

Cycles de formations FeBISP

L'évaluation en ISP

(15, 16 et 30 septembre 2016)

Avec le soutien de



Les cycles de formations de la FeBISP

Depuis septembre 2015, la FeBISP propose aux travailleurs et travailleuses de l'Insertion socio-professionnelle des formations centrées sur des thématiques qui concernent particulièrement le secteur.

L'orientation, les relations OISP et entreprises, l'évaluation, la pédagogie en ISP, l'accompagnement psycho-social, etc., autant de sujets qui questionnent les équipes et font débat à l'intérieur de chaque structure.

Echanges d'expériences et de bonnes pratiques

La plupart du temps "le nez dans le guidon", les professionnel(le)s de l'insertion ont peu l'occasion d'approfondir ces questions, de les resituer dans un contexte institutionnel plus global, ou tout simplement de se rencontrer pour partager leurs expériences, leurs inquiétudes, leurs solutions.

Plus que des formations au sens strict, il s'agit donc avant tout de favoriser la rencontre entre les professionnels concernés et de se baser sur leur expertise pour développer ou améliorer les compétences et pratiques professionnelles.

C'est en effet au départ de l'expérience des acteurs de terrain et de l'analyse de situations rencontrées au quotidien que nous cherchons à relever les difficultés spécifiques et les solutions qui peuvent être apportées, à mutualiser des outils efficaces, à développer de nouvelles compétences.

Mise en contexte

Chaque thématique est évidemment contextualisée au préalable (définition, contexte socio-économique et politique, cadre institutionnel, enjeux pour le secteur, etc.), mais l'objectif essentiel est avant tout, à partir d'une réflexion collective, de susciter des synergies entre les participants et des pistes d'action.

En pratique

Concrètement, ces formations sont animées par des membres de l'équipe de la FeBISP avec, dans certains cas, un éclairage apporté par des intervenants extérieurs.

Chaque cycle, réunissant au maximum 20 participants est organisé sur 3 journées, planifiées de manière à permettre l'expérimentation sur le terrain, avec retour sur les mises en pratique et évaluation collective en fin de formation.

Contacts :

FeBISP

Cantersteen, Galerie Ravenstein 3 bte 4 - 1000 Bruxelles

Tél: 02 537 72 04 - Fax: 02 537 84 04

Christine Duquesne, attachée soutien méthodologique ISP : duquesne@febisp.be

François Geradin, attaché formation professionnelle : geradin@febisp.be

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION.....	4
II. L'EVALUATION EN ISP, REMONTEE DES PERCEPTIONS VIA UN <i>MIND-MAPPING</i>.....	6
1. INTRODUCTION ET METHODE	6
2. CARTES MENTALES REALISEES	6
3. PREMIERS ELEMENTS TRANSVERSAUX DE REFLEXION.....	8
III. QUE SIGNIFIE « EVALUER DES STAGIAIRES ISP » ?.....	9
1. INTRODUCTION ET METHODE	9
2. ARTICLE AYANT SERVI DE BASE A CETTE SEQUENCE	9
3. PRINCIPAUX ELEMENTS SOULIGNES.....	9
IV. L'EVALUATION DES STAGIAIRES EN ISP, CONTEXTE ET CADRE NORMATIF	13
1. DECRET ISP DU 27/04/1995	13
2. CAHIERS DES CHARGES DES ACTIONS DE FORMATION	13
V. LE PROCESSUS D'EVALUATION DES COMPETENCES ACQUISES EN FORMATION QUALIFIANTE A BRUXELLES FORMATION	14
1. UN PROCESSUS DYNAMIQUE ACCOMPAGNE TOUT AU LONG DU PARCOURS DE FORMATION	14
2. UN PROCESSUS MOBILISANT DIFFERENTS ACTEURS EN INTERACTION.....	15
3. LES ACTIONS MENEES DANS LE PROCESSUS D'EVALUATION.....	15
4. LES OUTILS UTILISES POUR EVALUER	16
VI. REFLEXION MENEES EN REGION WALLONNE SUR L'EVALUATION EN ISP ET SUR SES ENJEUX	18
1. QUELQUES ELEMENTS DE REFLEXION PARTAGES PAR LE SECTEUR ISP WALLON.....	18
2. ILLUSTRATION CONCRETE : DEVELOPPEMENT D'UN OUTIL SUR L'EVALUATION MIS EN PLACE PAR L'EFT « LE PERRON DE L'ILON »	20
VII. ECHANGES D'OUTILS ET DE PRATIQUES PAR LES PARTICIPANTS.....	26
1. ASPECTS PARTICULIERS DE L'EVALUATION DES COMPETENCES EN FORMATION DE BASE (DOMINIQUE GASTOUT, PROFORAL)	26
2. REFERENTIELS DE FORMATION ET D'EVALUATION DE LA FORMATION QUALIFIANTE EN CONFECTION TEXTILE (AURORE DELBEUCK, FAE)	28
3. LA GRILLE D'EVALUATION DE LA FORMATION QUALIFIANTE « EMPLOYE EN BUREAUTIQUE » (CLAIRE BLANPAIN, CENFORGIL)	30
4. AUTO-EVALUATION PAR LES STAGIAIRES DES COMPETENCES GENERIQUES (NAYKE EKOFO, MISSION LOCALE DE SCHAERBEEK) EXTRAITS :	31
5. EVALUATION DE LA FORMATION ISP (ANNE-MARIE NICOLAS, MISSION LOCALE D'ANDERLECHT) ...	34
6. EVALUATION DE LA FORMATION ISP (CORALIE GRANDJEAN, MAISON DE QUARTIER D'HELMET)	37
7. L'ELABORATION COMMUNE D'OUTILS D'EVALUATION AUTOUR D'UNE PREFORMATION MENUISERIE (CHRISTINE DUQUESNE, FEBISP, AVEC BOULOT, JST ET CONVIVIAL)	40
VIII. CONCLUSION ET SUIVI DE CES JOURNEES.....	44

I. INTRODUCTION

Pourquoi cette thématique ?

L'évaluation constitue une thématique centrale pour le secteur de l'insertion socioprofessionnelle. En effet, d'une part, les personnes formées par les OISP, au départ peu qualifiées, ont généralement connu un parcours scolaire compliqué (échecs, décrochages, abandon scolaire, etc.). D'autre part, comme la formation professionnelle en ISP mène vers des métiers spécifiques, les formateurs doivent pouvoir avoir des outils pour apprécier le niveau de maîtrise des stagiaires des compétences nécessaires à l'exercice de ces métiers. Réfléchir à une évaluation de qualité et adaptée tant aux personnes qu'aux réalités des métiers est donc tout à fait essentiel pour le secteur ISP.

Objectifs et thématiques spécifiques

Les principaux objectifs de ces journées de rencontre et de réflexion furent de dresser un état des lieux des enjeux et des pratiques d'évaluation en insertion.

Ces rencontres se sont articulées autour des questions suivantes :

- Evaluations formatives, normatives, sommatives, certificatives, auto-évaluation, etc. : que faut-il entendre par ces différents termes ?
- Que recouvrent-ils et quels sont leurs impacts sur les stagiaires et sur la relation pédagogique mise en place ?
- Comment mettre en place des procédures d'évaluation pertinentes et adéquates pour le public ISP ?

Ce cycle a également permis d'aborder des thématiques plus larges mais directement liées à celle de l'évaluation, notamment celle de la démarche référentielle et de son impact sur les pratiques évaluatives des OISP concernés.

Participants

Pour aborder ces thématiques, nous avons privilégié la réflexion collective ainsi que les échanges de pratiques. Ces rencontres ont ainsi permis de confronter les pratiques d'une quinzaine de professionnel(le)s venus des Missions locales et des opérateurs de formation¹.

En ce qui concerne les opérateurs de formation, ils étaient principalement représentés par des formateurs et formatrices, une coordinatrice pédagogique, une responsable ISP et une directrice. Les Missions locales, quant à elles, étaient représentées par des agents de développement local, des conseillers ISP et par des coordinateurs de pôle.

Ce dossier reprend les éléments principaux de ces trois jours de réflexion.

¹ Missions locales de Schaerbeek, d'Anderlecht, d'Etterbeek et de Forest, PROFORAL, Molenbeek Formation, Cenforgil, FAE, ISPAT, Maison de quartier Helmet ainsi que Rock the City (ILDE).

Programme des trois journées

PRINCIPAUX OBJECTIFS

- Réfléchir à ce que signifie l'évaluation en insertion
- Comprendre les différents types d'évaluation et leurs impacts sur les stagiaires
- Identifier les grands principes (tant méthodologiques que déontologiques) qui guident ce travail d'évaluation
- Réfléchir à des procédures d'évaluation pertinentes et adéquates pour le public ISP
- Présenter des méthodes et outils concrets liés à l'évaluation en ISP

METHODOLOGIE

- Apports théoriques (contextualisation/cadre)
- Partir de l'expérience professionnelle des participants
- Travaux en sous-groupes
- Echanges de bonnes pratiques et d'outils

Journée 1 - 15/09/2016

1. Contexte et présentation générale
2. Présentation des participants et de leurs attentes
3. Remontée des perceptions via un *mind-mapping*
4. Que signifie « évaluer des stagiaires ISP » ?
5. L'évaluation en ISP, contexte et cadre normatif

Journée 2 - 16/09/2016

1. Rappel synthétique de la première journée
2. Le processus d'évaluation des formations qualifiantes organisées par Bruxelles Formation (présentation d'Isabelle Verbruggen, de Bruxelles Formation)
3. Réflexions, menées en Région wallonne, sur l'évaluation en ISP, sur ses enjeux pour le secteur et pour les publics (présentation de Marina Mirkes, de L'Interfédé)

Journée 3 - 30/09/2016

1. Récapitulatif des deux premières journées
2. Echanges d'outils et de pratiques par les participants
3. Conclusion(s)
4. Evaluation du cycle de formation

