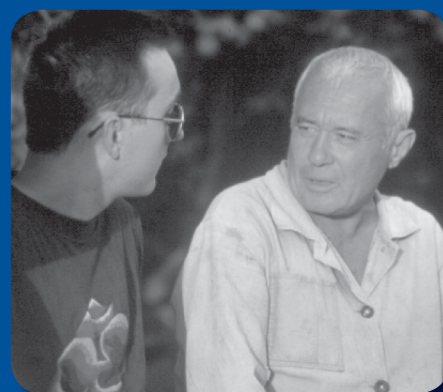


# L'entrevue d'évaluation de la compétence fonctionnelle

Manuel pour les évaluateurs



Peace Corps  
Information Collection and Exchange  
Publication No. T0132

## Information Collection and Exchange

The Peace Corps Information Collection and Exchange (ICE), a unit of the Office of Overseas Programming and Training Support (OPATS), makes available the strategies and technologies developed by Peace Corps Volunteers, their co-workers, and their counterparts to development organizations and workers who might find them useful. ICE works with Peace Corps technical and training specialists to identify and develop information of all kinds to support Volunteers and overseas staff. ICE also collects and disseminates training guides, curricula, lesson plans, project reports, manuals, and other Peace Corps-generated materials developed in the field. Some materials are reprinted “as is”; others provide a source of field-based information for the production of manuals or for research in particular program areas. Materials that you submit to ICE become part of the Peace Corps’ larger contribution to development.

This publication, a translation of the *Language Proficiency Interview Manual for Testers* [ICE No. T0130], was produced by Peace Corps OPATS. It is distributed through the ICE unit. For further information about ICE materials (periodicals, books, videos, etc.) and information services, or for additional copies of this manual, please contact ICE and refer to the ICE catalog number that appears on the publication.

Peace Corps  
Office of Overseas Programming and Training Support  
**Information Collection and Exchange**  
1111 20<sup>th</sup> Street, NW, Sixth Floor  
Washington, DC 20526  
Tel: 202.692.2640  
Fax: 202.692.2641

Abridged Dewey Decimal Classification (DDC) Number: 407

---

### **Share your experience!**

Add your experience to the ICE Resource Center. Send your materials to us so we can share them with other development workers. Your technical insights serve as the basis for the generation of ICE materials, reprints, and training materials. They also ensure that ICE is providing the most up-to-date innovative problem-solving techniques and information available to you and your fellow development workers.

# **L'entrevue d'évaluation de la compétence fonctionnelle**

Manuel pour les évaluateurs



**Peace Corps  
2005**

Information Collection and Exchange  
Publication No. T0132

*Reprinted* \_\_\_\_\_

---

---

## REMERCIEMENTS

Ce manuel de formation pour l'évaluation de la compétence fonctionnelle en langue étrangère a été développé par les services du programme d'évaluation du Corps de la Paix. Il est l'un des modules de la formation des évaluateurs (interviewers) et inclut aussi un ensemble de jeux de rôle, des enregistrements types et un stage d'entraînement de cinq jours. Le programme de formation des évaluateurs se fait par roulement dans tous les pays qui reçoivent les programmes du Corps de la Paix. Ce programme, destiné à acquérir les techniques d'entrevue d'évaluation de la compétence fonctionnelle (ECF) ainsi que le matériel dont il se sert, ont été inspirés par celui de l'American Council for the Teaching of Foreign Languages (ACTFL) et par son entrevue orale; il utilise ses principes directeurs pour établir ce programme de formation ainsi que la structure et les protocoles de son entrevue d'évaluation. Etant donné que les "Directives en vue de l'Evaluation de la Compétence Fonctionnelle" développées par ACTFL avaient été révisées à partir de subventions par le gouvernement fédéral, elles sont dans le domaine public et servent de fondement à de nombreux programmes d'évaluation.

ACTFL a contribué au programme d'évaluation du Corps de la Paix et lui a apporté son soutien. Leurs évaluateurs fournissent souvent des consultations pour la formation d'évaluateurs de langues ou pour d'autres formations. L'ACTFL et le Corps de la Paix sont engagés par contrat à partager et développer du matériel dans de nombreuses langues en vue de formation aux Etats-Unis et à l'étranger.

Ce manuel est le résultat de l'expérience acquise au cours de nombreux stages de formation et d'entrevues multiples réalisés autour du monde pour le bénéfice du Corps de la Paix. Les stages de formation sur le terrain ont permis une meilleure compréhension de la clientèle des évaluateurs, des organisateurs, des stagiaires et des Volontaires pour lesquels ce matériel a été rédigé. Répondre aux besoins si divers du programme du Corps de la Paix est le but de ce manuel.

Le Corps de la Paix tient à reconnaître ici le travail extraordinaire de ceux qui ont établi le programme de haute qualité décrit dans les pages suivantes—plus particulièrement les évaluateurs sur le terrain ainsi que les postes dans les pays hôtes pour le soutien qu'ils ont apporté au programme de langues et d'évaluation.

---

---

## TABLE DES MATIERES

Introduction.....	1
Le programme de formation des évaluateurs de langue .....	7
L’entrevue d’évaluation de la compétence fonctionnelle et L’echelle d’evaluation.....	13
La structure de l’ECF .....	25
Les critères d’évaluation.....	37
Comment obtenir un échantillon oral évaluable .....	47
Evaluateurs et professeurs: les différences: Les types de questions .....	73
Principes d’évaluation de niveau et le feedback.....	81
La portée des principes de l’ ECF sur l’enseignement.....	89
Appendices.....	99

---



---

## INTRODUCTION

### HISTOIRE DU PROGRAMME DE FORMATION DU CORPS DE LA PAIX

Le programme de formation linguistique a fait partie de la préparation des stagiaires depuis sa création en 1961. Le décret du Corps de la Paix mandatait qu'« une compétence linguistique fasse partie de la préparation des Volontaires du Corps de la Paix. Dès 1970, la loi indiqua qu'« aucune personne ne sera nommée comme *Volontaire dans quelque région ou pays étrangers à moins qu'au moment de sa nomination elle ne possède une compétence linguistique requise pour son service dans la région ou le pays où elle est nommée* » (Peace Corps Act Pub.L. 87-293, title I, Sec.24, Sept 22, 1961, 75 Stat.624).

