



LE RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION - FONDEMENTS THÉORIQUES

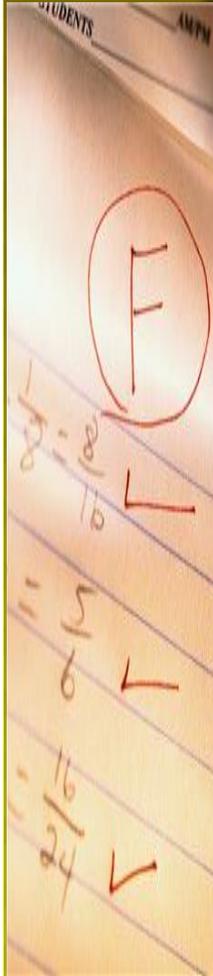
Présenté par Sonia Michaud

Références:

*Guides de l'Organisation Internationale de la
Francophonie (OIF)*

FONDEMENTS DE L'ÉVALUATION

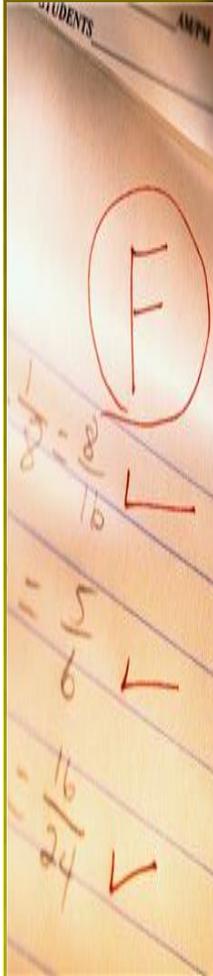
- L'évaluation, au sens large du terme, consiste à porter un jugement sur un élément, à partir de critères et selon une démarche ou un processus;
- Évaluation externe et autoévaluation;
 - L'évaluation externe permet à une personne de s'améliorer, d'évoluer et, en contre partie, de juger de la qualité du travail, d'être jugée par une autre personne (enseignant, pairs), mais aussi de juger d'une autre personne;
 - L'auto-évaluation permet à l'apprenant non seulement de porter un jugement sur sa progression dans l'acquisition des compétences visées, mais surtout de développer son jugement professionnel, qui sera mis à contribution durant toute sa vie.



FONDEMENTS DE L'ÉVALUATION

(SUITE)

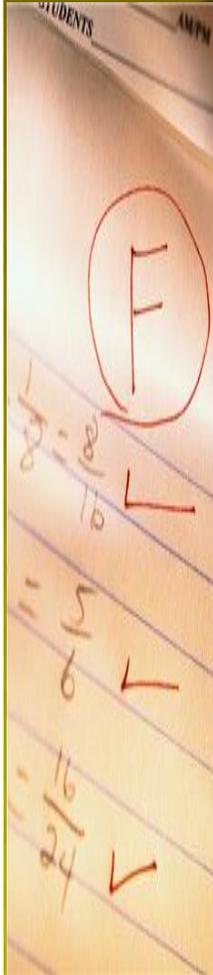
- Évaluer c'est aussi une compétence à développer chez l'apprenant. Son développement exige qu'il dispose de références, d'outils et de ressources:
 - *développer le jugement est une véritable compétence transversale*
- L'apprenant est le premier responsable de sa démarche d'apprentissage, **dans une démarche APC.**
- Tout au long de son apprentissage, l'apprenant devrait développer sa capacité à porter un jugement sur ses réalisations, sa performance et, en conséquence, sur la performance de ses compagnons d'apprentissage et futurs collègues de travail.



