

Annexe 3 : L'évaluation des résultats d'apprentissage orientée sur la compétence en matière d'hygiène et de sécurité alimentaire

Après une formation sur l'hygiène et la sécurité alimentaire, il peut être utile ou nécessaire d'évaluer si les compétences visées sont acquises par les participants. Nous disposons à cet effet des tests adéquats nécessaires, *qui permettent de mesurer si un participant agit de manière sécurisée et/ou hygiénique sur son poste de travail, et possède ou non les connaissances, la compréhension, les compétences et les attitudes nécessaires.*

Exemple d'une compétence et de ses fondations

Manutention (compétence) : produire de manière sécurisée des salades pré-emballées.

Cette compétence se base (entre autres) sur les éléments suivants :

- *Attitude* : attention permanente pour la sécurité alimentaire et l'hygiène
- *Compétences* : pouvoir manier les appareils de coupe et de mélange
pouvoir remplir les récipients correctement dans le temps imparti
- *Connaissance* : connaître les règles d'hygiène

Afin de juger si quelqu'un agit de manière compétente, nous avons besoin d'**indicateurs** ou de critères.

Pour mesurer les connaissances, nous utilisons des questions de connaissance.

Pour les compétences et les attitudes, nous utilisons des indicateurs de comportement.

1. Evaluation des connaissances

Il existe divers types de questions pour évaluer les connaissances et la compréhension. Les trois plus importantes sont les questions ouvertes, les questions en oui ou non et les questions à choix multiple.

Les questions ouvertes sont de préférence posées oralement, car tout le monde n'est pas en mesure de décrire précisément les connaissances dont il dispose. Une interrogation orale permet de poser des questions de complément. Pour évaluer correctement les questions ouvertes, on utilise une liste d'éléments qui doit comprendre la question. Une question ouverte très efficace est de montrer quelque chose dans une illustration. Les questions ouvertes prennent cependant beaucoup de temps et ne peuvent pas être automatisées. C'est pourquoi on utilise souvent les types suivants pour les tests de connaissances.

Les questions en « Oui » ou « Non » sont les plus simples à évaluer. Avec ce type de questions, il est préférable de demander le pourquoi par oral, sinon les participants peuvent facilement deviner.

Les questions à choix multiple sont souvent utilisées parce qu'un tel mode d'interrogation est plus nuancé que des questions oui/non et parce qu'elles sont plus faciles à automatiser. Pour les personnes peu scolarisées, il est conseillé de n'utiliser qu'un choix multiple à 4 solutions, dont l'une est correcte. Les possibilités ne contiennent de préférence pas de négations. Tout l'art est de parvenir à formuler quatre solutions réalistes. Quelques exemples :

- A la réception de marchandises réfrigérées, je contrôle la température à l'arrivée :
 - a. jamais
 - b. parfois
 - c. souvent
 - d. toujours
- Quel type d'emballage protège une denrée alimentaire contre le développement de bactéries et/ou de champignons :

- a. carton
 - b. plastique
 - c. verre (sous vide)
 - d. boîte
- Recherchez l'erreur :
 - a. dans un réfrigérateur, la température n'est pas égale partout
 - b. un réfrigérateur doit être nettoyé une fois par mois
 - c. il ne peut pas y avoir d'air dans l'emballage d'un produit à surgeler
 - d. un produit doit être dégelé à température ambiante

2. La mesure des compétences et des attitudes

Nous utilisons pour ce faire des indicateurs qui décrivent un comportement observable, et pas des intentions. Ces indicateurs de comportement doivent :

- Donner une image complète des aspects de comportement (dimensions) de la compétence
- Être mesurables, c.-à-d. concrets et observables
- Se rapporter à la complexité de la tâche (pas trop simple, et pas trop complexe)

L'annexe 4 reprend une série d'exemples de compétences en sécurité alimentaire et en hygiène. On retrouve aussi à chaque question quelques points de connaissances et autres indicateurs de comportement donnés à titre d'exemple. Les indicateurs efficaces doivent être adaptés au poste de travail.

L'évaluation des indicateurs de comportement se fait par observation sur le poste de travail, par exemple par le supérieur direct ou par le formateur. On peut également penser à impliquer des collègues et des participants dans ce processus d'évaluation. On s'oriente alors vers un feed-back à 360°, ce qui augmente sensiblement la fiabilité d'une évaluation.

En cas d'évaluation, il est très important de formuler à l'avance les critères utilisés et de les communiquer aux participants. Ceci assure la transparence de l'évaluation. Cela peut par exemple se faire via une évaluation test, permettant aux participants non seulement de connaître la méthode d'évaluation, mais également de réduire leurs appréhensions et/ou leur résistance vis-à-vis de l'évaluation.