



REPUBLIQUE DU BENIN  
Fraternité- Justice - Travail

MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE  
\*\*\*\*\*  
UNIVERSITE NATIONALE DES SCIENCES, TECHNOLOGIES, INGENIERIE ET MATHEMATIQUES  
\*\*\*\*\*



**ECOLE DOCTORALE DES SCIENCES, TECHNOLOGIES, INGENIERIE ET MATHEMATIQUES**

**&**

**ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE**

CODE UE :

**EDU2373**

INTITULE UE :

**EVALUATION DES PROGRAMMES D'ETUDE DANS L'EFTP**

**Responsable de l'UE : Prof SANDI, Prof GALY, Prof ANON, Prof KELANI, Prof  
AGBODJOGBE, Dr GNONLONFOUN, Dr ATOU, M. ZOHOU, M. TONOUKOUIN.**

*Correction et Edition : Dr (MC) Jean Marc GNONLONFOUN*

# PLAN DU COURS

## EDU2373 Evaluation des Programmes d'Etude dans l'EFTP

---

### Enseignant (s) Responsable (s) ou intervenant (s)

Nom, prénoms, E-mail et Tél : Prof SANDI, Prof GALY, Prof ANON, Prof KELANI, Prof AGBODJOGBE, Dr GNONLONFOUN, Dr ATOU, M. ZOHOU, M. TONOUKOUIN.

### Pré-requis :

Conception-programmes d'étude-professionnalisation-compétences

### Objectif général

L'objectif général du cours "Évaluation des Programmes d'Étude dans l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP)" est de former les professionnels de l'éducation à concevoir, à mettre en œuvre et à évaluer des processus d'évaluation de programmes d'études en EFTP, afin d'assurer l'amélioration continue de la qualité de l'enseignement et de la formation.

### Objectifs spécifiques

1. Concevoir des instruments d'évaluation pertinents : Les étudiants devront développer des compétences pour concevoir des instruments d'évaluation pertinents pour mesurer les objectifs d'apprentissage spécifiques des programmes d'études en EFTP, en utilisant des épreuves, des questionnaires et d'autres méthodes appropriées.
2. Collecter et analyser les données d'évaluation de manière rigoureuse : Les étudiants devront être en mesure de collecter des données d'évaluation de manière rigoureuse, en garantissant la validité, la fiabilité et la représentativité des échantillons, et en utilisant des techniques statistiques appropriées pour analyser les données.

3. Communiquer efficacement les résultats de l'évaluation : Les étudiants devront développer des compétences pour communiquer efficacement les résultats de l'évaluation aux parties prenantes, y compris les enseignants, les responsables des programmes et les apprenants, en utilisant des rapports d'évaluation clairs et des présentations persuasives.

### Contenu des enseignements

Le contenu du cours "Évaluation des Programmes d'Étude dans l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP)" vise à préparer les étudiants à évaluer l'efficacité des programmes d'étude dans le contexte de l'EFTP. Voici les grandes articulations du contenu de ce cours :

#### **1. Introduction à l'évaluation des programmes d'étude en EFTP :**

- Présentation des concepts clés liés à l'évaluation des programmes d'étude et de leur importance dans le contexte de l'EFTP.
- Vue d'ensemble des objectifs du cours et des compétences à développer.

#### **2. Les objectifs de l'évaluation des programmes d'étude :**

- La définition des objectifs de l'évaluation, y compris la mesure de l'efficacité des programmes, l'amélioration continue et la prise de décisions.
- L'identification des parties prenantes impliquées dans l'évaluation.

#### **3. Les méthodes d'évaluation des programmes d'étude :**

- Les différentes méthodes d'évaluation, y compris les enquêtes, les analyses de données, les évaluations des apprenants et les retours d'information des enseignants.
- Le choix des méthodes appropriées en fonction des objectifs de l'évaluation.

#### **4. La collecte et l'analyse des données :**

- La planification de la collecte de données pour évaluer les programmes d'étude.
- L'analyse des données recueillies pour mesurer la conformité aux objectifs du programme.

## **5. L'évaluation de l'efficacité pédagogique :**

- L'évaluation de la manière dont les programmes d'étude contribuent à l'acquisition des compétences et des connaissances par les apprenants.
- L'utilisation de données d'évaluation pour apporter des ajustements.

## **6. L'évaluation de l'efficacité organisationnelle :**

- L'évaluation de la manière dont les programmes d'étude sont mis en œuvre au niveau de l'établissement et de la gestion.
- L'identification des processus et des pratiques qui affectent l'efficacité des programmes.

## **7. L'évaluation de la pertinence sociale et professionnelle :**

- L'évaluation de la pertinence des programmes d'étude par rapport aux besoins du marché du travail et de la société.
- L'ajustement des programmes en fonction des évolutions économiques et sociales.

## **8. La communication des résultats de l'évaluation :**

- La rédaction de rapports d'évaluation et la présentation des résultats aux parties prenantes, y compris les décideurs, les enseignants et les apprenants.
- La gestion de la communication pour favoriser l'amélioration.

## **9. L'utilisation des résultats pour l'amélioration continue :**

- L'intégration des résultats de l'évaluation dans le processus d'amélioration des programmes d'étude.
- La réflexion sur les actions à entreprendre en fonction des constats.

## **10. Les enjeux de l'évaluation des programmes d'étude :**

- L'examen des défis potentiels liés à l'évaluation des programmes, y compris la collecte de données, l'engagement des parties prenantes et la résistance au changement.
- L'exploration de stratégies pour surmonter ces défis.

## **Références Bibliographiques :**

1. Altet, M., & Derouet, J. L. (2019). Évaluation des politiques éducatives : Concepts et méthodes. Presses Universitaires de France.
2. Bru, M., & Hérou, J. (2016). Évaluation des apprentissages et des compétences. Presses de l'Université du Québec.
3. Van Zanten, A. (2017). Évaluer sans exclure. Presses Universitaires de France.

4. Scriven, M. (2017). The Evaluation Thesaurus. SAGE Publications.
5. Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2015). Evaluation Theory, Models, and Applications. Jossey-Bass.
6. Patton, M. Q. (2014). Qualitative Research & Evaluation Methods: Integrating Theory and Practice. SAGE Publications.

**Mots clefs** : Évaluation du curriculum-Normes d'apprentissage-Mesures de la performance-Évaluation formative-Amélioration continue

### Principe de fonctionnement de l'ECUE (cours)-

- ❖ Présence aux cours, TP et TD obligatoires,
- ❖ Fascicule de TP obligatoire.
- ❖ Compte rendu de TP remis à la fin de la manipulation.
- ❖ Trois absences non justifiées aux TP entraînent une exclusion de l'examen final

### Modalités d'évaluation

- ❖ Evaluation formative,
- ❖ Evaluation sommative : Test individuel sur les compétences acquises (écrit et oral via les TIC) : 40 à 60% ou bonus /malus.
- ❖ Travaux de groupe (rapports de TP, exposés ou projets etc.) : 40 à 60%

### Méthodes pédagogiques et supports

- ❖ Pédagogie active (cours magistral interactif et travaux dirigés),
- ❖ Travaux personnels de l'étudiant et Powerpoint,
- ❖ Fascicule et note de cours

# INDICATIONS GENERALES

## COMMENT TIRER PROFIT DE CE COURS ?

Le dispositif de formation de ce Master est un dispositif dont le déroulé est hybride : en présentiel et en ligne. Ce support de cours est donc conçu de sorte à vs permettre de l'étudier par vous-même. La méthode pédagogique adoptée est celle de la classe inversée.

Vous devrez étudier les unités de manière autonome. Cependant, des sessions de cours en présentiel et/ou en ligne sont organisées avec l'enseignant. Vous pouvez également organiser des sessions interactives avec vos camarades de cours. En formation à distance, les unités d'étude remplacent l'enseignant, ce qui vous permet de lire et de travailler les documents spécialement conçus à votre propre rythme, dans un environnement qui vous convient pour apprécier vos progrès.

0. Assurez vous de disposer d'un ordinateur ayant une caméra incorporée, d'une bonne connexion internet stable ainsi que de matériel pour la réalisation de vidéos à minima.
1. Votre première tâche est donc de lire ce support de cours de bout en bout.
2. Organisez votre temps d'étude en vous référant à la planification. Le temps personnel de l'apprenant devra être exploité à bon escient.
3. Une fois votre planning établi, respectez-le rigoureusement.
4. Exécutez chacune des tâches demandées et rendez-les dans les délais requis.
5. Pour les évaluations, elles se feront sur des feuilles de composition traditionnelles. Il vous sera demandé de les charger en ligne ou bien de les envoyer sur une clé USB.

*La Coordination du Master MRTDDEFT/ENSET LOK/UNSTIM A espère que vs trouverez ce cours digne d'intérêt et utile et vous souhaite une très bonne chance.*

ENSET MRTDDEFTP

## **EDU2373 EVALUATION DES PROGRAMMES D'ETUDE DANS L'EFTP**



# TRAVAIL A REALISER

## Activité 1 : Pré – test

Cette activité préparatoire va vous permettre de réfléchir aux concepts qui vont être abordés et définis dans le cours.

**Tâche :**

**Partie 1 :** Choisir la bonne réponse ( 4 points )

1. Un programme d'études est :

- a) Une liste de manuels scolaires utilisés dans un cours.
- b) Un ensemble d'objectifs d'apprentissage, de contenus et de méthodes pédagogiques.
- c) Un document qui décrit uniquement les méthodes d'évaluation des enseignants.
- d) Une collection d'exercices pour les élèves.

2. L'objectif principal de l'évaluation des programmes d'études est :

- a) Identifier les enseignants les plus performants.
- b) Mesurer l'efficacité des manuels scolaires.
- c) S'assurer que les programmes répondent aux besoins des apprenants et des employeurs.
- d) Vérifier la fréquence des évaluations en classe.

3. La ou les méthodes utilisée ( s ) pour évaluer un programme d'études :

- a) L'observation directe des enseignants.
- b) Les tests standardisés auprès des élèves.

- c) Les enquêtes auprès des parties prenantes (enseignants, élèves, employeurs).
- d) Toutes les réponses ci-dessus.

4. Identifier dans la liste suivante, une caractéristique clé d'un programme d'études bien conçu dans l'enseignement technique et professionnel

- a) Il est principalement axé sur les théories académiques.
- b) Il inclut des objectifs pratiques alignés sur le marché du travail.
- c) Il reste inchangé pendant une décennie.
- d) Il ignore les besoins des employeurs locaux.

## Partie 2 ( 4 points )

5- Classez les étapes suivantes dans l'ordre logique de l'évaluation d'un programme d'études

1. Analyser les résultats de l'évaluation.
2. Formuler des recommandations d'amélioration.
3. Identifier les objectifs du programme.
4. Collecter des données (enquêtes, tests).

6- Associez chaque méthode d'évaluation à son exemple concret

Méthodes d'évaluation	Exemples concrets
1. Observation directe	a) Enquête auprès des employeurs.
2. Entretien	b) Analyse des taux de réussite des élèves
3. Analyse de données	c) Visite en classe pour observer l'enseignement

**-Partie 3 : Répondre par Vrai ou Faux ( On pourra faire une croix dans la case correspondant à la bonne réponse ) ( 4 points )**

N°	Propositions	Vrai	Faux
7	C'est possible d'ajuster régulièrement les programmes d'EFTP		
8	L'évaluation permet de prendre des décisions au sein des programmes d'EFTP		
9	Pour réussir une évaluation, il faut impliquer les parties prenantes		
10	L'évaluation des programmes dans l'EFTP permet d'analyser uniquement l'efficacité des formations proposées		

#### Partie 4 : Répondre brièvement ( 8 points )

11. Selon vous, pourquoi est-il important d'évaluer les programmes d'études dans l'enseignement technique et la formation professionnelle ?

12. Nommez deux parties prenantes clés qui devraient être impliquées dans l'évaluation des programmes d'études et expliquez leur rôle.

13. Citer les principaux objectifs de l'évaluation des programmes dans l'enseignement et formation technique et professionnelle (EFTP)

14. Citer deux défis rencontrés lors de l'évaluation des programmes en EFTP

#### Échéance et format du livrable

Nom du fichier : *Prénom\_Nom\_prétest*

Format : Word ou pdf

## Activité 2 : Auto – évaluation

**Tâche :**

Lire le support du cours et répondre aux questions posées à la fin de chaque chapitre

## Activité 3 : Activité d'apprentissage

**Tâche :**

**Etape 1 : Application des notions du cours à votre propre parcours d'apprentissage par un travail individuel**

Utiliser individuellement des concepts découverts durant le cours pour évaluer le programme d'étude d'une discipline de votre spécialité.

**Etape 2 : Amélioration continue de votre travail individuel par des efforts collaboratifs**

Partager votre document avec vos coéquipiers. Chacun devra commenter la production des autres.

Les commentaires des coéquipiers vous serviront à déposer une nouvelle version corrigée de l'évaluation du programme d'étude préalablement choisi.

La version corrigée déposée fera l'objet d'un feedback.