II. L'évaluation en ISP, remontée des perceptions via un *mind-mapping*

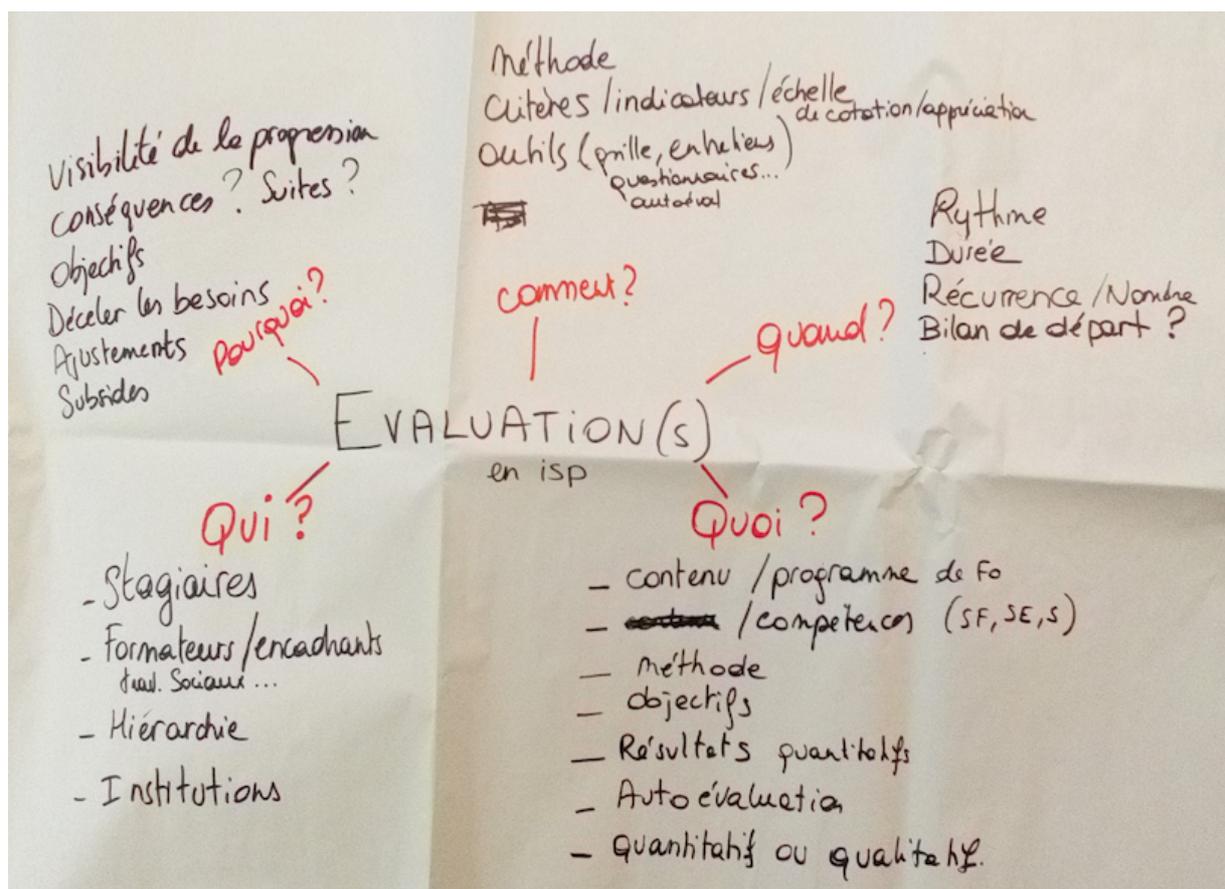
1. Introduction et méthode

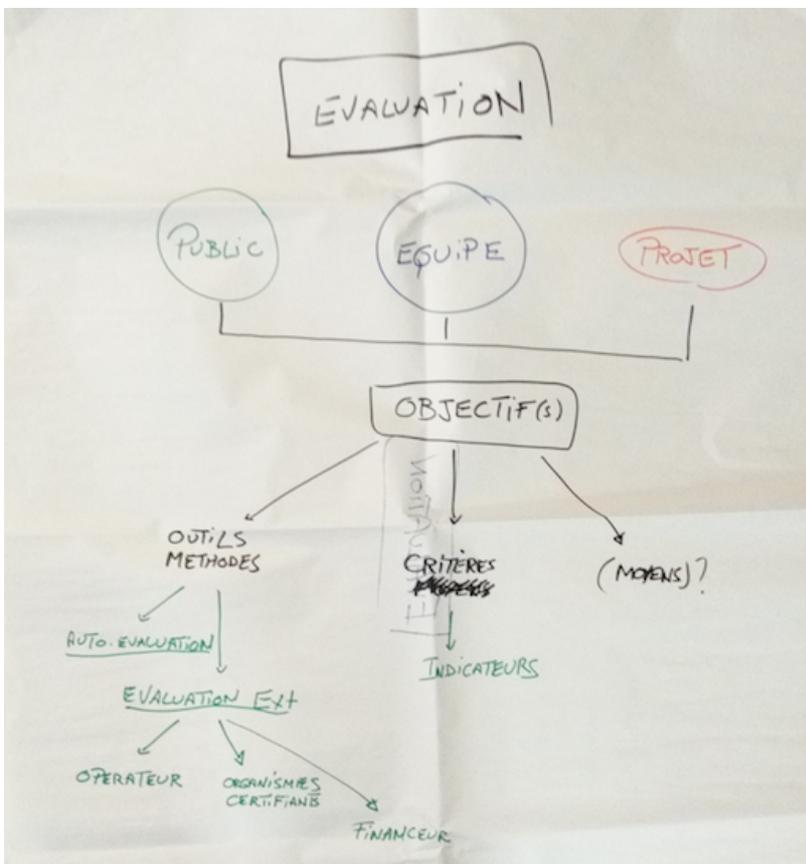
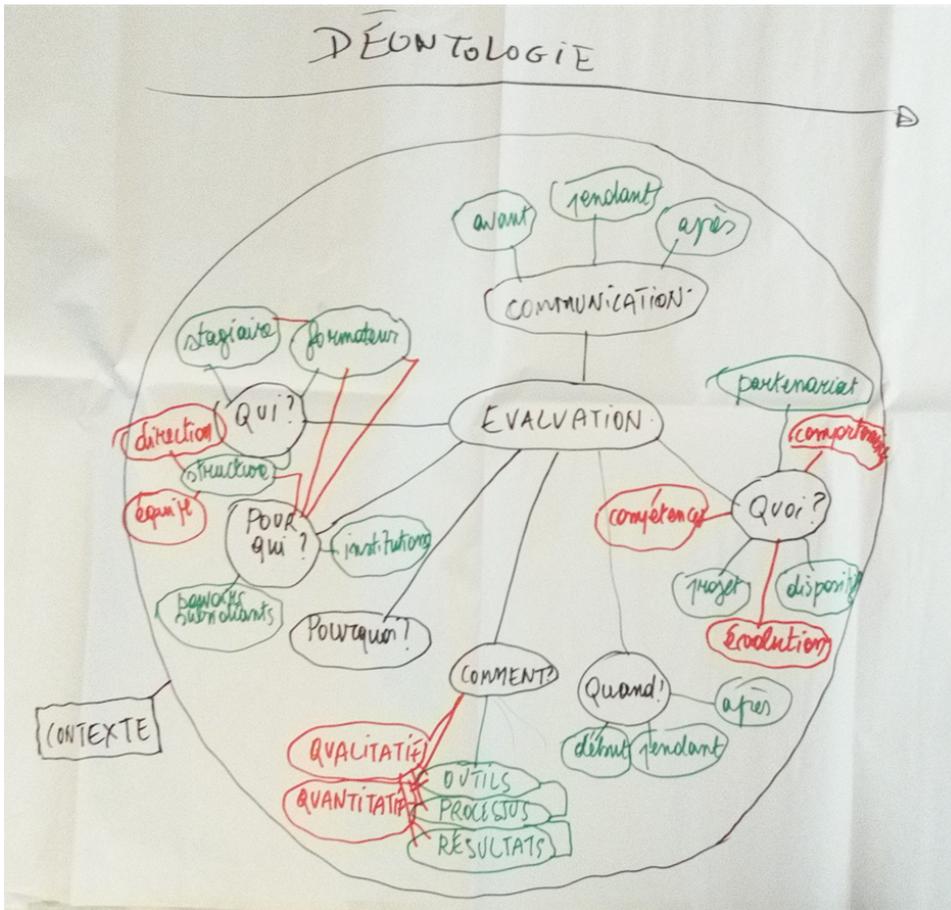
L'objectif de la première matinée de la formation fut de recueillir, avant toute réflexion plus approfondie, les **perceptions initiales** des participants sur l'évaluation en ISP.

Pour ce faire, différents **sous-groupes** ont pu confronter leurs perceptions en interne et réaliser un **mind-mapping** présentant, de manière non linéaire, les tenants et les aboutissants de tout travail d'évaluation en insertion.

Chaque sous-groupe a pu ensuite présenter à l'ensemble des participants sa carte mentale et des premières **discussions** ont émergé à partir de cela.

2. Cartes mentales réalisées





3. Premiers éléments transversaux de réflexion

La thématique de l'évaluation a été d'emblée réfléchi par les participants en termes de **questions** précises :

- ⇒ La question du « **qui ?** » : qui évalue-t-on ? Les stagiaires et/ou le personnel des OISP et/ou le fonctionnement de l'OISP dans son ensemble ? La réponse à cette question du « qui » détermine évidemment les autres questions ci-dessous. Dans ce cycle de formation, nous avons prioritairement abordé la question de l'évaluation des stagiaires en formation.
- ⇒ La question du « **pour qui ?** » : qui souhaite effectuer une évaluation ? Le formateur ? La structure-même ? Le stagiaire lui-même ? Un pouvoir subsidiant ?
- ⇒ La question du « **pourquoi ?** » : pourquoi évaluer un stagiaire en formation ? Pour rendre visible les progrès effectués et/ou pour ajuster la suite de la formation et/ou etc. ?
- ⇒ La question du « **quoi ?** » : qu'évalue-t-on précisément ? Quelles compétences ? Quels comportements ? Etc.
- ⇒ La question du « **comment ?** » : quelle(s) méthode(s) d'évaluation quantitatives et/ou qualitatives employer ? Quels critères et indicateurs ? Quels outils spécifiques ? Etc.
- ⇒ La question du « **quand ?** » : à quel(s) moment(s) de la formation et à quel rythme ? Faut-il évaluer au début de la formation via un bilan de départ ? Etc. Et quand communiquer avec les stagiaires autour des évaluations ?

Ces différentes questions, et d'autres, sont précisément abordées et traitées ci-après.

III. Que signifie « évaluer des stagiaires ISP » ?

1. Introduction et méthode

La remontée des perceptions des participants (voir page précédente) a fait émerger des premières questions liées à l'évaluation en ISP. Afin de pouvoir y voir plus clair dès la première journée du cycle de formation, la présente séquence a mis en question – et littéralement en question² – l'évaluation des stagiaires.

2. Article ayant servi de base à cette séquence

- MIRKES Marina, *L'évaluation des stagiaires en questions*, L'Essor (L'Interfédération), 2010, n°54², pp. 6-8.

3. Principaux éléments soulignés

1) « Qu'est-ce qu'évaluer ? » :

- ⇒ Evaluer, c'est recueillir des informations afin de prendre une décision.
- ⇒ Les formes de l'évaluation sont diverses et variées. Le recueil d'informations peut ainsi se faire via :
 - un test de positionnement
 - une observation
 - une discussion
 - une enquête
 - une recherche-action
 - etc.

2) « Dans quel cadre ? » :

- ⇒ L'évaluation se mène dans une institution donnée qui a une mission propre et, dans le cas d'un OISP, une option pédagogique spécifique.
- ⇒ Dans le monde de la formation d'adultes, plusieurs modèles pédagogiques coexistent :
 - le **modèle « transmissif »** :
 - pédagogie frontale ou cours magistral
 - ignore ce que l'apprenant sait en dehors de la formation et présupposé qu'il n'a aucune conception préalable du sujet traité
 - considère le savoir comme neutre

² Numéro téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.interfede.be/images/stories/documents/Essor/essor-54-bassedef-corr2-pourbat.pdf> Les éléments ci-dessous sont directement tirés de l'article susmentionné.

- le **modèle « comportementaliste »** (« behavioriste ») :
 - s'appuie sur les comportements observables de l'apprenant. Ce dernier fournit une réponse à une question ou à un problème (schéma stimuli-réponses)
 - le savoir est découpé en étapes, en morceaux. L'apprentissage est décomposé en objectifs et sous-objectifs déclinés en comportements observables

- le **modèle « constructiviste »** ou « **socioconstructiviste** » :
 - s'appuie sur les connaissances et compétences des stagiaires et apprenants
 - part du principe que c'est en agissant que l'on apprend
 - ce modèle est généralement le modèle suivi en ISP

3) « Pourquoi évaluer ? » :

- ⇒ Evaluer permet de suivre les progrès et les apprentissages, tant pour le stagiaire que pour le/les formateur(s). Ce devrait être :
 - un élément de motivation pour le stagiaire, qui a une meilleure maîtrise de son parcours de formation.
 - un outil pour le formateur, qui peut ainsi adapter les contenus et les méthodes en fonction.

- ⇒ Evaluer est un moyen de vérifier que les objectifs d'apprentissage sont atteints. C'est notamment le cas dans la certification ou la validation de compétences acquises.

- ⇒ L'évaluation constitue un outil pédagogique.

4) « Qu'évaluer ? » :

- ⇒ L'évaluation peut porter sur :
 - les résultats ou la production
 - le dispositif de formation
 - les processus d'apprentissage

- ⇒ Au niveau des résultats, quatre types peuvent être distingués et évalués :
 - la satisfaction (ou l'insatisfaction) des personnes formées
 - les connaissances et les compétences acquises (qui peuvent être techniques ou non)
 - la mise en pratique des apprentissages (le transfert)
 - les effets pour l'organisation (notamment en cas de formation du personnel)

- ⇒ Au niveau du dispositif de formation (ensemble des moyens mis en place pour la formation) peuvent être évaluées :
 - les méthodes utilisées

- leur pertinence
- les conditions de mise en œuvre
- la relation pédagogique
- les conditions de réalisation de la formation
- l'infrastructure
- etc.

5) « Qui évalue ? » :

⇒ Plusieurs acteurs ou combinaisons d'acteurs peuvent évaluer :

- le stagiaire seul
- les stagiaires entre eux
- les stagiaires avec un formateur
- des formateurs entre eux
- le coordinateur pédagogique
- le maître de stage
- un évaluateur externe (dans le cas de la validation des compétences ou d'un brevet spécifique)
- le pouvoir subsidiant (COCOF, FSE, OIP, etc.) dans le cadre d'une évaluation de structure

⇒ L'évaluation est soit individuelle, soit collective.