Au début, le programme de formation du Corps de la Paix était assuré dans des centres de formation aux Etats-Unis. Par la suite, cette formation a eu lieu dans les différents pays où servent les Volontaires. Les stagiaires et Volontaires du Corps de la Paix apprennent plus de 250 langues à travers le monde. Dans quelques pays, on enseigne plus de 20 langues différentes, alors que dans d'autres on en enseigne une ou deux seulement. Pendant leur séjour dans le pays, la plupart des Volontaires apprendront plus d'une langue.

### L'ENTREVUE DE COMPETENCE FONCTIONNELLE

Afin d'évaluer le niveau de compétence en langue, les évaluateurs sont formés à évaluer la compétence fonctionnelle en langue orale des stagiaires et Volontaires au moyen de l'Entrevue d'Evaluation de la Compétence Fonctionnelle (ECF) (En anglais, «*Language Proficiency Interview*, » ou LPI). Cette entrevue consiste en une conversation au cours de laquelle, et selon un processus de vérification de niveau et de sondes, l'évaluateur établit le niveau de compétence fonctionnelle que le candidat démontre et maintient. Cette entrevue sert aussi à déterminer le moment où les candidats commencent à présenter dans leur production linguistique des schémas de faiblesses. Grâce à ces informations, l'évaluateur est en mesure de déterminer le niveau de compétence fonctionnelle atteint par le candidat. En utilisant l'ECF, le Corps de la Paix rejoint un groupe d'institutions universitaires, gouvernementales et privées qui se fient à l'évaluation de la compétence fonctionnelle pour évaluer leurs membres et les informer de leur compétence linguistique orale. En formant des évaluateurs dans le monde entier, le Corps de la Paix procure un instrument d'évaluation fiable pour ses stagiaires et Volontaires qui peut être comparé aux autres instruments d'évaluation utilisés aux Etats-Unis. De plus, ce programme permet à l'organisation de recevoir des renseignements sur le niveau de préparation linguistique des stagiaires et des Volontaires et de les interpréter. Il permet aussi d'évaluer la qualité des programmes d'enseignement.

Les futurs évaluateurs en compétence fonctionnelle de langue reçoivent la formation en anglais, espagnol, ou français. C'est alors que les Directives en vue de l'Evaluation et les principes de l'entrevue sont appliqués aux langues locales. Par un processus de certification, les évaluateurs en compétence fonctionnelle du Corps de la Paix reçoivent un certificat pour évaluer dans toutes les langues enseignées dans les programmes du Corps de la Paix. Il en résulte que le Corps de la Paix est en mesure d'assurer l'évaluation de certaines des langues les plus rares au monde.

## ACTFL ET LES DIRECTIVES EN VUE DE L'ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE FONCTIONNELLE

A l'origine, le *Foreign Service Institute* était responsable des services d'évaluation du Corps de la Paix et employait sa propre échelle d'évaluation. De 1969 à 1996, L'Educational Testing Service assura l'évaluation. En 1996, le Corps de la Paix décida de créer son propre service d'évaluation.

La première échelle employée pour mesurer la compétence fonctionnelle des stagiaires fut celle du Foreign Service Institute, connue plus tard sous le nom de l'Echelle de l'*Interagency Round Table* (ILR). Cette échelle, employée depuis les années 60 par plusieurs agences du gouvernement, se sert de critères plus forts et plus détaillés au niveaux supérieurs parce qu'elle a été établie pour

<b>Supérieur</b>	5 Natif ou compétence bilingue
	4+
	4 Compétence lettrée
	3+
	3 Compétence professionnelle
<b>Avancé Elevé</b>	2+
<b>Avancé Moyen Avancé Bas</b>	2 Compétence professionnelle limitée
<b>Intermédiaire Elevé</b>	1+
<b>Intermédiaire Moyen Intermédiaire Bas</b>	1 Compétence de survie
<b>Novice Elevé</b>	0+
<b>Novice Moyen Novice Bas</b>	0 Aucune compétence fonctionnelle

déterminer la compétence fonctionnelle de candidats appelés à travailler dans des emplois internationaux pour lesquels une haute compétence linguistique était nécessaire. Cette échelle se définit en niveaux numérotés de 0 (aucune compétence fonctionnelle) à 5 (qui décrit des locuteurs pouvant fonctionner professionnellement comme le feraient des locuteurs natifs instruits). Sur cette échelle de compétences, les niveaux 3 et 3+, ainsi que les niveaux supérieurs, décrivent une gamme de locuteurs pouvant assurer des emplois aussi bien que des natifs instruits pour

une langue donnée. Dès le départ, cette échelle a présenté des limites pour décrire les acquisitions linguistiques aux enseignants de langue puisqu'elle ne procurait pas une assez grande variété de critères qui définissent les différences de compétences parmi les débutants.

En 1980, ACTFL et l'Educational Testing Service (ETS) ont collaboré pour modifier les principes d'évaluation dans la perspective des apprenants de langue. En 1982, un ensemble de principes provisoires fut publié après un processus d'études et d'analyses, puis par la suite ces mêmes directives ont été révisées, d'abord en 1986 et à nouveau en 1999. Ces nouvelles Directives d'Evaluation fournissent une gamme plus large de critères. Elles distinguent

maintenant plusieurs catégories de compétences pour les apprenants, prouvant ainsi son utilité aussi bien pour les enseignants que pour les apprenants. Ces critères s'étalent sur une gamme de niveaux allant de Novice à Supérieur, avec des sous-niveaux: Bas, Moyen, Elevé, fournissant ainsi neuf sous-niveaux alors que l'échelle de ILR n'en présentait que six et un niveau alors que l'ILR en donnait cinq.

Les Directives en vue de l'évaluation de Compétence Fonctionnelle de l'ACTFL ont fourni un meilleur instrument pour les programmes du Corps de la Paix puisqu'ils décrivent comment les apprenants apprennent une langue. Dès 1996, date à laquelle le programme a été institué au Corps de la Paix, ces Directives ont servi de critères pour décrire les compétences linguistiques des Volontaires (voir Appendice A). Une fois le programme d'évaluation en place, les services ont embauché des formateurs de l'ACTFL sous contrats pour former un groupe d'évaluateurs dans chaque pays, qui, à leur tour, vérifient le développement linguistique en langue locale des stagiaires et des Volontaires.

