



GUIDE POUR LA CONCEPTION DES ECF

EVALUATIONS PASSEES EN COURS DE FORMATION

1) Objectif et destinataires de ce guide

2) Généralités

- ▶ Qu'est-ce qu'évaluer ?
- ▶ Les critères de qualité d'une évaluation
- ▶ Qu'est-ce qu'évaluer une compétence professionnelle ?

3) Les différentes modalités d'évaluation

- ▶ La mise en situation professionnelle
- ▶ Le questionnaire professionnel
- ▶ L'entretien technique
- ▶ La présentation d'un projet associée à un questionnement

4) Conception des évaluations

- ▶ Les situations d'évaluation-types
- ▶ La conception de l'évaluation
- ▶ L'évaluation complémentaire

Documents associés

- ▶ Livret d'évaluations passées en cours de formation
- ▶ Guide de mise en œuvre des évaluations passées en cours de formation
- ▶ Situations d'évaluation-types des titres professionnels

Documents accessibles sur le site du Ministère chargé de l'emploi : <http://travail-emploi.gouv.fr/> (rubrique Documents techniques)

1) Objectif et destinataires de ce guide

Ce guide a pour objectif de donner des repères aux organismes de formation afin qu'ils créent des évaluations en conformité avec le cadre réglementaire du titre professionnel du Ministère chargé de l'emploi.

Le Ministère chargé de l'emploi a décidé de formaliser les évaluations passées en cours de formation à partir d'un cadre et d'une méthodologie partagée par l'ensemble des organismes, permettant ainsi de contribuer à la qualité du système d'évaluation du titre professionnel.

Cette évolution répond à une volonté de transparence et d'aide à la prise de décision pour les jurys.

Chaque organisme de formation étant responsable du contenu pédagogique et du déroulement des parcours préparant aux titres professionnels, il est nécessaire d'homogénéiser le cadre de mise en œuvre des ECF afin d'en garantir la qualité et la transparence, sans toutefois standardiser les évaluations.

Cette homogénéisation favorise le respect des critères de validité, de fiabilité et de faisabilité qui caractérisent une évaluation pertinente, ainsi que sa référence aux critères de performance et d'évaluation issus respectivement du REAC et du RC.

Les organismes de formation ont ainsi la possibilité de s'appuyer sur le cadre défini par les situations d'évaluation-type (SET) mises à disposition sur le site du Ministère chargé de l'emploi.

2) Généralités

► *Qu'est-ce qu'évaluer ?*

« *Evaluer signifie confronter un ensemble d'informations à un ensemble de critères en vue de prendre une décision.* »¹

Dans le cadre des évaluations passées en cours de formation, évaluer consiste à recueillir des informations sur la façon dont un candidat mobilise une ou des compétences puis à confronter ces informations aux critères issus des référentiels du titre professionnel concerné.

S'agissant de l'évaluation de compétences (notion de savoir en action), l'observation basée sur une mise en situation de travail (réelle ou reconstituée) est à privilégier. Les compétences qui n'auraient pu être observées seront alors évaluées selon d'autres modalités.

► *Les critères de qualité d'une évaluation*

Toute évaluation doit être **valide, fiable et faisable**.

¹ DE KETELE, Jean-Marie, *Observer pour éduquer*, Berne, 1980

Elle est **valide** quand elle évalue ce qu'elle prétend évaluer, c'est-à-dire les compétences d'un candidat à partir des critères définis dans les référentiels (et seulement ceux-ci). La validité renvoie donc à la qualité de la conception de l'évaluation.

Elle est **fiable** à condition d'être reproduite dans les mêmes conditions. La fiabilité renvoie donc à la conformité d'un plateau technique ou à la présence garantie de ressources.

Elle est **faisable** quand elle réussit à concilier les exigences de validité et de fiabilité avec les contraintes économiques de l'environnement dans lequel elle opère.

► *Qu'est-ce qu'évaluer une compétence professionnelle ?*

La définition donnée dans le cadre des référentiels des titres du Ministère chargé de l'emploi est la suivante :

« La compétence professionnelle se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité ».

La compétence est uniquement observable par le biais de sa mise en œuvre, la simple évaluation des connaissances ne suffit pas à démontrer la maîtrise des compétences. La modalité d'évaluation privilégiée de la compétence est donc la mise en situation professionnelle.

« Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable ».

Pour évaluer les résultats observés lors de la mise en œuvre de la compétence, on les rapproche des critères définis dans les référentiels.

3) Les différentes modalités d'évaluation

L'évaluation met en œuvre la ou les modalités les plus adaptées pour une compétence ou une combinatoire de compétences. Plusieurs modalités d'évaluation peuvent être utilisées et combinées :

- a) La mise en situation professionnelle : observation en situation d'apprentissage proche de la situation de travail
- b) L'entretien technique
- c) Le questionnaire professionnel
- d) La présentation d'un projet, associée à un questionnement

► *La mise en situation professionnelle*

La mise en situation se rapporte à une situation professionnelle de référence².

Il s'agit d'une reconstitution qui s'inspire d'une situation professionnelle représentative de l'emploi visé par le titre.

Cette modalité est privilégiée dans l'évaluation des compétences professionnelles, car elle seule permet de faire la démonstration concrète de la maîtrise du geste professionnel dans un environnement et une situation de travail représentatifs du métier visé. Elle permet de mesurer la compétence, à travers les résultats critériés d'une action (en référence aux critères associés à la compétence dans les référentiels).