**Échéance et format du livrable**

Echéancier : 4 jours

Nom du fichier : *Prénom\_Nom\_Synt\_indiv*

Format : Word ou pdf

## Activité 4 : Elaboration d'une grille d'appropriation des programmes d'étude

Support : Annexe 2

### Tâche :

- 1- S'approprier la grille d'évaluation des programmes d'étude dans l'ETFP présentée dans en annexe
- 2- Compléter ou améliorer éventuellement la grille d'évaluation des programmes d'étude dans ETFP proposée

### Échéance et format du livrable

Nom du fichier : *Prénom\_Nom\_Synt\_indiv*

Format : Word ou pdf

ENSET MRTDDEFTP

# Chapitre 1 : Introduction à l'évaluation des programmes en EFTP

L'évaluation des programmes dans l'enseignement et la formation technique et professionnelle (EFTP) est un processus essentiel qui permet d'analyser la pertinence, l'efficacité et la qualité des formations proposées. Ce processus d'évaluation vise à déterminer si les objectifs de formation sont atteints, si les méthodes pédagogiques sont efficaces, et si les ressources sont utilisées de manière optimale. Dans le contexte dynamique de l'EFTP, où les exigences du marché du travail évoluent rapidement, il est important d'adapter les curricula afin de répondre aux besoins des apprenants et des employeurs. L'évaluation des programmes fournit un cadre pour cette adaptation, garantissant que l'éducation reste pertinente et de qualité.

L'un des concepts clés liés à l'évaluation des programmes est le concept d'« amélioration continue ». Cela signifie qu'il ne s'agit pas seulement de juger la qualité d'un programme à un moment donné, mais d'établir un processus régulier de retour d'information qui permet d'apporter des ajustements et des améliorations au fil du temps. Par exemple, après avoir recueilli des retours d'information sur un cours spécifique, les enseignants peuvent ajuster le contenu ou les méthodes d'enseignement en fonction des besoins exprimés par les apprenants. Ainsi, l'évaluation devient un outil d'amélioration continue, contribuant à la qualité globale de l'enseignement.

Un autre concept important est celui des « parties prenantes ». Dans l'EFTP, les parties prenantes comprennent les apprenants, les formateurs, les employeurs, et même les autorités éducatives. Chacune de ces parties a des intérêts et des besoins spécifiques.

Par conséquent, l'évaluation des programmes doit tenir compte de ces différents points de vue pour garantir que les résultats de l'évaluation soient pertinents et utiles. Cela implique de consulter régulièrement les parties prenantes pour recueillir leurs avis sur les programmes, ce qui peut aider à aligner les objectifs de formation sur les attentes du marché.

Les objectifs du livret "Évaluation des programmes d'études en EFTP" sont variés et visent à renforcer les compétences des professionnels de l'éducation dans ce domaine. D'abord, le livret a pour but d'initier les formateurs à l'importance de l'évaluation en tant qu'outil d'amélioration des programmes. Ensuite, il s'agit de fournir des stratégies concrètes pour concevoir, mettre en œuvre, et évaluer des processus d'évaluation qui soient efficaces et adaptés aux besoins des apprenants. Cela comprend des méthodes d'évaluation formative et sommative, ainsi que des techniques de collecte et d'analyse des données.

Les compétences à développer à travers ce livret comprennent la capacité à concevoir des outils d'évaluation qui permettent de mesurer de manière fiable les acquis des apprenants. Cela nécessite une compréhension des objectifs d'apprentissage et des compétences spécifiques à chaque programme. De plus, il est important de savoir interpréter les résultats d'évaluation et d'utiliser ces informations pour apporter des modifications constructives aux programmes d'études.

En outre, le livret met l'accent sur l'importance de la collaboration entre les formateurs et les parties prenantes. La communication ouverte et le partage d'informations sont essentiels pour garantir que tous les acteurs impliqués dans le processus éducatif soient informés et engagés. Cela crée un environnement propice à l'amélioration continue, car

les retours d'expérience et les suggestions des différentes parties prenantes peuvent être intégrés dans le processus d'évaluation.

Il est également nécessaire de comprendre les différents types de méthodes d'évaluation qui existent. Les évaluations peuvent être quantitatives, mesurant des résultats précis à l'aide de statistiques, ou qualitatives, fournissant des informations plus nuancées sur l'expérience des apprenants. Les deux types de données sont importants pour avoir une vision complète des programmes. La capacité à combiner ces approches peut enrichir l'évaluation et offrir une image plus claire des forces et des faiblesses des programmes d'EFTP.

En définitive, le livret se veut un guide pratique pour les professionnels de l'éducation, en leur offrant des outils et des méthodes d'évaluation qui favorisent l'amélioration des programmes d'EFTP. Il aborde les différentes étapes du processus d'évaluation, depuis la planification jusqu'à l'analyse des résultats, en passant par la mise en œuvre des changements nécessaires. À travers une approche structurée et collaborative, les formateurs peuvent renforcer leur pratique et, par conséquent, améliorer l'expérience d'apprentissage des apprenants. Cela contribue non seulement à la qualité de l'éducation, mais aussi à l'employabilité des diplômés, en les préparant mieux aux exigences du marché du travail.

### Questions

- 1- Dire en quoi consiste l'évaluation des programmes d'étude en EFTP
- 2- Rappeler l'importance de l'adaptation des curricula
- 3- Citer les concepts clés liés à l'évaluation des programmes
- 4- Dire en quoi consiste chacun de ces concepts
- 5- Citer les différentes étapes d'un processus d'évaluation



ENSET MRTDDEFTP

## Chapitre 2 : Les objectifs de l'évaluation des programmes d'étude

### Objectifs de l'évaluation des programmes

L'évaluation des programmes en enseignement et formation technique et professionnelle (EFTP) a plusieurs objectifs, qui visent à garantir que les formations répondent aux besoins des apprenants et du marché du travail. En premier lieu, l'évaluation sert à mesurer l'efficacité des programmes. Cela signifie qu'il s'agit de vérifier si les objectifs de formation définis au départ sont atteints et si les compétences ciblées sont effectivement acquises par les apprenants. Par exemple, si un programme vise à former des techniciens en maintenance informatique, l'évaluation permettra de déterminer si les étudiants sont capables de résoudre des problèmes techniques dans un environnement réel, ce qui est essentiel pour leur employabilité.

Un autre objectif important de l'évaluation est l'amélioration continue des programmes. Cela signifie que l'évaluation ne se limite pas à un constat ponctuel, mais s'inscrit dans une dynamique d'ajustements réguliers. Les retours d'expérience recueillis grâce aux évaluations permettent aux formateurs de modifier le contenu, les méthodes d'enseignement ou même les objectifs de formation afin de mieux répondre aux besoins des apprenants. Par exemple, si les étudiants expriment des difficultés avec certaines notions, les formateurs peuvent adapter le rythme ou les méthodes pédagogiques pour mieux les accompagner.

L'évaluation joue également un rôle clé dans le processus de prise de décision. Les résultats des évaluations aident les responsables de l'EFTP à prendre des décisions éclairées sur la gestion et le développement des programmes. Par exemple, si un programme obtient de mauvais résultats, il peut être nécessaire de revoir son contenu ou ses méthodes d'enseignement, tandis qu'un programme qui fonctionne bien peut être étendu ou même servir de modèle pour d'autres formations. Ainsi, l'évaluation fournit des informations précieuses qui influencent les choix stratégiques dans la formation.

L'identification des parties prenantes est également un aspect essentiel de l'évaluation des programmes. Les parties prenantes comprennent toutes les personnes ou groupes qui sont concernés par le programme d'EFTP. Cela inclut les apprenants, bien sûr, mais aussi les formateurs, les employeurs, et les autorités éducatives. Chaque groupe a des attentes et des besoins spécifiques, et il est important de les prendre en compte dans le processus d'évaluation. Par exemple, les employeurs peuvent fournir des informations sur les compétences recherchées sur le marché du travail, ce qui peut orienter les ajustements nécessaires dans les programmes.

Les apprenants, quant à eux, sont les mieux placés pour exprimer leurs expériences et leurs besoins. Ils peuvent donner un retour direct sur ce qui fonctionne ou non dans le programme. Leur opinion est donc essentielle pour guider les améliorations. Les formateurs, de leur côté, apportent leur expertise pédagogique et leur connaissance des meilleures pratiques d'enseignement, ce qui est précieux pour évaluer l'efficacité des méthodes utilisées.

Enfin, les autorités éducatives jouent un rôle important dans l'évaluation des programmes en établissant des normes et des directives à suivre. Elles s'assurent que les programmes

d'EFTP répondent à des critères de qualité, ce qui aide à maintenir un haut niveau d'excellence dans l'éducation. De plus, elles peuvent soutenir les initiatives d'évaluation en fournissant des ressources, des outils ou des formations spécifiques aux formateurs.

Il est également essentiel de souligner que la collaboration entre toutes ces parties prenantes peut enrichir le processus d'évaluation. En partageant leurs perspectives et en travaillant ensemble, les parties prenantes peuvent mieux comprendre les enjeux de l'évaluation et contribuer à des solutions collectives. Cela renforce l'engagement de chacun dans le processus d'évaluation et assure que les décisions prises sont basées sur des données concrètes et sur des retours d'expérience variés.

L'évaluation des programmes en EFTP est donc un processus complexe mais nécessaire, impliquant divers objectifs et de multiples parties prenantes. En mesurant l'efficacité, en favorisant l'amélioration continue, et en soutenant la prise de décision, l'évaluation contribue à la qualité des formations proposées. Cela garantit que les apprenants reçoivent une éducation adaptée à leurs besoins, et que les programmes restent pertinents face aux évolutions du marché du travail. Les différentes parties prenantes, en participant activement à ce processus, jouent un rôle fondamental dans la construction d'une formation de qualité qui répond aux défis actuels et futurs.

### Questions

- 1- Identifier les principaux objectifs de l'évaluation des programmes en enseignement et formation technique et professionnelle (EFTP)
- 2- Rappeler les composantes des parties prenantes.
- 3- Préciser le rôle de chacun d'eux dans l'évaluation des programmes
- 4- Donner le rôle joué par l'évaluation dans la prise de décision au sein des programmes d'EFTP
- 5- Donner l'impact des résultats d'évaluation sur la qualité des formations

## Travail proposé : Devoir (individuel)

**Intitulé : Analyser les parties prenantes d'un programme d'EFTP de votre spécialité**

### Pourquoi ici ?

Ce devoir permet d'ancrer la réflexion sur les objectifs de l'évaluation dans un contexte réel. Il aide à identifier concrètement les acteurs impliqués dans la vie d'un programme et leur rôle dans l'évaluation. Il prolonge ainsi utilement les notions abordées dans le chapitre 2 sur les objectifs et les parties prenantes de l'évaluation.

### Consigne :

Choisissez un programme d'études existant dans votre domaine de spécialité (EFTP). Rédigez une **note d'analyse courte (2 pages maximum)** dans laquelle vous :

- identifiez **au moins trois parties prenantes majeures** du programme (ex. : formateurs, apprenants, employeurs, décideurs, partenaires sectoriels...),
- décrivez leur **rôle spécifique** dans le fonctionnement ou le pilotage du programme,
- expliquez leurs **attentes respectives** vis-à-vis de la formation,
- montrez en quoi leur implication **peut enrichir et légitimer l'évaluation** du programme.

Votre texte doit être structuré de manière claire et argumentée, avec un langage professionnel.

**Format attendu :** fichier Word

**Travail :** individuel

ENSET MRTDDEFTP

## Chapitre 3 : Les méthodes d'évaluation des programmes d'étude

### Méthodes d'évaluation des programmes

L'évaluation des programmes en enseignement et formation technique et professionnelle (EFTP) nécessite l'utilisation de différentes méthodes pour recueillir des informations pertinentes. Ces méthodes permettent d'évaluer l'efficacité des programmes et d'identifier les aspects à améliorer. Chacune de ces méthodes a ses propres caractéristiques, avantages et inconvénients. Pour cela, il est essentiel de comprendre comment et quand les utiliser.

Tout d'abord, les enquêtes constituent une méthode populaire d'évaluation. Elles permettent de recueillir les opinions des apprenants, des formateurs et d'autres parties prenantes sur différents aspects du programme. Les enquêtes peuvent être administrées sous forme de questionnaires en ligne ou sur papier. Elles peuvent inclure des questions ouvertes, où les répondants peuvent exprimer leurs pensées librement, ou des questions fermées, qui nécessitent des réponses spécifiques. Les résultats des enquêtes offrent une vue d'ensemble des perceptions des participants, ce qui aide à comprendre ce qui fonctionne bien et ce qui pourrait être amélioré. Par exemple, une enquête peut révéler que les apprenants trouvent un module de formation particulièrement utile ou, au contraire, difficile à suivre.

Ensuite, l'analyse des données est une méthode importante qui complète les enquêtes. Elle implique l'examen des résultats des apprenants et d'autres données quantitatives pour

évaluer le succès du programme. Cela peut inclure l'analyse des notes des examens, des taux de réussite et des taux d'abandon. En examinant ces données, les formateurs peuvent identifier des tendances. Par exemple, si un grand nombre d'étudiants échouent à un examen, cela pourrait indiquer un problème avec le contenu du cours ou avec les méthodes d'enseignement. L'analyse des données permet de prendre des décisions éclairées et basées sur des faits concrets.

Les évaluations des apprenants sont également un élément clé du processus d'évaluation. Cela inclut les tests, les projets pratiques et d'autres formes d'évaluation qui mesurent les compétences et les connaissances des étudiants. Ces évaluations fournissent des informations directes sur ce que les apprenants ont réellement acquis au cours du programme. Par exemple, un projet de fin d'études peut démontrer la capacité d'un étudiant à appliquer les compétences apprises dans un cadre pratique. Les résultats des évaluations permettent de déterminer si le programme atteint ses objectifs pédagogiques.