Les critères génériques des Directives sont un atout précieux puisque les services du Corps de la Paix évaluent plus de 250 langues à des niveaux de compétences différents (voir Appendice F). Ils sont généralement suffisants pour s'appliquer à une variété de langues et cependant possèdent assez de flexibilité pour rester sensible à la diversité des caractéristiques langagières de multiples langues.

- Alors que la production des Directives en vue de l'Evaluation marque une étape importante dans le programme d'évaluation, la formation en ECF est une partie indispensable à la préparation des évaluateurs qui vont assurer l'évaluation pour le Corps de la Paix. Avec ce manuel, les bandes enregistrées d'échantillons d'entrevues et le stage de cinq jours, le programme de formation prépare les évaluateurs dans le monde entier à assurer un service précieux pour le Corps de la Paix.

## **L'IMPORTANT DE L'ENTREVUE DE COMPETENCE FONCTIONNELLE ET LE ROLE DE L'EVALUATEUR**

L'ECF donne des outils linguistiques qui permettent de décrire les compétences fonctionnelles, c'est à dire ce que les locuteurs ou candidats (terme générique employé dans ce manuel) peuvent faire avec ce qu'ils ont appris, et dans quelle mesure ils réussissent à communiquer efficacement avec les locuteurs natifs. Le rétroaction (ou feedback) que les évaluateurs donnent aux stagiaires sur leur progrès en tant qu'apprenants, guide leur développement linguistique en trois étapes importantes: depuis leur formation en pré-service; après leur ECF à la fin de cette formation de pré-service, et, enfin, sur leur apprentissage en autonomie pendant leur séjour dans le pays. Les résultats de l'entrevue fournissent aussi un cadre qui permet d'établir des objectifs d'apprentissage futur. Sous ce rapport, on peut dire que les Directives en vue de l'évaluation servent de projet d'apprentissage pour atteindre des niveaux plus élevés de communication fonctionnelle.

A la fin de la formation en pré-service, l'évaluateur fournit du feedback au Corps de la Paix qui juge si les stagiaires sont prêts ou non à devenir Volontaires. Le résultat de l'entrevue, allié aux autres évaluations communiquées au directeur régional, permet de déterminer l'aptitude du stagiaire à rester dans le pays ou à être confirmé comme Volontaire.

En outre, la notation de l'ECF est soumise au Corps de la Paix à Washington. Elle est enregistrée afin de soumettre un rapport au Corps de la Paix et au Congrès qui entérine les principes du décret du Corps de la Paix, à savoir le besoin de noter les progrès en compétence linguistique fonctionnelle des Volontaires. En fin de service, l'ECF procure des données de référence importantes pour l'avenir du Corps de la Paix. Cette dernière notation de la compétence fonctionnelle d'un Volontaire procure aussi une information sur l'incorporation du Volontaire dans une communauté, sur ses progrès et son développement linguistique durant son service. Dans bien des cas, cette notation est très utile aux Volontaires qui continuent leurs études, car elle permet aux Corps de la Paix de fournir une référence sur leur niveau linguistique, telle que pour l'admission dans des programmes universitaires supérieurs ou dans la recherche d'un emploi, etc.

L'ECF est un élément probant parmi d'autres qui signale dans quelle mesure les Volontaires ont la préparation nécessaire à accomplir leur tâche. Le contrôle linguistique est lié de près à la sensibilisation interculturelle. Des aptitudes développées dans ces deux domaines vont être très utiles pour assurer la qualité des relations communautaires qui font partie de la mission du Volontaire. L'évaluation fournie par les évaluateurs aide les postes dans les pays hôtes et les informe sur le niveau de préparation du stagiaire et du Volontaire ainsi que sa capacité à faire face aux défis de la vie dans une communauté de langue autre que l'anglais.

La compétence linguistique joue un rôle important dans la réalisation des trois objectifs du décret, étant donné qu'aucun ne peut être mis en œuvre si les Volontaires n'ont pas acquis une compétence de communication suffisante pour participer à la vie de la communauté où ils vont résider.

### **MISSION DU CORPS DE LA PAIX**

En 1961, le Président John F. Kennedy établit le Corps de la Paix pour faire avancer la paix et l'amitié entre les peuples.

**Objectif 1:** Aider les peuples des pays intéressés en leur fournissant des hommes et de femmes préparés à subvenir à leurs besoins.

**Objectif 2:** Aider à une meilleure compréhension des Américains par les populations servies.

**Objectif 3:** Aider les Américains à une meilleure compréhension des autres peuples.

Ce programme d'évaluation est important pour le Corps de la Paix pour plusieurs raisons.

- Il est utilisé pour permettre au coordinateur de langues d'effectuer un diagnostic et un placement.
- Il permet de déterminer si la compétence linguistique des stagiaires est suffisamment élevée pour leur permettre d'effectuer leur travail efficacement dans le pays hôte ou si une formation supplémentaire est nécessaire.
- Il aide les coordinateurs de langue à déterminer si leurs programmes contribuent efficacement à améliorer la compétence linguistique des stagiaires.
- Il mesure les progrès que les Volontaires accomplissent sur le terrain.
- Il fournit à la personne évaluée une information importante sur ses progrès en langue et sur ce qu'elle peut faire pour améliorer ses compétences linguistiques.

L'ECF est employée essentiellement pour:

- évaluer les résultats d'apprentissage en langue à la fin de la formation en pré-service.
- aider les enseignants et administrateurs à évaluer leur programme et leur cursus.
- mesurer les progrès des apprenants à la suite d'une expérience linguistique significative, comme par exemple en fin de leur service.

Chaque année, les postes dans les pays hôtes prennent acte des résultats de l'ECF pour fournir une information précieuse sur les progrès et la qualité de ces programmes. A la fin de l'année, chaque poste envoie le rapport de toutes les ECF administrées pendant l'année (après la formation en pré-service, et à sa conclusion). Ces rapports sont soigneusement analysés afin de fournir du feedback aux régions et aux pays sur leurs programmes de langues. Le Centre d'Appui et de Recherches Appliquées sur le Terrain (Center for Field Assistance and Applied Research) fournit également du feedback et présente des recommandations sur le développement des programmes de langues aux postes hôtes dans les pays ou les régions où ils sont implantés. Il fournit aussi un élément de comparaison entre les pays, pour ce qui est des conditions requises, de la qualité du programme de langue ainsi que du développement et des progrès des Volontaires.