FONDEMENTS DE L'ÉVALUATION

(SUITE)

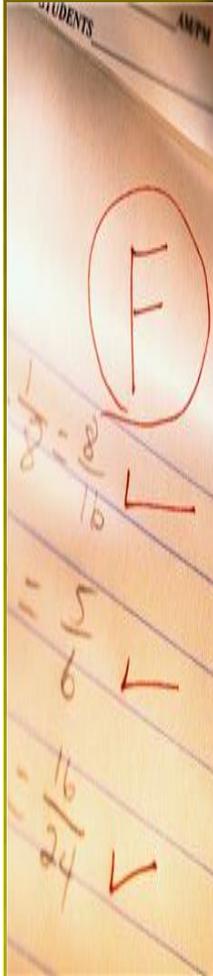
- ◎ **L'acteur central de toute la démarche d'évaluation est le formateur:**
 - *Présenter aux apprenants les performances attendues ainsi que les critères retenus pour l'évaluation de chaque compétence et les appuyer durant leur progression vers l'acquisition de ces compétences.*
 - *Responsable de l'application de l'ensemble des mesures devant permettre d'attester formellement l'acquisition de ces compétences et d'en sanctionner la réussite ou l'échec.*
- ◎ L'apprenant, le formateur et le personnel de l'établissement évoluent au sein d'un système **dont la finalité ultime est la réussite**, c'est-à-dire le développement des compétences professionnelles des personnes qui s'inscrivent en formation professionnelle.



FONDEMENTS DE L'ÉVALUATION

(FIN)

- À la reconnaissance sociale s'ajoute celle de la valeur du diplôme sur le marché du travail. Cette dernière repose sur deux grandes composantes:
 - la crédibilité du référentiel de formation, et donc de l'ensemble de la démarche d'ingénierie qui a permis sa réalisation;
 - la performance des différentes cohortes de diplômés qui accèdent progressivement au marché du travail.
- La fonction d'évaluation, et plus spécifiquement *la fonction d'évaluation de sanction*, joue donc un rôle central dans la gestion et la mise en œuvre de la formation.
 - La pratique de l'évaluation doit être rigoureuse et transparente.



CONCEPTS, VALEURS, ORIENTATIONS ET CARACTÉRISTIQUES

◎ CONCEPTS DE BASE

- Les deux principaux concepts utilisés en évaluation des apprentissages dans l'APC sont **l'évaluation formative** et **l'évaluation de sanction** (aussi appelée évaluation sommative).
- L'approche par compétences place la personne au centre de la démarche de formation, tout en la responsabilisant au regard de ses apprentissages, ce qui modifie la conception même de l'évaluation. Celle-ci comporte deux fonctions complémentaires, mais bien distinctes:
 - le soutien à l'apprentissage par la mesure et l'évaluation de sa progression, il s'agit de **l'évaluation formative**;
 - la sanction des apprentissages par la mesure du degré d'acquisition de la compétence au terme de la formation, on parle ici **d'évaluation de sanction**.



CONCEPTS, VALEURS, ORIENTATIONS ET CARACTÉRISTIQUES (SUITE)

◎ VALEURS ET ÉVALUATION

- *La justice* implique, en premier lieu, la détermination et le respect des droits individuels (modalités, appel, reprise, etc.);
- *L'égalité* se définit par la possibilité pour chaque apprenant de bénéficier de conditions et d'exigences uniformes d'évaluation ainsi que de moyens identiques ou équivalents;
- *L'équité* peut cependant justifier une approche différente ou différenciée d'évaluation pour prendre en considération des caractéristiques individuelles ou communes à certains groupes. Être équitable, c'est donner à chacun les meilleures occasions de réussite.



CONCEPTS, VALEURS, ORIENTATIONS ET CARACTÉRISTIQUES (SUITE)

○ VALEURS ET ÉVALUATION

- **La cohérence** suppose que l'évaluation est en relation directe avec l'apprentissage (ce qui a été enseigné) et avec le référentiel de formation qui l'encadre;
- **La rigueur** se traduit par une évaluation soucieuse d'exactitude et de précision - démarche méthodique et décisions éclairées;
- **La transparence** suppose que les normes et les modalités d'évaluation sont connues et comprises de tous;
- **La faisabilité**, signifie que l'évaluation respecte le contexte de réalisation de la compétence tout en prenant en considération les ressources réellement disponibles dans chaque établissement.



