

Le modèle de Kirkpatrick s'est imposé dans les années 50' comme la référence en matière d'évaluation, particulièrement pour les professionnel-le-s de la formation continue, qui l'utilisent sans doute plus que la modélisation de Bloom, préférée dans l'enseignement.

A. Éléments biographiques



Donald L. Kirkpatrick [1924-03-15 / 2014-05-09] était profondément attaché au *University of Wisconsin Management Institute*, Milwaukee : il y a mené tant ses études que sa carrière : BBA, MBA, puis son PhD¹ « *Evaluating Human Relations Programs for Industrial Foremen and Supervisors* » (1954). Professeur de 1964 à 1986, il y est ensuite resté professeur émérite jusqu'à son décès.

Il avait commencé à publier ses idées en 1959, dans une série d'articles du *Journal of American Society of Training Directors*, auquel il restera également fidèle.



En 2008, son fils le Dr. Jim Kirkpatrick et sa femme Wendy Kirkpatrick développent le modèle initial en *Kirkpatrick Business Partnership Model*, et créent la *Kirkpatrick Foundational Principles*. Tous les détails sont donc sur www.kirkpatrickpartners.com



The Official Site of the Kirkpatrick Model
Home of Donald L., James D. and Wendy K. Kirkpatrick

B. Modèle

Le modèle s'est affiné ; les mots employés, particulièrement en traduction française, ont varié. La version la plus claire est fournie sur le site actuel.



Level 1 Reaction Level 2 Learning Level 3 Behavior Level 4 Results

Niveau 1 : comment les participant-e-s 'réagissent' à la formation : adhésion, engagement ?

Niveau 2 : la formation aboutit-elle à des nouvelles connaissances, attitudes, compétences ?

Niveau 3 : les éléments travaillés sont-ils appliqués après / en dehors de la formation ?

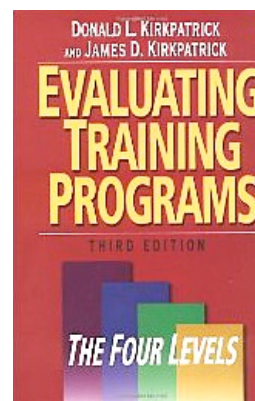
Niveau 4 : une amélioration de la situation est-elle mesurable qui serait liée à la formation ?

On a parlé d'un Niveau 5 sous la forme non d'un Return on Investment [R.O.I.] mais d'un Return on Expectations [ROE]

C. Éléments bibliographiques

C1. Publications : nombreux articles, et 7 livres de management, dont

- Kirkpatrick, D. L. (1959). Techniques for evaluating training programs. *Journal of the American Society for Training and Development*, 13(3) :21-26
- **Kirkpatrick, D. L. (1994). *Evaluating training programs***. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc. (Donald L. Kirkpatrick & James D. Kirkpatrick : 2^e éd. 1998 ; 3^e éd. 2006)
- Kirkpatrick, D. L. (1998). *Another Look at Evaluating Training Programs*. American Society for Training & Development [compilation des articles (~50) sur l'évaluation publiés dans *Training & Development* entre 1987 et 1998]
- Kirkpatrick, D.L., & Kirkpatrick, J.D. (2005). *Transferring Learning to Behavior*. SF, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc.
- Kirkpatrick, D. L. (2006) *Developing Employees Through Appraisal and Coaching*. NY : AMACOM (2nd ed)
- Kirkpatrick, D.L., & Kirkpatrick, J.D. (2007). *Implementing the Four Levels*. SF, CA: Berrett-Koehler Publishers Inc.



C2. Commentaires

Le modèle a été comme on s'en doute commenté un peu partout. Parmi les études accessibles en ligne, on peut lire en français:

- Alain DUNBERRY & Céline PÉCHARD (2007). *L'évaluation de la formation dans l'entreprise : état de la question et perspectives*.
www.cpmf.gouv.qc.ca/publications/pdf/RECHERCHE_T3_Dunberry_Pechard.pdf
- Isabelle GILLET et Daniel GILIBERT (2009). Evaluer la qualité des dispositifs de formations : confrontation de différentes conceptions d'évaluation des formations. *ESSACHESS-Journal for Communication Studies*, Vol 2, No 1(3) (2009) *Apprentissage et management de la qualité*. (Passionnant n° sur la qualité : www.essachess.com/index.php/jcs/issue/view/3)
www.essachess.com/index.php/jcs/article/viewFile/62/32

¹ BBA / MBA : Bachelor / Master of Business Administration. PhD ou Ph.D.=Philosophiae doctor, « docteur en philosophie » (au sens d'étude générale des connaissances) : Doctorat