Le retour d'information des enseignants constitue une autre méthode d'évaluation essentielle. Les formateurs ont une perspective unique sur l'efficacité du programme, car ils sont directement impliqués dans le processus d'enseignement. Ils peuvent donner des informations précieuses sur ce qui fonctionne bien et ce qui pourrait être amélioré. Par exemple, un formateur pourrait remarquer que certains étudiants ont des difficultés avec des concepts spécifiques et suggérer d'ajouter des sessions de remédiation. Les retours d'expérience des enseignants permettent d'ajuster les méthodes pédagogiques pour mieux répondre aux besoins des apprenants.

Lors de la sélection des méthodes d'évaluation, il est important de tenir compte des objectifs de l'évaluation. Chaque méthode a ses propres forces et faiblesses, et certaines



peuvent être plus appropriées que d'autres selon le contexte. Par exemple, si l'objectif est de recueillir des opinions sur l'expérience d'apprentissage, une enquête pourrait être la meilleure option. En revanche, si l'objectif est de mesurer l'acquisition des compétences, alors les évaluations des apprenants et l'analyse des données seront plus pertinentes.

Il est également essentiel de considérer le public cible lors du choix des méthodes d'évaluation. Les apprenants peuvent avoir des niveaux de confort différents avec certains types d'évaluations. Par exemple, certains peuvent être réticents à partager leurs opinions de manière ouverte, alors qu'une enquête anonyme peut les inciter à s'exprimer plus librement. Comprendre les besoins et les préférences des participants peut aider à choisir les méthodes qui fourniront les résultats les plus utiles.

Une autre méthode d'évaluation est l'observation. Cela implique de surveiller les apprenants en action pendant qu'ils s'engagent dans des activités d'apprentissage. Les observations permettent d'évaluer comment les apprenants appliquent leurs compétences dans des situations pratiques. Par exemple, un formateur pourrait observer un étudiant en train d'effectuer une tâche technique et noter les points forts et les domaines à améliorer. Les observations peuvent également fournir des informations sur la dynamique de groupe et l'engagement des apprenants.

L'évaluation par les pairs est une méthode qui mérite d'être mentionnée. Elle permet aux étudiants d'évaluer le travail de leurs camarades, ce qui peut favoriser un apprentissage collaboratif. Les apprenants peuvent donner des retours constructifs sur le travail de leurs pairs, ce qui leur permet de réfléchir à leur propre apprentissage. Cela encourage également l'esprit critique et la capacité d'analyse. Les évaluations par les pairs peuvent

être particulièrement efficaces dans des environnements d'apprentissage pratique où la collaboration est essentielle.

Il est également important d'utiliser des méthodes mixtes, combinant plusieurs approches pour obtenir une vue d'ensemble complète. Par exemple, une évaluation pourrait inclure des enquêtes, des tests et des observations pour trianguler les données. Cela permet d'obtenir une perspective plus riche et plus nuancée sur l'efficacité du programme. Les méthodes mixtes offrent des informations variées et complémentaires, ce qui peut aider à identifier des tendances ou des problèmes qui ne seraient pas visibles en utilisant une seule méthode.

Une fois que les méthodes d'évaluation sont sélectionnées, il est important de planifier leur mise en œuvre. Cela inclut la détermination du calendrier d'évaluation, la formation des formateurs sur les méthodes choisies et la préparation des outils nécessaires. Une mise en œuvre soigneusement planifiée permet de s'assurer que l'évaluation se déroule de manière fluide et que les résultats obtenus sont fiables et pertinents.

Enfin, la communication des résultats d'évaluation est une étape essentielle. Les résultats doivent être présentés de manière claire et accessible, afin que toutes les parties prenantes puissent comprendre les conclusions tirées. Cela peut inclure des rapports écrits, des présentations ou des réunions pour discuter des résultats. Une communication efficace des résultats aide à susciter l'engagement des parties prenantes et à soutenir les efforts d'amélioration continue.

L'évaluation des programmes en EFTP repose donc sur une variété de méthodes qui, ensemble, fournissent des informations précieuses sur la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage. Chaque méthode a son propre rôle à jouer dans le processus d'évaluation, et le choix des méthodes doit être adapté aux objectifs spécifiques de l'évaluation. En combinant ces méthodes de manière réfléchie, les responsables des programmes peuvent obtenir une image claire de l'efficacité de leurs initiatives éducatives.

### Questions

- 1- Citer les méthodes utilisées pour évaluer les programmes d'étude
- 2- Citer les facteurs à prendre en compte dans le choix d'une méthode d'évaluation
- 3- Donner l'intérêt de la triangulation des données

### Travail proposé : TP (groupe)

#### Intitulé : Élaborer un tableau comparatif des méthodes d'évaluation

#### Pourquoi ici ?

Ce travail permet de consolider les connaissances sur les différentes méthodes d'évaluation abordées dans le chapitre. En construisant ensemble un tableau comparatif, les étudiants apprennent à mobiliser de manière critique ces méthodes, à en comprendre les enjeux, et à situer leur pertinence selon les contextes de formation en EFTP.

#### Consigne :

Constituez un groupe de **3 à 5 personnes maximum**. Ensemble, réalisez un **tableau comparatif** dans lequel vous présenterez **au moins quatre méthodes d'évaluation** utilisées dans les programmes d'EFTP. Pour chaque méthode choisie, précisez :

- ses **avantages** dans un contexte de formation professionnelle,

- ses **limites ou contraintes** d'usage,
- les **contextes d'utilisation recommandés** (types de compétences, nature des publics, moment de la formation...),
- un **exemple concret d'application** dans un dispositif EFTP.

Le tableau peut être réalisé sous forme Word (paysage recommandé) ou PowerPoint (structure claire en diapositives).

**Format attendu** : fichier Word ou diapos PowerPoint

**Travail** : en groupe

ENSET MRTDDEFTP

## Chapitre 4 : La collecte et l'analyse des données

### 4.1- Collecte et Analyse des Données

La collecte et l'analyse des données sont des étapes cruciales dans l'évaluation des programmes d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP). Ces processus permettent de s'assurer que les programmes atteignent leurs objectifs et répondent aux besoins des apprenants et des employeurs. Pour cela, il est essentiel de planifier la collecte de données de manière systématique et d'analyser les résultats obtenus de manière approfondie.

### 4.2- Planification de la collecte de données

La première étape consiste à établir un plan de collecte de données. Cela commence par la définition des objectifs d'évaluation. Ces objectifs guideront les décisions concernant le type de données à collecter, les méthodes à utiliser et le calendrier de la collecte. Par exemple, si l'objectif est de déterminer si les apprenants acquièrent des compétences spécifiques, les données collectées pourraient inclure les résultats des évaluations, les feedbacks des formateurs, ainsi que les témoignages des apprenants.

Une fois que les objectifs sont clairs, il faut identifier les sources de données. Cela peut inclure les apprenants, les formateurs, les employeurs et d'autres parties prenantes. Les apprenants peuvent fournir des informations sur leur expérience d'apprentissage, tandis que les formateurs peuvent donner un aperçu de l'efficacité des méthodes pédagogiques.

utilisées. Les employeurs peuvent partager leurs attentes concernant les compétences des diplômés et leur satisfaction vis-à-vis des performances des anciens élèves.

La sélection des méthodes de collecte de données est également essentielle. Différentes méthodes peuvent être utilisées, notamment les enquêtes, les entretiens, les observations et l'analyse des résultats académiques. Les enquêtes sont souvent utilisées pour recueillir des informations quantitatives, tandis que les entretiens permettent d'approfondir les opinions et les expériences des participants. Les observations offrent une perspective directe sur le processus d'apprentissage, et l'analyse des résultats académiques fournit des données quantitatives sur la performance des apprenants.

Il est également important de déterminer le calendrier de la collecte de données. Cela peut impliquer de fixer des dates précises pour la réalisation des enquêtes, des entretiens ou des évaluations. Un calendrier bien structuré aide à s'assurer que les données sont collectées de manière cohérente et à temps pour l'analyse.

Un autre aspect de la planification est la préparation des outils nécessaires à la collecte des données. Cela peut inclure la création de questionnaires pour les enquêtes, la définition de protocoles pour les entretiens et la préparation de grilles d'observation. Ces outils doivent être conçus pour répondre aux objectifs d'évaluation et être faciles à utiliser pour les participants.

### 4.3- Analyse des données collectées

Une fois les données collectées, la prochaine étape consiste à les analyser. L'analyse des données permet de mesurer la conformité aux objectifs du programme et d'identifier les domaines nécessitant des améliorations. Cette étape commence par le traitement des données recueillies, ce qui peut inclure l'organisation des informations et la préparation de données pour l'analyse statistique.

Il existe plusieurs méthodes d'analyse des données, et le choix de la méthode dépend du type de données collectées et des objectifs d'évaluation. Pour les données quantitatives, des techniques statistiques peuvent être utilisées pour résumer et interpréter les résultats. Par exemple, des statistiques descriptives peuvent être calculées pour déterminer la moyenne, la médiane et l'écart type des résultats des apprenants. Des tests statistiques peuvent également être effectués pour évaluer si les différences observées entre les groupes d'apprenants sont significatives.

Pour les données qualitatives, comme les réponses aux enquêtes ouvertes ou les résultats d'entretiens, une approche d'analyse thématique peut être employée. Cela implique de lire attentivement les réponses, d'identifier des thèmes récurrents et de les classer. Par exemple, si plusieurs apprenants mentionnent qu'ils ont du mal avec un aspect particulier du programme, cela peut indiquer un besoin d'amélioration dans cette zone.

L'analyse des données doit également inclure une évaluation de la conformité avec les objectifs du programme. Cela peut impliquer de comparer les résultats des apprenants avec les compétences et les connaissances attendues. Si les résultats montrent que la majorité des apprenants réussissent les évaluations et acquièrent les compétences nécessaires, cela indique que le programme est efficace. En revanche, si un nombre

important d'apprenants échoue à atteindre ces objectifs, cela peut signaler des lacunes dans le contenu ou les méthodes d'enseignement.

Il est également important d'examiner les différences entre les groupes d'apprenants. Par exemple, des analyses peuvent être réalisées pour déterminer si certains groupes d'apprenants réussissent mieux que d'autres en fonction de leur âge, de leur sexe ou de leur origine socio-économique. Ces informations peuvent aider à identifier des disparités et à mettre en place des stratégies pour soutenir les apprenants qui pourraient avoir des difficultés.

Une fois l'analyse effectuée, il est crucial de communiquer les résultats de manière claire et compréhensible. Les résultats doivent être présentés sous une forme qui permet aux parties prenantes, y compris les formateurs, les décideurs et les apprenants, de comprendre les conclusions tirées de l'analyse. Cela peut inclure la création de rapports, de graphiques et de présentations qui mettent en évidence les résultats clés et les recommandations.

L'interprétation des résultats doit également être faite avec soin. Il est important de relier les résultats aux objectifs initiaux de l'évaluation et d'expliquer leur signification. Par exemple, si les résultats montrent que les apprenants ont bien réussi dans certaines compétences, il peut être pertinent d'explorer les méthodes d'enseignement qui ont été efficaces. Inversement, si des problèmes ont été identifiés, il peut être nécessaire de proposer des solutions pour améliorer le programme.



Il peut également être utile d'impliquer les parties prenantes dans le processus d'analyse. Cela peut inclure la tenue de réunions pour discuter des résultats avec les formateurs et les apprenants. En impliquant les parties prenantes, il est possible d'obtenir des perspectives supplémentaires sur les résultats et de susciter un engagement envers les actions d'amélioration.

En fin de compte, la collecte et l'analyse des données sont des processus interconnectés qui contribuent à l'amélioration continue des programmes d'EFTP. La planification rigoureuse de la collecte de données et l'analyse approfondie des résultats permettent de garantir que les programmes sont adaptés aux besoins des apprenants et du marché du travail. Ces processus permettent également de prendre des décisions éclairées et basées sur des données, favorisant ainsi la qualité et l'efficacité des initiatives éducatives. En intégrant ces méthodes, les formateurs et les responsables de programme peuvent s'assurer que leurs programmes de formation sont non seulement conformes aux objectifs, mais aussi adaptés aux évolutions des besoins du secteur et des apprenants.

### Questions

- 1- Donner l'importance de la définition des objectifs de l'évaluation des programmes
- 2- Citer les sources de données
- 3- Préciser les informations pouvant être collectées auprès de chaque source
- 4- Citer quatre méthodes de collecte.
- 5- Préciser dans quel cas utiliser chacune d'elle

### Travail proposé : TP progressif – Étape 1 (individuel)

#### Intitulé : Concevoir un outil de collecte de données

## Pourquoi ici ?

Ce TP marque le début d'un travail progressif d'évaluation appliquée. Il invite à passer de l'analyse théorique des méthodes de collecte à la **conception concrète d'un outil adapté à un objectif d'évaluation précis**. Cette étape est indispensable pour construire une démarche rigoureuse et contextualisée.

## Consigne :

Choisissez un programme d'EFTP existant dans une spécialité que vous connaissez. À partir de ce programme :

- **Définissez un objectif d'évaluation clair** (par exemple : mesurer l'acquisition d'une compétence, évaluer la satisfaction des apprenants, identifier les effets du programme sur l'insertion professionnelle...).
- En fonction de cet objectif, **concevez un outil de collecte de données pertinent** : cela peut être un **questionnaire**, un **guide d'entretien semi-directif**, ou une **grille d'observation structurée**.
- **Justifiez votre choix d'outil**, en lien avec la nature des données recherchées et le public visé.