CONCEPTS, VALEURS, ORIENTATIONS ET CARACTÉRISTIQUES (SUITE)



◎ ORIENTATIONS

1. L'évaluation en cours de formation doit être intégrée à la dynamique des apprentissages de l'apprenant (*l'évaluation FORMATIVE est une composante de l'apprentissage*);
2. L'évaluation en cours d'apprentissage (formative) doit favoriser le rôle actif de l'apprenant dans les activités de ce type, augmentant ainsi sa responsabilisation;
3. L'évaluation des apprentissages doit refléter un agir éthique partagé par les différents intervenants;
4. L'évaluation des apprentissages doit reposer sur le jugement professionnel du formateur;
5. L'évaluation des apprentissages doit être en conformité avec les référentiels de formation;
6. L'évaluation en vue de la sanction des études doit rendre compte de l'acquisition des compétences et ainsi garantir la valeur sociale des titres officiels;
7. La VAE doit permettre de convenir des compétences d'une personne, indépendamment des conditions de leur acquisition.

CONCEPTS, VALEURS, ORIENTATIONS ET CARACTÉRISTIQUES (SUITE)

○ CARACTÉRISTIQUES

1. ***Une évaluation multidimensionnelle:*** la compétence étant multidimensionnelle, l'évaluation de son acquisition se doit de l'être également. Les situations proposées doivent amener l'apprenant à faire appel aux différentes dimensions de la compétence, c'est-à-dire les connaissances, les habiletés et les attitudes.
2. ***L'interprétation des résultats est de nature critériée :*** elle s'appuie sur des aspects observables et des critères d'évaluation. Les différents critères sur lesquels l'apprenant est évalué découlent directement des éléments et critères de performance des référentiels de formation.



CONCEPTS, VALEURS, ORIENTATIONS ET CARACTÉRISTIQUES (FIN)

