

L'ÉVALUATION DANS LES DIFFÉRENTS PROCESSUS DE FORMATION

Évaluer, c'est donner une valeur.

Puisque toute formation vise des objectifs, tout acte de formation ou de sensibilisation nécessite une évaluation.

Il est entendu que lors d'une estimation, ce n'est pas l'élève mais la performance qui est appréciée. Cette performance doit alors être observable.

L'enseignant qui procède à cette expertise doit être capable d'analyser les résultats de celle-ci. Il doit être conscient que l'évaluation est le résultat d'une collaboration.

L'évaluation précédant la formation sera traitée dans la première partie. On distinguera l'évaluation diagnostique et l'évaluation initiale. L'évaluation formative et l'évaluation formative seront traités dans le second chapitre.

I. AVANT LA FORMATION

L'évaluation diagnostique est située avant un acte de formation. Complémentairement, **l'évaluation initiale** permet le déclenchement des pistes de travail en début de séance.

IA. L'ÉVALUATION DIAGNOSTIQUE

Il s'agit d'une appréciation réalisée avant une entrée en formation. Elle va prendre en compte les acquis et les besoins des personnes. Elle va servir à l'élaboration d'un pronostique. Elle permet à l'enseignant de prendre connaissance d'éléments déterminants.

Les connaissances et habiletés seront facilement mesurables par des outils adaptés (questionnement, mise en situation...) ou l'observation. Les attitudes doivent également être prises en compte. Il est possible d'utiliser un questionnement ouvert. Selon la formation, il existe des tests psychologiques de personnalité (s'ils sont bien élaborés, on peut en déterminer la sincérité de la personne), de psychomotricité...

Il importe parfois de parfaire les investigations par des renseignements complémentaires. Cela peut être d'ordre personnel (expérience de la personne, motivation...) et/ou de l'entreprise (dans le cadre d'une demande d'action de celle-ci). En effet, la volonté des décideurs dans un acte de formation doit être prise en compte.

Il est à souligner que l'investigation doit être effectuée dans une parfaite transparence.

Cette évaluation diagnostique doit être analysée afin de finaliser le projet de formation.

IB. L'ÉVALUATION INITIALE

Il importe pour l'enseignant de connaître les acquis, connaissances et attitudes d'un élève ou d'un groupe en début de séance. Ce bilan permet d'adapter les méthodes, supports et contenus d'un cours en fonction du niveau de l'auditoire. Grâce à cette estimation, il sera possible de définir précisément un ou plusieurs objectifs à atteindre, accessibles pour les apprenants.

Les modalités de l'évaluation initiale peuvent être personnelles. Cela peut être le questionnement ciblé. Dans le cadre d'une activité psychomotrice, il est possible de mettre le ou les élèves en situation. S'il s'agit d'un acte de sensibilisation (Rendez-Vous Pédagogique par exemple), il est nécessaire de connaître les représentations de chacune des personnes formant l'auditoire sur un domaine particulier.

L'animateur doit recueillir les informations et les analyser. Cela lui servira de base pour adopter une stratégie pédagogique efficace.

Évaluer initialement ne suffit pas pour essayer d'être performant. Il est nécessaire de suivre la progression de l'élève (ou du groupe) précisément. Les évaluations pendant et après la formation sont impératives.

II. PENDANT ET APRES LA FORMATION

L'évaluation dite « formative » permet à chacune des parties (élève(s) et enseignants) de guider l'apprentissage. **Une évaluation au terme du processus de formation** vise à mesurer la somme des connaissances et habiletés acquises ainsi que les modifications d'attitudes éventuelles.

IIA. L'ÉVALUATION FORMATIVE

Il semble que ce soit l'évaluation la plus importante. Elle fournit immédiatement à l'apprenant une information utile sur ses progrès, ses lacunes et les moyens d'y remédier. Elle permet, au cours de l'apprentissage, de donner au formé des points de repère et d'appui pour consolider les acquis. Elle remplit donc une fonction d'aide pour l'apprenant.

Elle permet également au formateur de prendre conscience précisément des obstacles rencontrés par le formé. Il peut remettre en cause sa logique d'apprentissage. Il peut la reformuler, ou prendre d'autres détours pédagogiques.

