

ÉVALUATION DANS LES FORMATIONS CONTINUES STI

Olivier GRUGIER
Rectorat, IUFM d'Orléans-Tours
UMR STEF, ENS Cachan

1- Introduction

L'évaluation dans les formations continues est une procédure spécifique qui peut avoir des intentions multiples. Cette procédure d'évaluation est une des phases du processus de formation. Que cherche t-on à évaluer ? Qui évaluer ? Pour qui évaluer ? Quand évaluer ? Comment évaluer ? sont des questions que Philippe Desgroupes et Marinette Lhomme qualifient de classique mais qui nous semble indispensables lorsque l'on parle de procédure d'évaluation.

Après avoir défini ce que nous qualifions d'évaluation dans le cadre de la formation continue, une description de la procédure d'évaluation mise en place cette année dans le cadre des formations d'enseignants de STI sera effectuée. Il s'agit d'apporter, à travers ce témoignage, des éléments sur la pratique de l'évaluation menée par le rectorat d'Orléans-Tours. Quels sont les enjeux de cette évaluation ? Quelles en sont les finalités ?

2- Evaluation de la formation

Le terme d'évaluation est récurrent dans le système éducatif français. Tout est évalué. Les élèves sont évalués durant les séquences d'apprentissage mais aussi en fin d'année scolaire, les enseignants sont également évalués durant les formations et tout au long de leur carrière par les corps d'inspection et les chefs d'établissement. Actuellement, il est même question d'évaluer le projet académique. Que signifie le terme évaluer dans le cadre des formations continues pour les enseignants ?

D'un point de vue général, évaluer revient à déterminer le prix, la valeur de quelque chose. Nous évaluons par exemple le niveau d'un élément, sa capacité à restituer par écrit un savoir, à mettre en œuvre un savoir faire. Cette définition du mot évaluer était déjà valable et présente dans le dictionnaire de Pierre Larousse de 1904.

Simple en apparence, la notion d'évaluation appliquée à la formation mérite toutefois que nous nous y attardions afin d'éviter toute ambiguïté par la suite. Marc Dennerly (2001) définit l'évaluation en formation dans les entreprises comme « l'ensemble des actions engagées dans le cadre d'un processus formel afin d'exprimer un jugement de valeur sur la formation produite pour ou au sein d'une entreprise. »¹ L'évaluation n'est pas seulement un jugement sur l'action de formation. En effet, dans le cadre de la formation continue au rectorat, l'évaluation doit permettre d'identifier à la fois si la formation a permis aux stagiaires de dépasser leur niveau initial de compétences et s'ils ont atteints le niveau fixé et définis par les

prescripteurs de la formation. Nous ne parlons pas ici de formation dites qualifiantes qui permettent aux stagiaires d'obtenir des diplômes ou des attestations de savoirs-faire. Il s'agit d'évaluation formative qui se centre sur les progrès réalisés par les stagiaires et qui pourront (les progrès) être exploités dans les pratiques.

Ces actions d'évaluation s'inscrivent dans un processus complexe qu'il semble bon de préciser pour en percevoir les finalités.

3- Processus de formation

L'évaluation est une des phases du processus de la formation continue mais, où se situe t-elle ? En répondant à cette question, cela va permettre d'identifier les intentions liées à cette action.

La conception et la mise en place d'une formation s'inscrivent dans un processus temporel assez long. Bien avant l'affichage d'une formation dans le Plan Académique de Formation (le PAF), l'élaboration d'une formation passe par différentes phases.

1^{re} phase : La prescription

Les prescripteurs, majoritairement des inspecteurs, définissent, à partir de besoins en terme de compétences émanant des enseignants, en fonction des nouvelles directives ministérielles, de la politique rectorale en vigueur, de résultat sur la formation issus de rapport de recherche ou encore d'observation de terrain, des objectifs de formation².

2^e phase : La réponse

Chaque objectif de formation fait l'objet d'une ou des réponses qui sont développées par un opérateur de formation (généralement l'IUFM – Institut Universitaire de Formation des Maîtres – ou les Universités locales). Ces réponses apparaissent sous la forme d'objectifs pédagogiques³. Ces objectifs sont définis par un ou des formateurs et servent à construire et définir la trame de l'action de formation.

3^e phase : L'action de formation

La formation est assurée par un ou des formateurs. C'est à l'issue de cette formation que l'évaluation est pratiquée. Il s'agit d'une évaluation dite à chaud, c'est à dire le dernier jour de la formation.

