificat d'exécution et le casier judiciaire 1 _____ 10
- Compétences acquises sur l'ordre d'exécution 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les mesures alternatives 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la santé en prison, en particulier la santé mentale 1 _____ 10
- Compétences acquises sur l'exécution de sanctions pénales pour les étrangers 1 _____ 10
- Compétences acquises sur l'organisation de l'audience collégiale 1 _____ 10
- Compétences acquises sur le système d'information pour l'exécution des mesures pénales (SIES) 1 _____ 10
- Compétences acquises sur le système d'information de l'office de surveillance (SIUS) 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les autorisations de sortie 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de libération anticipée 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la dissolution du cumul 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la conversion des amendes 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la spécificité de la relation entre les mineurs et la prison 1 _____ 10

- Compétences acquises sur les circuits pénitentiaires et les régimes différenciés 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la probation vers les services sociaux 1 _____ 10
- Compétences acquises sur la détention à domicile 1 _____ 10
- Compétences acquises sur le travail à l'extérieur et la semi-liberté 1 _____ 10
- Compétences acquises en matière de justice réparatrice et de prescription 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les relations avec le procureur 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les relations avec le détenu 1 _____ 10
- Compétences acquises sur les relations avec les avocats 1 _____ 10

S9. Évaluation du rôle et de la fonction [Section pour tous les répondants]

Q20. Nous aimerions connaître votre opinion sur la contribution de la formation initiale à votre rôle et à vos performances. Veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord avec les affirmations suivantes:

	tout à fait d'accord	partielle-ment d'accord	Partielle-ment pas d'accord	pas du tout d'accord	je ne sais pas /je ne peux pas répondre
La formation initiale a considérablement influencé ma perception du travail de magistrat.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
La formation initiale n'a pas vraiment influencé mon comportement au travail.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
La pratique quotidienne était très différente de ce que j'avais appris pendant la formation initiale	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
La conscience de mon rôle de magistrat n'est apparue qu'après un certain temps.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Seule la relation avec les collègues de travail a réellement consolidé ma perception du rôle de magistrat.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
La conscience de mon impartialité s'est accrue après la formation initiale.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]
Les compétences acquises au cours de la formation initiale ont renforcé ma capacité à résister aux pressions internes et externes qui pourraient menacer mon indépendance.	[1]	[2]	[3]	[4]	[9]

S10. Commentaires [Section pour tous les répondants]

Le questionnaire est terminé.

Nous vous serions reconnaissants de laisser des commentaires et/ou des suggestions. Veuillez utiliser cet espace [max. 1000 caractères].

Merci de votre coopération.

2

Annexe 2

Exemples de questions pouvant être utilisées dans un questionnaire, lors d'entretiens, dans un groupe de discussion pour évaluer les activités de formation «au fil du temps»

Conception du cours

1. L'ordre des différentes sessions de formation était-il conforme à la logique du cours?
2. La durée de l'ensemble du cours était-elle cohérente avec les objectifs de la formation?
3. Les objectifs de la formation étaient-ils clairs?
4. Le nombre de participants était-il conforme à la méthodologie de formation?
5. Êtes-vous satisfait de la méthodologie de formation?
6. Quelle méthodologie de formation, s'il y en a une, serait plus utilisée?
7.
8. Veuillez laisser un commentaire sur la conception du cours.

Contenu

1. Le contenu de la formation correspondait-il à vos attentes?
2. Le contenu de la formation était-il conforme au programme du cours?
3. Quel pourcentage du contenu ne vous était pas familier?
4. Avez-vous appliqué au travail quelque chose que vous avez appris pendant la formation?
5. Avez-vous remarqué que vous avez amélioré vos compétences grâce à la formation?
6. Avez-vous remarqué un changement dans votre attitude professionnelle après la formation?
7. Avez-vous remarqué un changement de comportement au travail à la suite de la formation?
8.
9. Veuillez laisser un commentaire sur le contenu de la formation.

Présentation et matériel de cours

1. Les présentations étaient-elles claires?
2. Pourriez-vous citer celle que vous avez le plus appréciée et expliquer pourquoi?
3. Pourriez-vous citer celle que vous avez le moins appréciée et expliquer pourquoi?
4. Pensez-vous que les présentations étaient bien coordonnées?
5. Pensez-vous qu'ils ont utilisé les bons supports audiovisuels?
6. Pensez-vous que le matériel fourni était cohérent avec les présentations?
7. Avez-vous consulté le matériel après le cours?
8. Avez-vous trouvé qu'il était facile d'accéder au matériel?
9. Pensez-vous que les supports de cours ont été utiles pour améliorer vos connaissances?
10.
11. Veuillez laisser un commentaire sur la présentation et les supports de cours.

Cours à venir

1. Recommanderiez-vous le cours tel quel à vos collègues?
2. Proposeriez-vous des changements dans le cours?
3. Proposeriez-vous des changements dans la conception du cours?
4. Proposeriez-vous des changements dans le contenu du cours?
5. Proposeriez-vous des changements dans la méthodologie du cours?
6. Proposeriez-vous des changements au niveau des formateurs?
7. Évalueriez-vous le cours différemment et, dans l'affirmative, comment?
8.
9. Veuillez laisser un commentaire sur l'amélioration des futurs cours.

3

Annexe 3

**Exemple de formulaire
Kirkpatrick niveau
3 pilote concernant
la formation de
6 mois du REFJ
«Cybercriminalité et
preuves électroniques
II (avancé)»**

INSTRUCTION - Les questions suivantes concernent la formation **Cybercriminalité et preuves électroniques II (avancé)** qui s'est déroulée à **Lisbonne, au Portugal, les 28 et 29 octobre 2021**. L'objectif est d'évaluer l'impact de la formation à laquelle vous avez participé. Vos réponses sont importantes pour garantir l'efficacité de la formation et contribuer à son amélioration.