L'outil devra être présenté sous forme professionnelle (structure claire, consignes, échelles ou zones de réponse, etc.).

**Format attendu** : fichier Word

**Travail** : individuel

## Chapitre 5 : L'évaluation de l'efficacité pédagogique

### Évaluation de l'Efficacité Pédagogique

L'évaluation de l'efficacité pédagogique est essentielle pour déterminer comment les programmes d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP) contribuent à l'acquisition de compétences et de connaissances par les apprenants. Cela implique d'examiner divers aspects des programmes pour s'assurer qu'ils répondent aux besoins des apprenants et du marché du travail. En analysant les résultats d'apprentissage, les formateurs peuvent adapter leurs méthodes et améliorer la qualité de l'enseignement.

Pour commencer, il est important de définir ce que l'on entend par "efficacité pédagogique". Cela fait référence à la capacité d'un programme à aider les apprenants à acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour réussir dans leur domaine. L'évaluation de cette efficacité se fait généralement à travers plusieurs méthodes. Les tests et examens sont des outils courants, car ils mesurent les connaissances acquises par les apprenants. Cependant, il ne faut pas négliger d'autres méthodes, comme les projets pratiques, les stages en entreprise, et les feedbacks des apprenants eux-mêmes.

L'évaluation peut commencer par une analyse des objectifs du programme. Chaque programme d'EFTP devrait avoir des objectifs clairs et mesurables. Par exemple, si un programme vise à former des mécaniciens, il devrait spécifier les compétences précises que les apprenants doivent acquérir, comme la capacité à diagnostiquer des pannes ou à

effectuer des réparations. En comparant les résultats des apprenants avec ces objectifs, il devient plus facile de déterminer si le programme est efficace ou s'il nécessite des ajustements.

Il est aussi bénéfique d'utiliser des méthodes variées pour recueillir des données sur l'apprentissage des apprenants. Les enquêtes peuvent fournir des informations précieuses sur l'expérience d'apprentissage. Les apprenants peuvent donner leur avis sur les méthodes d'enseignement, le contenu du cours, et même sur leur propre niveau de confiance dans les compétences qu'ils ont acquises. Cela permet aux formateurs d'avoir une vision plus complète de l'efficacité du programme.

Un autre aspect à considérer est l'observation en classe. Les formateurs peuvent observer les apprenants pendant les leçons pour voir comment ils interagissent avec le matériel, s'ils participent activement et s'ils comprennent les concepts enseignés. Ces observations permettent de repérer les points faibles dans la méthode d'enseignement et d'apporter des améliorations.

Après avoir collecté ces données, il est nécessaire de les analyser pour en tirer des conclusions. Cela peut se faire à travers des analyses quantitatives et qualitatives. Les résultats des tests peuvent être analysés statistiquement pour déterminer les tendances générales. Par exemple, si un grand nombre d'apprenants échoue à un examen sur un sujet spécifique, cela peut indiquer que ce sujet nécessite plus d'attention dans le programme. Les données qualitatives, comme les réponses aux enquêtes, peuvent également être codées pour identifier des thèmes récurrents. Si plusieurs apprenants mentionnent qu'ils trouvent un certain aspect du cours difficile, cela peut signaler un besoin d'adaptation.

L'utilisation des données d'évaluation est essentielle pour faire des ajustements. Par exemple, si les résultats montrent que les apprenants ne maîtrisent pas certaines compétences, les formateurs peuvent envisager de modifier le contenu du programme ou de changer les méthodes d'enseignement. Cela peut impliquer d'ajouter des activités pratiques, de proposer des ressources supplémentaires, ou d'utiliser des approches pédagogiques différentes.

Les formateurs peuvent également utiliser ces données pour personnaliser l'apprentissage. Chaque apprenant a des besoins et des styles d'apprentissage différents. En comprenant comment chaque groupe d'apprenants se comporte, il est possible de proposer des méthodes adaptées. Par exemple, un groupe peut bénéficier davantage d'ateliers pratiques, tandis qu'un autre pourrait préférer des cours en ligne. Cela permet de s'assurer que tous les apprenants aient l'opportunité de réussir.

Il est également pertinent d'impliquer les parties prenantes dans le processus d'évaluation. Les employeurs, par exemple, peuvent fournir des informations sur la performance des diplômés dans le monde du travail. Leur retour peut être précieux pour ajuster les programmes afin qu'ils répondent mieux aux attentes du marché. Les formateurs peuvent organiser des rencontres régulières avec les employeurs pour discuter des compétences requises et des éventuels ajustements à apporter aux programmes.

De plus, il peut être utile de créer un cadre de suivi continu des apprenants. Cela peut impliquer de suivre les performances des diplômés sur une période donnée, pour voir s'ils utilisent effectivement les compétences acquises dans leur emploi. Ce type de suivi peut

également révéler des lacunes dans la formation initiale qui pourraient être corrigées dans de futurs programmes.

Une autre approche consiste à utiliser des indicateurs de performance clés (KPI). Ces KPI permettent de mesurer différents aspects de l'efficacité pédagogique. Par exemple, le taux de réussite des apprenants, le taux de satisfaction des apprenants et le taux d'emploi des diplômés sont tous des indicateurs qui peuvent être surveillés pour évaluer l'efficacité d'un programme. En suivant ces indicateurs dans le temps, les formateurs peuvent observer les tendances et effectuer les ajustements nécessaires.

Il est aussi important de promouvoir une culture d'évaluation parmi les formateurs eux-mêmes. Les formateurs doivent être encouragés à réfléchir à leurs propres pratiques pédagogiques et à s'engager dans des processus d'évaluation. Cela peut se faire à travers des formations continues, des ateliers ou des sessions de partage d'expériences. Un environnement où l'évaluation est valorisée permet non seulement d'améliorer les programmes, mais aussi de favoriser un développement professionnel continu pour les formateurs.

Enfin, il est essentiel de garder à l'esprit que l'évaluation de l'efficacité pédagogique est un processus continu. Les besoins des apprenants et les exigences du marché du travail évoluent. Ainsi, les programmes d'EFTP doivent être régulièrement révisés et adaptés en conséquence. Cela nécessite une planification proactive et un engagement à long terme de la part des formateurs et des responsables de programme.

En se concentrant sur l'évaluation de l'efficacité pédagogique, les professionnels de l'éducation peuvent s'assurer que les programmes d'EFTP non seulement transmettent des connaissances, mais aussi préparent efficacement les apprenants à réussir dans leur carrière. C'est en intégrant ces approches que l'on peut améliorer la qualité de

l'enseignement et s'assurer que les apprenants acquièrent les compétences nécessaires pour répondre aux défis du monde moderne.

### Questions

- 1- Définir : "efficacité pédagogique" d'un programme d'étude
- 2- Citer les méthodes qui permettent de l'évaluer
- 3- Donner des exemples de données qualitatives
- 4- Donner des exemples de données quantitatives
- 5- Donner des exemples d'indicateurs de performance clés (KPI).

### Travail proposé : TP progressif – Étape 2 (groupe)

**Intitulé : Simuler l'évaluation d'un programme sur l'aspect pédagogique**

#### Pourquoi ici ?

Ce travail constitue la seconde étape du TP progressif. Il permet de mettre en application l'outil conçu individuellement lors de l'étape précédente, mais cette fois-ci dans une **dynamique collaborative**, en simulant une évaluation centrée sur l'efficacité pédagogique d'un programme. Les échanges au sein du groupe permettent d'enrichir la réflexion, de croiser les points de vue et d'affiner l'interprétation des données.

#### Consigne :

À partir de vos outils respectifs, choisissez **un seul outil de collecte** que vous utiliserez en groupe pour simuler l'évaluation de l'efficacité pédagogique d'un programme d'EFTP (réel ou fictif).

1. Appliquez l'outil à une situation simulée : imaginez un contexte, des répondants, et **générez des données fictives** réalistes (réponses, observations...).
2. Rassemblez les données dans un format clair.

3. Produisez une **analyse collective de 2 pages maximum**, dans laquelle vous commentez les résultats fictifs obtenus : que révèlent-ils sur l'efficacité pédagogique du programme ? Quels ajustements pourriez-vous proposer ?

Le rendu final devra inclure :

- l'outil de collecte utilisé
- les données fictives générées
- l'analyse commentée

**Format attendu** : fichier Word

**Travail** : en groupe

ENSET MRTDDEFTP



## Chapitre 6 : L'évaluation de l'efficacité organisationnelle

### Évaluation de l'Efficacité Organisationnelle

L'évaluation de l'efficacité organisationnelle est un aspect fondamental dans l'enseignement et la formation technique et professionnelle (EFTP). Cela implique d'analyser comment les programmes d'étude sont mis en œuvre au niveau institutionnel et managérial. Pour que ces programmes soient efficaces, il est essentiel que les structures organisationnelles, les processus de gestion, et les pratiques pédagogiques soient en adéquation. En examinant ces éléments, les formateurs et les responsables peuvent identifier les points forts et les points faibles de l'organisation, ce qui permet d'améliorer la qualité de l'enseignement.

Pour commencer, il est important de définir ce qu'on entend par « efficacité organisationnelle ». Cela fait référence à la capacité d'une institution à atteindre ses objectifs en utilisant efficacement ses ressources, y compris le temps, le personnel et les finances. Lorsque l'on évalue les programmes d'EFTP, il est essentiel de considérer comment ces programmes s'intègrent dans la mission globale de l'établissement. Chaque institution devrait avoir une vision claire de ses objectifs éducatifs et de la manière dont les programmes d'étude soutiennent cette vision.

L'évaluation commence souvent par une analyse des processus de gestion. Cela inclut l'examen des décisions prises par les dirigeants de l'institution et la façon dont ces décisions influencent la mise en œuvre des programmes. Par exemple, si une institution décide d'allouer plus de ressources à un programme spécifique, il est probable que ce

programme bénéficiera d'une meilleure formation, de meilleures infrastructures, et de plus d'opportunités pour les apprenants. Cela montre l'importance d'une gestion proactive pour assurer l'efficacité des programmes.

Il est également essentiel d'examiner les structures organisationnelles de l'institution. Cela inclut les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes, comme les formateurs, les administrateurs, et les apprenants. Chaque acteur doit comprendre son rôle dans le fonctionnement du programme. Si les rôles ne sont pas clairement définis, cela peut entraîner des confusions, des retards, et même des échecs dans la mise en œuvre du programme. En s'assurant que chaque membre de l'équipe sait ce qu'il doit faire, on peut améliorer l'efficacité globale du programme.

Un autre aspect important est la communication au sein de l'institution. La façon dont les informations circulent entre les différentes parties prenantes peut affecter l'efficacité des programmes. Par exemple, si les formateurs ne reçoivent pas les informations nécessaires sur les changements de programme ou les attentes, cela peut entraîner des incohérences dans l'enseignement. Une bonne communication permet de s'assurer que tout le monde est sur la même longueur d'onde et travaille vers les mêmes objectifs.

En parallèle, l'évaluation des pratiques pédagogiques est essentielle. Cela implique d'analyser comment les formateurs mettent en œuvre les programmes et quelles méthodes d'enseignement ils utilisent. Les méthodes doivent être adaptées aux besoins des apprenants et aux exigences du marché du travail. Par exemple, si un programme d'EFTP se concentre sur des compétences techniques, il est important que les formateurs utilisent des approches pratiques qui permettent aux apprenants d'acquérir ces

compétences. Cela peut inclure des ateliers, des projets en groupe, et des stages en entreprise.

Pour évaluer l'efficacité organisationnelle, il est aussi nécessaire de recueillir des données sur la performance des apprenants. Les résultats académiques, les taux de réussite, et les feedbacks des apprenants peuvent fournir des informations précieuses sur la façon dont les programmes sont perçus et vécus. Si les apprenants ne réussissent pas bien, cela peut indiquer qu'il y a des problèmes dans la mise en œuvre des programmes ou dans les méthodes d'enseignement. Les données doivent être analysées régulièrement pour identifier les tendances et les domaines à améliorer.

Un autre élément à considérer est la culture organisationnelle de l'institution. Cela inclut les valeurs, les attitudes et les comportements qui prévalent dans l'établissement. Une culture qui valorise l'innovation, la collaboration, et l'apprentissage continu peut favoriser l'efficacité des programmes. Par exemple, si les formateurs sont encouragés à partager leurs expériences et à collaborer, cela peut améliorer la qualité de l'enseignement et l'engagement des apprenants. Une culture organisationnelle positive peut aussi attirer des apprenants et des formateurs de qualité, ce qui contribue à la réussite des programmes.

Il est également important de prendre en compte les ressources disponibles pour l'implémentation des programmes. Cela comprend les infrastructures, les technologies, et les supports pédagogiques. Si une institution n'a pas accès aux équipements nécessaires ou à des ressources de qualité, cela peut affecter la mise en œuvre des programmes. Par exemple, des salles de classe mal équipées ou un manque de matériel didactique peuvent nuire à l'apprentissage des apprenants. Par conséquent, une évaluation régulière des ressources disponibles est nécessaire pour s'assurer qu'elles sont adéquates.

En outre, l'évaluation des partenariats de l'institution peut également fournir des insights importants. Les collaborations avec d'autres établissements, des entreprises, et des organisations communautaires peuvent enrichir les programmes d'EFTP. Ces partenariats peuvent offrir des opportunités de stage, des formations complémentaires, et des ressources supplémentaires. Une institution qui établit des partenariats solides peut améliorer ses programmes et offrir plus de valeur à ses apprenants.