4^e phase : L'évaluation

L'évaluation se déroule en deux temps. Dans un premier temps chaque stagiaire répond à un certain nombre de questions sur un document papier. Dans un second temps le ou les formateurs de la formation saisissent dans un formulaire html, disponible sur le site du rectorat, le bilan de l'évaluation réalisée par les stagiaires. Les données sont ensuite recueillies par la DAFPEN (Délégation Académique de Formation des Personnels de l'Education Nationale), un des services du rectorat, qui se charge d'effectuer une analyse.

Selon Philippe Desgrauges et Marinette Lhomme, « l'évaluation à chaud n'apporte effectivement que peu d'informations ; par contre, elle permet d'identifier des pistes de recherches lorsque des dysfonctionnements apparaissent dans l'évaluation à froid »⁴. Nous ne sommes pas si affirmatif sur les possibilités d'exploitations des données provenant de l'évaluation à chaud. Certes cette technique a des limites puisque dans notre cas, elle n'est pas nominative. Mais, elle a une double visée qui consiste dans un premier temps à vérifier, en se basant sur l'opinion des stagiaires, si l'action de formation a permis de répondre aux attentes du public en terme de :

- d'objectifs pédagogiques ;
- de durée ;

- de date (succession ou non des journées de formation, période dans l'année etc...);
- d'organisation.

Il s'agit dans un second temps de vérifier si cette action de formation va permettre, selon les stagiaires, de faire évoluer leur pratique professionnelle.

Suivant les résultats analysés de l'évaluation (issus du bilan des formateurs), les données peuvent permettre d'ajuster la prescription pour l'année suivante, de modifier la réponse en terme d'objectifs pédagogiques et d'avoir des indicateurs lors des inspections, l'évaluation à froid. L'évaluation est donc assimilable à une boucle régulatrice à long terme (fig. 1).

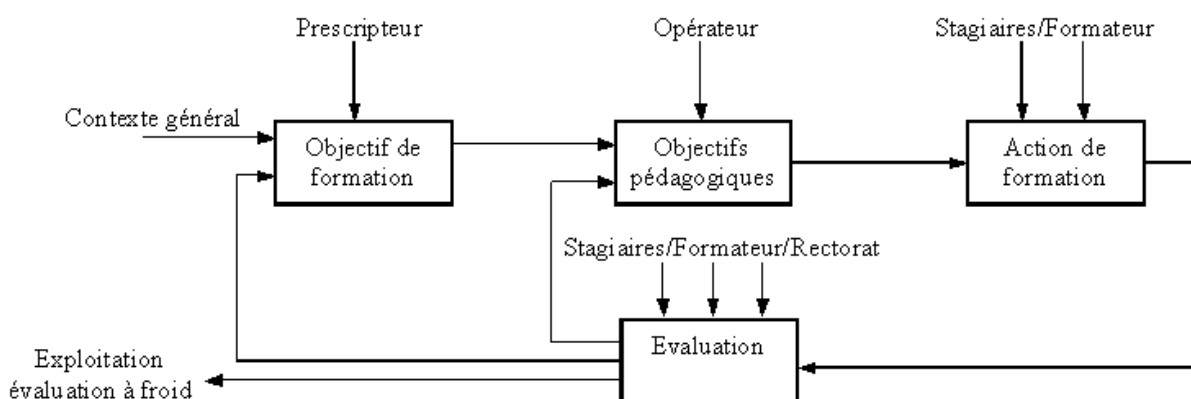


Figure 1 : Évaluation : boucle régulatrice de la formation

Un processus temporel

Le processus pour élaborer et mettre en place une formation s'inscrit dans une temporalité particulièrement longue. Entre le moment de réflexion pour la prescription et l'action de formation, il s'inscrit parfois deux années. Il est donc indispensable de garder une trace de l'évaluation et plus précisément les résultats de l'analyse de cette évaluation afin de réguler, ci cela est nécessaire, les prescriptions futures.

4- Dispositif d'évaluation pour les formations STI

Contrairement aux années précédentes, la synthèse du formateur est réalisée directement par l'intermédiaire d'un formulaire électronique. Les données arrivent donc automatiquement dans une base de données (fig. 2). Cette technique favorise le traitement rapide des données et permet également de comparer la synthèse provenant de différents groupes de stagiaires pour la même formation. Cette procédure est actuellement en test pour les formations du domaine des STI de l'académie mis en place par le rectorat d'Orléans-Tours.