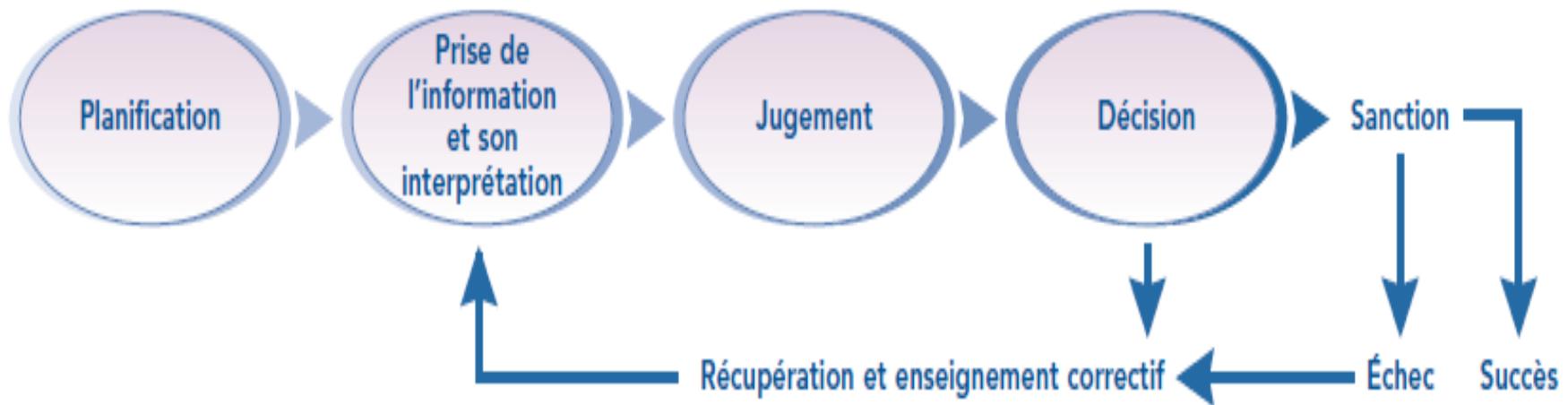
○ CARACTÉRISTIQUES

3. **Une notation dichotomique:** l'atteinte partielle ou graduée d'un critère d'évaluation est une information importante en évaluation formative, mais elle ne peut être utilisée quand il est question de sanction : on constate le succès ou l'échec. Un critère ne peut pas être réussi partiellement puisqu'il a été jugé comme essentiel à la démonstration de la compétence.
4. **Des seuils de réussite variables et déterminés:** chaque compétence du référentiel fait l'objet d'une évaluation aux fins de la sanction. L'apprenant reçoit un verdict, succès ou échec, selon qu'il a atteint ou non le seuil de réussite. Les référentiels sont conçus de façon telle que, pour obtenir un diplôme, l'apprenant doit réussir toutes les compétences du référentiel de formation selon la performance attendue au seuil du marché du travail.



LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES (SUITE)

- De l'apprentissage à l'acquisition de la compétence



LE PROCESSUS D'ÉVALUATION DES APPRENTISSAGES (FIN)

○ Repères relatifs au processus d'évaluation

La planification	La collecte de l'information et son interprétation	Le jugement	La décision
<ul style="list-style-type: none"> • Moments choisis pour évaluer. • Choix des modes d'évaluation à utiliser. • Détermination de tâches mesurables et observables. • Élaboration d'outils d'évaluation en fonction des critères de performance retenus. • Repérage des critères d'évaluation obligatoires aux fins de la sanction. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prise en considération de l'ensemble des critères de performance, pour l'évaluation formative. • Utilisation de critères d'évaluation précis. • Choix d'instrumentation appropriée de collecte de données. • Évaluation non instrumentée ou instrumentée en aide à l'apprentissage. • Évaluation formelle, instrumentée aux fins de la sanction. 	<p><i>En évaluation formative</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Observation de données concrètes et mesurables. • Constatation de la progression dans l'acquisition de la compétence. • Type de soutien à apporter à l'apprenant. <p><i>En évaluation de sanction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Reconnaissance de l'acquisition de la compétence. 	<p><i>En évaluation formative</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptation de la démarche pédagogique. • Soutien à l'apprentissage pour les apprenants à risque d'échec. <p><i>En évaluation de sanction</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • En situation de succès; sanction de la compétence. • Communication des résultats. • En situation d'échec; mise en place d'activités de récupération.

L'ÉVALUATION FORMATIVE

- La finalité première de la production d'un référentiel d'évaluation est de présenter la démarche ainsi que la conception des outils ***d'évaluation de sanction***;
- Par ailleurs évaluation formative et évaluation de sanction vont de pair.



L'ÉVALUATION FORMATIVE

(SUITE)



- Il est primordial de diffuser auprès des apprenants les indicateurs et les critères qui serviront à sanctionner l'acquisition d'une compétence et de les utiliser systématiquement pour leur permettre d'affiner leur jugement et de mieux se préparer à réussir les diverses épreuves de sanction.
- L'évaluation se poursuit durant tout l'apprentissage, du début à la fin de la formation. ***Elle sert à réguler l'enseignement*** grâce à l'information recueillie et permet à l'apprenant d'ajuster ses efforts en fonction des renseignements reçus et de son autoévaluation;
- ***L'évaluation formative est une activité "pédagogique".***

L'ÉVALUATION FORMATIVE

(SUITE)

- Des repères pour assurer la progression de l'apprentissage (*stratégie appuyant la formation*)

S'assurer, de façon régulière, que les apprenants maîtrisent les savoirs essentiels par une évaluation formelle ou informelle.

Favoriser chez les apprenants l'auto-évaluation et l'évaluation par les pairs à partir de critères bien énoncés et d'attentes clairement exprimées.