Un autre aspect à surveiller est la satisfaction des apprenants et des formateurs. La perception que les utilisateurs ont des programmes peut indiquer leur efficacité. Les enquêtes de satisfaction peuvent fournir des informations sur ce que les apprenants apprécient ou sur ce qui pourrait être amélioré. Les formateurs peuvent également être consultés pour donner leur avis sur les programmes, car leur expérience peut offrir des perspectives précieuses sur la mise en œuvre et l'organisation des cours.

L'évaluation de l'efficacité organisationnelle nécessite aussi une approche systématique. Cela signifie qu'il est important de suivre des étapes claires lors de l'évaluation des programmes. Un plan d'évaluation bien défini devrait inclure des objectifs clairs, des méthodes de collecte de données appropriées, et un calendrier pour les évaluations. En ayant un plan structuré, l'institution peut s'assurer que l'évaluation est complète et efficace, et qu'elle fournit des résultats utiles pour l'amélioration des programmes.

De plus, il est important d'impliquer toutes les parties prenantes dans le processus d'évaluation. Cela inclut les apprenants, les formateurs, les administrateurs et les employeurs. Chacun d'eux a un point de vue unique qui peut enrichir le processus

d'évaluation. Par exemple, les employeurs peuvent offrir des perspectives sur les compétences requises dans le monde du travail, ce qui peut aider à adapter les programmes pour mieux répondre aux besoins du marché.

Enfin, une fois que l'évaluation a été effectuée, il est nécessaire de communiquer les résultats et les recommandations aux parties prenantes. Cela peut se faire à travers des rapports, des présentations ou des réunions. Partager les résultats permet de susciter des discussions sur les améliorations possibles et d'engager les parties prenantes dans le processus de changement. Cela favorise aussi un environnement de transparence et d'engagement qui peut renforcer la mise en œuvre des programmes.

L'évaluation de l'efficacité organisationnelle dans l'EFTP est un processus continu. Les institutions doivent être prêtes à adapter leurs programmes et leurs pratiques en fonction des résultats de l'évaluation. Cela nécessite une volonté d'apprendre et de s'améliorer, tant au niveau individuel qu'organisationnel. En gardant cette approche ouverte et réceptive, les institutions peuvent s'assurer que leurs programmes d'EFTP restent pertinents et efficaces pour répondre aux besoins des apprenants et du marché du travail.

### Questions

- 1- Dire en quoi consiste l'"efficacité organisationnelle"
- 2- Citer les aspects à prendre en compte pour évaluer l'efficacité organisationnelle

## Chapitre 7 : L'évaluation de la pertinence sociale et professionnelle :

### 7.1- Évaluation de la Pertinence Sociale et Professionnelle

L'évaluation de la pertinence sociale et professionnelle des programmes d'études est essentielle pour assurer que l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP) répondent aux attentes du marché du travail et aux besoins de la société. Cette évaluation implique d'examiner en profondeur comment les programmes d'études s'alignent avec les demandes actuelles et futures du marché, ainsi que les enjeux sociaux.

### 7.2- Évaluer la Pertinence par Rapport au Marché du Travail

Pour évaluer la pertinence des programmes d'études, il est important d'examiner les compétences et connaissances que les diplômés acquièrent. Cela signifie qu'il faut identifier les métiers en demande et les compétences spécifiques requises par les employeurs. Des enquêtes peuvent être menées auprès des entreprises pour recueillir des informations sur les compétences recherchées, mais également sur les lacunes que les employeurs constatent chez les nouveaux diplômés. Par exemple, si les entreprises du secteur technologique signalent un manque de connaissances en intelligence artificielle chez les candidats, il est important d'intégrer cette compétence dans les programmes de formation.

En outre, la collaboration entre les établissements d'enseignement et les entreprises est essentielle. Les stages et l'apprentissage en entreprise permettent aux étudiants

d'acquérir une expérience pratique et de mieux comprendre les attentes du marché du travail. Ces partenariats favorisent également la mise à jour des contenus pédagogiques en fonction des évolutions du secteur. Ainsi, les programmes d'études peuvent être adaptés pour inclure des modules qui répondent aux exigences des entreprises locales, et ce, dans divers domaines tels que le bâtiment, l'agriculture, ou les services.

### 7.3- Ajuster les Programmes selon les Développements Économiques et Sociaux

Le monde du travail et les besoins sociétaux évoluent constamment. Par conséquent, il est essentiel d'adapter régulièrement les programmes d'EFTP pour répondre à ces changements. Cela peut inclure la mise à jour des technologies utilisées dans l'enseignement, l'intégration de nouvelles méthodes pédagogiques, ou l'élargissement des domaines de spécialisation proposés. Par exemple, face à la montée de l'économie verte, il peut être pertinent d'introduire des programmes axés sur les énergies renouvelables et la durabilité.

Il est également important d'être attentif aux tendances sociales. Des questions telles que l'inclusion, la diversité, et le développement durable doivent être prises en compte dans l'élaboration des programmes. L'EFTP a un rôle à jouer dans la formation de citoyens responsables et engagés, capables de s'adapter aux exigences du monde moderne. En intégrant des enjeux sociaux et environnementaux dans les contenus d'enseignement, les programmes deviennent plus pertinents et attractifs pour les étudiants.

## 7.4- Utiliser des Indicateurs de Performance pour Mesurer la Pertinence

Pour évaluer efficacement la pertinence sociale et professionnelle des programmes, il est nécessaire d'utiliser des indicateurs de performance clairs. Ces indicateurs peuvent inclure le taux d'emploi des diplômés, leur satisfaction professionnelle, ou encore le retour d'expérience des entreprises qui accueillent des stagiaires ou des nouveaux employés. En analysant ces données, les établissements d'enseignement peuvent identifier les forces et les faiblesses de leurs programmes et ajuster leur contenu en conséquence.

De plus, il est utile de mettre en place des mécanismes de feedback régulier avec les diplômés. Des enquêtes ou des groupes de discussion peuvent être organisés pour recueillir leurs impressions sur la pertinence de la formation reçue et son adéquation avec les exigences du marché du travail. Cette rétroaction est précieuse, car elle permet d'ajuster les programmes en fonction des expériences réelles des diplômés dans le monde professionnel.

## 7.5- Promouvoir la Formation Continue

Dans un monde en constante évolution, la formation continue devient un élément clé de l'évaluation de la pertinence des programmes d'EFTP. Les professionnels doivent pouvoir se former tout au long de leur carrière pour s'adapter aux nouvelles technologies, aux évolutions des métiers, et aux changements dans les attentes sociétales. Les établissements d'enseignement doivent proposer des formations continues adaptées aux besoins des travailleurs, afin de leur permettre de rester compétitifs sur le marché du travail.



Cette offre de formation continue peut également servir de retour d'expérience pour les programmes d'EFTP. En analysant les parcours de formation suivis par les professionnels en activité, les établissements peuvent identifier les compétences supplémentaires à intégrer dans leurs programmes pour mieux préparer les futurs diplômés. Cela crée un cycle d'amélioration continue qui renforce la pertinence des études techniques et professionnelles.

## 7.6- Impliquer les Parties Prenantes

L'évaluation de la pertinence des programmes d'EFTP doit également impliquer toutes les parties prenantes, y compris les employeurs, les formateurs, et les étudiants. Des comités consultatifs peuvent être créés pour assurer une communication constante entre ces différents groupes. En impliquant les employeurs dans le processus de conception des programmes, on s'assure que les compétences enseignées sont en adéquation avec les besoins du marché. De même, les enseignants peuvent partager leurs expériences et leurs observations sur les défis rencontrés par les étudiants, ce qui peut contribuer à des ajustements pertinents des programmes.

Les étudiants eux-mêmes sont une source d'information précieuse. En recueillant leurs opinions sur ce qu'ils ont appris et sur la manière dont cela s'applique à leur future carrière, les établissements d'enseignement peuvent mieux comprendre comment leurs programmes répondent aux attentes des apprenants. Cela aide à créer une formation plus centrée sur l'élève et à renforcer la motivation des étudiants.

## 7.7- Suivi des Évolutions du Marché

Il est nécessaire d'établir un suivi constant des évolutions du marché du travail et des tendances sociétales. Cela implique de surveiller les secteurs en croissance, les nouveaux métiers, et les compétences émergentes. Par exemple, la digitalisation a entraîné la création de nouveaux métiers liés aux technologies de l'information et de la communication, tels que les spécialistes en cybersécurité ou les analystes de données. Les établissements d'EFTP doivent être proactifs dans l'intégration de ces nouvelles compétences dans leurs programmes.

Des partenariats avec des organisations professionnelles peuvent également faciliter cette veille. Ces organisations disposent souvent d'informations précieuses sur les besoins du marché, les tendances émergentes, et les compétences requises. En collaborant avec ces entités, les établissements d'enseignement peuvent s'assurer que leurs programmes restent en phase avec les réalités du marché.

## 7.8- Promotion de l'Innovation dans les Programmes

Enfin, il est important de promouvoir l'innovation dans les programmes d'EFTP. L'innovation ne concerne pas seulement l'intégration de nouvelles technologies, mais aussi la mise en œuvre de méthodes d'enseignement innovantes qui encouragent l'apprentissage actif. Les approches basées sur des projets, les simulations, et les études de cas peuvent rendre l'apprentissage plus engageant et pertinent pour les étudiants.

L'intégration d'approches innovantes favorise non seulement l'acquisition de compétences techniques, mais également le développement de compétences transversales, telles que la résolution de problèmes, le travail d'équipe, et la communication. Ces compétences sont de plus en plus demandées par les employeurs et renforcent la valeur des diplômés sur le marché du travail.

En conclusion, l'évaluation de la pertinence sociale et professionnelle des programmes d'EFTP est un processus dynamique et continu. Cela nécessite une attention constante aux besoins du marché, aux évolutions économiques et sociales, et à la satisfaction des parties prenantes. En maintenant un dialogue ouvert et en s'adaptant aux changements, les établissements d'enseignement peuvent garantir que leurs programmes restent pertinents et efficaces dans la préparation des futurs diplômés.

### Questions

- 1- Citer les principaux objectifs de l'évaluation de la pertinence sociale et professionnelle des programmes d'études
- 2- Dire comment on peut évaluer la pertinence des programmes par rapport au marché du travail
- 3- Dire à quoi peuvent servir les partenariats entre établissements d'enseignement et entreprises dans l'adaptation des programmes d'études
- 4- Citer les indicateurs de performance pouvant être utilisés pour évaluer la pertinence des programmes d'EFTP
- 5- Justifier l'implication des parties prenantes dans l'évaluation des programmes d'EFTP
- 6- Justifier l'importance de l'innovation dans les programmes d'EFTP

**Travail proposé : TP (individuel)**

**Intitulé : Évaluer la pertinence d'un programme face aux besoins d'un secteur**

## Pourquoi ici ?

Ce travail permet de mettre en lien direct les acquis du chapitre avec les réalités du marché du travail. Il engage l'apprenant à questionner la pertinence d'un programme d'EFTP au regard des attentes d'un secteur professionnel précis, en se fondant sur des éléments concrets issus du terrain.

## Consigne

Choisissez un programme d'études professionnel existant, dans une spécialité EFTP de votre choix (par exemple : maintenance industrielle, agriculture, électricité bâtiment, comptabilité, etc.).

Rédigez une **analyse de deux pages maximum** dans laquelle vous :

- identifiez les **compétences majeures** développées par le programme ;
- analysez dans quelle mesure ces compétences correspondent aux **exigences réelles** d'un **secteur professionnel local ou régional** ;
- appuyez votre analyse sur des éléments factuels : retour d'expérience, observation de terrain, entretien bref avec un professionnel, documentation sectorielle locale...

L'objectif est de démontrer votre capacité à évaluer la **cohérence entre l'offre de formation et les besoins socio-économiques du territoire**.

**Format attendu** : fichier Word

**Travail** : individuel

## Chapitre 8 : La communication des résultats de l'évaluation :

La communication des résultats d'évaluation est essentielle dans l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP) pour garantir que les informations recueillies soient partagées efficacement avec toutes les parties prenantes. Cela inclut non seulement les décideurs, mais aussi les enseignants et les apprenants. Le but est de transformer les résultats de l'évaluation en un outil d'amélioration continue, qui puisse bénéficier à tous les acteurs impliqués dans le processus éducatif.

Tout d'abord, rédiger des rapports d'évaluation clairs et précis est fondamental. Ces rapports doivent être structurés de manière à présenter les résultats de manière logique. Il est important de commencer par une introduction qui rappelle les objectifs de l'évaluation, les méthodes utilisées et les critères d'évaluation. Ensuite, il faut aborder les résultats de manière détaillée. Utiliser des graphiques et des tableaux peut aider à rendre les données plus accessibles, car ils permettent de visualiser les résultats et de mieux comprendre les tendances et les points importants. En présentant les informations de cette manière, les rapports deviennent non seulement des documents de référence, mais aussi des outils d'aide à la décision.

Ensuite, la présentation des résultats aux parties prenantes nécessite une approche interactive. Organiser des réunions ou des ateliers où les résultats sont discutés en profondeur permet aux différents acteurs d'interagir, de poser des questions et d'exprimer leurs points de vue. C'est un moment précieux pour clarifier les données et discuter de leur signification dans le contexte du programme de formation. Les discussions ouvertes

permettent également de recueillir des retours d'expérience qui peuvent enrichir le processus d'évaluation et contribuer à l'ajustement des programmes en fonction des besoins identifiés.