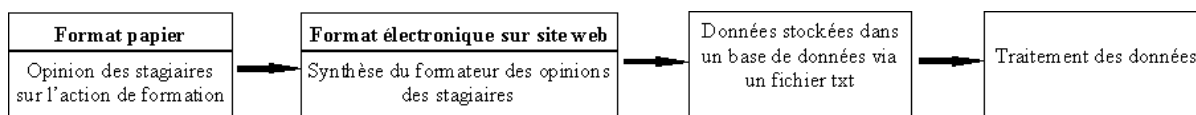


Figure 2 : Recueil des informations de l'évaluation

5- Exploitation des résultats de l'évaluation

Des visées :

- améliorer les prescriptions futures ;
- améliorer les réponses pédagogiques. Pour les formateurs, il s'agit d'auto-évaluation permettant de faire son propre diagnostic ;
- dans une temporalité plus courte, attester, lors des inspections, que les enseignants disposent ou non de compétences ou de savoirs nouveaux pouvant être identifiable dans les pratiques.

6- Des indicateurs et des critères pour évaluer

L'évaluation formative à chaud s'effectue à partir d'un questionnaire. Deux séries de questions sont posées : la première plutôt centrée sur les objectifs pédagogiques de la formation et la seconde sur la mise en place de celle-ci.

Questions posées :

Questions centrées sur les objectifs :

- Le contenu de la formation répond-il à votre (vos) attente(s) ?
- Les objectifs pédagogiques de la formation ont-ils été atteints ?
- Pensez-vous que la durée de ce stage a été suffisante ?
- Etes-vous venu(e) à ce stage dans l'intention de faire évoluer vos pratiques professionnelles ?
- A l'issue de ce stage, pensez-vous que vos pratiques professionnelles pourront évoluer ?

Questions centrées sur la mise en place de la formation :

- Pensez-vous que ce stage a été planifié trop tardivement dans l'année ?
- Pensez-vous que le choix des dates (journées consécutives ou journées séparées dans l'année) est pertinent ?
- Avez-vous reçu votre ordre de mission avant le début de ce stage ?

Pour certaines questions, trois possibilités de réponses sont possibles :

- oui : aucune justification particulière n'est demandée ;
- non : il est alors demandé de préciser pourquoi afin d'identifier les différents problèmes ;
- pas totalement : il est également demandé de préciser pourquoi afin d'identifier les différents problèmes.

Ce type de questionnaire présente l'avantage à la fois de recueillir des informations quantitatives, que le responsable de formation peut transformer en indicateur de satisfactions, et des informations qualitatives sous la forme de discours écrit des stagiaires. Cet outil a été établi de manière à ce qu'il soit le plus court possible et avec des questions les moins ambiguës possible.

7- Conclusion

L'évaluation formative à chaud, dans les actions de formation continue, permet d'une manière, certes rustiques, d'obtenir un jugement, par les stagiaires, sur la formation. Il est ainsi possible, en fonction des résultats obtenus de percevoir le niveau d'implication des

enseignants quant au changement possible de leur pratique d'enseignement en situation. Même si ce processus ne semble pas complet, l'évaluation consiste avant tout à confronter un ensemble d'informations à un ensemble de critères en vue de prendre une décision.

Bibliographie

- Aubégny, J. (1989). *L'évaluation des organisations éducatives*. Editions universitaires UNMFREO.
- Dennery, M. (2001). *Evaluer la formation, des outils pour optimiser l'investissement formation*. Paris : ESF éditeur.
- Desgraupe, P., & Lhomme, M. (1994). *Evaluer la formation*. Paris : Nathan.
- Larousse, P. (1904). *Dictionnaire complet illustré*. Paris : Larousse
- AFNOR (1992). X50-750. Terminologie.

¹ Dennery, M. (2001). *Evaluer la formation, des outils pour optimiser l'investissement formation*. Paris : ESF éditeur. p 16

² Objectif de formation d'après les normes AFNOR X5-750 d'Avril 1992 : ils énoncent ce que les formés doivent être capable de faire dans les situations de travail (compétences). Ils sont exprimés initialement par les commanditaires et/ou les formés.

³ Objectif pédagogique d'après les normes AFNOR X5-750 d'Avril 1992 : ils expriment ce que les formés doivent apprendre (capacités).

⁴ Desgraupe, P., & Lhomme, M. (1994). *Evaluer la formation*. Paris : Nathan. p 54