6) « Qui est sujet de l'évaluation ? » :

⇒ La aussi, plusieurs acteurs peuvent être sujet(s) de l'évaluation :

- le(s) stagiaire(s)
- le(s) formateur(s)
- l'équipe pédagogique
- la structure elle-même
- etc.

7) « Quand se fait l'évaluation ? » :

⇒ Idéalement, l'évaluation se prépare avant l'action. Il est en effet important de savoir avant ce que l'on cherchera à vérifier après. Par exemple, si l'on souhaite valider l'acquisition d'une technique, le dispositif d'évaluation sera différent que si l'on souhaite évaluer la pertinence d'un outil pédagogique. La nature de l'évaluation influe donc sur son moment.

⇒ L'évaluation peut se faire :

- avant une action de formation (test d'évaluation de pré-requis, identification des compétences techniques avant d'aller en stage, etc.)
- pendant la formation
- en fin de formation, voire même plusieurs semaines ou mois après une formation. Dans ce dernier cas, il est parfois difficile de déterminer quelle a été la part de la formation dans le changement observé.

8) « Quels sont les types d'évaluation ? » :

- ⇒ L'**auto-évaluation** est une évaluation menée par une personne sur sa propre action. L'apprenant s'évalue lui-même. Elle peut aussi se concevoir dans le cadre d'une **co-évaluation** avec, par exemple, un formateur.
- ⇒ L'**évaluation formative** est une évaluation continuée, centrée sur le processus d'apprentissage. Elle permet à l'apprenant d'avoir des informations sur ses acquis et sur sa manière d'apprendre afin qu'il puisse réguler ses apprentissages. Elle permet aussi au formateur ou à l'équipe pédagogique d'avoir des éléments pour ajuster, réguler les stratégies d'accompagnement pédagogique. Certains auteurs parleront d'**évaluation formatrice** quand l'apprenant est fortement impliqué dans ce processus (en discutant par exemple de l'outil d'évaluation).
- ⇒ L'**évaluation de diagnostic ou d'orientation** se mène généralement en amont d'une action particulière. Elle permet d'identifier les points forts et les points faibles d'une situation ou d'une personne. Lorsqu'elle est menée en cours de processus, elle apporte des informations complémentaires à l'évaluation formative.
- ⇒ L'**évaluation normative** établit un bilan ponctuel de ce que l'apprenant a appris et elle situe les résultats des apprenants les uns par rapport aux autres ou par rapport à un groupe de référence. L'**évaluation critériée**, où le résultat est comparé à un critère ou à une performance, en est fort proche.
- ⇒ L'**évaluation certificative** atteste de la réussite ou de l'échec au terme d'un apprentissage. Elle s'accompagne généralement de la remise d'un certificat.
- ⇒ L'**évaluation sommative** se situe à la fin d'un processus de formation et fait l'inventaire des résultats atteints. Il s'agit d'un bilan qui peut se traduire par l'acquisition d'un titre ou d'un diplôme. Elle peut se mesurer via la production d'un « chef d'œuvre » (notamment pour les apprenants en alphabétisation) ou d'une épreuve intégrée (comme dans l'enseignement de Promotion sociale par exemple).

9) « Quelles compétences pour l'évaluation ? » :

- ⇒ Evaluer est une pratique, voire un art, qui s'apprend et s'entretient.
- ⇒ Evaluer requiert de développer des compétences tant pour le personnel d'encadrement pédagogique que pour les stagiaires eux-mêmes.
- ⇒ La formation continue des formateurs sur la question de l'évaluation constitue donc un enjeu important, tant pour les travailleurs et OISP eux-mêmes que pour le secteur ISP en général.

10) Quelques remarques supplémentaires :

- ⇒ La docimologie, dans le champ de la pédagogie, se consacre à l'étude du déroulement des évaluations.
- ⇒ L'évaluation n'est pas neutre. Les formateurs, comme tous les êtres humains, ont des représentations sur les stagiaires qui peuvent les influencer malgré eux.

- ⇒ Les formes de l'évaluation influencent aussi les résultats : un test écrit peut ainsi être raté parce que l'apprenant est tellement stressé qu'il en « oublie » tout ce qu'il sait. En cas d'épreuve orale, ce même apprenant aurait pu être mis en confiance et rassuré par le formateur.
- ⇒ Il est important de se poser plusieurs questions avant d'entamer une démarche d'évaluation : à quoi va servir l'évaluation ? A qui les résultats sont-ils destinés ? Qu'est-ce qui est évalué ? Qui évalue ? Quand évaluer ? Comment ? Etc.

IV. L'évaluation des stagiaires en ISP, contexte et cadre normatif

1. Décret ISP du 27/04/1995

Le décret ISP ne mentionne rien de spécifique concernant la question de l'évaluation des stagiaires. Il faut donc poursuivre l'investigation du côté des Cahiers des charges des actions de formation.

2. Cahiers des charges des actions de formation

Une section « **modalités d'évaluation des actions** » figure dans tous les Cahiers de charges. Cependant, comme le titre de cette section l'indique clairement, il ne s'agit pas de l'évaluation des stagiaires mais bien de l'évaluation des actions menées par les structures de formation conventionnées avec Bruxelles Formation. Il y est dit :

« L'arrêté d'application 2002/147 expose en son article 7 les modalités de suivi et de contrôle des actions conventionnées ainsi que leur évaluation. L'Institut assure annuellement une évaluation portant sur la mise en œuvre des programmes et des cahiers des charges des actions conventionnées. L'évaluation se fait par rapport aux objectifs fixés. Au terme de chaque année, les opérateurs de formation rédigent un rapport concernant l'exécution du présent cahier des charges, conformément aux conventions de partenariat qui les lient à l'Institut. »

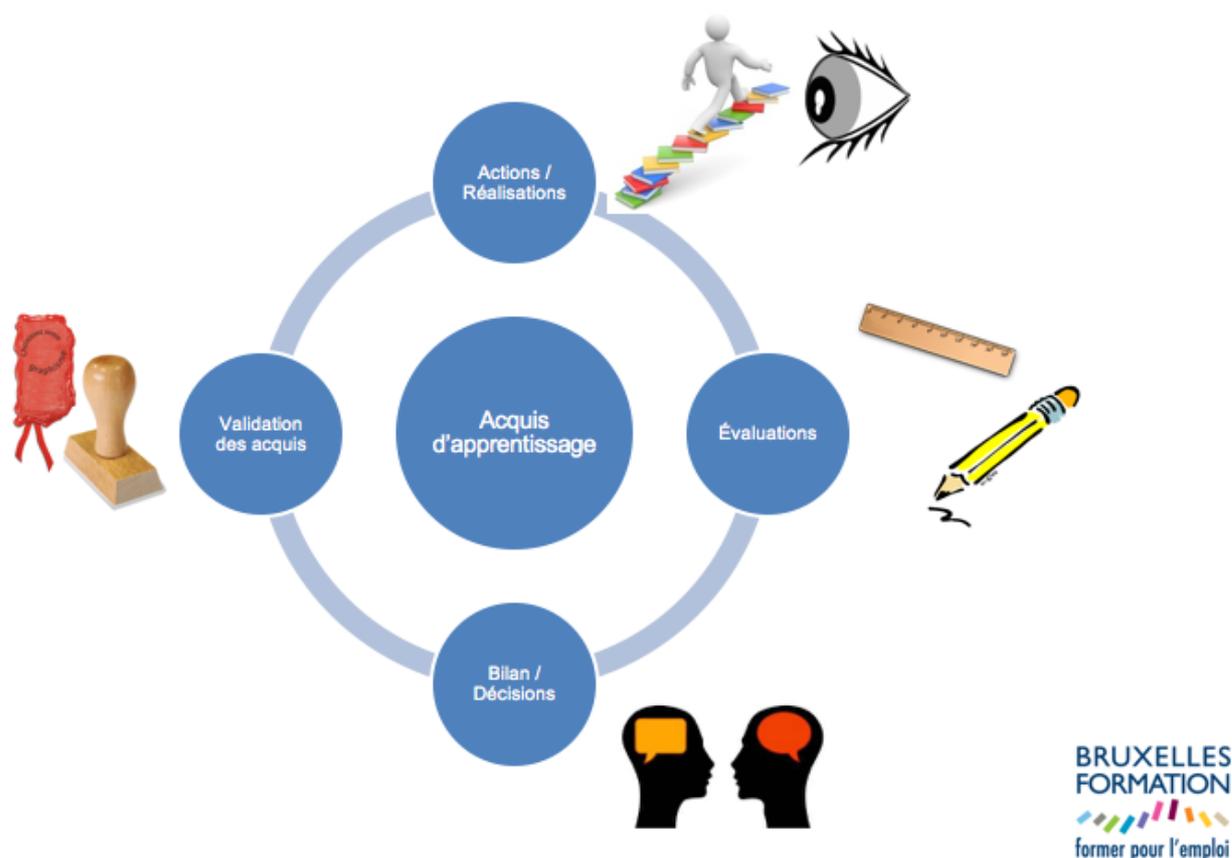
Rien ne concerne donc l'évaluation des stagiaires ISP. Et aucun cahier des charges, même celui pour les formations qualifiantes, n'aborde non plus explicitement cette question.

V. Le processus d'évaluation des compétences acquises en formation qualifiante à Bruxelles Formation

Cette séquence a été animée par **Isabelle Verbruggen**, Gestionnaire pédagogique à Bruxelles Formation.

1. Un processus dynamique accompagné tout au long du parcours de formation

Ce processus comporte **4 étapes récurrentes** et peut être représenté³ comme suit :

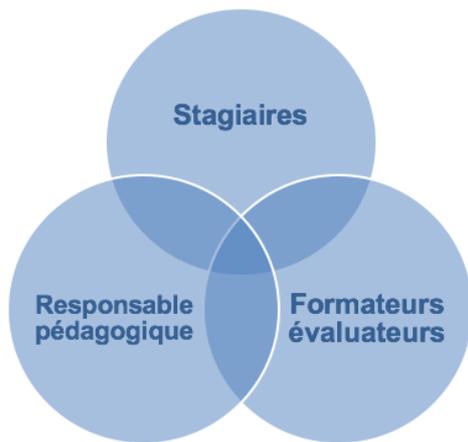


Ce schéma montre donc clairement le processus allant de la réalisation des actions visant la maîtrise d'acquis d'apprentissage jusqu'à leur validation. Si les formations qualifiantes de Bruxelles Formation délivrent un CECAF (certificat de compétences acquises en formation), tel n'est pas encore le cas pour les formations qualifiantes organisées en ISP. La question de la certification, en lien direct avec celle de l'évaluation, constitue donc un enjeu important pour le secteur ISP.

³ Ce schéma et les autres figurant dans ce chapitre sont issus de la présentation Powerpoint d'Isabelle Verbruggen.

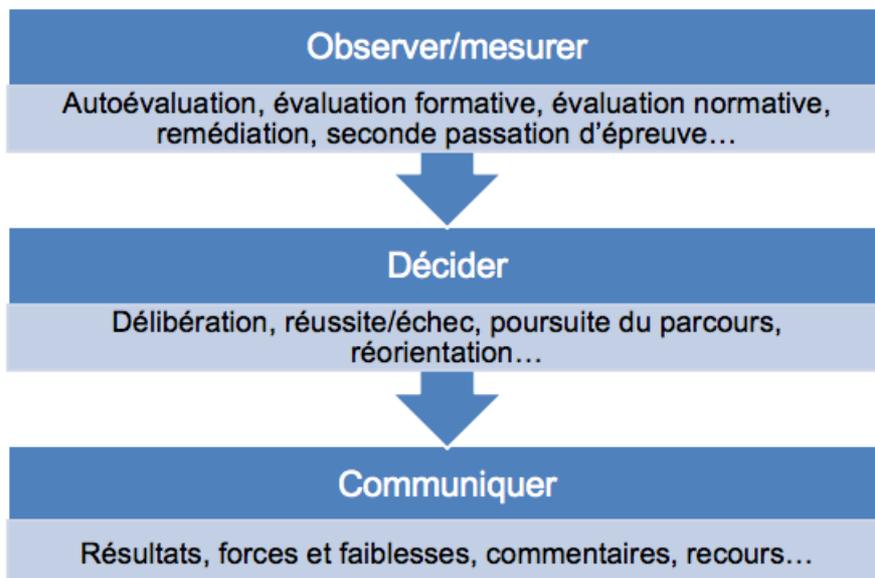
2. Un processus mobilisant différents acteurs en interaction

Comme nous l'avons vu précédemment, la question du « qui évalue qui ? » concerne directement différents acteurs en interaction constante. Schématiquement, cela peut être représenté comme suit :



3. Les actions menées dans le processus d'évaluation

Les acteurs en interaction mentionnés ci-dessus agissent ensemble pour :



Ces actions, comme nous l'avons vu précédemment, ont également bien lieu en ISP. La question de la communication de l'évaluation est particulièrement cruciale, surtout avec un public ayant généralement connu des échecs dans son parcours scolaire.