CONFIDENTIALITÉ - Pour protéger la confidentialité, les noms des participants au programme de formation ne seront pas utilisés dans les rapports produits. Les données seront compilées et analysées en tant que groupe dans le but de comprendre l'impact de la formation.

1. Dans l'ensemble, dans quelle mesure pensez-vous que l'activité de formation Cybercriminalité et preuves électroniques II (avancé) a été efficace pour améliorer vos performances professionnelles?

Pas du tout efficace	Un peu efficace	Efficace	Très efficace	Extrêmement efficace
1	2	3	4	5

Notes/commentaires supplémentaires (facultatif)

2. En y repensant, indiquez si la formation **Cybercriminalité et preuves électroniques II (avancé)** a été efficace pour améliorer vos performances professionnelles dans les domaines suivants: (Si vous n'avez pas effectué cette tâche depuis que vous avez suivi la formation, sélectionnez Non Applicable (NA)) *

Pourquoi? Veuillez fournir des commentaires pour clarifier votre sélection (le cas échéant)

	1 Pas du tout efficace	2 Un peu efficace	3 Efficace	4 Très efficace	5 Extrêmement efficace	NA
Recherche de données informatiques spécifiques en ligne?						
Saisie de données informatiques spécifiques en ligne						
Saisie de cryptomonnaies						
Confiscation de cryptomonnaies						
Contacteur Eurojust/ Europol/Point de contact unique pour obtenir de l'aide dans l'accès transfrontalier aux données						

Notes/commentaires supplémentaires (facultatif)

3. Si vous n'avez pas été en mesure d'appliquer ce que vous avez appris ou si vous avez rencontré des obstacles, qu'est-ce qui vous a empêché d'utiliser efficacement les connaissances et les compétences sur votre lieu de travail?

(Sélectionnez toutes les réponses qui s'appliquent)

- J'ai pu appliquer ce que j'ai appris et je n'ai pas rencontré d'obstacles
- Je n'ai pas eu les ressources dont j'avais besoin
- Je n'ai pas eu l'occasion d'utiliser ce que j'ai appris
- Le contenu de la formation n'était pas pertinent par rapport à mon rôle actuel
- Je manquais de connaissances procédurales
- Je n'ai pas eu le temps d'appliquer ce que j'ai appris
- Je n'ai pas reçu de soutien dans mon environnement de travail

Notes/commentaires supplémentaires (facultatif)

4. Prévoyez-vous d'utiliser les connaissances et les compétences acquises au cours de la formation d'une autre manière à l'avenir?
5. Enfin, veuillez noter toute suggestion ou amélioration de l'activité de formation qui pourrait vous aider à être efficace sur le lieu de travail.

Bibliographie

American Society of Training and Development (ASTD) (2009), *New study shows training evaluation efforts need help*, available at: <https://www.td.org/insights/astd-new-study-shows-training-evaluation-efforts-need-help>.

American Society for Training & Development (ASTD) (2012), *2012 State of the Industry*, ASTD Research Department

Arabi E. (2020), *Training Design Enhancement through Training Evaluation: Effects on Training Transfer*, 2020, NLV Theses, Dissertations, Professional Papers, and Capstones. 3983, disponible sur <http://dx.doi.org/10.34917/2208573>

REFJ, (2016), *Manuel sur les méthodes de formation judiciaire*.

REFJ, (2017), *Lignes directrices pour l'évaluation des pratiques en matière de formation judiciaire*.

Kirkpatrick J. and W.K. Kirkpatrick (2021), *An introduction to the new Kirkpatrick Model*, Kirkpatrick Partners.

Intela, Learning 'Myth' #1: Courbe de l'oubli d'Ebbinghaus, disponible sur: <https://intelalearning.wordpress.com/2018/07/19/learning-myth-1-ebbinghaus-forgetting-curve/>

McLean, S., & Moss, G. (2003), 'The are happy, but did they make a difference? Applying Kirkpatrick's framework to the evaluation of a national leadership program', *The Canadian Journal of Program Evaluation*, 18(1), 1-23.

Moller, L. & Mallin, P. (1996), 'Evaluation practices of instructional designers and organizational supports and barriers', *Performance Improvement Quarterly*, 9(4), 82-92.

Noe, R. A. (2017), *Employee training and development*, McGraw-Hill Education.

Scuola Superiore della Magistratura (SSM) (2022), *Ten years of the Italian School for the Judiciary (2011-2021)*, Notebook No. 12, in https://www.scuolamagistratura.it/web/portalesm/nuovi-quaderni-ssm-frontend?p_p_id=en_intersistemi_ssm_portlets_quadernissm_P_QUADERNI_SSMPMPortlet_INSTANCE_3sVGZNRy1oLF&p_p_lifecycle=2&p_state=normal&p_p_mode=view&p_cacheability=cacheLevelPage&_en_intersistemi_ssm_portlets_quadernissm_P_QUADERNI_SSMPortlet_INSTANCE_3sVGZNRy1oLF_filedownloadid=3498423

Twitchell, S., Holton, E., & Trott, J. (2000), 'Technical training evaluation practices in the United States', *Performance Improvement Quarterly*, 13(3), 84-110.



European Judicial Training Network

Réseau Européen de Formation Judiciaire (REFJ)

123, rue du Commerce
B-1000 Bruxelles
Phone: +32 2 280 22 42
Fax: +32 2 280 22 36
www.ejtn.eu

