

L'évaluation formative dans une formation professionnalisante

Mise en pratique auprès de futurs formateurs-animateurs en alphabétisation

page 1 sur 3

Nathalie DONNET, Le GRAIN asbl, 22 Novembre 2012

Comment parvenir à pratiquer une évaluation formative dans une formation professionnalisante ?

S'inspirant de son expérience dans la formation des futurs formateurs-animateurs en alphabétisation, Nathalie Donnet nous livre ses réflexions autour de sa mise en œuvre, ses limites, ses enjeux émancipateurs mais aussi de la place et des attitudes des différents acteurs impliqués.

Le dispositif de formation professionnalisante de formateurs-animateurs en alphabétisation

La formation professionnalisante, tel que nous l'avons conçu, a pour objectif d'acquérir une première qualification professionnelle de formateur-animateur en alphabétisation et de pouvoir se diriger vers une formation certifiée ou trouver un emploi rémunéré dans le secteur de l'alphabétisation ou de la formation d'adulte. Elle s'adresse à un public peu diplômé (inférieur ou égale au CESI) mais ayant des compétences de base qui font l'objet d'un test à l'entrée en formation. Le groupe est constitué de plus ou moins 15 personnes, majoritairement des femmes « rentrantes », en recherche d'une insertion professionnelle après plusieurs années d'inactivité. D'autres membres du groupe sont en recherche d'une réorientation professionnelle. Certains peuvent vivre des difficultés économiques.

La sélection de départ permet également de discuter des objectifs de la formation et des finalités de l'alphabétisation dans une perspective émancipatrice et de changement social. Lors de l'entretien de sélection, nous abordons les finalités d'éducation permanente de notre association. D'une durée de 600h (+8 mois), alternant successivement sur la même semaine stages et formation théorique, la formation repose sur une interaction sujet/pratiques de formation/public/équipes/contenus théoriques,... Une interaction qui doit permettre la construction, le développement de compétences et de savoirs d'actions.

Dans ce cadre, les objectifs de l'évaluation sont de permettre un positionnement de chacun par rapport aux compétences du formateur en alphabétisation, telles que définies par Lire et Ecrire et de pouvoir émettre des pistes afin de faciliter et d'orienter l'apprentissage en cours mais aussi après la formation. En ce sens,

nous proposons de pratiquer à la fois une évaluation sommative¹ mais surtout formative² afin d'associer le stagiaire à l'appréciation de sa progression en s'inscrivant dans une démarche analytique.

Emettre des pistes pour encourager la progression impose de poser un regard sur le dispositif et le processus de formation dans lequel on est engagé : comment apprend-on ? Quelles sont les difficultés, les freins ? La motivation est-elle renforcée ? Le rapport au savoir est-il en jeu ? Le dispositif est-il adéquat ou faut-il le renforcer ? Que mettre en place dans le cadre de la formation ou sur le plan personnel et professionnel pour évoluer ? Ces objectifs d'évaluation demandent d'impliquer les stagiaires mais aussi les intervenants, référents de stage, formateurs, coordinateurs de la formation dans l'action d'évaluer.

Comment l'évaluation formative est-elle mise en œuvre ?

Nous avons retenu l'observation et la co-évaluation comme moyens de pratiquer une évaluation formative. L'observation se réalise notamment dans le cadre de l'expérience de stage, où nous demandons au formateur référent et au stagiaire de porter attention, à partir d'une grille, sur les procédures et les résultats par rapport à différentes capacités.

1 Evaluation sommative: « Evaluation obtenue en faisant la somme de plusieurs résultats, obtenus à travers diverses prestations (différentes questions ou différentes formes de tests)... Dans l'optique de l'apprentissage par compétences, la tendance actuelle est plutôt de se baser pour l'évaluation sommative sur des situations d'intégration et la mise en œuvre de macro-compétences, c'est-à-dire sur une épreuve comprenant la réalisation de tâches d'une certaine complexité et impliquant la mobilisation et la coordination de plusieurs sous-compétences ou aptitudes. » ([Francis Tilman, Les concepts de l'évaluation, Le GRAIN asbl, 24 octobre 2005](#))

