Réalisation

Bernard Benoit, membre du Bureau de l'IFAC, choriste et intervenant spécialiste de la méthodologie pour le projet référentiel de formation en direction de chœur. Ce projet visait à harmoniser les contenus et les modalités de validation des formations préparant au DEM pour les conservatoires de Rhône-Alpes, Saint-Étienne et Châlon-sur-Saône. Le premier volet de ce travail, **un référentiel de formation**, est disponible sur notre site.

- bernard.benoit@artchoral.org

Margaret Dobby, directrice de l'IFAC.

- margaret.dobby@artchoral.org

Pauline Humeau, assistante d'administration et de communication de l'IFAC.

- pauline.le.coley@artchoral.org

IFAC, association loi 1901 – 28 boulevard Jeanne d'Arc 86000 Poitiers
Téléphone : 05 49 39 00 40 – site web : www.artchoral.org
Email : contact.ifac@artchoral.org
SIRET : 442 973 210 00036 APE 9001 Z

L'IFAC bénéficie du soutien du ministère de la Culture et de la Communication, de la région Poitou-Charentes et de la SACEM

INSTITUT FRANÇAIS D'ART CHORAL

Évaluer et valider les acquis :

Éléments conceptuels fondamentaux pour structurer une démarche collective

Glossaire

6e rencontres professionnelles sur la direction de chœur : « L'évaluation en direction de chœur »

Référentiels et Compétences

Référentiels

Le ***référentiel*** peut se définir comme le document de convergence de l'ensemble des acteurs et parties prenantes de la formation.

Le ***référentiel d'activité*** ou ***de compétences*** décline l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être qui doivent être mobilisés pour exercer l'activité de manière satisfaisante.

Le ***référentiel de formation*** décline l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être devant être maîtrisés à l'issue de la formation.

Le ***référentiel de certification*** précise les connaissances qui seront évaluées en cours de formation ou lors des épreuves terminales de validation ainsi que les critères et les modalités d'évaluation retenus.

Compétence, compétences

La **compétence** peut se définir comme la capacité à mobiliser l'ensemble des savoirs, savoir-faire et savoir-être ainsi que les ressources nécessaires pour résoudre un problème ou réaliser un ensemble d'activités selon certains critères souhaitables.

En ce sens, elle se différencie des **compétences**, terme qui désigne les savoirs, savoir-faire et savoir-être constitutifs du référentiel et ne peut donc être réduite à ces derniers.

Une personne compétente est une personne qui sait agir avec compétence dans un contexte particulier, en choisissant et mobilisant un double équipement de ressources :

- ressources personnelles (connaissances, savoir-faire, qualités, culture…)
- ressources de réseaux (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise...

La compétence se vérifie dans l'action. Il n'y a de compétence qu'en acte (performance).

L'évaluation des compétences ne peut se réduire à l'évaluation des ressources qui doivent être mises en œuvre pour agir avec compétence.

Notes

6e rencontres professionnelles sur la direction de chœur : « L'évaluation en direction de chœur »

Notes

Notes

6e rencontres professionnelles sur la direction de chœur : « L'évaluation en direction de chœur »

Évaluation et Contrôle

Évaluation

Évaluer, c'est porter un jugement en référence à une échelle de valeur.

L'évaluation est objective quand l'origine de l'échelle de valeur est indépendante de l'évaluateur (évaluations équivalentes même si les évaluateurs sont différents). Toutefois, il reste toujours une part de subjectivité dans l'évaluation d'où la nécessité d'une évaluation ***plurielle***.

L'évaluation n'est ni une notation (attribuer une valeur chiffrée selon des critères plus ou moins bien définis), ni un contrôle (établir une correspondance entre les attentes et des faits). « Évaluer c'est produire du sens. » (Ardoino).

Les trois temps de l'évaluation

- Avant la formation : il s'agit de l'évaluation diagnostique.
- Pendant : on parle d'évaluation formative qui permet d'adapter et réguler la formation.
- Après : il s'agit de l'évaluation certificative.

Évaluation certificative

Elle a pour objectif de permettre de sanctionner l'objet de l'évaluation par un certificat (attestation, diplôme, unités de valeur, etc.) reconnu socialement et institutionnellement.

Notes

6e rencontres professionnelles sur la direction de chœur : « L'évaluation en direction de chœur »

Validation des acquis

Reconnaissance des acquis

Prise en compte du capital de formation et d'expérience qu'un individu peut prouver pour lui-même et pour autrui (dispensateur de formation, employeur…).

La reconnaissance des acquis peut conduire à la validation des acquis.

La reconnaissance des acquis a deux facettes :

La première est ***individuelle*** : l'individu est en mesure de décrire pour lui-même et pour autrui, le cas échéant, ce qui constitue son capital de formation et d'expérience. Il en a rassemblé les preuves.

La seconde est ***sociale et institutionnelle*** : on reconnaît à une personne les connaissances et habiletés dont elle a fait preuve en lui octroyant par exemple un titre ou des dispenses de formation ou en lui donnant droit d'accéder à un emploi correspondant à ces acquis.

Validation

Action par laquelle, sur la base d'un examen et de preuves tangibles, on reconnaît ce qui est et on atteste la conformité à ce qui est attendu. La validation se fait en situation de travail par un pair ou par un supérieur hiérarchique mais n'est pas de la responsabilité habituelle d'un formateur.

Dans l'expression ***validation des acquis***, le mot désigne :

- soit la procédure entreprise en vue d'une reconnaissance institutionnelle des acquis de l'individu,
- soit l'acte officiel par lequel ces acquis sont reconnus.

Elle concerne l'ensemble des procédures de légitimation (titres, diplômes) des acquis de formation et de l'expérience professionnelle, et les procédés de négociation collective dont résultent les classifications et les emplois.

Certification

Assurance donnée par écrit par un organisme (ou une personne) accrédité et impartial attestant qu'un service ou une entreprise présente une conformité aux spécifications demandées dans une norme.

La certification apporte la preuve par un certificat qu'un système a été mis en place conformément à une (des) norme(s) et qu'il fonctionne.

Il convient de dissocier quatre natures de certification selon qu'elle porte sur des produits, des systèmes qualité, des personnels ou des services.

La certification d'un personnel atteste la compétence de professionnel pour réaliser des tâches précises en référence à des critères préétablis.

Notes

6e rencontres professionnelles sur la direction de chœur : « L'évaluation en direction de chœur »

Évaluation et Contrôle

Contrôle

Le **contrôle** est une ***opération de vérification*** qui atteste la conformité d'une situation à une norme préexistante.

Le contrôleur est ***extérieur*** au sujet contrôlé alors que l'évaluation peut être faite par le sujet lui-même (auto-évaluation).

Le contrôle ***porte sur des objets***.

Ex : Dans le jeu qui consiste à évaluer le poids d'un sac (ce qui est une démarche subjective), on contrôle les résultats obtenus (vérification à l'aide d'une balance).

Notes

6e rencontres professionnelles sur la direction de chœur : « L'évaluation en direction de chœur »