Il est également crucial de gérer la communication de manière stratégique. Cela signifie que les résultats de l'évaluation doivent être diffusés non seulement à ceux qui ont participé à l'évaluation, mais aussi à un public plus large. En utilisant divers canaux de communication, tels que des bulletins d'information, des réseaux sociaux ou des plateformes éducatives, les résultats peuvent atteindre un plus grand nombre de personnes. Cela aide à créer un environnement de transparence et de confiance, où tous se sentent informés et impliqués dans le processus d'amélioration.

Il faut aussi tenir compte des différents niveaux d'expertise des parties prenantes lors de la communication des résultats. Les décideurs peuvent avoir besoin d'une synthèse des résultats, tandis que les enseignants peuvent rechercher des informations plus détaillées sur les performances des apprenants. Adapter le message en fonction du public cible est essentiel pour assurer que chaque groupe comprenne les résultats de l'évaluation et leur importance.

En outre, la communication ne doit pas se limiter à la diffusion des résultats. Il est également important d'inclure des recommandations basées sur les données d'évaluation. Ces recommandations doivent être claires et réalisables, permettant ainsi aux décideurs de prendre des mesures concrètes pour améliorer les programmes. Il faut expliquer pourquoi ces recommandations sont pertinentes et comment elles peuvent être mises en œuvre dans le cadre des politiques éducatives existantes. Cela nécessite un dialogue

constant entre tous les acteurs pour s'assurer que les recommandations sont adaptées aux réalités du terrain.

De plus, la promotion de l'amélioration continue passe par un suivi régulier des mesures mises en place. Après la diffusion des résultats et l'implémentation des recommandations, il est essentiel de vérifier l'impact de ces actions. Créer un calendrier de suivi permet de mesurer l'efficacité des changements apportés et d'ajuster les stratégies en fonction des résultats obtenus. Cela démontre un engagement à long terme pour l'amélioration des programmes d'EFTP et montre aux parties prenantes que leurs contributions sont prises en compte.

Enfin, il ne faut pas négliger l'importance de célébrer les succès et les avancées. Reconnaître les efforts et les réalisations des enseignants, des apprenants et des décideurs peut renforcer la motivation et l'engagement envers l'amélioration continue. Partager des exemples concrets d'amélioration dans les programmes d'EFTP grâce aux évaluations peut inspirer d'autres établissements et favoriser une culture d'évaluation et d'amélioration au sein du système éducatif.

La communication des résultats d'évaluation doit être un processus actif et dynamique, impliquant tous les acteurs concernés. En rédigeant des rapports clairs, en organisant des présentations interactives et en gérant la communication de manière stratégique, il est possible de promouvoir une culture d'amélioration continue au sein de l'EFTP. Cela permet non seulement d'améliorer la qualité des programmes, mais aussi d'assurer que l'éducation réponde aux besoins changeants de la société et du marché du travail.

## Questions

- 1- Justifier l'importance de la communication des résultats d'évaluation des programmes dans l'EFTP
- 2- Donner la structure d'un rapport d'évaluation efficace
- 3- Dire comment présenter des résultats aux parties prenantes
- 4- Donner l'importance des recommandations dans la communication des résultats
- 5- Donner le rôle du suivi dans l'amélioration continue après la diffusion des résultats

### Travail proposé : TP (groupe)

**Intitulé : Réaliser une courte présentation vidéo de restitution d'évaluation**

#### Pourquoi ici ?

Ce TP prolonge de manière concrète les apports du chapitre consacré à la communication des résultats. Il développe une compétence essentielle dans l'EFTP : **savoir restituer de façon claire, synthétique et engageante les résultats d'une évaluation**, à destination d'un public de praticiens ou de décideurs. La production d'une capsule vidéo permet de travailler la posture professionnelle, la clarté du message et la structuration des idées.

#### Consigne :

En groupe, réalisez une **capsule vidéo de 6 minutes maximum**, dans laquelle vous simulez la restitution d'une évaluation (réelle ou fictive) d'un programme d'EFTP. Vous choisissez le type de programme et les méthodes utilisées, mais votre vidéo devra obligatoirement :

- **présenter les objectifs de l'évaluation** (qu'a-t-on voulu mesurer ? pourquoi ?),
- **résumer les résultats obtenus**, de façon claire et intelligible,
- **proposer des pistes d'amélioration**, basées sur les constats, sans tomber dans le jugement.



Adoptez un ton professionnel, adapté à un public de **formateurs, responsables de centre ou décideurs** du secteur de l'EFTP.

La vidéo peut être réalisée à partir d'un enregistrement d'écran avec voix, d'une mise en scène entre les membres, ou de tout autre format simple et réalisable avec les moyens du bord. Le plus important est la **clarté de l'argumentation** et la **qualité de la transmission**.

**Format attendu** : capsule vidéo (fichier mp4)

**Travail** : en groupe

ENSET MRTDDEFTP

## Chapitre 9 : L'utilisation des résultats pour l'amélioration continue

L'utilisation des résultats d'évaluation dans le processus d'amélioration continue est essentielle dans l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP). Il ne s'agit pas simplement de collecter des données, mais de les intégrer de manière proactive dans la conception et l'amélioration des programmes. Cela permet d'assurer que les formations restent pertinentes et adaptées aux besoins des apprenants et du marché du travail.

Pour commencer, intégrer les résultats d'évaluation dans le processus d'amélioration des programmes nécessite une approche systématique. Cela commence par l'analyse des résultats recueillis lors des évaluations. Ces résultats fournissent des informations précieuses sur les forces et les faiblesses des programmes existants. Par exemple, si une évaluation révèle que les apprenants ont des difficultés dans une compétence spécifique, il est alors nécessaire de réévaluer le contenu et les méthodes d'enseignement utilisées pour cette compétence. Cela implique non seulement d'identifier le problème, mais aussi de comprendre ses causes. Ainsi, les résultats d'évaluation deviennent le fondement sur lequel reposent les décisions d'amélioration.

Ensuite, il est important de collaborer avec toutes les parties prenantes lors de l'intégration de ces résultats. Les enseignants, les formateurs, les apprenants et les décideurs doivent être impliqués dans ce processus. Cette collaboration permet de s'assurer que les changements proposés répondent aux besoins de chacun et qu'ils sont réalisables. Par exemple, un enseignant peut avoir des idées sur la manière de modifier son approche

pédagogique en fonction des résultats d'évaluation, tandis qu'un apprenant peut partager son expérience sur les difficultés rencontrées. Cette dynamique de groupe favorise un environnement d'apprentissage où chaque voix compte.

De plus, il est nécessaire de mettre en place un plan d'action clair basé sur les résultats d'évaluation. Ce plan doit définir des objectifs spécifiques et mesurables à atteindre. Par exemple, si une évaluation montre que les compétences pratiques des apprenants ne répondent pas aux attentes du marché, un objectif pourrait être d'augmenter le temps de formation pratique dans le programme. Ce type de planification permet non seulement de cibler des domaines spécifiques d'amélioration, mais aussi d'allouer des ressources de manière efficace. Il est important d'établir des échéances pour chaque objectif, afin de suivre les progrès et de s'assurer que les actions sont mises en œuvre de manière opportuniste.

Par ailleurs, il faut envisager des ajustements continus dans le programme en fonction des résultats d'évaluation. L'amélioration ne doit pas être un événement ponctuel, mais un processus continu. Cela signifie que, même après avoir mis en œuvre des changements basés sur des résultats précédents, il est essentiel de continuer à évaluer l'impact de ces changements. Par exemple, après avoir augmenté le temps consacré à la formation pratique, il est crucial de mesurer si cela a eu un effet positif sur les compétences des apprenants lors des évaluations suivantes. Cette rétroaction continue permet de peaufiner le programme et de s'assurer qu'il reste dynamique et efficace.

Il est aussi important de documenter les processus et les résultats tout au long de ce cheminement d'amélioration. La création d'un dossier de suivi des actions entreprises et des résultats obtenus permet de garder une trace des modifications apportées et de leur

impact sur le programme. Ce dossier peut aussi servir de référence pour les futures évaluations et améliorations. En outre, partager ces informations avec toutes les parties prenantes favorise une culture d'ouverture et de transparence au sein de l'établissement.

Un autre aspect essentiel est la réflexion sur les actions à entreprendre en fonction des résultats. Cela nécessite un processus d'analyse critique où les enseignants et les formateurs examinent non seulement les données d'évaluation, mais aussi les méthodes et les stratégies pédagogiques utilisées. Par exemple, si une méthode d'enseignement ne produit pas les résultats escomptés, il peut être nécessaire de réfléchir à des alternatives. Ce processus de réflexion est vital car il permet d'éviter la stagnation et encourage l'innovation. Les éducateurs doivent se sentir soutenus pour expérimenter de nouvelles approches et partager leurs expériences, qu'elles soient positives ou négatives.

De plus, promouvoir un environnement d'apprentissage collaboratif est indispensable. Encourager les enseignants à partager leurs pratiques et leurs réflexions sur l'utilisation des résultats d'évaluation peut conduire à de nouvelles idées et approches. Par exemple, un enseignant qui a intégré avec succès une nouvelle technique d'enseignement après avoir analysé les résultats d'une évaluation peut inspirer ses collègues à faire de même. Cette dynamique de partage favorise un sentiment de communauté et renforce l'engagement de chacun envers l'amélioration continue.

Enfin, il est important de garder à l'esprit que l'amélioration continue doit également prendre en compte les changements dans le marché du travail et les besoins sociétaux. Les programmes doivent être flexibles et adaptables pour répondre aux nouvelles exigences et tendances. Par exemple, si le secteur technologique évolue rapidement, il est essentiel que les programmes d'EFTP s'adaptent en conséquence, en intégrant de

nouvelles compétences et connaissances. Cela nécessite une vigilance constante et une volonté d'ajuster le contenu en fonction des résultats d'évaluation et des développements externes.

En somme, l'intégration des résultats d'évaluation dans le processus d'amélioration continue est un élément clé pour garantir la qualité et la pertinence des programmes d'EFTP. En adoptant une approche collaborative, en mettant en place des plans d'action clairs et en réfléchissant régulièrement aux pratiques, les établissements peuvent créer un cycle d'amélioration qui profite à tous les acteurs concernés. Cette démarche assure non seulement la satisfaction des besoins des apprenants, mais également la réussite à long terme des programmes de formation.

### Questions

- 1- Donner l'importance d'utiliser les résultats d'évaluation dans le cadre de l'amélioration continue
- 2- Décrire le processus pour intégrer les résultats d'évaluation dans l'amélioration des programmes
- 3- Donner le contenu d'un plan d'action basé sur les résultats d'évaluation
- 4- Expliquer comment l'environnement collaboratif dans un établissement d'EFTP favorise l'amélioration continue

## Chapitre 10 : Les enjeux de l'évaluation des programmes d'étude

L'évaluation des programmes dans l'Enseignement et la Formation Technique et Professionnelle (EFTP) présente divers défis qui peuvent entraver son efficacité. Ces défis peuvent varier de la collecte de données à l'engagement des parties prenantes, en passant par la résistance au changement. Comprendre ces obstacles est essentiel pour développer des stratégies qui permettent de les surmonter.

Tout d'abord, la collecte de données est un aspect fondamental de l'évaluation des programmes, mais elle peut s'avérer difficile. Il est souvent compliqué d'obtenir des informations précises et fiables sur les performances des apprenants, les méthodes d'enseignement, et les résultats des formations. Parfois, les outils de collecte de données ne sont pas adaptés, ce qui entraîne des résultats biaisés. Par exemple, des enquêtes mal conçues ou des entretiens peu structurés peuvent donner lieu à des interprétations erronées des besoins des apprenants. De plus, il peut y avoir un manque de temps et de ressources pour mener à bien cette collecte, ce qui limite la quantité et la qualité des données recueillies.

Pour surmonter ces difficultés, il est important d'élaborer un plan de collecte de données bien structuré. Cela peut inclure la définition des objectifs d'évaluation et le choix des méthodes les plus appropriées, comme des enquêtes en ligne, des groupes de discussion, ou des évaluations formatives. En impliquant les enseignants et les apprenants dans le processus de collecte, on peut aussi améliorer la pertinence des données. Par exemple, les enseignants peuvent proposer des questions qui touchent directement leurs

expériences, tandis que les apprenants peuvent partager leurs perspectives sur l'efficacité des cours.

Ensuite, l'engagement des parties prenantes est une autre dimension qui peut poser des défis. Les parties prenantes comprennent les enseignants, les apprenants, les administrateurs, et parfois même les employeurs. Chacune de ces parties a ses propres intérêts et priorités, ce qui peut rendre difficile l'alignement sur un objectif commun d'évaluation. Parfois, les enseignants peuvent être sceptiques quant à l'évaluation, la voyant comme une critique de leur travail plutôt qu'un moyen d'amélioration. De même, les apprenants peuvent avoir des réticences à partager leurs opinions de peur que cela n'affecte leur évaluation personnelle.

Pour améliorer l'engagement des parties prenantes, il est essentiel d'établir une communication ouverte et honnête dès le début du processus d'évaluation. Organiser des réunions d'information peut aider à clarifier les objectifs de l'évaluation et à expliquer comment les résultats seront utilisés. En intégrant les parties prenantes dès le début du processus, on peut aussi leur donner une voix dans la conception des méthodes d'évaluation. Par exemple, en sollicitant leurs retours sur les questionnaires ou en les invitant à participer à des discussions de groupe, on favorise un sentiment d'appartenance et d'implication.