Si le programme d'évaluation en langues doit soutenir le programme de langue et la mission du Corps de la Paix, il est de la plus haute importance que tous les évaluateurs en langue puissent devenir des évaluateurs expérimentés, hautement qualifiés à utiliser les techniques d'évaluation et les protocoles de l'ECF. Ceci contribuera à la fiabilité de cet instrument d'évaluation et celle de l'évaluateur lui-même. Quand tous les évaluateurs conduisent leur évaluation de la même façon et selon les mêmes normes, le niveau attribué est d'autant plus précis et vérifiable que différents évaluateurs peuvent arriver à déterminer le même niveau en écoutant l'échantillon de la meilleure production orale du candidat à l'évaluation. Quelque soit le lieu où elles sont administrées et quelle que soit la personne qui évalue, le programme d'évaluation ne peut fonctionner efficacement sans un haut degré de fiabilité ces entretiens. C'est pour cette raison qu'il est important que les évaluateurs potentiels passent du temps à apprendre soigneusement les techniques d'entretien et une fois certifiés, continuent à améliorer leurs techniques pour assurer un haut niveau de fiabilité et de précision dans leur évaluation.



---

# **LE PROGRAMME DE FORMATION DES EVALUATEURS DE LANGUE POUR LE CORPS DE LA PAIX**

## **DESCRIPTION DES EVALUATEURS EN ECF POUR LE CORPS DE LA PAIX**

Les évaluateurs certifiés du Corps de la Paix (terme utilisé dans ce manuel pour tous ceux qui évaluent par entrevue) sont des spécialistes de langues qui ont complété une formation rigoureuse et ont prouvé qu'ils répondaient aux critères établis par le Corps de la Paix. Ces évaluateurs représentent une ressource critique pour le travail de l'agence et les programmes de langue du Corps de la Paix. Une fois certifié l'évaluateur comprend les principes et les concepts de compétence fonctionnelle orale et est à même d'en appliquer la théorie à ses pratiques. La certification reconnaît également que l'évaluateur est à même de conduire des entrevues de compétence fonctionnelle et de leur attribuer un niveau avec un degré certain de fiabilité.

## **DROITS ET RESPONSABILITES DES EVALUATEURS EN ECF DU CORPS DE LA PAIX**

Les évaluateurs certifiés en ECF du Corps de la Paix sont autorisés à administrer des ECF et à déterminer les niveaux de compétence fonctionnelle en langues locales. Ils sont aussi autorisés à administrer des entrevues pour les programmes de langues dans lesquels ils ont reçu une certification. Ils ne peuvent pas administrer d'ECF en dehors des programmes de langues du Corps de la Paix sans l'autorisation écrite du Corps de la Paix. Ils ne sont pas non plus autorisés à administrer la formation en ECF pour le Corps de la Paix.

Les évaluateurs acceptent d'administrer l'ECF selon les règlements, les formalités et le protocole établis par le Corps de la Paix. Ils acceptent de maintenir un niveau de haute qualité dans les évaluations et les attributions de niveau qu'ils donnent pendant toute la période de leur certification; ils acceptent de suivre des stages de recyclage; d'administrer l'évaluation avec un degré élevé de professionnalisme et de conduite éthique.

Le Corps de la Paix a investi des ressources considérables à préparer les postes des pays hôtes à administrer un programme d'évaluation fiable. Une fois la formation et la certification achevées le Corps de la Paix compte sur les évaluateurs formés et les programmes de langues des postes dans les pays hôtes pour maintenir un haut niveau de qualité dans leurs évaluations et leurs attributions de niveau pendant toute la durée de leur certification. Ces évaluateurs seront invités régulièrement à évaluer stagiaires et Volontaires.

La certification d'un évaluateur en ECF du Corps de la Paix est validée pour une durée maximum de cinq ans. A la fin de ces cinq années, les évaluateurs doivent renouveler leur certification pour la conserver. Une recommandation pour la recertification dépend de la qualité d'évaluation que l'évaluateur a fournie pendant les cinq années de sa certification.

## SELECTION DE L'ÉVALUATEUR

Les évaluateurs du Corps de la Paix sont sélectionnés d'après les qualifications suivantes:

1. *Compétence fonctionnelle dans les langues employées pour la formation et l'évaluation.* Alors qu'un effort sera fait pour permettre une formation dans la langue parlée par le candidat, les langues parlées au Corps de la Paix sont d'une telle variété qu'elles ne permettent pas la formation dans des langues autres que l'anglais, l'espagnol et le français. Il faut donc que la compétence fonctionnelle de l'évaluateur puisse se faire évaluer dans l'une des langues de formation. Le formateur fera des efforts pour aider les stagiaires à comprendre le système au moyen d'aides visuelles (présentation multimédia, feuilles de travail, etc.), et en dernier ressort, leur procurera un interprète. Alors que les limites linguistiques en langue de formation sont inévitables, elles peuvent être négociées à l'usage de l'évaluation. Mais l'évaluateur devra prouver un niveau au moins égal au niveau Avancé en compétence fonctionnelle orale dans la langue locale. Les compétences linguistiques des évaluateurs potentiels devront être définies à un niveau plus élevé que celui du niveau de compétence des candidats évalués.
2. *Un intérêt personnel et une attitude efficace, appropriée au travail d'évaluation.* Les évaluateurs qualifiés ont assez d'expérience avec les programmes de langues du Corps de la Paix et autre méthodes d'apprentissage des langues pour savoir établir des rapports efficaces avec les stagiaires ou les Volontaires et comprendre leurs besoins en tant qu'apprenants d'une langue étrangère. En outre, les évaluateurs doivent savoir établir des rapports personnels et être capables de mettre les gens à l'aise dans les situations d'entrevue. Ces talents personnels sont essentiels pour encourager à administrer des entrevues avec enthousiasme.
3. *Une liberté de mouvement qui permette de se rendre sur les lieux d'évaluation à diverses périodes de l'année.* L'évaluateur doit voyager souvent, sans préavis, et vers des sites d'évaluation différents. Il doit être disponible pour administrer des évaluations pendant toute l'année.
4. *Une capacité à se conformer aux techniques et aux exigences administratives du programme d'évaluation.* Dans un programme qui a l'ampleur du programme d'évaluation du Corps de la Paix, chaque évaluateur doit suivre certaines règles administratives et techniques importantes. Il y a nombre de papiers à remplir et de règles à suivre qui font partie de la participation au programme. La promptitude à remplir ces papiers est aussi importante que l'entrevue.