4. Les outils utilisés pour évaluer

Bruxelles Formation, dans son processus d'évaluation, utilise notamment les outils suivants :

A) Des référentiels pour définir les compétences à acquérir et les réalisations attendues (apprentissage et évaluation).

Ces référentiels sont soit développés en interne (« les Référentiel Formation et Evaluation » de Bruxelles Formation)⁴, soit proviennent du SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications)⁵. Dans ce dernier cas, ces profils s'imposent alors tant aux opérateurs d'enseignement qualifiant qu'aux opérateurs de formation professionnelle de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Au niveau de Bruxelles Formation, tous les référentiels comportent une section « Modalités d'épreuve et d'évaluation ». Dans cette section sont mentionnés notamment les éléments suivants : situation d'épreuve, tâches à réaliser (sous forme de liste à puces) et conditions de réalisation (durée, équipement, etc.).

B) Des consignes de travail claires et précises

Ces consignes sont imprimées et distribuées à chaque stagiaire. Avant l'épreuve, une lecture avec l'évaluateur est faite afin, le cas échéant, de pouvoir apporter quelques précisions et répondre aux questions des stagiaires. La lisibilité de ces consignes constitue sans surprise un élément essentiel dans le processus d'évaluation. En ISP, cette lisibilité est d'autant plus nécessaire que les stagiaires n'ont pas toujours une connaissance très fine de la langue française.

C) Des mises en situation professionnelle reconstituée

Evaluer de manière pertinente nécessite en effet d'être dans les « conditions du réel ». Cela passe naturellement par un lieu approprié (atelier, chantier ou autre) et par un matériel professionnel adéquat. Au niveau du secteur ISP, cela peut constituer également un enjeu financier pour les opérateurs de formation (coûts pour effectuer des mises en situation pertinentes).

D) Des supports d'évaluation de qualité

Ces supports, de nature diverse (grilles, tableaux, schémas, etc.), sont essentiels car ils permettent de pouvoir accueillir de manière claire et lisible les évaluations inscrites par l'évaluateur pendant l'épreuve tout en constituant des traces écrites opposables aux tiers. Ces supports écrits constituent en effet des preuves de l'évaluation effectuée. A l'issue de l'épreuve, les stagiaires doivent d'ailleurs les signer.

Un exemple concret, au niveau de la formation de couvreur :

⁴ http://www.bruxellesformation.be/bruxelles-formation-ses-partenaires/documents-disponibles/Referentiels.html#formations_evaluations Notons que certains référentiels sont le fruit de partenariats entre Bruxelles Formations et les OISP (exemple : le travail en commun réalisé pour le profil de technicien support PC-réseaux).

⁵ Profils métier et formation du SFMQ téléchargeables à cette adresse : <http://www.sfmq.cfwb.be/index.php?id=1839>

Grille d'évaluation : MQ04/QD6 Réaliser une couverture en ardoises

Tâche 1 : Questionnaire de connaissances

Critères	Indicateurs	Niveaux de réussite des indicateurs	Résultats des critères	
Les réponses au questionnaire sont exactes et précises	Les éléments de réponses fournis sont conformes aux réponses attendues.	60% de réponses correctes	L'indicateur est satisfait	
			<input type="checkbox"/> Ok	<input type="checkbox"/> Pas Ok
Résultat général	La tâche 1 est réussie si le critère est satisfait		<input type="checkbox"/> Ok	<input type="checkbox"/> Pas Ok

Tâche 2 : Réaliser une couverture en ardoises d'un seul pan

Critères	Indicateurs	Niveaux de réussite des indicateurs	Résultats des critères	
Les règles de sécurité, de protection de la santé et de l'environnement sont respectées	- À aucun moment, le stagiaire ne se met en danger	<input type="checkbox"/> Ok <input type="checkbox"/> Pas Ok	Les 3 indicateurs en gras sont obligatoires et 4 indicateurs sur 6 sont satisfaits	<input type="checkbox"/> Ok <input type="checkbox"/> Pas Ok
	- Les équipements de sécurité sont utilisés	<input type="checkbox"/> Ok <input type="checkbox"/> Pas Ok		
	- Les EPI (lunettes, gants...) adéquats sont utilisés lors de la manipulation des matériaux	<input type="checkbox"/> Ok <input type="checkbox"/> Pas Ok		
	- L'outillage est utilisé dans le respect des règles de sécurité	<input type="checkbox"/> Ok <input type="checkbox"/> Pas Ok		
	- Le poste de travail est dégagé	<input type="checkbox"/> Ok <input type="checkbox"/> Pas Ok		
	- Les déchets sont triés et évacués	<input type="checkbox"/> Ok <input type="checkbox"/> Pas Ok		

E) Une décision objectivée

Les supports d'évaluation mentionnés ci-dessus comprennent toujours les critères et les indicateurs d'évaluation qui y sont liés. De même, dans certains cas, des marges de tolérance sont explicitement indiquées. Cela permet d'éviter le plus possible tout risque de décision arbitraire des évaluateurs. Cet élément est évidemment crucial pour donner une véritable valeur au processus d'évaluation.

F) Une information disponible et accessible pour les stagiaires

Chaque stagiaire reçoit, dès le début de sa formation, un document intitulé « Comment se déroule l'évaluation des compétences ? ». Ce document décrit tout d'abord en général le processus d'évaluation mis en place et détaille ensuite les consignes à respecter lors des épreuves ainsi que les « clauses d'exclusion » (se mettre en danger, mettre en danger les autres, tricher, etc.). Ce document, accessible et lisible, permet ainsi aux stagiaires de pouvoir d'emblée savoir comment la procédure d'évaluation va se dérouler.

G) Un cadre qui garantit la qualité et l'amélioration continue du processus

Bruxelles Formation a obtenu la norme « ISO 9001 » qui authentifie la démarche qualité mise en place en interne. Au niveau du processus d'évaluation, cette démarche qualité permet de garantir le sérieux du processus. Toutes les étapes et outils mentionnés ci-dessus sont ainsi examinés de près et font l'objet de documents expliquant précisément tout ce qui est mis en œuvre. La méthodologie d'évaluation « éprouvée » par Bruxelles Formation est ainsi « approuvée » par une norme extérieure reconnue.

Au niveau du secteur ISP, cette question de la « démarche qualité » est cruciale. Pour que les OISP aient accès à une vraie certification des compétences acquises en formation, il est en effet nécessaire qu'ils développent une démarche qualité. Cette dernière, centrée sur le processus d'évaluation, ne devra pas nécessairement passer par une norme internationale de type ISO mais devra cependant proposer un cadre reconnu et approuvé par les autorités publiques compétentes en matière de certification des compétences.

VI. Réflexion menée en Région wallonne sur l'évaluation en ISP et sur ses enjeux

Cette séquence a été animée par **Marina Mirkes**, Coordinatrice pédagogique à L'Interfédé.

1. Quelques éléments de réflexion partagés par le secteur ISP wallon

Articulation entre dispositif d'évaluation et processus pédagogique

- ⇒ « Du point de vue du secteur et depuis sa création, l'évaluation constitue un processus pédagogique fondamental au service de chaque stagiaire et de son projet. »⁶
- ⇒ « C'est bien dans une dynamique participative visant l'émancipation des personnes que les pratiques d'évaluation des centres de formation ont été construites. Il n'y a donc pas UN modèle d'évaluation mais DES pratiques spécifiques liées au projet pédagogique du centre de formation mais surtout aux publics en formation. »⁷
- ⇒ « Pour éviter de nouvelles exclusions, le processus d'évaluation prend en compte le projet de la personne dans son ensemble (au-delà de la simple dimension technique) mais aussi son rythme d'apprentissage. »⁸
- ⇒ « Force est de constater qu'aujourd'hui, le public éloigné de l'emploi et de la formation ne peut être exclu de la société de la connaissance imaginée par l'Europe. Les pratiques d'évaluation de notre secteur s'inscrivent donc dans des politiques qui encouragent l'acquisition des compétences tout au long de la vie, la capitalisation et la formalisation des acquis de formation et de travail, la mise en œuvre, la transparence des certifications et leur transférabilité (validation des compétences, filières et passerelles, certification métiers). »⁹
- ⇒ Cette question de la cohérence entre évaluation et principes pédagogiques constitue donc un enjeu essentiel pour le secteur ISP. Ce dernier cherche en effet à « évaluer les stagiaires pour les aider à évoluer » et désire ainsi donner du sens aux pratiques d'évaluation. Cependant, la question de l'évaluation en ISP, délicate parce que complexe, peut vite mettre en tension insertion sociale et insertion professionnelle, émancipation et formation spécifique à une profession.

⁶ Comité de rédaction de l'Essor, *Evaluer pour qui et pourquoi ?*, L'Essor (L'Interfédération), 2010, n°54, p. 4. Numéro téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.interfed.be/images/stories/documents/Essor/essor-54-bassedef-corr2-pourbat.pdf>

⁷ Ibid., p. 4.

⁸ Ibid. p. 4.

⁹ Ibid., p. 5.

De la rédaction de référentiels d'évaluation à leurs mises en œuvre...

- ⇒ « [Par rapport aux référentiels d'évaluation,] l'enjeu n'est pas seulement la manière d'écrire les épreuves d'évaluation et les critères et indicateurs d'évaluation mais aussi et surtout la manière dont ces épreuves et le dispositif d'évaluation allaient être mis en œuvre. L'option pédagogique du secteur est celle de la formation par le travail/par l'expérience, dans laquelle les personnes en formation sont actrices de leur processus de formation. Comment dès lors ne pas rompre avec cette option au moment de la mise en œuvre de la démarche d'évaluation ? Nous avons proposé deux pistes. La première dans le fait que les épreuves se déroulent dans les situations réelles de travail des formateurs et formatrices ; la seconde que les critères et indicateurs soient construits avec les personnes en formation, les grilles d'évaluation présentées dans le référentiel d'évaluation ayant un statut de ressources pour mener à bien cette tâche. »¹⁰

Champs de l'évaluation ?

- ⇒ Si les compétences techniques acquises par les stagiaires en formation sont peut-être plus simples à évaluer, il est important de développer des outils pertinents pour pouvoir également évaluer des compétences d'une autre nature (compétences transversales, savoirs de base, etc.).
- ⇒ Au niveau des savoirs de base, l'Interfédé a développé, en novembre 2015, une très complète « Grille générique des savoirs de base en situation professionnelle. »¹¹
- ⇒ Au niveau des compétences transversales, l'Interfédé a également développé, fin 2015, des référentiels de compétences transversales préparatoires aux métiers de services aux personnes¹².

¹⁰ *Référentiels du métier de formateur classe 1 en EFT/OISP*, Cahier de l'Interfédé n°6, octobre 2013, p. 13. Téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.interfedebelgium.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/01/cahiersIF-Ref-formateurclasse1.pdf>

¹¹ *Grille générique des savoirs de base en situation professionnelle*, Cahier de l'Interfédé n°21, novembre 2015. Téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.interfedebelgium.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/02/Grille-generique-des-savoirs-base-en-situation-professionnelle.pdf>. Voir aussi : <http://www.interfedebelgium.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/12/Grilles-et-outils-de-reference-sur-les-savoirs-de-base.pdf>

¹² *Référentiels de compétences transversales préparatoires aux métiers de services aux personnes*, Cahier de l'Interfédé n°22, décembre 2015. Téléchargeable à l'adresse suivante : <http://www.interfedebelgium.be/siteprovisoire/wp-content/uploads/2016/03/Referentiels-de-competences-transversales-preparatoires-aux-metiers-de-service-aux-personnes.pdf>

2. Illustration concrète : développement d'un outil sur l'évaluation mis en place par l'EFT « Le Perron de l'Ilon »

A) Présentation de la structure

« L'Entreprise de Formation par le Travail (EFT) "le Perron de l'Ilon" a pour mission de former des personnes demandeuses d'emploi inoccupées aux métiers de commis de salle et de cuisine.