Un autre défi majeur est la résistance au changement. Lorsque des résultats d'évaluation indiquent qu'il faut apporter des modifications au programme, certaines personnes peuvent être réticentes à ces changements. Cette résistance peut provenir de la peur de l'inconnu, d'un attachement aux méthodes traditionnelles, ou d'une préoccupation concernant la charge de travail supplémentaire. Il est fréquent que les enseignants et les administrateurs

voient les réformes comme une menace plutôt qu'une opportunité de développement professionnel.

Pour surmonter cette résistance, il est important d'adopter une approche progressive. Les changements ne devraient pas être imposés d'un coup, mais plutôt introduits par étapes. Cela permet aux enseignants et aux formateurs de s'adapter à de nouvelles pratiques sans se sentir submergés. De plus, il peut être utile de mettre en avant des exemples de réussites provenant d'autres programmes qui ont intégré des changements similaires avec succès. Cela peut donner des repères concrets et rassurer ceux qui sont sceptiques quant aux nouvelles approches.

Il est également essentiel de fournir un soutien et des ressources appropriés lors de la mise en œuvre des changements. Cela peut inclure des formations, des ateliers, ou des ressources en ligne qui aident les enseignants à se familiariser avec de nouvelles méthodes d'enseignement ou d'évaluation. En leur offrant des outils concrets pour réussir, on réduit le sentiment d'angoisse associé aux changements. Par exemple, un atelier sur l'utilisation de nouvelles technologies d'évaluation peut montrer aux enseignants comment intégrer ces outils dans leurs pratiques quotidiennes.

Un autre défi à prendre en compte est le manque de culture d'évaluation au sein de l'établissement. Dans certaines institutions, l'évaluation peut ne pas être considérée comme une priorité, ou il peut exister un manque de compréhension sur son importance. Cela peut conduire à une approche passive de l'évaluation, où les données sont collectées sans réelle analyse ni utilisation pour améliorer les programmes. Dans de tels cas, il est nécessaire de promouvoir une culture d'évaluation active, où l'évaluation est perçue comme un processus continu d'amélioration et d'apprentissage.



Pour établir une culture d'évaluation, les responsables de l'établissement peuvent organiser des sessions de sensibilisation sur les bénéfices de l'évaluation et comment elle peut enrichir le travail des enseignants et des apprenants. Il peut être utile de célébrer les réussites issues des évaluations pour montrer concrètement l'impact de ces efforts. Par exemple, si une évaluation a conduit à des améliorations significatives des performances des apprenants, partager ces résultats avec l'ensemble du personnel peut motiver les enseignants à s'impliquer davantage dans le processus.

Par ailleurs, le manque de financement peut également constituer un obstacle à l'évaluation des programmes. Souvent, les ressources financières sont limitées, ce qui complique l'accès aux outils, aux formations, et aux experts nécessaires pour réaliser des évaluations efficaces. Cela peut également affecter la capacité à mettre en œuvre des changements basés sur les résultats d'évaluation. Pour y remédier, il est essentiel d'explorer différentes sources de financement. Cela peut inclure la recherche de partenariats avec des entreprises ou des organisations qui soutiennent l'EFTP et sont prêtes à investir dans l'amélioration des programmes.

En outre, tirer parti des ressources internes de l'établissement peut aussi contribuer à réduire les coûts. Par exemple, encourager les enseignants à partager leurs compétences en matière d'évaluation et à former leurs collègues peut renforcer les capacités au sein de l'établissement sans engendrer de coûts supplémentaires. Ce partage de connaissances favorise également un esprit de collaboration et d'entraide entre les enseignants.

Un autre défi à considérer est l'évolution rapide des exigences du marché du travail. Les programmes d'EFTP doivent continuellement s'adapter pour rester pertinents, mais il peut être difficile de suivre ces évolutions. Les attentes des employeurs peuvent changer, et les compétences demandées peuvent évoluer en fonction des avancées technologiques. Cela peut rendre les évaluations obsolètes si elles ne prennent pas en compte ces changements.

Pour faire face à ce défi, il est crucial d'établir des partenariats solides avec les entreprises et les secteurs d'activité. En collaborant avec des employeurs, les établissements d'EFTP peuvent obtenir des retours sur les compétences et les connaissances qui sont réellement recherchées sur le marché du travail. Ces informations peuvent ensuite être intégrées dans les programmes d'évaluation pour s'assurer qu'ils restent alignés avec les besoins du secteur.

Il est également utile de créer des comités consultatifs composés de représentants de l'industrie pour fournir des conseils sur la conception des programmes et des évaluations. Ces comités peuvent jouer un rôle important dans l'orientation des changements nécessaires pour répondre aux exigences du marché. En intégrant des perspectives extérieures dans le processus d'évaluation, les établissements peuvent renforcer la pertinence et l'impact de leurs programmes.

Enfin, le défi de l'interprétation des résultats d'évaluation ne doit pas être sous-estimé. Les données recueillies doivent être analysées et interprétées avec soin pour garantir que les conclusions tirées soient précises et utiles. Sans une analyse appropriée, il est facile de mal comprendre les résultats, ce qui peut mener à des décisions erronées concernant les

améliorations à apporter. Cela peut également créer des tensions entre les parties prenantes, surtout si les résultats sont mal communiqués.

Pour éviter cela, il est important de former les personnes impliquées dans le processus d'évaluation à l'analyse et à l'interprétation des données. Des ateliers ou des formations spécifiques peuvent aider à développer ces compétences. En s'assurant que les données sont analysées de manière rigoureuse et que les conclusions sont communiquées clairement, on renforce la confiance dans le processus d'évaluation et on évite des malentendus qui pourraient nuire à la mise en œuvre des améliorations.

Les défis liés à l'évaluation des programmes en EFTP peuvent sembler nombreux et variés, mais ils ne sont pas insurmontables. En adoptant des approches stratégiques, en renforçant l'engagement des parties prenantes et en développant une culture d'évaluation, il est possible de transformer ces obstacles en opportunités d'amélioration continue. Cela nécessite une volonté de collaboration, d'innovation, et un engagement constant envers l'excellence dans l'enseignement et la formation.

### Questions

- 1- Citer les principaux défis rencontrés lors de l'évaluation des programmes en EFTP
- 2- La collecte de données est un aspect fondamental. Donner les raisons pour lesquelles elle s'avère difficile dans l'évaluation des programmes d'EFTP
- 3- Dire comment surmonter les difficultés liées à la collecte de données dans l'évaluation des programmes d'EFTP
- 4- Citer les obstacles à l'engagement des parties prenantes dans le processus d'évaluation
- 5- Dire comment améliorer l'engagement des parties prenantes dans l'évaluation des programmes d'EFTP

- 6- Citer les causes de la résistance au changement dans l'évaluation des programmes
- 7- Donner les stratégies qui peuvent être mises en place pour surmonter la résistance au changement
- 8- Justifier que l'interprétation des résultats d'évaluation est un défi
- 9- Dire comment faire face à l'évolution rapide des exigences du marché du travail dans le cadre de l'évaluation des programmes d'EFTP
- 10- Citer les étapes à suivre pour évaluer un programme d'étude

## Grilles d'évaluation des programmes d'étude

## GRILLE D'ANALYSE ET D'EVALUATION DES PROGRAMMES D'ETUDE D'EFTP

### Instructions d'utilisation :

1. **Évaluer chaque critère sur une échelle de 0 à 100** en se basant sur les indicateurs et méthodes proposés.
2. **Calculer les scores par rubrique** pour identifier les points forts et les domaines à améliorer.
3. **Proposer des recommandations ciblées** pour optimiser la conception et la mise en œuvre du programme.

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthode de collecte de données	Niveau attendu
<b>1. Conception du programme</b>				
1.1 Alignement sur les besoins socio-économiques	Le programme répond aux besoins actuels et futurs des secteurs industriels et socio-économiques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Études de marché ou d'employabilité réalisées.</li> <li>- Cohérence entre compétences visées et exigences du marché.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse documentaire</li> <li>Consultation des parties prenantes</li> </ul>	Alignement complet (80-100%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthode de collecte de données	Niveau attendu
1.2 Référentiels de compétences	Le programme repose sur un référentiel clair, détaillé et actualisé.	- Présence et précision des référentiels. - Pertinence des compétences identifiées.	Analyse des référentiels disponibles	Référentiel complet (80-100%)
1.3 Prise en compte des ODD	Les objectifs du programme s'alignent sur les Objectifs de Développement Durable.	- Intégration explicite des principes de durabilité.	Analyse des contenus et objectifs	Bonne intégration (70-85%)
<b>2. Structure du programme</b>				
2.1 Organisation des modules	Le programme est structuré en modules logiques et progressifs.	- Cohérence entre les modules et progression pédagogique claire.	Analyse des syllabi	Bonne organisation (70-85%)
2.2 Charge horaire équilibrée	La charge horaire est équilibrée entre théorie, pratique et évaluation.	- Répartition des heures par module et par activité.	Analyse des emplois du temps	Répartition équilibrée (70-85%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthode de collecte de données	Niveau attendu
2.3 Flexibilité	Le programme intègre des options ou parcours flexibles.	- Nombre d'options disponibles ou possibilités d'adaptation.	Analyse documentaire	Flexibilité moyenne (60-75%)
<b>3. Contenus pédagogiques</b>				
3.1 Actualisation des contenus	Les contenus sont régulièrement actualisés pour répondre aux avancées technologiques et scientifiques.	- Fréquence et qualité des révisions des contenus.	Enquête auprès des enseignants	Mise à jour régulière (70-85%)
3.2 Pertinence des contenus	Les contenus sont adaptés au niveau des apprenants et aux exigences professionnelles.	- Niveau d'adéquation des contenus avec le profil des apprenants.	Évaluation des contenus	Pertinence forte (70-85%)
<b>4. Stratégies pédagogiques et technopédagogiques</b>				



Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthode de collecte de données	Niveau attendu
4.1 Méthodes pédagogiques	Diversité et pertinence des approches pédagogiques (projet, simulation, etc.).	- Variété et fréquence des méthodes utilisées.	Observation de cours / enquêtes	Diversité moyenne (60-75%)
4.2 Intégration des technologies	Les outils technologiques sont intégrés de manière pertinente pour soutenir les apprentissages.	- Usage régulier d'outils numériques.	Observation de cours / analyse documentaire	Intégration moyenne (60-75%)
4.3 Adaptation contextuelle	Les stratégies tiennent compte des réalités locales et des moyens disponibles.	- Adéquation des stratégies avec le contexte institutionnel.	Observation et consultation des parties prenantes	Bonne adaptation (70-85%)
<b>5. Évaluation des apprentissages</b>				
5.1 Alignement avec les objectifs	Les évaluations mesurent efficacement les compétences visées.	- Cohérence entre évaluations et objectifs pédagogiques.	Analyse des outils d'évaluation	Alignement complet (80-100%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthode de collecte de données	Niveau attendu
5.2 Diversité des outils	Les évaluations incluent des formats variés (pratiques, écrits, oraux).	- Variété des outils utilisés.	Analyse des dossiers pédagogiques	Diversité forte (70-85%)
5.3 Feedback	Les apprenants reçoivent des retours constructifs et réguliers sur leurs performances.	- Qualité et fréquence des retours fournis.	Enquête auprès des apprenants	Feedback régulier (70-85%)
<b>6. Partenariats et ancrage institutionnel</b>				
6.1 Collaboration avec le monde professionnel	Le programme est conçu en partenariat avec les entreprises et institutions pertinentes.	- Nombre et qualité des partenariats établis.	Analyse des conventions / entrevues	Partenariats multiples (70-85%)
6.2 Ancrage institutionnel	Le programme s'intègre dans une stratégie nationale ou régionale en EFTP.	- Références explicites aux plans stratégiques nationaux ou régionaux.	Analyse des objectifs et missions	Intégration forte (70-85%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthode de collecte de données	Niveau attendu
<b>7. Innovation et amélioration continue</b>				
7.1 Innovations pédagogiques	Le programme intègre des approches innovantes (technopédagogie, apprentissage hybride, etc.).	- Présence de pratiques novatrices documentées.	Observation et analyse documentaire	Innovations régulières (60-75%)
7.2 Évaluation et révision du programme	Le programme est régulièrement évalué et ajusté en fonction des retours des parties prenantes.	- Fréquence et qualité des ajustements.	Enquêtes auprès des parties prenantes	Ajustements fréquents (70-85%)

# GRILLE D'ANALYSE ET D'EVALUATION TECHNOPEdagogIQUE DES PROGRAMMES D'ETUDE DE L'EFTP

## Instructions d'utilisation

1. **Évaluer chaque critère sur une échelle de 0 à 100**, en fonction des indicateurs et méthodes proposés.
2. **Agrégat des scores** par rubrique pour identifier les forces et faiblesses technopédagogiques du programme.
3. **Formulation de recommandations stratégiques** basées sur les résultats de l'évaluation.

