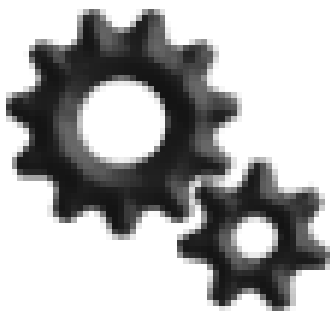


<http://college-francois-villon.scola.ac-paris.fr/?Pourquoi-et-comment-evaluer-nos-actions.html>



# Pourquoi et comment évaluer nos actions ?

- Élèves - Ressources -



Date de mise en ligne : mardi 7 novembre 2017

Date de parution : 7 novembre 2017

---

Copyright © Collège François Villon - Tous droits réservés

---

**La critique majeure faite aux évaluations, est qu'elles laissent de côté ceux qui agissent pour produire des résultats. À ceux-ci, il importe surtout d'avoir des outils pour améliorer leurs pratiques et leurs actions.**

**Savoir poser des "indicateurs" fait partie de la "boîte à outils" qui permet de réguler une action, de l'infléchir, de l'apprécier, pour voir si les moyens mis en oeuvre sont, ou non, pertinents par rapport aux résultats escomptés.**

**Vous trouverez ci-dessous une méthode simple pour bâtir des actions en se dotant des moyens d'en apprécier l'efficacité.**

Sommaire

- [Trois questions de départ](#)
- [Rédiger une fiche action](#)
- [Poser un indicateur SMART](#)
- [Réguler](#)

## Trois questions de départ

Du point de vue de l'acteur, de celui qui organise l'action et la conduit, c'est bien plus l'efficacité que l'efficacités qu'il doit chercher à apprécier. Ceci s'effectue tout au long de l'action, pour pouvoir la réguler, l'infléchir, pour voir si les moyens mis en place ont été pertinents par rapport aux résultats recherchés.

L'évaluation (ou pour être plus précis, le dispositif d'évaluation et ses outils) doit se penser dès la conception de l'action et ceci à partir de trois questionnements simples :

- qu'est-ce que je veux changer à la situation actuelle ?
- qu'est-ce qu'il me semble efficace de faire, de mettre en place pour obtenir ce changement, ou autrement dit, par quels moyens puis-je espérer changer - améliorer - la situation actuelle ?
- à quoi verrai-je que ça marche (ou pas) ?

## Rédiger une fiche action

Dans un premier temps, on établit un **constat** sur une situation rencontrée qu'on va chercher à améliorer.

Ensuite, comme un médecin qui vient par exemple de constater qu'un patient a de la fièvre, on pose un **diagnostic**, c'est à dire qu'on formule une hypothèse. Cette hypothèse est formulée quant aux moyens à mobiliser pour obtenir une amélioration. Cette hypothèse est fondée sur les connaissances apportées par les recherches et l'expérience personnelle.

Pour chacun des éléments à améliorer (par exemple, les résultats scolaires des élèves) ainsi que pour chacun des moyens à mettre en place (aide aux devoirs, meilleur suivi de l'assiduité, relations plus constantes avec les parents, dépistage, etc.), on doit imaginer un ou plusieurs indicateurs.

Ces indicateurs vont :

- permettre de faire le point sur l'état actuel de l'élément à améliorer
- être assortis d'un niveau à atteindre

## Poser un indicateur SMART

Ce n'est pas la longueur d'un tableau de bord qui fait sa pertinence et il ne faut pas oublier que la collecte des données nécessaires au renseignement d'un indicateur peut être coûteuse en temps et en moyens.

Pour reprendre une expression souvent utilisée, un bon indicateur doit être **SMART** :

- **Spécifique** : il ne s'intéresse qu'à un seul phénomène (un résultat attendu ou une mesure mise en place). L'indicateur qui prétend tout dire à la fois est généralement un très mauvais indicateur.
- **Mesurable** : mesurable n'implique pas toujours de partir de données chiffrées. Dans certains cas, plutôt que de construire des « usines à gaz » coûteuses, mieux vaut **penser à recueillir des opinions** (par exemple, l'opinion des parents sur l'École ou sur l'école de leur enfant pour voir si elle s'améliore, l'opinion des élèves sur la qualité de l'enseignement qu'ils reçoivent) et apprécier l'évolution de ces opinions au fil du temps et de l'action.
- **Accepté** : tout le monde doit être d'accord sur sa définition et savoir ce qu'il peut dire et ce qu'il ne peut pas dire.
- **Réaliste** : il décrit un aspect de la réalité (par exemple le nombre d'élèves qui suivent une aide aux devoirs) et n'est pas ambigu (on sait dans quel sens il doit évoluer). Sur ce dernier point, mieux vaut **se méfier des indicateurs construits sur un rapport et leur préférer des indicateurs en valeur absolue**. Par exemple, l'évolution positive - et apparemment favorable - du nombre d'animateurs de quartier relativement au nombre de jeunes peut être due à une perte de population du quartier. Est-ce une bonne chose ? Cela dépend !
- situé dans le **Temps** : un indicateur doit être daté, ce qui est essentiel pour apprécier une évolution. De plus, il est important, même si la tentation est grande parce qu'on a une meilleure idée ou que de nouvelles données sont disponibles, à un moment donné, de **ne pas modifier les indicateurs en cours de route**. Un indicateur qui n'a pas été mesuré au moment du diagnostic initial ne permettra pas d'apprécier une évolution.

## Réguler

L'évaluation doit être continue et non pas seulement terminale. On évoque parfois une opposition entre évaluation externe et évaluation interne ou auto-évaluation. Au-delà des débats théoriques un peu vains à ce sujet, l'important est plutôt d'**organiser des rendez-vous réguliers** permettant de faire le point sur les actions engagées, leur degré effectif de mise en place (le degré d'atteinte des objectifs intermédiaires), et l'évolution des résultats au regard des objectifs finaux attendus.