

Comment évaluer son action innovante ?
(Expérimentation ou innovation)

	Les questions à poser
Les résultats	<ul style="list-style-type: none"> - Quel écart est constaté entre les résultats attendus (objectifs de l'action) et les résultats observés ? Comment les analyser ? Quelles conclusions en tirer au vu des objectifs définis ou des actions conduites ? - Quelle marge de progression en termes de résultats à attendre ? en termes de méthode d'observation ou/et d'analyse ? - Quels sont les liens ou les écarts entre action et contrat d'objectifs de l'établissement ?
Les effets induits	<p>Peut-on observer des effets induits :</p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Sur les élèves</u> : apprentissage, résultats, motivation, attitudes, engagement, orientation - <u>Sur les personnels</u> enseignants : pratiques, relations, implication, formation, ambiance/état d'esprit - <u>Sur les personnels non enseignants</u>, les partenaires, les parents d'élèves, sur la lisibilité de la politique éducative mise en oeuvre - <u>Sur la dynamique collective</u>, en particulier sur les liens entre chef d'établissement ou équipe de direction et personnels et élèves - <u>Dans les relations</u> avec la collectivité territoriale ou avec les responsables départementaux et académiques
Les perspectives	<p>Quels indicateurs retenir (vous pouvez en cibler un seul), modifier, compléter ? Comment les utiliser ?</p> <p>Quels appuis utiliser ou attendre ? ressources internes et externes ?</p> <p>Quel mode de communication envisagé ?</p> <p>Quelle suite envisagée pour l'expérimentation engagée : généralisation, réajustement, réinvestissement ...</p> <p>Travail en partenariat avec un autre établissement : comparaisons des outils, documents (édition des bulletins), échanges sur la mise en place et les objectifs de l'action.</p>

Pour s'auto-évaluer, il faut des indicateurs

Qu'est ce qu'un indicateur ?

Un indicateur donne une indication, une information qui peut être incomplète mais utile, sur un phénomène ciblé.

Un indicateur n'a de sens qu'accompagné de ses **éléments d'interprétation**, notamment les critères précis de sa définition et de sa mise en œuvre. Il n'a de sens aussi qu'en **comparaison**, qu'en **évolution** par rapport à des références.

Les conditions de recueil et de traitement des données doivent être définies précisément, afin d'assurer la stabilité et la reproductibilité au cours du temps des informations produites. Vos indicateurs doivent rendre compte d'éléments situés avant, pendant et/ou après votre action. Pour une action ciblée sur un groupe, un autre groupe témoin peut être utile afin d'établir des comparaisons. Il faut donc dès le lancement de l'action, constituer ces groupes.

Un indicateur suppose l'existence d'une question qu'il contribue à éclairer.

Les indicateurs ont pour premier objectif d'aider au pilotage interne de l'établissement qui mobilise ses ressources pour répondre à des objectifs déterminés. Permettent de mesurer si l'établissement, avec un certain mode de fonctionnement et une mobilisation de certaines ressources, atteint un certain type de résultats. L'indicateur permet de réguler les actions conduites, d'objectiver et légitimer les hypothèses et les prises de décision. Il fait de l'auto-évaluation une stratégie de changement en donnant à l'établissement et à ses acteurs les moyens de vérifier les processus de développement qui sont en cours pour introduire les régulations nécessaires.

L'indicateur n'apporte pas de réponse mais est un élément de questionnement pour alimenter le pilotage. Il permet de dépasser le simple niveau du constat, de supposer une relation entre des faits.

L'objectif est l'expression d'une action orientée vers un **résultat, un but que l'on s'est fixé et qui se doit d'être réalisé au travers de l'action menée.**

Un indicateur est une **information** :

- simple qui permet d'observer périodiquement les évolutions d'un phénomène.
- qui fournit une échelle sur laquelle une performance peut être **mesurée et comparée** à des temps différents.

Qu'est ce que je vais observer, recueillir comme information qui me permettra de dire si j'ai atteint mon objectif ?

Quels indicateurs ?

