

Les documents d'évaluation à J&S PAPERASSE OU FORMATION ?

Commission pédagogique nationale, soirée du 5 mai, un groupe d'irréductibles J&Siens s'échauffe les méninges sur l'évaluation. 22h15, alors que le groupe fatigué, prend encore du temps pour évaluer toute cette cogitation, Lorent H. tente de donner son impression: « J'ai choisi la couleur orange pour évaluer cette soirée, car pour moi c'est celle qui ressemble le plus au vert! »

- L'évaluation à J&S fait partie intégrante du processus de formation des jeunes. Personne n'oserait remettre en question sa nécessité. Pourtant, un grand nombre d'entre nous est continuellement à la recherche d'une évaluation plus efficace.

A force de vouloir toujours plus, toujours mieux, n'avons-nous pas l'impression parfois de passer à côté de l'essentiel ?

La commission péda nationale, guidée par Nathalie Flament de l'ICC a pris une soirée pour se poser les bonnes questions. Voici un petit aperçu de nos réflexions.



Nos représentations mentales

- Qu'attend-t-on de l'évaluation à J&S ?
- Ce qui vient d'emblée à l'esprit c'est qu'elle doit être formative et constructive. Qu'elle colle à la réalité de terrain et pour ce faire qu'elle utilise un vocabulaire simple. Et enfin, qu'elle soit accessible à tout qui va l'avoir entre ses mains.

Derrière ces concepts simples se cachent des valeurs fondamentales mais aussi un peu de confusion. Pour qu'une évaluation soit formative, il faut faire évoluer le jeune, lui fixer des points de repères clairs, l'accompagner efficacement tout au long de sa formation. Une évaluation sera constructive si le jeune sait ce qu'on attend de lui dans sa fonction et aussi si la communication est au maximum factuelle.



Pour évaluer une activité, c'est mieux de tout noter...

Parvenir à définir nos besoins d'évaluation

Donner du sens à nos évaluations devrait être notre leitmotiv, ce à quoi on devrait toujours revenir quand on s'embarque en eaux troubles. Deux questions basiques nous poussent à tenir compte des besoins :

- Pourquoi voulons-nous faire une évaluation ?
- Qu'est-ce que nous cherchons à atteindre ?

L'objet de l'évaluation va également influencer nos choix :

- Souhaitons-nous évaluer des actions (fond-forme-vécu) ou des personnes (les compétences) ?
- Sommes-nous dans une évaluation de progression (formative) ou de synthèse (certificative) ?
- Quel type d'évaluation choisir en fonction des personnes à évaluer ?

Une co-évaluation ? Une auto-évaluation ? Une hétéro-évaluation ou encore une évaluation mutuelle ?

- Avons-nous un référent commun sur lequel se baser pour évaluer ?

Toutes ces questions affineront la conception de nos évaluations et permettront au groupe de travail de ne pas loucher l'objectif final.

Rester créatif mais efficace, choisir le meilleur moyen d'évaluation

Les techniques pour évaluer ne manquent pas. Néanmoins quand on a le désir de bien construire les choses, le choix se fait difficile ! Voici quelques exemples de la forme que l'évaluation peut prendre, à adapter en fonction de l'objectif.

Point de vue forme :

- **Le jeu de dominos:** Chaque personne reçoit une feuille (format A5) de papier divisée en 2 cases. Dans une case, on indique un aspect positif, de l'autre un aspect négatif. Lorsque tout le monde a fait cela, une personne place son domino sur la table, en expliquant ce qu'elle a voulu dire. Une autre place ensuite son domino sur la table, à côté du point positif ou du point négatif, suivant qu'elle souhaite confirmer ou désapprouver de ce que l'autre vient de dire
- **La grille d'analyse:** Il s'agit de grilles d'évaluations reprenant plusieurs critères d'analyse d'une production (ex: repas, travail...) ou d'une performance (faire un exposé, conduire une voiture, réaliser une enquête...). Ces grilles permettent de guider l'évaluation et d'y encoder les données.

Point de vue moyen :

- **L'appréciation libre:** le superviseur donne son avis sur le stagiaire
- **L'appréciation par objectifs et critères:** passer en revue les objectifs et critères définis au préalable et dire s'ils ont été accomplis et de quelle manière.
- **La notation:** on établit une liste de critères avec en regard de ceux-ci, un système d'échelle ou de gradation permettant de situer le niveau de performance.

L'objectivité dans l'évaluation, une utopie ?

Une question nous est venue d'emblée à l'esprit. A **quel moment la subjectivité nous pose problème ?** La réponse n'est pas si évidente et n'a pas conquis tout le groupe.

Si pour une majorité de participants la subjectivité est mieux maîtrisée lors d'une évaluation certificative, elle est davantage problématique lorsque l'évaluation est formative et que la confiance du jeune peut être facilement diminuée.

La subjectivité pose également problème lorsqu'elle prend la forme d'avis contaminant un évaluateur puis l'autre ou résultant d'un manque de recul, d'une dynamique de groupe.

Créativité, originalité, dynamisme, implication : subjectivité en plein !

Qui d'entre nous n'a jamais utilisé ce vocabulaire lors d'un temps d'évaluation me jette la première pierre. Et pourtant, si tout le monde a d'emblée une image en tête en évoquant ces termes, l'image reste bien floue ! Malgré tout, ceux-ci ne sont pas à proscrire, la recette d'une évaluation objective est de s'entendre mutuellement sur le vocabulaire utilisé et essayer d'évaluer des faits. Exercice pratique rapide : « Tu manques de créativité » devient : « Ton activité manquait de créativité. A ton avis, quels éléments aurais-tu pu mettre en place pour qu'elle le devienne ? » Et le jeune de répondre : « Des costumes, une mise en scène, le choix du nom de personnages... ». Dans ce cas-ci, tu fais d'une pierre deux coups, tu évalues des faits et pas la personne, et en lui posant la question, tu permets au jeune d'objectiver et de se détacher du jugement qu'il se fait de lui-même.

Evaluation = document d'évaluation ?

Nous avons un vieux réflexe à J&S c'est de vouloir tout mettre sur papier. Pour aller un pas plus loin, posons-nous trois questions.

Je voudrais évaluer un animateur en formation.

- Quelle évaluation sera la plus performante et sous quelle forme ?
- Comment m'assurer que l'animateur se sente capable d'être animateur à J&S ?
- Quel processus utiliser ?

Dans le processus élaboré, des temps d'évaluation avec support seront les bienvenus : documents d'évaluation, entretien avec synthèse finale écrite, entretien avec comme seule base le référent commun...`

L'évaluation une réelle plus-value ?

Notre objectif à tous est bien que les différents acteurs qui participent aux temps d'évaluation les perçoivent comme une réelle plus-value.

Derniers conseils pour la route :

- Du temps pour créer, expliquer, évaluer, nous prendrons.
- Accompagner tout au long du processus, nous ferons.
- Les modes, les supports, nous varierons.
- Alléger pour éviter de passer à côté de l'essentiel sera notre maître mot.
- Du sens, sans cesse, nous donnerons.

A tout ceux qui planchent actuellement sur leurs évaluations, à ceux qui aiment se prendre la tête et remettre les choses en questions, je dis bon travail et surtout n'hésitez-pas à faire appel à un ami (du national) ou à consulter votre dernier joker « le portefeuille évaluer » de nos amis de l'ICC (en me le demandant : geraldine.maquet@mc.be).

// *Géraldine Maquet - Coordinatrice pédagogique
geraldine.maquet@mc.be*