Cette évaluation formative intervient au cours de l'apprentissage. Elle permet de situer la progression d'un élève à un objectif donné. On distingue deux types d'évaluations : celles qui sont faites tout au long de la formation, et celles qui ont lieu à certains moments. Dans le second cas, il s'agit d'**évaluation de synthèse**.

La forme est encore une fois variable selon l'enseignant, le sujet de formation et selon la recherche du résultat de son enseignement. Cela peut être le questionnement oral ou écrit, la prestation technique, les commentaires ... Il faut tout de même rappeler que dans le cadre de la Formation des Conducteurs, les évaluations de synthèse doivent être conformes à la procédure décrite dans le Guide pour la Formation des Automobilistes. L'enseignant-évaluateur se doit d'être d'une neutralité bienveillante. Cette expertise ne doit pas se faire à l'insu des élèves concernés.

Grâce au feed-back (message en retour), le formateur suit attentivement les progrès de ses élèves. Qu'il s'agisse d'évaluation « permanente » ou de « synthèse », elles doivent susciter la motivation chez les élèves.

Parfois, il est nécessaire de valider l'ensemble d'une formation. Il s'agit d'un examen d'évaluation des compétences ? C'est une forme d'évaluation sommative.

IIB. L'ÉVALUATION SOMMATIVE

L'évaluation sommative intervient au terme d'un procès de formation. Elle vise parfois à prendre une décision d'orientation ou de sélection concernant un sujet. Cela peut également être la reconnaissance d'une compétence dans un domaine particulier.

S'il s'agit d'un acte de formation, cela peut être un examen ou un concours. On distingue alors **l'évaluation normative** (quand la performance de l'apprenant est comparée à celle des autres apprenants) et **l'évaluation critérisée** (quand on ne compare pas la prestation de l'apprenant à celle des autres, mais que l'on détermine, par la référence de critères, si le niveau correspond aux exigences souhaitées). Les jugements de contrôle sont parfois aléatoires et subjectifs. En effet, il faut être conscient des différents parasites qui influencent une décision. Parfois, le candidat n'est pas jugé uniquement sur sa performance, mais également sur appartenance à une catégorie faisant l'objet de préjugés positifs ou négatifs ; il s'agit de **l'effet de stéréotypie**. Parallèlement à cela, il peut y avoir des influences autour de la performance même ; c'est **l'effet de halo**. Enfin, lorsque l'examineur note successivement plusieurs élèves, le résultat accordé à l'un peut être influencé par les prestations précédentes ; **c'est l'effet de série**.

Ces phénomènes naturels doivent être mesurés et pris en compte par l'évaluateur. Pour être valide, un examen doit être fidèle.

Les examens et concours font l'objet de critiques sévères. Ils sont étudiés par des scientifiques. Leur domaine est la docimologie (« dokimé » signifie *épreuve* en grec).

Pour les actions de sensibilisation, les résultats sont plus difficilement mesurables, puisque liés à l'affectif. Il ne s'agit plus de mesurer des résultats acquis relatifs aux attitudes (Savoir-Etre) puisque le sujet peut simuler (Savoir-Paraître). Les résultats ne peuvent s'observer qu'en mettant en place un système de suivi. Celui-ci peut alors permettre de mesurer l'efficacité d'un enseignement ou plutôt d'un travail axé sur le comportement. Mesurer la pertinence des actes de sensibilisation et les éventuels écarts obtenus est indispensable. Cela peut permettre de recentrer sur des besoins réels et de corriger un autre projet d'acte de sensibilisation.