2 Evaluation formative: « en permettant l'ajustement progressif de la démarche à l'objectif, elle est au cœur même de l'acte d'apprendre, y apporte une dynamique et en garantit l'efficacité » (Meirieu Ph., L'école : mode d'emploi, des méthodes actives à la pédagogie différenciée, ESF, Paris, 1985, p133)

L'évaluation formative dans une formation professionnalisante

Mise en pratique auprès de futurs formateurs-animateurs en alphabétisation

page 2 sur 3

Nathalie DONNET, Le GRAIN asbl, 22 Novembre 2012

Cette grille permettra ensuite aux différentes parties, lors des entretiens, d'objectiver les remarques, conseils, de proposer des remédiations, ...

Deux moments, à mi-parcours et en fin de formation, sont retenus pour mener les entretiens où participent formateur référent, stagiaire et coordinateur en vue d'échanger sur le processus et les résultats. Le stagiaire est invité à préparer cet entretien. Pour ce faire, depuis le début de la formation, il lui est proposé de tenir un carnet de bord où il peut noter ses observations, ses questions, émettre des hypothèses, déposer ses émotions, son vécu en lien avec ce parcours. Les questions proposées dans le cadre du carnet de bord suivent la progression depuis la situation de stage d'observation jusqu'à la mise en situation d'animation de la formation.

Un carnet de bord est également proposé dans le cadre de la formation théorique. Des moments de « gestion pédagogique » permettent d'échanger collectivement à propos des questions qui se posent, de travailler sur les hypothèses qui sembleraient fausses ou incomplètes, ... Nous demandons également depuis peu, que le stagiaire formalise sa pratique par écrit sous forme d'un rapport et qu'il se positionne au regard des différentes compétences. Ensuite, après lecture, les coordinateurs échangent avec lui en proposant un regard réflexif sur le parcours effectué. Ces moyens d'échanges comme les entretiens d'évaluation ont pour but de conduire à une prise de conscience en vue notamment d'une responsabilisation de part et d'autres. Ils visent notamment à apprendre à s'auto-évaluer et à savoir que « l'on sait », ce qui permettra par la suite de mobiliser les compétences de sa propre initiative !

L'évaluation formative ne va pas de soi ...

En effet, notre pratique de formation de formateurs a mis en lumière que nous pouvions intervenir dans l'apprentissage de multiples façons : en expliquant d'une autre façon, en l'engageant dans une autre activité (changer d'objectif, de public, ...) parfois plus proportionnée à ses moyens, en lui redonnant confiance, en dédramatisant une situation, en modifiant la relation ou la part d'autonomie, ... souvent en tenant compte des dynamiques affectives et relationnelles sous-jacentes, des contextes de vie également. La question devient alors celle de la

limite de l'intervention : jusqu'où relancer sans que cela ne relève du travail social ou de la thérapie ? Avancer le prix d'un billet de train, mener un entretien d'explicitation en rapport avec l'implication de la personne et ses difficultés personnelles, familiales (les absences fréquentes, ...).

Or, les dimensions affectives, psychologiques, sociales et culturelles doivent être prises en compte dans le processus d'évaluation. Les blessures liées à une image de soi amoindrie, la honte de ne pas avoir de qualification, les difficultés économiques (l'argent pour se déplacer, les faibles revenus, ...) peuvent bien entendu jouer un rôle dans le processus de formation.

De même que nous devons souvent revenir sur la clarification des objectifs de la formation en rupture avec la situation scolaire traditionnelle, en rupture avec une représentation de l'évaluation appartenant à « celui qui sait » ?

Se joue également cet enjeu : Est-ce que je m'accorde suffisamment de confiance que pour m'évaluer ? Certains stagiaires se présentent aux premiers entretiens sans préparer, attendant que le formateur-référent ou le coordinateur prennent la parole. Ou bien ils cherchent plus à savoir l'avis du formateur. Se pose la question de la méthode à utiliser pour que les stagiaires prennent leur place dans le processus d'évaluation, s'autonomisent et s'émancipent dans le processus de formation comme nous attendons qu'ils le fassent dans leur futur métier.

Réflexivité ou dialogue de sourd ...