## PREPARATION A LA FORMATION ET A LA CERTIFICATION EN ECF

Travailler soigneusement les étapes suivantes de ce programme de préparation à la formation en ECF.

1. *Lire entièrement ce manuel de formation à l'évaluation en langues préparé par le Corps de la Paix et pour lui.* Ce manuel sert de ressource principale pour la formation en ECF. Il est un guide officiel pour les évaluateurs. Ceux-ci sont responsables de



- conserver ce manuel à jour quand il y est fait ou ajouté des révisions afin d'être avertis de tout changement dans le programme d'évaluation. Quand ces changements auront lieu, le poste dans le pays hôte sera averti promptement et officiellement par le Centre et le Personnel de l'Unité du Développement et de la Formation (TSDU). Les membres du personnel chargé de ces communications sont au nombre de trois: le spécialiste d'évaluation en langues du Centre, le spécialiste de la formation en langues, et son coordinateur.
2. *Ecouter le nombre prescrit d'entrevues enregistrées sur cassettes.* Le matériel de formation inclut un ensemble de 10 entrevues enregistrées sur cassettes, semblables à celles que l'évaluateur administrera sur le terrain. Après avoir lu ce manuel, écouter attentivement et dans l'ordre chaque entrevue enregistrée et lire aussi les commentaires explicatifs qui accompagnent chaque entrevue. L'attribution de niveau officielle, les commentaires sur des aspects variés de l'entrevue et les raisons qui ont amené à décerner un niveau particulier sont indiqués pour chaque entrevue. Ces enregistrements aident les futurs évaluateurs à se familiariser avec les différents niveaux de compétence fonctionnelle et avec le type de langue produite dans chaque cas. A l'écoute des enregistrements, les évaluateurs devront revoir l'échelle d'évaluation afin d'estimer avec précision le niveau à attribuer aux autres entrevues. Mettre de côté une journée entière pour écouter ces enregistrements à loisir et avec grand soin, tout en révisant ce manuel et les enregistrements de formation, le tout avant la réunion avec le formateur à l'évaluation.
  3. *Participer à un stage de formation avec un formateur à l'évaluation.* Un formateur en ECF certifié en évaluation fonctionnelle et dans au moins une des langues du Corps de la Paix, rendra visite au poste dans le pays hôte pour rencontrer les futurs évaluateurs. Ceux-ci seront informés de la date de cette visite et on leur demandera d'assister au stage de formation en évaluation.
  4. *Le processus de certification.* Afin d'être certifié comme évaluateur, compléter les étapes suivantes:
    - a. Etudier d'avance le matériel de formation
    - b. Suivre le stage de formation de cinq jours
    - c. Administrer deux entrevues d'évaluation
    - d. Compléter l'évaluation de certification
    - e. Recevoir la certification du quartier général (en consultation avec le formateur)
  5. *Résultats possibles de la formation en évaluation.* La formation en évaluation offre trois possibilités.
    - a. *Certification.* Le candidat est autorisé à administrer l'ECF du Corps de la Paix pendant cinq ans ou jusqu'au stage de formation suivant.
    - b. *Certification provisoire.* Le candidat doit faire évaluer toutes ses entrevues deux fois, chaque fois par un évaluateur certifié, tout en préparant une autre série d'entrevues finales à soumettre pour la certification finale. Tous

les évaluateurs dont la certification est provisoire devront compléter leur certification aussitôt que possible. Dès la fin de la formation en pré-service, les évaluateurs devront présenter cinq entrevues enregistrées en langue locale pour qu'elles soient évaluées anonymement par d'autres évaluateurs certifiés. L'évaluation attribuée à ces entrevues devra correspondre exactement aux niveaux et aux sous-niveaux reconnus d'avance en proportion de trois sur cinq. De plus, aucune ne devra recevoir un niveau différent de plus d'un sous-niveau. Les évaluateurs dont la certification est provisoire devront écouter des enregistrements d'entrevues faites par des évaluateurs certifiés afin de s'entraîner à développer les façons de sonder et d'évaluer, deux éléments importants de la structure de l'entrevue.

- c. *Aucune certification.* Le candidat n'est pas qualifié à administrer l'ECF pour le Corps de la Paix.
6. *Durée de la certification.* La certification dure cinq ans ou jusqu'à ce qu'une occasion de formation se re-présente.

## **LA SEMAINE DE FORMATION**

L'horaire de formation est inclus dans l'Appendice M. Chaque journée de formation suit le même emploi du temps.

- *Séance plénière.* Le formateur mène une discussion au cours de laquelle différents aspects de l'ECF sont revus, avec un temps laissé aux stagiaires pour en discuter. Durant la séance plénière de l'après-midi, le troisième jour, les stagiaires discutent aussi de la portée de l'ECF sur l'enseignement.
- *Entrevue Modèle.* Chaque stagiaire pratique l'art de l'entrevue à la suite d'une entrevue modèle, administrée sur le vif par un formateur, et suivie d'une discussion sur la structure de l'entrevue, ses techniques et le processus d'évaluation.
- *L'entraînement aux entrevues.* Chaque stagiaire s'entraîne aux techniques de l'entrevue, activités suivies de discussions qui permettent au stagiaire de recevoir du feedback des autres stagiaires et du formateur. Durant ces deux premiers jours, les entrevues ont lieu dans la langue de formation et le troisième et le quatrième jour, les stagiaires évaluent dans les langues locales, langues dans lesquelles ils seront certifiés. L'objectif est de fournir une pratique aux techniques d'entrevue et de permettre la discussion ainsi qu'une critique constructive par l'évaluateur formateur et les évaluateurs stagiaires.
- *Commentaires finaux.* A la fin de chaque journée, les stagiaires et le formateur réfléchissent sur les expériences de la journée et font un retour en arrière, si nécessaire.

