

Zeitschrift: Schweizer Erziehungs-Rundschau : Organ für das öffentliche und private Bildungswesen der Schweiz = Revue suisse d'éducation : organe de l'enseignement et de l'éducation publics et privés en Suisse

Herausgeber: Verband Schweizerischer Privatschulen

Band: 49 (1976-1977)

Heft: 2

Artikel: Analyse des objectifs et évaluation [suite]

Autor: Chancerel, J.L.

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-851988>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. [Mehr erfahren](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. [En savoir plus](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. [Find out more](#)

Download PDF: 18.04.2026

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Institut de psychologie – Université de Neuchâtel
 SEMINAIRE PEDAGOGIQUE DE MONTREUX

Analyse des objectifs et évaluation

J. L. Chancerel

Chapitre VI

1. Techniques de mesure disponible pour une évaluation de la formation

Si la formation est considérée comme ne portant pas exclusivement sur les connaissances, mais aussi sur le comportement, les attitudes et l'ensemble de la personne formée, ainsi que les répercussions au niveau de l'institution, le test de connaissance, dont nous avons vu la construction dans le chapitre précédent, n'est pas suffisant pour évaluer les résultats d'une formation.

Comme l'écrit justement Meigniez dans «l'évaluation des résultats de la formation (commentaire sur la bibliographie).

L'évaluation des résultats des méthodes de formation est un cas-type de «recherche active» («action research»).

«Elle vise des objectifs multiples:

a) une mesure du *changement*, sous toutes ses formes (psychologique, économique, social); elle nécessite donc l'emploi des mêmes instruments de mesure *avant* et *après* la formation.

b) une évaluation de *la part de la formation* dans le ou les changements constatés; ceci rend nécessaire une *isolation* de la «variable formation» (grâce à l'utilisation, par exemple, de mesures effectuées avec des groupes témoins n'ayant pas bénéficié de la formation.

c) une évaluation des *processus* et de la *dynamique* même de la formation: nécessité, donc, de procéder également à des mesures pendant les actions de formation.»

Ceci nous amène à évoquer une objection classique: *l'opposition* que risquent de manifester les individus formés aux mesures pratiquées au cours de cette expérience profonde.

Il nous semble que ceci n'est vrai que si *l'on conçoit l'évaluation et les mesures comme des éléments indépendants, isolés de l'action de formation*: c'est alors que les formés les perçoivent comme une «manipulation» qui en ferait des «cobayes» (perception qui, par «contagion», s'applique à toute la formation).

C'est au niveau de l'attitude, vis-à-vis de la notation, que l'on peut voir cette attitude ambiguë. Les formés réclament une suppression des notes et, par d'autres aspects, réclament une cotisation de leur travail.

Cette résistance classique est due à la méconnaissance d'un fait réel: *l'évaluation et les mesures, du simple fait qu'elles prennent place dans la situation de formation, en sont partie intégrante* et il est nécessaire que ceci apparaisse clairement à tous.

C'est ainsi que des chercheurs américains (Blake 1960) considèrent les mesures comme des *moyens* de la formation: ils restituent «à chaud» aux participants les données recueillies «à chaud» (près de *cent mesures par jour et par individu*). Cette information «en retour» «feed-back, les formés peuvent ainsi l'analyser et l'intégrer à leur expérience.

Comme beaucoup d'auteurs, ces chercheurs pensent que les inconvénients, signalés plus haut, disparaissent quand on communique les résultats des mesures aux formés en cours de formation et qu'alors leur effet se trouve, en quelque sorte, inversé: ces mesures concourent à ce moment au succès de l'action de formation tout autant, sinon plus, qu'elles ne la gênaient et ne la «bloquaient» auparavant.



Inhalt / Sommaire

SER

<i>J. L. Chancerel:</i>	
Analyse des objectifs et évaluation	25
<i>Dr. R. Mühlbauer:</i>	
Diskussion und Kritik um das Bildungsverständnis heute	27
Verband Schweiz. Privatschulen Generalversammlung	39
Statistik über die eidgenössischen Maturitätsprüfungen	39
Schweizer Umschau	39
Buchbesprechungen	39

HR

<i>Eberhard Kaiser:</i>	
Aus der Praxis der Stottererbehand- lung in der Taubstummen- und Sprachheilschule Riehen	41

In der Schweizer Erziehungs-Rundschau veröffentlichte Artikel geben ausschließlich die Meinung der Verfasser, nicht der Redaktionen wieder. Die Zeitschrift ist ein Forum freier pädagogischer Aussprache.

On peut aussi examiner l'évaluation des résultats de la formation sous un autre angle: celui des *niveaux auxquels on va pratiquer des mesures*.

a) au niveau de *l'individu fermé* et de sa personnalité: l'accent sera mis ici sur l'aspect individuel (mesures de connaissances et de personnalité, par exemple);

b) au niveau de *l'individu fermé* en tant que *membre des petits groupes* qui constituent l'essentiel de sa vie sociale: on mesurera, ici, des attitudes, des comportements, des aptitudes à jouer tel ou tel rôle de membre;

c) au niveau de *l'individu replacé dans tout son environnement* et de

ses facultés d'adaptation aux structures globales de la société;

d) au niveau de *l'individu membre d'une institution* et de son fonctionnement dans le cadre des objectifs de cette dernière;

e) au niveau de *l'institution elle-même*: à des mesures psychologiques et psychosociales viendront ici s'ajouter des mesures de type insertion dans l'institution.