La formation permet aux stagiaires de s'immerger dans des conditions de travail similaires au milieu professionnel. Les stagiaires ont l'opportunité d'apprendre en travaillant dans la brasserie pédagogique au centre de Namur (120 places), dans le restaurant d'entreprise situé à Bouge (180 places) et au sein du service traiteur.

Les plats ainsi que le service sont entièrement réalisés par les stagiaires en formation, sous la supervision de formateurs issus des métiers de la restauration.

Cette formation basée sur deux axes, collectif et individuel, permet à chacun de développer les compétences propres au secteur Horeca et les compétences transversales à l'emploi.

Un suivi socioprofessionnel est mis en place afin que chaque stagiaire s'approprie sa formation. Cela lui donne la possibilité de mettre en perspective son parcours d'apprentissage et son objectif socioprofessionnel.

Soucieux de permettre à chacun de vérifier la pertinence de son projet, dès le 3ème mois de formation chaque stagiaire est amené à suivre un stage en entreprise. Par la suite, les stages seront systématiquement organisés toutes les 14 semaines.

Ces stages, d'une durée d'un mois, ont pour but de connaître, de se faire connaître dans le secteur et de développer des compétences complémentaires utiles à l'emploi.

Bien que partant du projet de chacun, le passage dans les différents postes pratiques est obligatoire afin de maîtriser l'ensemble de la profession.

Les différents postes pratiques sont : cuisine chaude, cuisine froide, cuisine de collectivité, salle / bar et polyvalent.

Différents modules plus théoriques sont également mis en place :

- Français Horeca (vocabulaire de base et professionnel)
- Mathématiques Horeca (méthodes de calcul utiles dans le métier)
- Diététique
- Hygiène - sécurité
- Vie sociale
- Actualité

➤ Conseil coopératif (espace de démocratie)

La durée de formation peut varier de 6 à 18 mois suivant le projet de chacun.

L'horaire de formation est un temps plein de 8h30 à 16h00 du lundi au vendredi.

L'EFT « Le Perron » accueille chaque année environ 60 stagiaires, mais aussi 8 à 10 personnes sous contrat d'insertion de type art 60. »¹³



B) Une réflexion de fond sur l'évaluation et un nouvel outil

Suite à de nombreux questionnements sur les méthodes d'évaluation classiques mises en place depuis plusieurs années, l'EFT a consacré, de septembre 2013 à septembre 2014, un an de travail pédagogique pour réaliser un nouvel outil d'évaluation. Le réseau AID (Actions intégrées de développement) a aidé au développement de cet outil.

L'outil qui finalement fut créé est un outil d'auto-évaluation, et de co-évaluation, basé sur les temps d'apprentissage en formation dans lequel le stagiaire doit se positionner par rapport à une phase d'apprentissage. Pour ce faire, une farde d'évaluation, mise à disposition de chaque stagiaire, sert de support à cette méthode d'évaluation. Les stagiaires ont par ailleurs été associés au processus de développement de l'outil et ont pu l'évaluer.

¹³ <http://www.centrelilon.be/leperron/index.php/2015-05-29-09-46-47/entreprise-de-formation-par-le-travail>

C) Mode d'emploi de l'outil¹⁴

OUTIL D'ÉVALUATION, MODE D'EMPLOI !

L'outil d'auto-évaluation et d'évaluation : une farde subdivisée en plusieurs parties

Chaque partie est de couleur différente afin de faciliter la manipulation de l'outil :

- «Au travail» : est la partie dans laquelle les stagiaires placent les fiches avec les micro-compétences qu'ils sont en train de travailler en pratique. Elle n'apparaît pas ici, dans cette version synthétique de l'outil.
- Une partie jaune «**compétences transversales**» reprend 35 fiches liées aux savoirs-être comportementaux
- Les compétences techniques sont divisées par poste :
 - > Bleu-gris : : compétences techniques générales cuisine
 - > **Bleu**: poste froid
 - > **Rouge** : poste chaud
 - > **Vert**: poste cuisine de collectivité
 - > **Orange**: compétences techniques générales salle
 - > **Violet**: poste salle de type brasserie
 - > **Rose** : poste salle banquet-traiteur

«Je travaille en autonomie»:

3^{ème} phase de l'apprentissage (le résultat de l'apprentissage: la restitution partielle). Je réalise un apprentissage seul.

«Je travaille dans le temps imparti»:

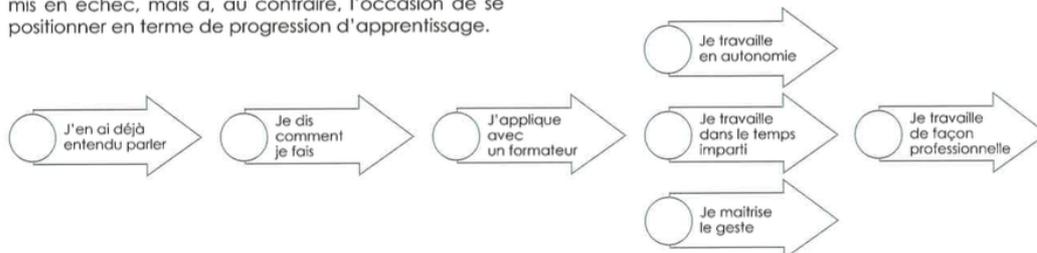
3^{ème} phase de l'apprentissage (le résultat de l'apprentissage: la restitution partielle). Je respecte le délai demandé par le formateur pour réaliser une tâche.

«Je maîtrise le geste»:

3^{ème} phase de l'apprentissage (le résultat de l'apprentissage: la restitution partielle). J'applique la technique appropriée à la compétence demandée.

Quand «je travaille en autonomie», que «je maîtrise le geste» et que «je travaille dans le temps imparti», cela signifie que «**J'applique de façon professionnelle**»: 3^{ème} phase de l'apprentissage (le résultat de l'apprentissage: la restitution complète). Je suis prêt à l'emploi pour la compétence donnée.

À travers ce type d'évaluation, le stagiaire n'est pas mis en échec, mais a, au contraire, l'occasion de se positionner en terme de progression d'apprentissage.



Chaque fiche reprend deux séries de flèches : une correspond aux items d'auto-évaluation (en je) du stagiaire et la deuxième aux items d'évaluation du formateur (en tu).

Signification et correspondance des différents items

«J'en ai entendu parler»:

1^{ère} phase de l'apprentissage (la perception) : on comprend les choses mais elles ne sont pas mémorisées pour autant. J'en ai un vague souvenir.

«Je dis comment je fais»:

2^{ème} phase de l'apprentissage (l'évocation) : on met en place des mécanismes de mémorisation. Savoir réexpliquer avec ses mots un apprentissage est une étape dans la mémorisation des savoirs.

«J'applique avec un formateur»:

2^{ème} phase de l'apprentissage (l'évocation) : Je réalise une tâche mais je dois vérifier auprès du formateur qu'elle est bien faite.

Les trois flèches suivantes se trouvent à la même hauteur parce qu'il s'agit d'étapes d'apprentissage qui s'acquièrent différemment d'une personne à l'autre.



¹⁴ Outil complet téléchargeable sur <http://www.centrelilon.be/leperron/images/pdf/le-perron-AID-Auto-evaluation-complet.pdf>. Les diapos ci-dessous sont tirées du Cahier « Micro compétences et auto-évaluation au cœur de la formation », Le Perron de l'Ilon et AID, 2015.

D) Farde d'auto-évaluation et d'évaluation (extraits) :

FARDE D'AUTO-EVALUATION ET D'EVALUATION

Nom :

Prénom :

Date d'entrée :

Les différentes parties de l'outil :

- Au travail
- **Les compétences transversales** (5 familles comprenant 35 micro-compétences)
- Les compétences techniques :
 - **Les compétences techniques générales cuisine** (12 micro-compétences)
 - **Poste froid** (23 micro-compétences)
 - **Poste chaud** (13 micro-compétences)
 - **Cuisine de collectivité** (8 micro-compétences)
 - **Les compétences techniques générales salle** (22 micro-compétences)
 - **Salle brasserie** (10 micro-compétences)
 - **Salle banquet-traiteur** (11 micro-compétences)

MES OBJECTIFS - COMPÉTENCES TRANSVERSALES

Date :

Objectifs :

Pour chacune de ces compétences (transversales ou techniques) listées dans la farde, des pages permettent de **comparer l'auto-évaluation du stagiaire et l'évaluation du formateur** et servent ainsi de point de départ à l'entretien d'évaluation. Quelques illustrations :

COMPÉTENCES TRANSVERSALES

1. Avoir une bonne présentation

1.1 Avoir une présentation soignée (hygiène correcte, cheveux coiffés, barbe taillée, ongles coupés sans vernis...)



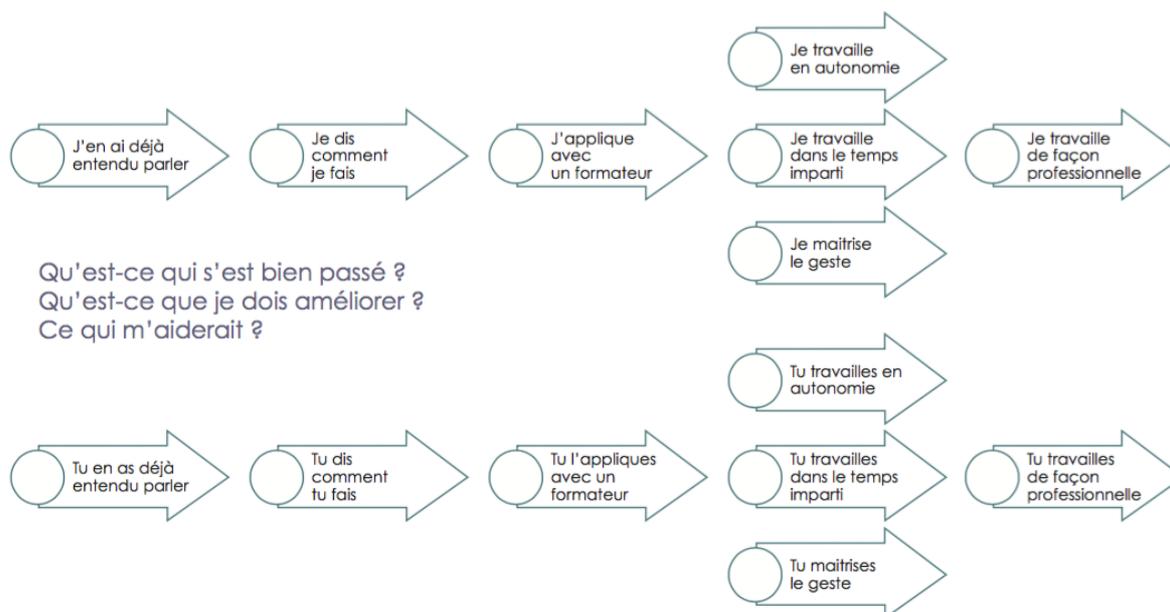
Qu'est-ce qui s'est bien passé ?
 Qu'est-ce que je dois améliorer ?
 Ce qui m'aiderait ?