## **OBJECTIFS QUOTIDIENS**

### **Jour 1: La structure de l'ECF**

- Comprendre l'importance de l'ECF pour le Corps de la Paix
- Comprendre l'évolution de l'évaluation en compétence orale fonctionnelle
- Comprendre le but du stage de formation de cinq jours

- Comprendre les concepts de fiabilité et de validité du système
- Apprendre l'échelle d'ECF du Corps de la Paix
- Comprendre les quatre étapes de l'entrevue
- Discuter une démonstration sur cassette vidéo

**Jour 2: Critères d'évaluation et de sollicitation du discours**

- Pratique de l'usage de l'échelle d'évaluation
- Apprentissage des critères d'évaluation pour chaque niveau de l'échelle d'évaluation
- Compréhension des techniques de sollicitation et du concept d'échantillon évaluable (échantillon pouvant être évalué avec confiance et exactitude)
- Administration d'entrevues dans la langue de formation

**Jour 3: Entraînement dans la langue locale et conséquences pour l'enseignement**

- Apprentissage des questions-types
- Entraînement aux techniques de sollicitation pour les niveaux Avancé et Supérieur
- Discussion de l'influence des principes de l'ECF sur l'enseignement
- Administration d'entrevues dans la langue locale (utilisation des stagiaires, et des Volontaires en fin de service)
- Discussion d'ensemble sur les applications interculturelles du système

**Jour 4: Evaluation aux niveaux Avancé et Supérieur**

- Discussion approfondie des activités de suivi, des responsabilités des évaluateurs certifiés et double évaluation
- Administration d'entrevues dans la langue de formation à deux personnes d'abord, puis individuellement
- Enregistrements d'entrevues sur cassettes

**Jour 5: Examen de certification**

- Administration des dernières entrevues pour la certification finale, si besoin est
- Evaluation d'entrevues enregistrées sur cassettes
- Examen écrit

## **LES PROCESSUS DE CERTIFICATION**

L'évaluation finale en vue de la certification comprend plusieurs modes d'évaluation.

### **Les entrevues de certification**

Au cours du quatrième jour de formation, chaque candidat administre et enregistre deux entrevues, les évalue, et les soumet à son formateur. C'est là une partie du processus de sa certification. Ces entrevues doivent représenter le meilleur effort individuel du candidat en ECF et sa capacité à leur attribuer un niveau correctement. Les entrevues sont conduites dans la langue du formateur à des fins d'évaluation. Pour éviter de confondre ou de perdre ces informations, il est nécessaire de suivre le format très précisément (voir Appendice I). Le formateur évalue les enregistrements après la fin de la formation, et c'est là encore une partie de la certification finale. Pour les critères employés dans cette évaluation voir l'Appendice J.

**L'évaluation en vue de la certification:** Le cinquième jour, une dernière occasion se présente aux candidats. Ils emploient le matériel acquis à l'aide de ce manuel et la formation se termine en deux exercices définitifs

- *Un examen écrit.* Les candidats démontrent qu'ils comprennent le système en expliquant certaines terminologies employée au cours de la formation quand les stagiaires reçoivent le feedback de leur ECF. Une autre section de cet examen consiste en une série de choix multiples où les candidats reçoivent des échantillons de situations d'entrevue auxquelles ils doivent réagir de façon appropriée.
- *Une évaluation d'entrevues enregistrées sur cassettes.* Le formateur produit une série d'entrevues enregistrées semblables à celles réalisées pendant la formation mais sans qu'on leur ait attribué de niveau. Ces enregistrements sont présentés en désordre. Les candidats alors écoutent chacune d'elle, et doivent les évaluer correctement. Cette évaluation détermine si les candidats ont suffisamment bien compris l'échelle d'évaluation pour attribuer un niveau selon les normes officielles.

### **Les décisions de certification**

Les formateurs du Corps de la Paix ne sont pas autorisés à certifier les évaluateurs de langue immédiatement après le stage de formation. Mais ils doivent informer le spécialiste d'évaluation en langues du Corps de la Paix à Washington du résultat des diverses activités du stage. C'est là qu'une décision finale de certification sera prise. Tous les évaluateurs futurs sont avertis par les bureaux du Corps de la Paix de Washington de leur statut comme évaluateur certifié aussitôt que possible et sitôt après la fin de la tournée du formateur en ECF.

Il y a trois issues possibles au processus de certification

- Certification
- Certification provisoire
- Aucune certification.

### **Durée de la certification**

Les évaluateurs sont certifiés pour une durée de cinq ans s'ils continuent à administrer des entrevues sans une période d'interruption trop longue. S'ils n'administrent aucune entrevue pendant deux ans, ils devront avoir recours à une nouvelle certification. Mais ils peuvent recevoir une nouvelle certification en assistant à un nouveau stage de formation en évaluation.

---

## L'ENTREVUE DE COMPÉTENCE FONCTIONNELLE ET L'ECHELLE D'ÉVALUATION

L'évaluation de compétence fonctionnelle est une forme d'évaluation au cours de laquelle on donne à un locuteur ou candidat (terme générique utilisé dans ce manuel) l'occasion de prouver ce qu'il peut faire oralement avec ce qu'il a appris en langue. Un évaluateur établit une situation d'entrevue semblable à une conversation naturelle dans une langue donnée afin d'obtenir un échantillon évaluable du niveau de compétence fonctionnelle le plus élevé. Cette entrevue fournit des renseignements sur les points forts et les points faibles de la langue d'un candidat, pour comparer sa compétence fonctionnelle aux descriptions des Directives en vue de l'évaluation de la Compétence Fonctionnelle de l'ACTFL.

### DEFINITIONS DES TERMES

**Compétence fonctionnelle:** L'entrevue d'évaluation en compétence fonctionnelle (ECF) mesure la compétence fonctionnelle d'un candidat à employer la langue pour opérer dans la vie du monde réel. On appelle compétence fonctionnelle la maîtrise ou le contrôle linguistique dont dispose le candidat pour opérer dans la langue. Les évaluateurs en compétence fonctionnelle considèrent la façon dont les candidats utilisent la langue pour fonctionner ainsi que leur degré de maîtrise linguistique, et non pas nécessairement ce qu'ils savent sur la langue.

**Directives en vue de l'évaluation de la compétence fonctionnelle de l'ACTFL:** Les critères de compétence fonctionnelle de l'ACTFL sont les critères employés pour l'évaluation de l'ECF (voir Appendice A). Ils consistent en descriptions génériques des niveaux de compétence fonctionnelle et reposent sur la notion que la compétence fonctionnelle du candidat augmente en proportion égale à son développement en compétence orale. Ces directives ont été établies d'après les expériences et les recherches des vingt dernières années. Elles ont été rédigées par ACTFL grâce à des subventions gouvernementales, publiées dans le domaine public, et rendues accessibles au Corps de la Paix. Les évaluations d'ECF du Corps de la Paix sont employées dans le seul but des activités du Corps de la Paix, et ne sont donc pas considérées comme équivalentes aux évaluations produites et réalisées par l'ACTFL. Les évaluations réalisées pour le Corps de la Paix sont des évaluations garanties par les évaluateurs certifiés du Corps de la Paix pour le bénéfice de son seul programme d'évaluation. On ne doit pas les confondre avec celles qui résultent des ECF administrées par les évaluateurs certifiés d'ACTFL dans des institutions universitaires ou autres aux États-Unis.