Nous observons cependant aussi des attitudes de retranchement ou de fuite. Or, plus les stagiaires auront accepté l'idée d'évolution, de développement professionnel, plus ils seront plongés dans un contexte qui accepte les remises en question, le travail d'équipe, les confrontations en équipe, et plus l'analyse des pratiques, la réflexivité pourront se partager à partir des situations vécues.

L'évaluation formative dans une formation professionnalisante

Mise en pratique auprès de futurs formateurs-animateurs en alphabétisation

page 3 sur 3

Nathalie DONNET, Le GRAIN asbl, 22 Novembre 2012

Francis Tilman, dans l'article cité en référence, nous dit :

l'évaluation formative repose sur le postulat de la « réflexivité » qui affirme que la prise de conscience d'informations concernant l'apprenant ou l'acteur amène nécessairement à une modification de sa façon de voir et d'agir. Elle repose aussi sur l'idée de l'exploitation de l'erreur comme source de « progrès ». Quand l'apprenant est associé à ce travail, certains auteurs parlent d'évaluation formatrice.

Travailler en équipe, cela s'apprend, notamment dans le cadre du dispositif de formation, que ce soit en grand groupe comme en sous-groupe. Le formateur peut alors observer le degré d'implication de chacun, la volonté de se questionner, d'accepter les questions de ses pairs si toutefois un climat de confiance peut le permettre. Dans ce cadre, s'appuyer sur le groupe est salutaire. Par exemple, évaluer avec le groupe si tout le monde a une place, prend sa place, peut déjà permettre de se rendre compte que ce qui se croyait être vécu en toute confiance, dans un respect mutuel, n'était pas vécu par tout le monde de la même façon. Un(e) stagiaire osant partager avec le groupe le fait qu'il/elle n'ose pas « aller contre » l'avis des autres, donner son propre avis, qu'il/elle a l'impression de ne pas avoir de place dans le groupe, ou que ce n'est pas sa place, c'est le début d'une prise de conscience pour lui/elle mais également pour les autres membres du groupe... qui étaient dans une « représentation » différente d'une réalité vécue et qui avaient tendance au déni : « *Mais non ! Nous acceptons tout le monde dans ce groupe, ... On y est bien...* ». C'est certainement le début d'une analyse réflexive pour tout un chacun, y compris les intervenants.

Si l'activité d'apprentissage est sociale, l'activité d'évaluation l'est tout autant puisque pratiquée également en groupe.

Quand l'image de soi est en jeu...

Il nous revient également d'être attentif et de gérer les non-dits de la formation en sachant que celle-ci est professionnalisante et projette les stagiaires vers un futur emploi dans le secteur. Avant la fin de la formation, il leur arrive de postuler dans l'institution où ils ont effectué leur stage ou dans une association proche. Dès lors, les démarches d'évaluations peuvent être parasitées par la peur que le stagiaire a de renvoyer une image négative de lui-même ou de son savoir-faire professionnel. Il nous arrive de devoir gérer la même difficulté pour les formateurs-référent : quelle image je renvoie de moi lors de l'évaluation d'un stagiaire ou lorsque celui-ci expose des situations vécues en stage ?

Et après le vol, quels effets ?

Pendant le vol, il est indispensable de rectifier la trajectoire, d'agir en temps réel ... De ce fait, il faut pouvoir réagir, communiquer, aménager, rendre la formation évolutive, souple, permettant de s'adapter aux besoins rencontrés à un moment précis. Cela suppose de réfléchir aux moyens dont nous disposons, de la disponibilité dont nous disposons pour organiser les modalités par lesquelles le stagiaire, les intervenants reçoivent de l'information en retour. Mais après le vol, si nous évaluons les effets directs en termes de maîtrise des objectifs, il est intéressant de s'arrêter avec l'ensemble des acteurs sur le processus de formation, ses freins, ses leviers, mais aussi sur les effets indirects (la satisfaction, la conception de soi, la réorientation des projets individuels ou collectifs, la formation continue, ...). Là aussi, l'évaluation a tout son sens en s'inscrivant dans une démarche de changement à plus long terme.

Le GRAIN
asbl