COMPÉTENCES TECHNIQUES GÉNÉRALES CUISINE

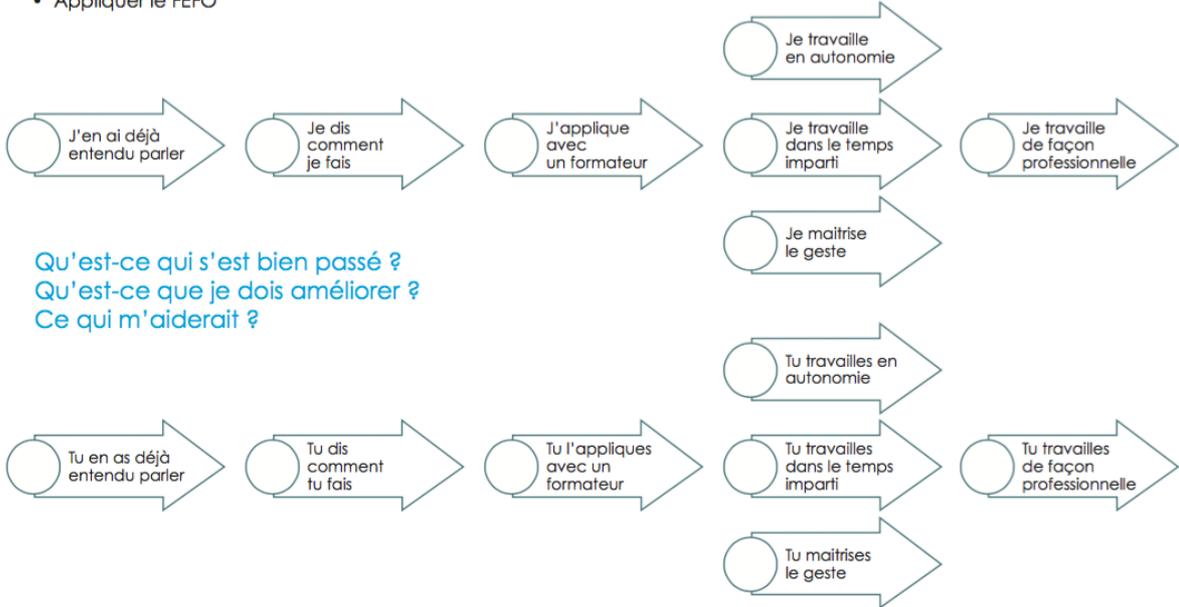
1. Faire preuve de soin dans la réalisation d'une tâche

- Garder son plan de travail propre, rangé dans l'espace attribué
- Garder une tenue propre et prendre les précautions nécessaires pour garder le matériel propre

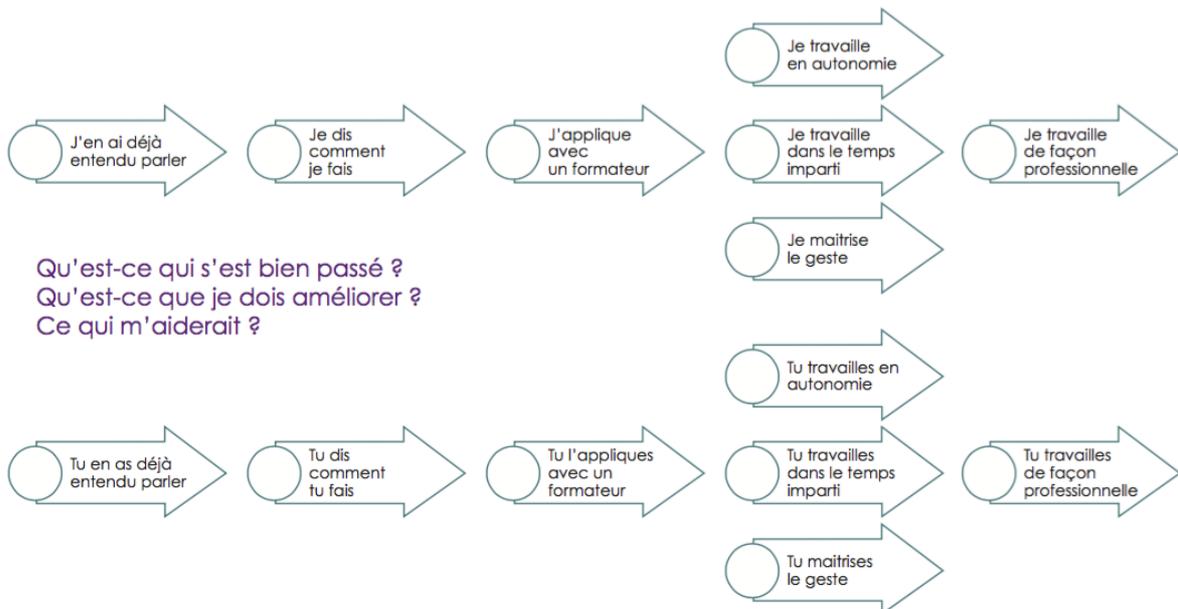


1. Réceptionner et ranger les produits

- Vérifier que le bon de commande correspond au bon de livraison
- Vérifier la température des produits
- Vérifier l'état de la commande
- Exécuter le rangement suivant les lieux et leur usage
- Appliquer le FEFO



1. Trier et évacuer les vidanges et les poubelles en respectant les consignes de tri



VII. Echanges d'outils et de pratiques par les participants

1. Aspects particuliers de l'évaluation des compétences en formation de base (Dominique Gastout, Proforal)

A) Schéma des formations à Proforal et des types d'évaluation mises en place¹⁵ :

4 TYPES DE FORMATIONS

FLE	<ul style="list-style-type: none">• Entrée + sortie : tests CECR
Alpha	<ul style="list-style-type: none">• Entrée : une partie du test de positionnement Lire & Ecrire (+- Alpha 3)• Sortie : évaluation « maison »
Formations de Base	<ul style="list-style-type: none">• Entrée : test de positionnement « maison »• Sortie : évaluation « maison »
Préformations	<ul style="list-style-type: none">• Entrée = test d'entrée en FQ• Sortie : grille d'évaluation, objectifs de préformation = prérequis FQ• Sélection des candidats : on estime ce qui peut être remis à niveau dans le volume d'heures de la préformation

B) Quelles compétences évaluer ?

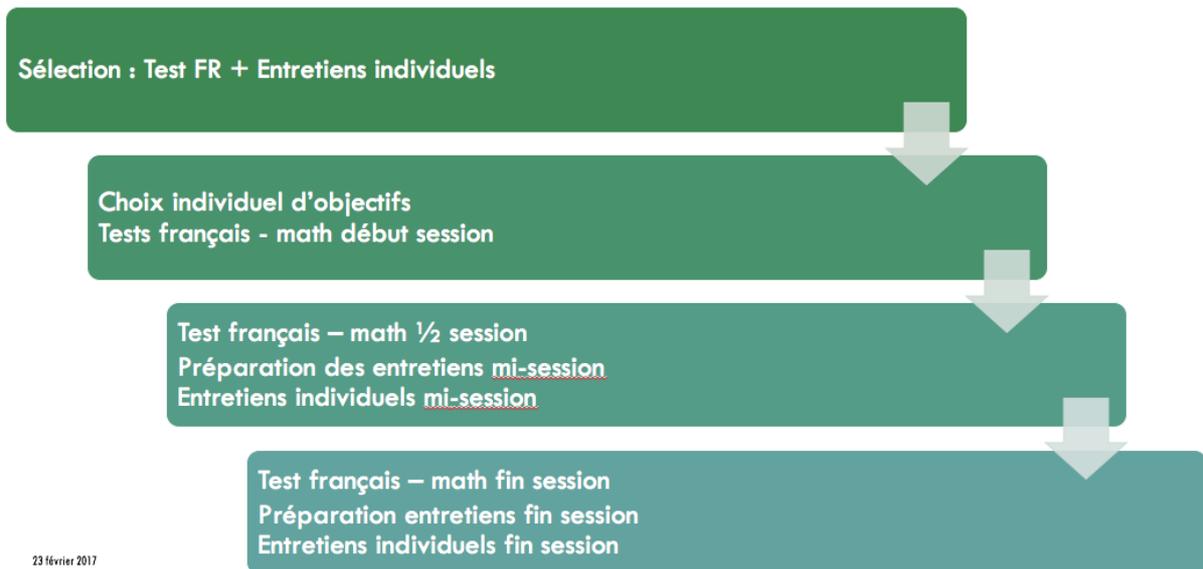
- ✓ Proforal accompagne des personnes à un moment de leur parcours d'ISP
- ✓ souvent en début de formation
- ✓ objectif : permettre à la personne de se fixer des objectifs ISP réalistes et de remettre à niveau ses connaissances /compétences de base
- ✓  autant d'évaluations que de profils

¹⁵ Ce schéma et les autres figurant dans ce chapitre VII sont issus des présentations des participants.

C) La pratique d'évaluation en formation de base (niveau 3) :

- ❖ Grille d'évaluation = programme (7 objectifs dont 1 est le français)
- ❖ Complétée de façon personnalisée en fonction :
 - ✓ des objectifs pointés par le(a) stagiaire
 - ✓ des objectifs estimés importants par les formateurs
- ❖ Portée par 4 intervenants minimum
 - ✓ 2 formateurs français
 - ✓ 1 formateur math
 - ✓ 1 agent guidance ISP
 - ✓ 1 assistant(e) social(e)
- ❖ Partagée à chaque étape avec le(a) stagiaire

D) Processus d'évaluation :



E) Entretiens avec les stagiaires :

PRÉPARATION DES ENTRETIENS MI-SESSION

- ❖ par le stagiaire / par l'équipe (FR+Math+ISP+social)
- ❖ tout n'est pas évalué en détail pour chacun
- ❖ sous forme de commentaires sur ce qui ressort de marquant (points forts, à travailler, en progression)
 - + quelques résultats de tests chiffrés

ENTRETIENS INDIVIDUELS DE MI-SESSION

- ❖ Stagiaire + min 1 formateur FR + ISP
- ❖ +/- 1/2h par personne
- ❖ le(la) stagiaire commence par faire le bilan de la 1ère moitié de session
- ❖ Porte sur les ≠ aspects de la formation
- ❖ But : vérifier si les objectifs doivent être revus, si un obstacle à la formation doit être travaillé

PRÉPARATION DE L'ENTRETIEN DE FIN DE SESSION

- ❖ par le stagiaire / par l'équipe FR+Math+ISP+social
- ❖ éventuellement rencontre agent ISP / stagiaire
- ❖ même type d'évaluation que 1/2 session

ENTRETIEN FIN SESSION

- ❖ porte surtout sur l'après

Pour tout renseignement complémentaire => Dominique Gastout (dgastout@yahoo.fr)

2. Référentiels de formation et d'évaluation de la formation qualifiante en confection textile (Aurore Delbeuck, FAE)

A) Extrait du Référentiel de formation :

FAE asbl
Formation qualifiante en confection textile.

Activités-clés et compétences associées.

PIQUEUR/ PIQUEUSE-TEXTILE

Profil du métier : (sources de référence : C C P Q. et Enseignement de promotion sociale, section Habillement, régime 1).

Le piqueur/La piqueuse travaille plus spécialement dans les domaines de la confection et de l'ameublement. Il/Elle réalise toutes les opérations de préparation et de contrôle de la machine (entretien quotidien simple y compris) et des produits à piquer (assemblage).

Pour ce faire, il/elle utilise diverses machines telles que la piqueuse plate, la surjeteuse,....

Il/Elle assure des tâches répétitives, rapides et minutieuses.

Ces opérations se font en suivant la fiche de fabrication ou de production et en tenant compte des normes de sécurité, d'hygiène, d'environnement et d'ergonomie dans le respect du Code de Bien-être au travail et du Règlement d'Ordre Intérieur.

ACTIVITE-CLE N°1 : Préparer le poste de travail			
Compétence	Savoirs	Savoir-Faire	Savoir-Faire Comportementaux
1.1 Identifier le travail à réaliser	1.1.1 Maîtriser le langage, le vocabulaire professionnel ainsi que les symboles techniques 1.1.2 Savoir lire et interpréter les informations utiles du plan de fabrication ou des schémas techniques	1.1.1.1 Analyser le modèle à réaliser et identifier les différentes parties du travail à réaliser	SFC1 Respecter les règles de sécurité SFC 2 Appliquer les règles en vigueur SFC 3 Assumer les responsabilités inhérentes à son travail SFC 4 Contrôler la qualité de son travail SFC 5 Respecter l'environnement

B) Modules, compétences et critères d'évaluation (extraits) :

MICRO MODULES	COMPETENCES	CRITERES D'EVALUATION
<p>1. Couper et marquer</p> <p>Réaliser la coupe du tissu à l'économie tout en respectant le droit fil</p> <p>Objectif : arriver à couper le tissu en droit fil, de manière soignée, précise, rapide et professionnelle</p> <p>Evaluation : après environs 2 jours d'atelier</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier le travail à réaliser • Préparer son poste de travail • Maintenir son poste de travail • Identifier le droit fil du tissu 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les pièces coupées doivent correspondre aux dimensions des patrons donnés. ○ Les différents points à marquer doivent correspondre avec ceux des patrons donnés. ○ Les pièces doivent être coupées suivant un plan de coupe à l'économie visant à éviter le gaspillage de tissu. ○ Le travail doit être réalisé avec soin, précision et en utilisant des outils de qualité. ○ Le travail doit être réalisé dans les délais impartis en respectant les règles d'hygiène et de sécurité.