**Un échantillon évaluable:** L'objectif de l'entrevue est d'obtenir un échantillon évaluable. Cet échantillon est sollicité par entrevue dans le but d'obtenir assez de matériel linguistique pour permettre de réaliser une évaluation juste de la performance linguistique du candidat. Elle permettra à l'évaluateur principal et au second évaluateur d'arriver à la même conclusion sur le niveau de compétence fonctionnelle du candidat.

**L'entrevue:** L'ECF n'est pas un examen, mais une entrevue. C'est une conversation, conduite par un évaluateur, mais au cours de laquelle le candidat est amené à réagir la plupart du temps. De même qu'une entrevue à la télévision ou une entrevue d'embauche, l'évaluateur pose des questions qui invitent le candidat à répondre et à s'étendre sur des sujets de conversation. Alors que la conversation évolue, l'évaluateur pose des questions ouvertes pour obtenir suffisamment d'indices permettant d'évaluer le candidat.

**L'évaluation:** L'ECF permet de construire une évaluation globale de la compétence fonctionnelle du candidat de façon holistique. Cette évaluation produit une description de sa compétence linguistique, et non pas de sa compétence en tant que Volontaire. L'ECF est un instrument d'évaluation qui repose sur la totalité des compétences linguistiques du candidat. Elle ne repose pas sur un seul élément de l'entrevue, mais sur sa performance pendant l'entrevue.

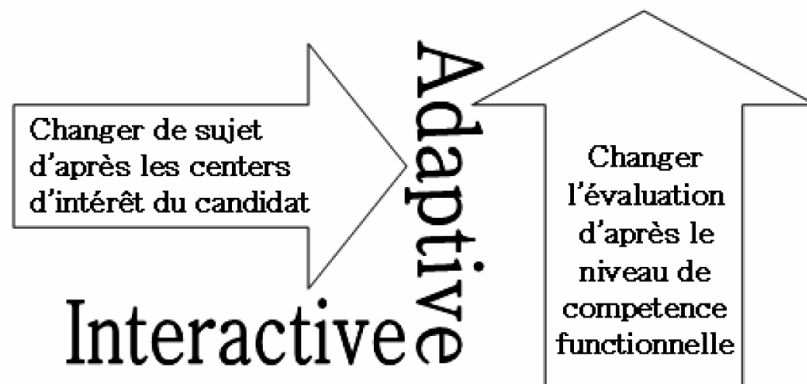
**Une évaluation critériée** (ou évaluation par critères pré-déterminés): L'ECF compare un échantillon de langue orale à tout un ensemble de critères. Ce processus fait que deux candidats auront le même niveau malgré des différences de performance linguistique. L'évaluation ne se fait pas par une note telle qu' "excellent," ni par des notations déterminant le passage ou l'échec. Elle compare l'échantillon de langue aux critères des Directives en vue de l'Évaluation de la Compétence Fonctionnelle de l'ACTFL.

**La fiabilité:** Le Corps de la Paix a choisi l'ECF comme instrument d'évaluation des compétences fonctionnelles parce qu'elle est un instrument d'évaluation fiable. Quand la structure et les procédures de l'ECF sont appliquées et qu'on a obtenu un échantillon évaluable, il sera possible à deux évaluateurs anonymes ou même à deux évaluateurs qui administrent l'entrevue d'arriver à la même conclusion dans leur évaluation de la compétence fonctionnelle du candidat. Pour se préparer à administrer une évaluation positive, il est bon d'évaluer périodiquement comme second évaluateur des entrevues enregistrées. Ces évaluations vont permettre de confirmer la fiabilité des évaluateurs dans les procédures d'évaluation et la validité des niveaux attribués.

**Les fonctions:** L'ECF examine ce que le candidat peut faire avec la langue; par conséquent, elle se concentre sur la compétence fonctionnelle du candidat. Alors que les compétences acquises en salle de classe aident le candidat à actualiser les tâches de la salle de classe, l'ECF observe ce qu'un candidat peut faire dans des situations de vie réelles. L'ECF n'est pas un test de rendement, et elle ne vérifie pas ce que le candidat a appris en classe. Mais elle vérifie bien plutôt les compétences fonctionnelles qui permettent à l'étudiant de langue d'accomplir en parlant les fonctions (ou tâches langagières), qui relèvent de la vie réelle et qui, par conséquent, peuvent l'aider à réaliser celles qui lui sont présentées dans le cadre de l'entrevue.

**Interactivité:** L'un des défis posé à l'évaluateur est de maintenir un échange vivant et naturel tout en mettant en place son évaluation. L'entrevue n'est pas une suite pré-établie de questions, mais une conversation au cours de laquelle l'évaluateur adapte et change les sujets de conversation et les fonctions à évaluer afin d'obtenir un échantillon évaluable. Cette

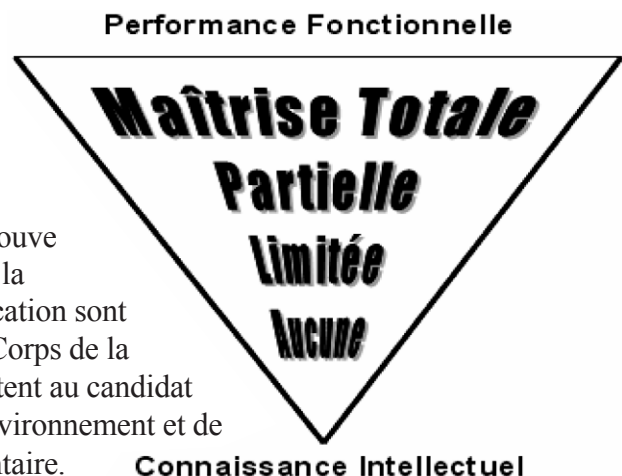
entrevue est adaptée, c'est à dire qu'elle change de direction selon le niveau de compétence du candidat, d'après le sujet de conversation employé, et qu'elle prend en compte les centres d'intérêt et les compétences fonctionnelles du candidat.