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthodes de collecte de données	Niveau attendu
<b>1. Conception technopédagogique</b>				
1.1 Intégration des outils numériques	Les outils technologiques sont pris en compte dès la phase de conception du programme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mention explicite des outils dans le syllabus.</li> <li>- Disponibilité d'un guide d'utilisation.</li> </ul>	Analyse documentaire	Intégration forte (70-85%)
1.2 Accessibilité numérique	Le programme est accessible via des plateformes numériques ou	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilité d'une plateforme d'apprentissage.</li> <li>- Adaptation</li> </ul>	Observation et tests des plateformes	Accessibilité moyenne (60-75%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthodes de collecte de données	Niveau attendu
	supports multimédias.	pour les publics spécifiques.		
1.3 Alimentation en contenus interactifs	Les supports incluent des activités interactives (quiz, simulations, vidéos, etc.).	- Taux d'intégration des contenus interactifs. - Variété des formats proposés.	Analyse des ressources pédagogiques	Bon taux d'intégration (70-85%)
<b>2. Stratégies pédagogiques et technopédagogiques</b>				
2.1 Diversité des approches	Le programme utilise une combinaison de stratégies pédagogiques innovantes (blended learning, gamification).	- Présence d'approches diversifiées. - Impact des stratégies sur les apprentissages.	Observation en classe et retour des parties prenantes	Diversité moyenne (60-75%)
2.2 Formation à l'usage des outils	Les enseignants et apprenants reçoivent une formation	- Existence de modules de formation à spécifiques.	Enquête auprès des participants	Formation régulière (70-85%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthodes de collecte de données	Niveau attendu
	l'utilisation des outils technologiques intégrés.	- Taux de participation.		
2.3 Alignement des technologies avec les objectifs	Les outils et approches technologiques soutiennent directement l'atteinte des objectifs pédagogiques.	- Cohérence entre technologies utilisées et objectifs. - Résultats observés.	Observation et analyse des pratiques	Bon alignement (70-85%)
<b>3. Contenus pédagogiques numériques</b>				
3.1 Pertinence des contenus digitaux	Les contenus numériques correspondent aux compétences visées et sont régulièrement mis à jour.	- Révision annuelle des contenus. - Cohérence avec les attentes des secteurs professionnels.	Analyse documentair e	Pertinence forte (70-85%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthodes de collecte de données	Niveau attendu
3.2 Accessibilité des ressources	Les contenus sont facilement accessibles en ligne pour les enseignants et apprenants.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponibilité des contenus sur une plateforme dédiée.</li> <li>- Facilité d'accès (ergonomie).</li> </ul>	Tests utilisateurs	Bonne accessibilité (70-85%)
<b>4. Évaluation des apprentissages</b>				
4.1 Utilisation d'outils technologiques	Les évaluations incluent des outils numériques pour le suivi et la mesure des apprentissages.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taux d'utilisation des plateformes pour l'évaluation.</li> <li>- Diversité des outils utilisés.</li> </ul>	Analyse des pratiques d'évaluation	Usage régulier (70-85%)
4.2 Feedback numérique	Les apprenants reçoivent des retours détaillés et interactifs via des outils numériques.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fréquence des feedbacks.</li> <li>- Qualité des informations fournies.</li> </ul>	Enquête auprès des apprenants	Feedback régulier (70-85%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthodes de collecte de données	Niveau attendu
4.3 Évaluation interactive	Les évaluations incluent des activités interactives en ligne (quiz, études de cas numériques, etc.).	- Nombre et type d'activités interactives utilisées. - Taux de participation des apprenants.	Analyse des outils et enquêtes	Intégration moyenne (60-75%)
<b>5. Formation des enseignants</b>				
5.1 Capacités technopédagogiques	Les enseignants maîtrisent les outils numériques et méthodes technopédagogiques nécessaires au programme.	- Taux d'enseignants formés. - Impact des formations sur les pratiques enseignantes.	Enquête auprès des enseignants	Formation forte (70-85%)
5.2 Accompagnement continu	Les enseignants bénéficient d'un soutien technopédagogique permanent.	- Disponibilité d'une équipe d'assistance. - Fréquence des interventions.	Enquête auprès des enseignants	Accompagnement régulier (70-85%)



Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthodes de collecte de données	Niveau attendu
<b>6. Ancrage institutionnel</b>				
6.1 Alignement stratégique	Le programme s'aligne avec les objectifs stratégiques nationaux en EFTP et avec les ODD.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Références explicites aux stratégies nationales.</li> <li>- Cohérence avec les ODD.</li> </ul>	Analyse des documents stratégiques	Alignement complet (80-100%)
6.2 Partenariats technopédagogiques	Le programme bénéficie de collaborations avec des institutions ou entreprises spécialisées en technologie éducative.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre et qualité des partenariats.</li> <li>- Contributions effectives des partenaires.</li> </ul>	Analyse des conventions et projets réalisés	Partenariats multiples (70-85%)
<b>7. Amélioration continue</b>				
7.1 Évaluation périodique	Le programme fait l'objet d'évaluations périodiques et de révisions basées sur les retours	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fréquence des révisions.</li> <li>- Intégration des retours d'expérience.</li> </ul>	Enquête auprès des parties prenantes	Révisions régulières (70-85%)

Rubrique	Critères d'évaluation	Indicateurs mesurables	Méthodes de collecte de données	Niveau attendu
	technopédagogiques.			
7.2 Intégration des innovations	Les évolutions technologiques sont régulièrement intégrées au programme.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fréquence d'introduction de nouvelles technologies.</li> <li>- Réaction des parties prenantes.</li> </ul>	Analyse des mises à jour	Bon niveau d'innovation (70-85%)

## DEVOIR FINAL

### Travail proposé : Devoir final (individuel)

#### Intitulé : Évaluer trois programmes d'EFTP à partir des grilles fournies

#### Pourquoi ici ?

Ce devoir final permet de mobiliser l'ensemble des compétences développées au fil du cours. Il constitue une mise en œuvre intégrée des savoirs et outils abordés dans les chapitres précédents, et prépare les apprenants à exercer une évaluation complète et argumentée de programmes d'études réels, en vue d'améliorations concrètes.

#### Consigne :

En vous appuyant sur les **grilles d'évaluation fournies en annexe**, réalisez une **évaluation complète de trois programmes d'études issus de spécialités différentes** de l'EFTP au Bénin.

Votre travail devra comporter deux livrables obligatoires :

1. **Un rapport écrit (10 pages maximum, en PDF)** présentant :
  - la description succincte des trois programmes choisis (contexte, public, finalités) ;
  - l'application des grilles à chacun des programmes (résultats par critère et analyse des scores obtenus) ;
  - une analyse croisée des résultats obtenus (comparaison, points de convergence ou de divergence) ;
  - des **recommandations concrètes et argumentées** pour améliorer la conception ou la mise en œuvre de ces programmes.
2. **Une capsule vidéo (15 minutes maximum)** présentant à l'oral :
  - un **résumé clair** des résultats de votre évaluation,
  - vos **principaux constats transversaux**,
  - les **enseignements que vous en tirez** en tant que futur évaluateur ou concepteur de programmes,
  - le tout dans une forme **synthétique, structurée et professionnelle**.

#### Format attendu :

- Rapport écrit au format PDF
- Capsule vidéo (fichier mp4)
- **Travail** : individuel

ENSET MRTDDEFTP

# Table des matières

Sommaire.....	2
PLAN DU COURS.....	2
Pré-requis :.....	2
Objectif général .....	2
Objectifs spécifiques .....	2
Contenu des enseignements.....	3
Principe de fonctionnement de l'ECUE (cours)-.....	5
Modalités d'évaluation-Evaluation formative, .....	5
Méthodes pédagogiques et supports .....	5
INDICATIONS GENERALES .....	6
TRAVAIL A REALISER.....	9
Activité 1 : Pré – test .....	9
Activité 2 : Auto – évaluation .....	12
Activité 3 : Activité d'apprentissage .....	12
Activité 4 : Elaboration d'une grille d'appropriation des programmes d'étude .....	13
Chapitre 1 : Introduction à l'évaluation des programmes en EFTP .....	14
Questions .....	16
Chapitre 2 : Les objectifs de l'évaluation des programmes d'étude .....	18
Objectifs de l'évaluation des programmes.....	18
Questions .....	20
Chapitre 3 : Les méthodes d'évaluation des programmes d'étude .....	23

Méthodes d'évaluation des programmes.....	23
Questions .....	27
Chapitre 4 : La collecte et l'analyse des données .....	29
4.1- Collecte et Analyse des Données .....	29
4.2- Planification de la collecte de données .....	29
4.3- Analyse des données collectées .....	30
Questions .....	33
Chapitre 5 : L'évaluation de l'efficacité pédagogique .....	35
Évaluation de l'Efficacité Pédagogique .....	35
Questions .....	39
Chapitre 6 : L'évaluation de l'efficacité organisationnelle.....	41
Évaluation de l'Efficacité Organisationnelle.....	41
Questions .....	45
Chapitre 7 : L'évaluation de la pertinence sociale et professionnelle :.....	46
7.1- Évaluation de la Pertinence Sociale et Professionnelle .....	46
7.2- Évaluer la Pertinence par Rapport au Marché du Travail .....	46
7.3- Ajuster les Programmes selon les Développements Économiques et Sociaux ....	47
7.4- Utiliser des Indicateurs de Performance pour Mesurer la Pertinence .....	48
7.5- Promouvoir la Formation Continue.....	48
7.6- Impliquer les Parties Prenantes .....	49
7.7- Suivi des Évolutions du Marché .....	50
7.8- Promotion de l'Innovation dans les Programmes.....	50
Questions .....	51

Chapitre 8 : La communication des résultats de l'évaluation : .....	53
Questions .....	56
Chapitre 9 : L'utilisation des résultats pour l'amélioration continue .....	58
Questions .....	61
Chapitre 10 : Les enjeux de l'évaluation des programmes d'étude .....	62
Questions .....	67
Table des matières.....	85

### Fiche récapitulative des travaux à réaliser

Titre de l'activité	Type	Format attendu	Travail
Analyser les parties prenantes d'un programme d'EFTP	Devoir	Fichier Word (2 pages)	Individuel
Élaborer un tableau comparatif des méthodes d'évaluation	TP	Fichier Word ou PowerPoint	Groupe
Concevoir un outil de collecte de données	TP progressif – Étape 1	Fichier Word	Individuel

Simuler l'évaluation d'un programme sur l'aspect pédagogique	TP progressif – Étape 2	Fichier Word	Groupe
Évaluer la pertinence d'un programme face aux besoins d'un secteur	TP	Fichier Word (2 pages)	Individuel
Réaliser une courte présentation vidéo de restitution d'évaluation	TP	Capsule vidéo (fichier mp4, 6 min max)	Groupe
Évaluer trois programmes d'EFTP à partir des grilles fournies	Devoir final	Rapport PDF (10 pages max) + Vidéo (15 min max)	Individuel



## Parcours Pédagogique

### Chapitre 1 – Comprendre l'évaluation des programmes d'études

- **Notions abordées :**

- Définition de l'évaluation de programme : démarche, temporalité, visée
- Distinction avec l'évaluation des apprenants ou des enseignants
- Objectifs d'une évaluation de programme dans l'EFTP
- Types d'évaluation : ex-ante, en cours, ex-post

- **Travail associé – TP (individuel)**

*Titre : Analyse d'un programme à la lumière de ses objectifs initiaux*

*Format : 2 à 3 pages Word*

### Chapitre 2 – Les critères et indicateurs d'évaluation

- **Notions abordées :**

- Critères d'efficacité, de pertinence, d'efficience, de durabilité
- Indicateurs quantitatifs et qualitatifs
- Choix et contextualisation des critères dans l'EFTP

- **Travail associé – TP progressif Étape 1 (groupe)**

*Titre : Élaboration d'une grille d'évaluation simple d'un programme technique ou professionnel*

*Format : Tableau Word + note explicative*

### Chapitre 3 – Dispositifs et outils de collecte de données

- **Notions abordées :**

- Outils : questionnaire, entretien, observation, analyse documentaire
- Méthodologie de collecte : triangulation, échantillonnage
- Fiabilité et faisabilité en contexte de formation professionnelle

- **Travail associé – TP progressif Étape 2 (groupe)**

*Titre : Élaboration d'un protocole de collecte de données pour évaluer un programme réel ou fictif*

*Format : Document structuré (2 à 3 pages Word)*

## **Chapitre 4 – Analyser les données et formuler des conclusions**

- **Notions abordées :**

- Traitement de données qualitatives et quantitatives
- Mise en correspondance avec les critères
- Identification des écarts, réussites, leviers d'action

- **Travail associé – TP progressif Étape 3 (groupe)**

*Titre : Rapport d'analyse des résultats d'évaluation + propositions d'amélioration*

*Format : 3 pages Word*

## **Chapitre 5 – Communiquer les résultats de l'évaluation**

- **Notions abordées :**

- Ciblage des destinataires : direction, équipe pédagogique, partenaires
- Mise en forme lisible, illustrée et compréhensible
- Présentation orale synthétique, ton adapté

- **Travail associé – TP (groupe)**

*Titre : Réaliser une capsule vidéo de restitution d'évaluation*

*Format : Vidéo de 6 minutes max (mp4) + fichier d'accompagnement structuré (1 page Word)*

## **Chapitre 6 – Utiliser l'évaluation pour améliorer les programmes**

- **Notions abordées :**

- Boucle d'amélioration continue
- Résistance au changement, négociation et ajustements progressifs
- Institutionnalisation de l'évaluation

- **Travail associé – Devoir final (individuel)**

*Titre : Évaluer trois programmes d'EFTP à partir des grilles fournies*

*Format : Rapport écrit (10 pages max, PDF) + vidéo de présentation orale (15 min max, mp4)*

ENSET MRTDDEFT