C) Extrait du référentiel d'évaluation :

Situation-épreuve n° 1 – La jupe

Description de la situation

Lieu de l'épreuve : l'atelier textile

Situation reconstituée

Description de la tâche à réaliser

Le stagiaire doit réaliser dans le temps imparti une jupe pour dame en respectant les règles de sécurité et d'hygiène.

Cette situation-épreuve est une situation d'intégration des techniques acquises lors du macro module 3. Elle requiert que le stagiaire mette en pratique les différents procédés correspondant aux différentes étapes et techniques professionnelles de la réalisation de la jupe.

Il doit recopier le patron imposé.

Il dispose d'un métrage de tissu calculé pour le modèle à réaliser par la formatrice. La jupe comporte une ceinture enforme, des fentes onglets, des pinces de taille, une tirette pose bord à bord.

Il prépare le matériel nécessaire à l'exécution des tâches associées.

Pour passer l'épreuve, le matériel apporté par le stagiaire doit être en bon état de fonctionnement.

Il doit gérer son temps tout au long de l'épreuve pour terminer la jupe dans le temps imparti.

L'épreuve dure 3 jours maximum, correspondant à 3 jours d'atelier qui incluent la présence de cours généraux (pour une durée totale de 15H30 heures).

Consignes écrites

De manière générale, toutes les informations qui figurent sur le patron donné doivent être respectées.

- Le droit fil doit être respecté lors de la coupe
- La jupe doit être assemblée coutures ouvertes
- Le fil doit être assorti à la couleur du tissu de la jupe
- La jupe doit comporter :
 - 2 poches fentes onglets de même taille à chaque SB
 - Une tirette pose bord à bord SPP à 0.5mm
 - Une ceinture enforme thermocollée et glacée à 1mm
 - L'enforme doit être attachée à la jupe à chaque SB
 - L'ourlet doit être terminé par un simple rentré SPP à la machine
 - Des pinces au dos

Contraintes

Le stagiaire ne recevra pas d'aide de la part du formateur technique durant la durée de l'épreuve. Il peut poser des questions.

Toutes les tâches de l'épreuve doivent se faire de manière individuelle.

L'utilisation du matériel collectif doit se faire en respectant ses pairs.

Grille d'évaluation

Critères	Indicateurs	Niveaux de réussite
Critère 1 Le matériel est correctement sélectionné	<ul style="list-style-type: none"> Tout le matériel est au complet Toutes les pièces du patron sont disponibles Les ciseaux sont opérationnels La craie tailleur est taillée 	OK/NOK (Max 1 oubli) OK/NOK OK/NOK OK/NOK
Critère 1 réussi	2/4 indicateurs sont observés	Critère 1 OK/NOK
Critère 2 Le plan de coupe est correct	<ul style="list-style-type: none"> Le plan de coupe est réalisé à l'économie Le droit fil est respecté Le marquage est adapté (cran de montage, point mèche,...) Chaque pièce doit être marquée sur l'envers (à la craie) 	OK/NOK (Tout le patron est placé sur le métrage donné) OK/NOK OK/NOK (Max 1 cran oublié et max 1 point mèche oublié) OK/NOK (Max 1 oubli)
Critère 2 réussi	2/4 indicateurs sont observés, les deux premiers sont obligatoires	Critère 2 OK/NOK
Critère 3 Les règles de sécurité et d'hygiène sont respectées	<ul style="list-style-type: none"> L'utilisation de la presse est correcte (durée du thermocollage en presse) La presse est débranchée après usage 	OK/NOK OK/NOK
Critère 3 réussi	2/2 indicateurs sont observés	Critère 3 OK/NOK

Pour tout renseignement complémentaire => Aurore Delbeuck (auroredelbeuck-fae@sireas.be)

3. La grille d'évaluation de la formation qualifiante « employé en bureautique » (Claire Blanpain, Cenforgil)

Extrait :

NOM ET PRÉNOM DU STAGIAIRE : ----- GROUPE : -----

Grille d'évaluation pour le compte-rendu, suivant l'approche par compétence

TOTAL : /100

Seuil de réussite

Critères	Indicateurs	OUI	NON	Réponses attendues
LA PRÉSENTATION EST PROFESSIONNELLE				
1. La page de garde est correcte	<ul style="list-style-type: none"> Les mentions obligatoires sont présentes: Oui si 3/5 ssi incontournables = OUI 	OUI	NON	<ul style="list-style-type: none"> Nom et prénom Nom de l'école et adresse Dénomination de la formation Titre et (sous-titre) Année académique
	<ul style="list-style-type: none"> Les critères de présentation indiqués dans les consignes sont respectés : Oui si 2/3 ssi incontournables = OUI 	OUI	NON	<ul style="list-style-type: none"> Pas de numéro de page Utilisation d'une page de Word Verso vierge
Le critère est atteint si 2 OUI		OUI	NON	

<p>2. La présentation est professionnelle</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le nombre de pages est respecté ✓ La pagination est correcte ✓ Les marges sont correctes ✓ Taille de police ✓ Style de police ✓ Le texte est suffisamment aéré ✓ Le texte est justifié ✓ Les alignements sont uniformisés et hiérarchisés ✓ Les illustrations et tableaux sont correctement insérés ✓ La présentation est cohérente dans la hiérarchie des titres ✓ La table des matières est faite à partir des styles ✓ La table des matières se trouve après la page de garde 	<p>OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI OUI</p>	<p>NON NON NON NON NON NON NON NON NON NON NON NON NON NON NON</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 5 – 8 pages ➤ À partir de 3 ap. p. de garde ➤ 2,5 cm ➤ 12-24 Titres/11-12 texte ➤ Arial, Times, Helvetica, Verdana, Calibri ➤ Interligne 1,5 + esp 6 ap. ➤ Texte justifié ➤ Cohérence d'alignements ➤ Centré et habillage aligné sur le texte ➤ Utilisation adéquate des styles avec plan cohérent ➤ Table de matières automatique de Word ➤ En page 3
<p>Le critère est atteint si 9/12 critères = OUI si incontournables = OUI</p>		<p>OUI</p>	<p>NON</p>	
<p>3. La structure du document apparaît dans la mise en page</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Il y a une cohérence de niveaux de titres par rapport au contenu ✓ Pied de page (+en-tête) (oui si incontournables = oui) 	<p>OUI OUI</p>	<p>NON NON</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Cohérence ➤ Pied de page/entête (nom, prénom, n°p., titre, date)
<p>Le critère est atteint si 1/2 critères = OUI et obligatoirement pied de page</p>		<p>OUI</p>	<p>NON</p>	

Le stagiaire atteint le seuil de réussite pour « LA PRÉSENTATION EST PROFESSIONNELLE » si les 2 derniers critères sont atteints.

Pour tout renseignement complémentaire => Claire Blanpain (claire.blanpain@cenforgil.be)

4. Auto-évaluation par les stagiaires des compétences génériques (Nayke Ekoko, Mission locale de Schaerbeek) Extraits :

AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

Adaptation 2009 de l'outil de Daniel Poulin

Nom
.....
Prénom
.....
La date :/...../20.....

CONSIGNES

1.

Pour chacune des 58 compétences, vous devez vous positionner sur l'échelle allant de A à I, la lettre A étant la plus faible et la lettre I la plus forte. Encerchez votre réponse.

2.

Lorsque vous avez terminé, vous devez vous rendre à la page 8 et indiquer vos dix compétences les plus fortes, celles qui seront requises par la profession que vous aurez ciblée et celles que vous aimeriez développer.

3.

Parmi vos dix compétences les plus fortes, choisissez-en cinq. Développez-les en vous référant à des situations concrètes où vous avez utilisé chaque compétence au niveau professionnel ou personnel.

AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

Je suis capable de, d'.....

FAIBLE	MOYEN	FORT
--------	-------	------

1. Adaptation (Faire preuve d'). *Je suis capable de modifier mon comportement ou mon organisation afin de me conformer aux changements.*

A	B	C	D	E	F	G	H	I
---	---	---	---	---	---	---	---	---

2. Affirmation de soi (avoir de l'). *J'ai de la facilité à me manifester, à me faire entendre, à dire ce que je pense.*

A	B	C	D	E	F	G	H	I
---	---	---	---	---	---	---	---	---

3. Anticiper. *Je suis capable de devancer les demandes ou prévoir les problèmes, de prendre de l'avance.*

A	B	C	D	E	F	G	H	I
---	---	---	---	---	---	---	---	---

AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

Mes 10 compétences les plus fortes	Les compétences requises par la profession ciblée	Les compétences à développer
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.

AUTO-ÉVALUATION DES COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES

COMPÉTENCES CLÉS

ADAPTATION

Exemple

Lorsque je travaillais dans l'Horeca sur une aire d'autoroute, je passais facilement du centre d'information en logistique, à la salle pour le service, à la cuisine pour la plonge ou la préparation des repas, en faisant également au besoin le remplacement des absents en plus de mon travail. Je m'adaptais aux circonstances comme le retour des vacances, je suppléais pendant les rushs et j'étais partout en même temps de manière efficace et je m'adaptais aux différentes langues parlées par les clients pour leur offrir un service de qualité.

1.

Donner un exemple d'une situation où vous avez utilisé cette compétence

L'objectif de cet outil :

- › Valoriser les apprentissages.
- › Développer le sentiment d'efficacité personnelle chez la personne
- › Revaloriser la personne et donner un sens à leurs actions.
- › Supporter la personne dans la construction d'un projet d'emploi ou de formation qui répond à leurs besoins.

L'approche Bilan de Compétences s'appuie sur les concepts suivants:

- › Le savoir-agir (Le Bortef)
- › Le sentiment d'efficacité personnelle (Bandura)
- › La transférabilité des compétences

Pour tout renseignement complémentaire => Nayke Ekofo (nekofo@milocs.be)

5. Evaluation de la formation ISP (Anne-Marie Nicolas, Mission locale d'Anderlecht)

A) Evaluation par les stagiaires :

Evaluation de la préfo gros oeuvre

Etape : Faire avancer l'animateur & le stagiaire

Merci beaucoup pour cette évaluation qui nous permettra d'améliorer le module pour les prochains participants !

1. Séance d'information

Y a-t-il des informations que tu aurais souhaitées avoir en plus ou différemment ?

.....
.....

2. Entretien

Qu'as-tu pensé de l'entretien de motivation de la sélection en préformation gros oeuvre ?

.....
.....

3. Pédagogie

Qu'as-tu pensé de :

- la manière dont nous avons travaillé ensemble pendant la communication ?

.....

- des cours d'apprentissages techniques (à Bonnevie) ?

.....

- des cours de néerlandais (à Jes) ?

.....

- de la remise à niveau en mathématique- géométrie (à Bonnevie) ?

.....

- du module « attitudes professionnelles ?

.....

- du module Ergonomie au CDR Construction?

.....

- des visites de chantier ?

.....

- de la visite du centre de formation de Bruxelles Formation Construction ?

.....

- de la préparation des entretiens de motivation à Bruxelles Formation ?

.....

4. Guidance-Accompagnement psychosocial ?

- Les moments de guidance étaient-ils suffisants ?

.....

- Es-tu satisfait de l'accompagnement que tu as eu tout au long de la préformation ?

.....

- Qu'as-tu pensé du suivi administratif : contrat, prestations ...

.....

5. Groupe- Comment t'es-tu senti dans le groupe ?

.....



6. Contenu, les activités proposées

- o Cite ce qui t'a semblé le plus intéressant au cours des 3 mois et demi et explique pourquoi ?

.....

.....

- o Qu'est-ce qui t'a semblé inutile ? Pourquoi ?

.....

.....

7. La préformation gros œuvre t'a-t-elle aidé à avancer dans ton projet ?

Pourquoi ?

.....

.....

8. As-tu des suggestions, propositions d'amélioration pour la prochaine fois ?

.....

B) Evaluation par les partenaires du projet :



Comité d'accompagnement de la préformation gros œuvre

du 15 juillet 2014

Bilan- évaluation – perspectives

1- Etat des lieux des orientations des stagiaires.

2-Objectifs et résultats

- Points forts et points faibles de la préformation :

- Problèmes rencontrés et solutions apportées :

Identifier les événements qui ont eu ou auraient pu avoir un impact significatif sur le déroulement ou les résultats du projet :

- Suggestions et améliorations

Lister les évolutions que l'on pourrait proposer ou tous les éléments à faire évoluer dans le cas d'un développement similaire.

3-Organisation, mise en œuvre

- les responsabilités entre les partenaires étaient bien identifiées ?