Prévoir d'autres activités de soutien ou de récupération, ou encore pour répondre à d'autres besoins des apprenants. Un enrichissement s'avère également pertinent.

Adapter les activités d'apprentissage en fonction des résultats et des besoins de l'apprenant.
Exiger de celui-ci ce même type de régulation de ses apprentissages.

L'ÉVALUATION FORMATIVE

(SUITE)

- **L'ÉVALUATION FORMATIVE COMME AIDE À L'APPRENTISSAGE:** donne l'occasion de prendre le pouls du développement de la compétence afin de repérer les forces et les difficultés de l'apprenant;
- **L'AUTOÉVALUATION:** l'apprenant s'engage dans une démarche de réflexion par rapport à ce qu'il apprend. L'autoévaluation est un moyen pour estimer le chemin parcouru et celui à parcourir pour acquérir la compétence et atteindre les performances attendues.



L'ÉVALUATION FORMATIVE (FIN)

- **L'ÉVALUATION PAR LES PAIRS:** l'ouverture aux autres, les questionnements et les échanges d'idées favorisent l'expression personnelle et la responsabilisation;
- **DE BONS OUTILS POUR L'ÉVALUATION FORMATIVE:** des instruments tels que des échelles, des grilles, des listes et des recueils de type journal de bord peuvent servir d'aides à l'apprentissage pour formuler des constats, faire état de ce qui a du sens, de ce qui est acquis ou de ce qui doit être consolidé.



L'ÉVALUATION DE SANCTION



- *Si l'évaluation formative constitue un outil de renforcement et de consolidation exceptionnel, les résultats obtenus ne peuvent en aucun cas servir à sanctionner les apprentissages.*
- **L'évaluation de sanction, par contre, permet:**
 - D'observer une tâche complète faisant appel à un ensemble intégré de savoirs (savoirs, savoir-faire et savoir-être) correspondant à la compétence visée;
 - De statuer sur l'acquisition ou non de la compétence au terme de l'ensemble des apprentissages, et donc de déterminer la sanction appropriée.
- **Son utilisation devrait se limiter à confirmer la réussite de la formation.** En cas d'échec, il est possible de prévoir une procédure d'enseignement correctif et de reprise d'épreuve.

L'ÉVALUATION DE SANCTION (SUITE)

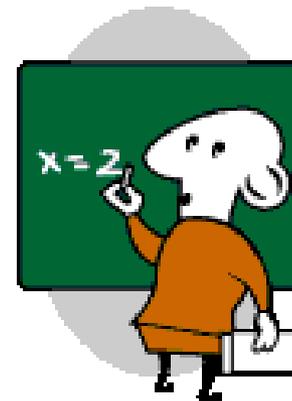
- L'évaluation de sanction est présentée dans le référentiel d'évaluation qui contient les balises pour l'évaluation de l'ensemble des compétences;
- Le référentiel présente les bases devant fonder l'évaluation ainsi que le matériel mis à la disposition des établissements de formation et des formateurs, premiers responsables de sa mise en application;
- Il permet d'assurer la comparabilité de l'évaluation à l'ensemble des apprenants, dans un souci d'égalité et de justice.



L'ÉVALUATION DE SANCTION (FIN)

○ RÉSUMÉ: ÉLÉMENTS À CONSIDÉRER POUR LA CONSTRUCTION DU RÉFÉRENTIEL

1. La compétence peut être acquise ou non, mais ne peut pas être partiellement acquise. C'est pourquoi on dit de l'évaluation qu'elle est dichotomique, c'est-à-dire basée sur le succès ou l'échec;
2. Un critère ne peut être partiellement satisfait puisqu'il a été jugé comme essentiel à la démonstration de l'atteinte de la compétence;
3. La performance retenue pour juger de la réussite en formation professionnelle est celle qui est généralement demandée au seuil du marché du travail.



LE MOT
DE
LA FIN