Tous ces clivages, toutes ces orientations, ne peuvent être considérés isolément: une évaluation rigoureuse des résultats de la formation comporte nécessairement l'étude de *l'interaction* des différents éléments indiqués plus haut. Il y a là nécessité de *croisement* des résultats et de *pondération* des différentes mesures. L'évaluation ne peut que gagner à être traitée, pour autant que cela se montre possible, selon les exigences d'une *méthode expérimentale*.

On peut différencier, de façon très approximative, deux grands types de critères et de mesures:

- a) centrés sur «*l'aspect humain*» de la formation;
- b) centrés sur son aspect institutionnel.

2. Techniques permettant une évaluation au-delà des tests de connaissance

Ces techniques d'évaluations sont généralement empruntées aux sciences humaines et, en particulier, à la psychologie, à la psychosociologie.

Le choix de l'instrument adapté, pertinent, et rentable, sera fonction des dimensions des résultats de la formation qu'on décidera d'évaluer et des critères retenus. L'utilisation rigide de techniques est à proscrire dans la mesure où toute technique de recueil de donnée introduit un biais par la nature même de cette technique, il faut donc l'adapter au contenu, au niveau de l'information obtenue, etc. ...

2.1. Les interviews

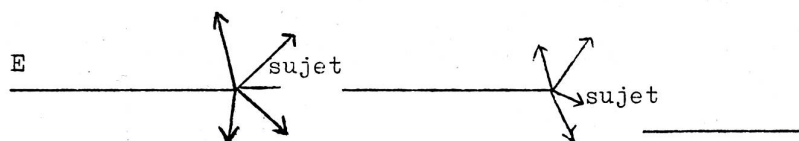
2.1.1. Les interviews non directifs

Il s'agit de procédures, peu structurées (non structurante dans l'idéal) qui livrent un matériel qualitatif, qui peuvent intervenir:

- au stade de la proenquête, dans la mesure où elles permettent de dégager des hypothèses à tester.
- comme techniques, recueil de données dans l'enquête elle-même.
- en fin de recherche, pour permettre d'approfondir les significations des résultats obtenus.

Leur maniement (difficile) suppose une formation adéquate.

2.1.2. Les entretiens dirigés, permettent d'étudier les opinions et les attitudes. A la différence de l'interview non directif, ce qui est central ici, ce sont les données que l'enquête désire recueillir. Cette technique a,



Cette technique permet l'explication des interrelations entre les sujets.

L'interview à perturbation: on peut aussi faire passer une bande et refaire écouter une partie de l'interview, ce qui permet, dans certains cas, le déblocage.

Les interviews de groupe: En plus des données, la dimension du groupe apporte des renseignements sur:

- la dynamique du groupe étudié,
- les censures au niveau groupes,
- les objectifs de groupes.

Les tests de performance en situation de groupe

Ces tests visent à mesurer la performance d'un groupe en action considéré dans sa totalité.

Pour Cohen (1957), qui traite de la construction et de l'utilisation de ces tests, ils peuvent être utilisés aussi bien pour déterminer les besoins en formation que comme technique de formation et comme technique d'évaluation.

Les tests de réaction aux situations de groupe

Nous mentionnerons ici les deux instruments les plus élaborés, par-

sur l'interview non directif, l'avantage de recueillir une information rapide, sélectionnée, relativement simple à analyser, elle présente l'inconvénient de localiser le recueil de données sur des contenus qui ne sont pas nécessairement les plus importants.

On peut classer dans cette catégorie des techniques comme:

L'entretien explicatif: comme dans l'entretien non directif, l'enquêteur n'induit pas les sujets, mais privilégiera l'explication dans certain nombre de ceux qui arrivent dans le champ de l'entretien.

ticulièrement représentatifs de ce genre de techniques.

a) *R. G. S. T. (Reaction to Group Situation Test)* mis au point par Benzeev, Stock, Gradolph & Gradolph, Thelen (1958) et dont il existe une adaptation en langue française réalisée par Mailhot (Centre de Recherches en Relations Humaines de Montréal).

Il est destiné à étudier les attitudes des membres d'un groupe:

- vis-à-vis de la solidarité et des réactions à l'autorité,
- vis-à-vis de la tâche du groupe,
- vis-à-vis des besoins des individus-membres.

b) *Le test sémantique différentiel de groupe*: Application aux problèmes de groupe de la technique du «Sémantic Differential Test» d'Osgood. Il s'agit d'exprimer des opinions en les classant sur un continuum en 7 points. Par exemple: «Le travail en groupe est indispensable au bon fonctionnement de l'institution» et «Le travail en groupe est nuisible au bon fonctionnement de l'institution», peuvent constituer les points 1 et 7 de l'échelle, et seront séparés par 5 points intermédiaires permettant de traduire les nuances d'opinion de l'enquête.

(à suivre)