- l'efficacité de la circulation de la formation ?

- les réunions ? fréquence, efficacité ?

- l'efficacité du cycle de décision ?

Pour tout renseignement complémentaire
(ANICOLAS@mlanderlecht.brussels)

=>

Anne-Marie

Nicolas

6. Evaluation de la formation ISP (Coralie Grandjean, Maison de quartier d'Helmet)

A) Evaluation par les stagiaires ISP :

MQH 2016 / Evaluation de la formation par les stagiaires

De manière à améliorer les formations l'année prochaine, pouvez-vous nous donner votre avis :

1 la cible :

Objectif : avoir une vision globale du degré de satisfaction à partir de critères généraux

Déroulé : dessiner un grand cercle au tableau et le diviser en 5 parties / inscrire dans chacune des parties, un des critères (groupe / méthodes / organisation / locaux / progrès réalisés)

De manière générale, comment avez-vous trouvé :

- les locaux (grandeurs des salles, propreté...)
- l'organisation
- Les méthodes des formateurs/trices
- le groupe
- les progrès dans la maîtrise du français

Plusieurs variantes possibles :

1 Le formateur sort et chaque apprenant positionne son aimant : plus il s'éloigne du centre, moins il est satisfait.

2 Le formateur sort et les apprenants se mettent d'accord pour positionner un aimant par critère pour l'ensemble : plus il s'éloigne du centre, moins il est satisfait.

Le formateur revient et observe, décrit les tendances qui ressortent et les note.

Matériel : images à mettre dans les parties de la cible et aimants

QUESTIONNAIRE DE SATISFACTION DE FIN DE FORMATION

1 Etes-vous satisfait(e) des

-Dates de formation ? oui / assez / pas vraiment / non

-horaires ? oui / assez / pas vraiment / non

-contenu de la formation ? oui / assez / pas vraiment / non

-supports utilisés ? oui / assez / pas vraiment / non

-sorties proposées ? oui / assez / pas vraiment / non

-suivi apporté ? oui / assez / pas vraiment / non

-qualité d'animation des formateurs/trices? oui / assez / pas vraiment / non

-méthodes d'apprentissage ? oui / assez / pas vraiment / non

- la machine à café ? oui / assez / pas vraiment / non

2 Qu'avez-vous aimé le plus apprendre? /

Qu'avez-vous aimé le moins apprendre?

3 Qu'est-ce qui dans la formation vous sert / servira dans votre vie (personnelle, professionnelle)?

4 Qu'aimeriez-vous approfondir ou qu'aimeriez-vous apprendre que vous n'avez pas encore appris ?

5 Voulez-vous continuer à apprendre à vous former ? oui / non

si oui, de quelle manière? Aimeriez-vous continuer une formation l'année prochaine ? Pourquoi ?

Pour tout renseignement complémentaire => Coralie Grandjean (coralie.grandjean@mgh.be)

7. L'élaboration commune d'outils d'évaluation autour d'une préformation menuiserie (Christine Duquesne, FeBISP, avec Boulot, JST et Convivial)

A) Extrait du référentiel de formation :

Préfo UF1 Réaliser un cadre avec assemblages de base sans profilage		
1.1. Réaliser des dessins de détails d'exécution manuellement		
Savoirs	Aptitudes	Responsabilité / autonomie / complexité du contexte
<ul style="list-style-type: none"> Comprendre un plan d'exécution, des croquis cotés, des fiches techniques. Connaître la terminologie technique. Connaître les signes conventionnels : légende, cotation, échelle, Connaître les unités métriques et les conversions d'unités Connaître les éléments de plans (cartouche, coupes, vues, orientation, implantation): le vu et le caché. Notions de géométrie : perpendiculaire, parallèle, angles. Connaître les éléments de l'ouvrage: types, principes généraux, éléments constitutifs. Dessins d'exécution : techniques, instruments, codes, cotations, symboles. 	<ul style="list-style-type: none"> A partir des plans d'exécution, croquis cotés, catalogue et/ ou fiche technique, consignes reçues <ul style="list-style-type: none"> identifier les documents techniques, identifier les différents dessins d'architecte et/ou d'exécution, interpréter les traits, les écritures, les symboles de représentation et la cotation, identifier et localiser un élément ou une partie d'ouvrage, Réaliser manuellement les dessins utiles à la production. 	Autonomie d'exécution Situations simples

B) Profil d'équipement :

Menuisier d'intérieur - GT juin 2016
 FEBISP, CONVIVIALITÉS, BOULOT, JST

PRÉFORMATION MENUISIER D'INTÉRIEUR

Outillage et équipements nécessaires à la formation
 (NB: en bleu: outillage et équipements nécessaires à l'évaluation)

INFRASTRUCTURE

Atelier

OUTILLAGE

Outils manuels

Traçage (latte, crayon, mètre, règle, trusquin)
 Maintien et serrage (serre-joints, cales)
 Percuteurs (marteau, maillet)
 Tranchants (ciseaux, bédane, rabot)
 Coupants (scie à dos)
 Vissage, dévissage (clé alène, tournevis,...)
 Finition (papier de verre, cale)
 Instrument de mesure et de contrôle (rapporteur d'angle, équerre, fausse équerre)

Machines portatives et leur protection

Découpe (scie circulaire plongeante, scie sauteuse, scie à onglet)
 Usinage (défonceuse, lamelleuse, perceuse)
 Fixation (visseuse)
 Finition (ponceuse)

EQUIPEMENT

Trousse de secours
 équipements de protection collective
 Équipements de protection individuelle

C) Cadre d'évaluation :

PRÉFORMATION MENUISIER D'INTÉRIEUR

Cadre d'évaluation (fin de préformation ou test d'entrée en formation qualifiante)

Réaliser un cadre profilé (battée) avec assemblages de base

Situation d'épreuve

Type : Mise en situation pratique simulée

Lieu : atelier

Tâches

Sur base de consignes écrites et/ou orales et sur la base d'un schéma fourni, et dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, réaliser les tâches suivantes:

- Scier les bois en fonction des prescriptions du schéma et des consignes.
- Réaliser un cadre assemblé par 2 enfourchements (un simple et un avec onglet), 2 tenons et mortaises (un avec épaulement, un avec renfort d'épaulement) et comprenant une battée.
- Gérer et organiser son poste de travail
- Nettoyer et ranger (poste de travail, matériel, outillage), trier et éliminer les déchets

Complexité

La réalisation du cadre se fait à l'aide d'outils manuels (voir liste en annexe) et d'une défonceuse.

Autonomie

- Épreuve individuelle
- Autonomie d'exécution (analyse du travail à réaliser, organisation de son travail, application des techniques appropriées) dans le respect des consignes et des prescriptions techniques en vigueur.

Conditions de réalisation

- Durée de réalisation : maximum 2 jours (15h)
- Le stagiaire reçoit un document reprenant les consignes organisationnelles de l'épreuve et le schéma (descriptif) de ce qu'il doit réaliser.
- Le stagiaire dispose d'un poste de travail ainsi que de l'outillage et des matériaux nécessaires à la réalisation de l'épreuve.
- Au début de l'épreuve, le stagiaire organise son poste de travail.
- Au terme de l'épreuve, le stagiaire nettoie et range son poste de travail; il trie et élimine les déchets selon les normes en vigueur.
- Le travail est réalisé seul. Aucune aide n'est accordée au cours de l'épreuve.
- Le stagiaire utilise les EPI adaptés au travail (chaussures de sécurité, vêtements de travail adaptés, etc.).

D) Consignes aux stagiaires :

PRÉFORMATION MENUISIER D'INTÉRIEUR

Consignes aux stagiaires pour l'épreuve d'évaluation de fin de préformation

Réaliser un cadre profilé (battée) avec assemblages de base

Consignes générales

Sur base du schéma mis à votre disposition, vous devez réaliser un cadre assemblé par 2 enfourchements (un simple et un avec onglet), 2 tenons et 2 mortaises (un avec épaulement et un avec renfort d'épaulement) et comprenant une battée.

Ce cadre aura X cm de long/ X cm de large.

Vous disposez de 2 journées pour réaliser ce travail. (indiquer horaires)

Consignes de travail

Pour bien réaliser cet exercice, respectez attentivement les consignes suivantes:

- Tous les **outils** nécessaires à la réalisation du cadre sont à votre disposition. Veillez à **organiser correctement votre poste de travail** et à utiliser les outils appropriés.
- Les **matériaux** nécessaires sont également à votre disposition. Attention : vous ne disposez que de 5 bois maximum pour réaliser le cadre.
- Vous devez absolument **respecter les mesures indiquées** sur le schéma et dans les consignes générales.
- Durant tout votre travail, vous devez **respecter les règles de sécurité et d'hygiène** en vigueur.
- En fin d'épreuve, vous devrez **ranger et nettoyer** votre poste de travail.
- Vous travaillerez seul. Une fois l'épreuve commencée, le formateur ne pourra plus répondre à vos questions.
- Le formateur ne pourra **intervenir qu'une seule fois, au moment du mesurage et du traçage**, s'il constate une erreur qui pourrait compromettre la suite de votre travail.

E) Extrait de la Grille d'évaluation :

Nom: _____

Prénom: _____

Date: _____

Menuisier d'intérieur - GT juin 2016

FEBISP, CONVIVIALITÉS, BOULOT, JST

PRÉFORMATION MENUISERIE

Epreuve de fin de préformation ou d'entrée en formation qualifiante

Grille d'évaluation

Réaliser un cadre profilé (battée) avec assemblages de base			
Critères	Indicateurs	Niveaux de réussite des indicateurs	Résultat des critères
Critère 1 Les préparations permettent la production	1.1. Le choix de l'outillage est pertinent	0 OK 0 Pas OK	3 indicateurs sur 4 sont satisfaits
	1.2. L'organisation du poste de travail est correctement réalisée	0 OK 0 Pas OK	
	1.3. Les mesures permettent la production	Une erreur tolérée Une intervention du formateur tolérée 0 OK 0 Pas OK	
	1.4. Les traçages permettent la production	Une erreur tolérée Une intervention du formateur tolérée 0 OK 0 Pas OK	0 OK 0 Pas OK
Critère 2 Le travail est correctement réalisé, conformément aux consignes et aux procédures	2.1. L'ordre d'exécution de la pièce (mode opératoire) est respecté	0 OK 0 Pas OK	1 indicateur obligatoire (2.6) 4 indicateurs sur 6 sont satisfaits
	2.2. Tous les éléments constitutifs de la production sont présents	0 OK 0 Pas OK	
	2.3. les dimensions sont respectées	0 OK 0 Pas OK	
	2.4. Tous les types d'assemblages demandés sont présents	0 OK 0 Pas OK	
	2.5. Les techniques et modes opératoires adaptés sont appliqués	0 OK 0 Pas OK	
	2.6. Le cadre est correctement réalisé : - Angles d'équerre - Planéité du cadre - Tenue des assemblages - Assemblages jointifs	Une erreur tolérée sur 4 sous-indicateurs 0 OK 0 Pas OK	0 OK 0 Pas OK

Pour tout renseignement complémentaire => Christine Duquesne (duquesne@febisp.be)

VIII. Conclusion et suivi de ces journées

Les trois journées de rencontre et de réflexion ont bien montré l'**importance cruciale** - pour notre secteur et surtout pour les stagiaires ISP – d'une **évaluation** fine et adéquate des compétences acquises en formation.

Les principaux **objectifs** de ces journées (état des lieux des enjeux et des pratiques d'évaluation en insertion, présentation de méthodes et d'outils liés à l'évaluation en ISP, etc.) ont pu être globalement **rencontrés**. De même, des contacts étroits ont pu être établis entre les différentes personnes inscrites à la formation.

Quant au **suivi** de ces journées de rencontre et de réflexion, les participants se sont montrés intéressés de pouvoir participer à nouveau, dans quelque temps, à un **nouveau cycle** qui aurait de nouveau comme thème l'évaluation en insertion. Ce cycle pourrait amener de nouveaux échanges de pratiques et d'outils. Par ailleurs, il permettrait de continuer la réflexion sur ce que doit être une **évaluation** pertinente des compétences acquises en formation.

Pour aborder ces éventuelles futures journées, nous continuerons donc à privilégier la réflexion collective ainsi que les échanges de pratiques et nous tenterons de pouvoir inviter à nouveau plusieurs **interlocuteurs externes** afin que ceux-ci puissent partager leur expertise sur l'évaluation à l'ensemble des participants.