CONCLUSION

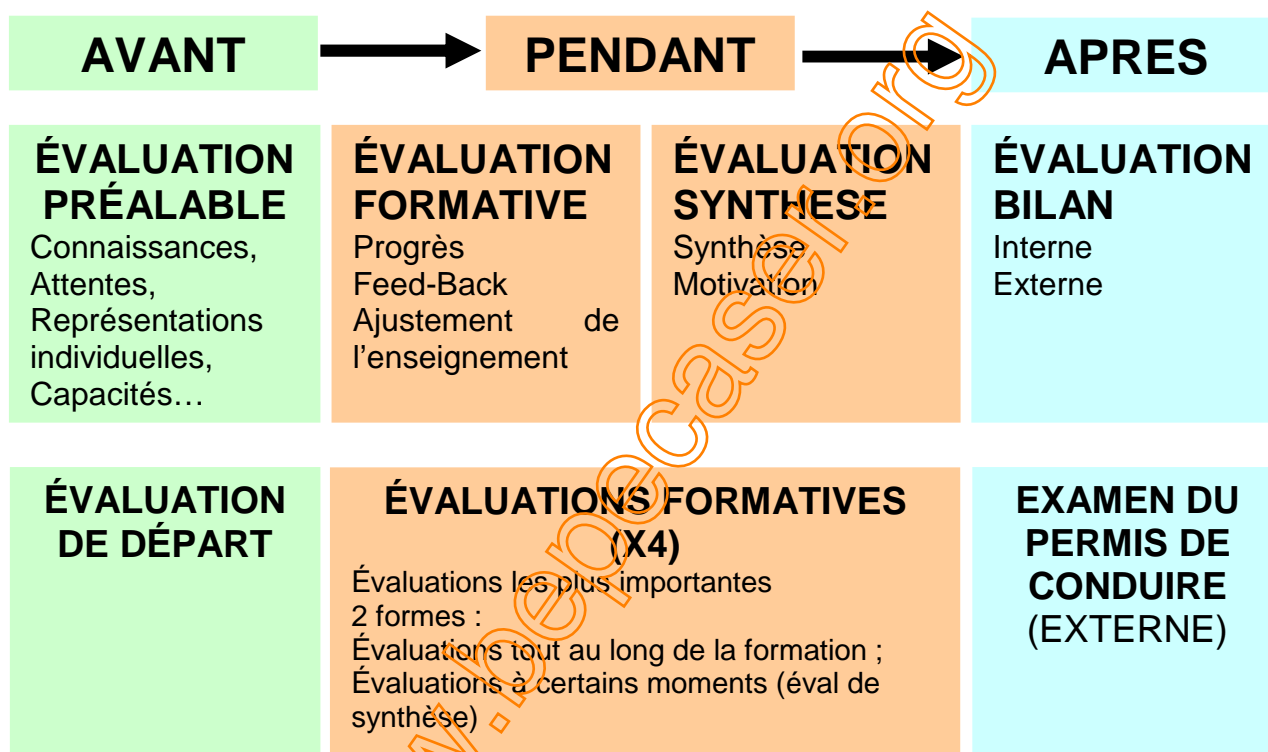
Un apprentissage efficace se doit d'être organisé. Quelle que soit la discipline (formation du conducteur ou autres), la procédure est sensiblement identique. Il est important de mesurer des besoins et des motivations pour adapter un acte de formation ou de sensibilisation. Il est nécessaire de contrôler en permanence la progression d'un élève. S'il s'agit d'un acte de formation, il faut en mesurer l'efficacité à l'issue de celui-ci. L'évaluation de la pertinence d'une action de sensibilisation ne peut se faire que dans le temps, en observant les modifications des comportements des sujets, et les améliorations en terme de statistiques. Il faut alors mettre en place un suivi.

Toutefois, un procès de formation avec toutes les évaluations décrites peut malgré tout être superficiel. En effet, il importe de bien définir le ou les objectifs à atteindre. Ceux-ci doivent être formulés d'une façon telle qu'ils soient univoques, avec une performance observable et dans des conditions bien définies. Les évaluations et la définition des objectifs sont étroitement liés. En effet, les évaluations

de départ permettent d'élaborer les objectifs ; les évaluations permanentes, de synthèse et de bilan confirment que ces objectifs sont atteints.

D'où la nécessité de savoir construire des objectifs pédagogiques qui faciliteront le travail de l'enseignant et de l'apprenant, et les feront évoluer.

L'ÉVALUATION DANS L'ACTE DE FORMATION



Références bibliographiques :

Vocabulaire des formateurs (Association nationale pour la Formation Professionnelle des Adultes) ;
 Guide pour la Formation des Automobilistes (La Documentation Française) ;
 Guide de procédure d'évaluation de l'épreuve du permis B (La Documentation Française) ;
 Comment définir les objectifs pédagogiques (Robert F. MAGER - Édition BORDAS).