L'établissement (ou l'équipe) aura ainsi recours à :

- des indicateurs d'activités : nombre d'heures de cours, nombre de courriers envoyés, nombre de questionnaire réalisés, nombre de pages du bulletins, temps que son remplissage et lecture demande, nombre d'heure de concertation, de travail en équipe...
- des indicateurs de structure ou de ressources : nombre de personnels, de matériels pédagogiques, implication des parents
- des indicateurs de processus : délai de prise en charge des élèves en difficulté, temps de réponse face à l'absentéisme, mise en place de mesures pour aider les élèves en difficulté, nombre de PPRE,

Recours possibles à des données relatives à la Vie Scolaire :

- Sanctions : exclusions, conseils de discipline, nombre de retenues... mode de gestion et participation des enseignants. Signalements incidents majeurs.
- Exclusions de cours
- Absentéisme
- Fréquentation de l'infirmerie
- Educatif : participation aux animations, accompagnement éducatif des élèves et des enseignants.

- des indicateurs de résultats : nombre d'enseignants engagés dans l'action, souhaitant s'y engager, refusant de s'y engager ; proportion d'élèves accédant à l'acquisition du Socle commun de connaissances et de compétences, résultats intermédiaires ou finaux ; nombres de classes ciblées... ; nombre de redoublements en 6° sur 4 ans ; moyenne des acquis en

fin de 6^{ème} sur 3 ans ; nombre d'élèves passant en 5^o sans avoir les acquis nécessaires avec un recul sur 2 ans ...

Certains indicateurs sont quantitatifs d'autres qualitatifs. Le recours aux deux formes d'indicateurs est à encourager.

Penser votre action par rapport au contexte et à l'histoire de votre établissement.

Les effets de l'évaluation

Les apports identifiés grâce à l'évaluation seront des éléments importants afin de préparer la sortie de l'action, sa continuité et d'envisager une éventuelle généralisation.

L'évaluation permet d'explicitier les objectifs à atteindre et les méthodes mises en oeuvre : que retient-on des processus d'apprentissage engagés par les élèves et des nouvelles pratiques pédagogiques utilisées ? Quels sont les nouveaux savoirs ou méthodes à mobiliser ? L'analyse des écarts par rapport aux effets attendus est nécessaire. Les bilans d'étape permettent le repérage des effets inédits qui peuvent s'avérer très pertinents pour la suite.

La restitution des résultats de l'évaluation est une étape importante de l'ensemble du processus, qui contribue à faciliter les transferts ou les extensions d'une action. Pensez que vous rédiger pour des collègues intéressés par votre action (idée de transférabilité).

Sources : Les Cahiers de Recherche en Éducation et Formation - n° 38 - Mars 2005
Évaluation interne et évaluation externe : concurrence ou complémentarité ? Michel Bonami

Évaluation diagnostique d'aide à la décision auprès des différents acteurs concernés :

- responsables administratifs et politiques
- gestionnaires pédagogiques (directions, inspections)
- équipes d'enseignants
- élèves et parents

(Indicateurs comparant situation de l'établissement par rapport aux années antérieures, ou par rapport à d'autres données, d'autres établissements).

Enjeux de l'évaluation diagnostique : se donner des moyens d'observation qui permettent de développer des programmes visant à améliorer

- **l'équité** (réduction des inégalités entre classes et entre établissements scolaires, soutien aux écoles momentanément en difficulté, programmes de discrimination positive),
- **l'efficacité** (obtenir des résultats positifs pouvant être mis en relation avec le travail des enseignants et avec différents programmes visant, par exemple, l'amélioration de la qualité, la remédiation des difficultés d'apprentissage, le développement culturel et artistique),
- **l'efficience** (au-delà d'une période d'essai ne financer que des programmes efficaces, identifier les éléments de réforme et d'innovation les plus efficaces eu égard aux investissements) par rapport aux ressources mobilisées.

Démarche au cours de laquelle vous pouvez

- dégager des forces et des faiblesses de l'établissement
- définir des objectifs d'évolution
- adapter des modes d'action pédagogique et de gestion pour les années futures
- penser la pérennité de votre action : expérience sur un temps donné ou intégration aux nouveaux modes de fonctionnement de l'établissement ?