Dans les cas où la mise en situation ne peut, à elle seule, rendre compte de la maîtrise de l'ensemble des compétences et des critères qui leur sont associés, l'évaluation fait appel à une ou des modalités complémentaires.

La définition d'une mise en situation professionnelle doit intégrer les contraintes associées à sa mise en œuvre : la durée, les ressources nécessaires (surveillance, aide, ...), ainsi que les conditions matérielles :

- poste de travail, atelier, box, bureau, local, chantier ;
- matériels, moyens ;
- outils et outillage ;
- matières d'œuvre ;
- consignes écrites ;
- localisation (centre de formation, entreprise, chantier école).

Elle peut se traduire sous des formes variées, telles que :

- mise en œuvre observable dans le cadre de l'évaluation d'une production ou d'un service ;
- réalisation concrète évaluable (pièce, plan, montage, courrier, réparation, mise en œuvre, maintenance d'un matériel, ...) ;
- édition de documents évaluables (production de documents administratifs-réglementaires-financiers, fiches de contrôle, ...).

L'étude de cas est la transposition écrite d'une mise en situation professionnelle réelle.

Par exemple, pour un bien d'équipement :

« A partir du planning d'atelier, de documentations techniques, de fiches de résultats de tests, de barèmes de pièces et de temps, de fiches de travaux, le candidat doit établir un diagnostic, déterminer les travaux à réaliser, préparer et chiffrer un devis, proposer une solution de substitution au client, établir un ou des bons de commande, planifier les travaux à réaliser en atelier, donner une date de livraison ».

² Ces situations sont décrites dans les Situations d'évaluation-types mises à disposition sur le site du ministère

► **Le questionnaire professionnel**

Cette modalité est nécessaire pour certains métiers lorsque la mise en situation ne permet pas d'évaluer des connaissances ou savoir-faire, telles des normes de sécurité. Il s'agit d'un questionnaire écrit.

Les questions peuvent prendre la forme de :

- questions ouvertes ; le candidat rédige sa réponse librement ;
- questions à choix multiple ; le candidat sélectionne le ou les bons items ;
- légende de dessin, de schéma ou texte à compléter ;
-

Les questions peuvent être illustrées par tout type de *media*, de même que les réponses.

• **Evaluation des connaissances**

Le questionnaire évalue les connaissances nécessaires à la mise en œuvre d'une ou plusieurs compétences, par exemple :

- citer un règlement, un mode opératoire ;
- sélectionner des objets à partir d'images ;
- identifier les postes dans un budget
-

• **Evaluation des savoir-faire**

Les savoir-faire peuvent être évalués par questionnaire (à questions ouvertes ou à choix multiples) dans certains cas, par exemple :

- Pour la compréhension : commenter une notice technique ;
- Pour une application : compléter un tableau d'amortissement, effectuer un calcul,...
- Pour l'analyse : rechercher des informations dans un document, établir une liste de tâches,...
- Pour la synthèse : diagnostiquer une panne à partir d'observations et de mesures,...
-

► **L'entretien technique**

Il permet d'évaluer une (des) compétence(s) qui n'aurai(en)t pu être évaluée(s) lors d'une mise en situation. Il peut également permettre au stagiaire d'expliquer et d'argumenter ses choix et la méthode de travail qu'il a appliquée lors de la mise en situation professionnelle.

► **La présentation d'un projet associée à un questionnement**

Pour les formations comportant des phases de gestion de projet s'étalant dans le temps (pré-étude, conception, réalisation, étapes de mise en test ou de validation), la mise en situation professionnelle ne peut s'observer dans un temps restreint.

La présentation par le stagiaire d'un projet élaboré au cours de la formation ou en entreprise permet au formateur, à l'aide d'un questionnement oral, de vérifier la maîtrise de la ou des compétences concernées.

4) Conception des évaluations

► *Les situations d'évaluation-types*

Chaque organisme de formation est responsable de la pédagogie qu'il déploie. Il élabore, formalise et met en œuvre les évaluations en cours de formation.

Il peut pour cela s'appuyer sur les situations d'évaluation-type mises à disposition sur le site du Ministère chargé de l'emploi pour chaque titre professionnel.

Les situations d'évaluation-types sont représentatives du métier et permettent l'évaluation d'une compétence ou d'une combinatoire de compétences au sein d'une activité. Elles sont décrites de façon à couvrir toutes les compétences de l'activité.

Chaque situation d'évaluation-type comprend :

- la liste des compétences visées par l'évaluation
- la description de la situation d'évaluation
- la ou les modalités d'évaluation préconisée(s)
- les productions attendues du stagiaire
- les critères d'évaluation issus des référentiels

► *La conception de l'évaluation*

L'organisme de formation conçoit et met en forme l'évaluation.

Il recherche et structure les éléments (contexte entreprise, données chiffrées, cotes, questions,...) et les moyens (documentation, matériels, matière d'œuvre, etc.) nécessaires à l'évaluation en fonction de la modalité retenue.

Il rédige les consignes à destination du stagiaire et précise le cadre de l'évaluation (modalité, durée, productions attendues, moyens mis à disposition, critères d'évaluation).

Il vérifie que l'évaluation permet de couvrir l'ensemble des critères de la ou des compétences et construit les grilles d'évaluation correspondantes.

► *L'évaluation complémentaire*

L'évaluation complémentaire doit permettre de vérifier le ou les critères non satisfaits lors de la première évaluation. Elle peut s'appuyer sur tout ou partie des situations d'évaluation-types.

Une modalité différente de celle de la première évaluation peut être proposée si elle satisfait aux critères de qualité d'une évaluation (valide, fiable, faisable).