**La performance:** Un test de performance mesure ce que le candidat peut faire avec ce qu'il a appris. Prenons l'exemple de l'apprentissage des chiffres de 1 à 10, pendant un test de performance, le candidat devra démontrer qu'il peut compter son argent, dire combien il y a d'étudiants dans la salle de classe, etc. La distance qui sépare le test de performance et le test de rendement dépend du niveau de maîtrise du matériel étudié qu'ont les candidats. Au fur et à mesure qu'ils emploient la langue, leur niveau de maîtrise et leur compétence à l'utiliser fonctionnellement croîtront. Quand les candidats atteignent un niveau de maîtrise totale, il n'est plus nécessaire de leur rappeler les leçons qu'ils ont apprises, parce que leur connaissance de la langue est pleinement intégrée à leur compétence de communication.

**Le protocole:** Un protocole est une convention ou un code qui permet à l'évaluateur de procéder avec une tâche particulière et d'une certaine façon pour obtenir des réponses spécifiques. Par exemple, afin qu'un candidat s'étende sur un sujet, il est pertinent de lui demander de vous en parler en plus grands détails. "Ah! Oui? Et encore? Continuez..." est une répartie encourageante qui l'aide à s'étendre sur un sujet donné. Parce que l'ECF du Corps de la Paix peut être utilisée dans une grande variété de langues, les structures et protocoles deviennent l'architecture sur laquelle l'évaluation de la langue est construite.

**L'oral:** L'ECF est une évaluation de la langue orale: elle évalue les compétences fonctionnelles à parler. Il y a d'autres formes d'évaluation pour les autres compétences (l'écrit, l'écoute, la lecture, la compétence culturelle), toutes sont nécessaires si on veut apprendre une langue comme il faut. L'ECF prouve aussi le niveau de maîtrise qu'a un candidat de la langue acquise. Les compétences de communication sont critiques pour les objectifs de la formation du Corps de la Paix. Des compétences orales efficaces permettent au candidat de s'intégrer sans difficulté dans son nouvel environnement et de fonctionner dans la communauté comme Volontaire.



**La structure:** Une bonne entrevue a une structure claire facile à identifier par un autre évaluateur aidant à l'évaluation. En suivant la structure de l'entrevue rigoureusement, l'évaluateur aide aussi le candidat à prouver sa compétence fonctionnelle. Les évaluateurs devront suivre la structure établie de l'ECF pour obtenir un échantillon de langue évaluable et pour assurer une évaluation fiable.

**Le test de rendement:** Un test de rendement mesure ce que l'étudiant a appris dans une classe. Par exemple, après avoir appris les chiffres de 1 à 10, un test de rendement démontrera qu'il a appris ces chiffres.

## **L'ECHELLE D'EVALUATION**

L'échelle de compétence fonctionnelle de l'ACTFL a quatre niveaux principaux et ils sont décrits en termes de fonctions globales, ou tâches linguistiques globales.

<b>Supérieur</b>	Peut soutenir ses opinions, émettre des hypothèses, discuter de sujets concrets et abstraits, et peut gérer une situation linguistique nouvelle et imprévue.
<b>Avancé</b>	Peut narrer et décrire dans tous les cadres temporels et peut gérer une situation compliquée.
<b>Intermédiaire</b>	Peut créer avec la langue, répondre à des questions et en poser sur des sujets ordinaires et familiers et gérer une situation ou une transaction simple.
<b>Novice</b>	Peut communiquer à l'aide d'expressions toutes faites et de phrases apprises par cœur, produire des listes et des bribes de phrases.

Au fur et à mesure que l'entrevue avance, l'évaluateur pose des questions et dirige la conversation de façon à ce que toutes les fonctions d'un niveau puissent être démontrées dans une variété de sujets. Si le candidat démontre une maîtrise totale des fonctions à ce niveau, sans schémas de faiblesses ni de rupture de langue, l'évaluateur peut passer à un niveau plus élevé et poser de nouvelles questions pour solliciter la réalisation des fonctions du niveau qui suit immédiatement le niveau démontré précédemment. Ce processus est répété, élevant le niveau de la conversation jusqu'à ce que le candidat atteigne le niveau Supérieur, ou que des schémas de faiblesses ou une rupture de langue soient identifiés. Quand le niveau le plus élevé auquel le candidat fonctionne d'une façon maintenue est démontré, on dit qu'on a trouvé "le plancher de performance" de l'entrevue. Quand le candidat ne peut pas démontrer une maîtrise totale des fonctions à un niveau particulier et d'une façon soutenue, on dit que le "**plafond de performance**" est atteint. Les questions qui servent à prouver le plancher de performance sont des "**vérifications de niveau**," et les questions qui servent à prouver que le plafond de performance est atteint sont des "**sondes**."



Une entrevue réussie établit clairement le **plancher de performance** avec plusieurs vérifications de niveau, et le **plafond de performance** après avoir administré plusieurs sondes. La structure de l'entrevue guide ce processus tout entier.

### **Les niveaux intermédiaires, ou sous-niveaux**

Une fois que l'entrevue est achevée, l'échantillon est évalué pour déterminer en détail la qualité et la quantité de langue produites par cette performance et à l'intérieur du niveau principal, et pour déterminer aussi la distance qui sépare cet échantillon du niveau suivant. Cette information définit un **niveau intermédiaire** ou **sous-niveau** à l'intérieur du niveau principal. Ce niveau intermédiaire qualifie et décrit la performance linguistique à l'intérieur du niveau principal ainsi que le degré de maîtrise par rapport au niveau suivant. Ce processus s'applique à tous les niveaux, sauf au niveau Supérieur. Comme il a été mentionné dans l'Introduction, l'échelle ILR a plus de niveaux intermédiaires au-dessus du niveau supérieur. L'échelle d'ACTFL et du Corps de la Paix, concentre l'évaluation sur les niveaux du bas de l'échelle pour prendre en compte les besoins et expériences en enseignement des langues. Lorsqu'un candidat a besoin d'être évalué plus nettement à ce niveau, il est nécessaire d'utiliser un instrument différent.

### **Les sous-niveaux et leurs différences**

L'ECF définit trois sous-niveaux, Bas, Moyen, et Elevé. Le sous-niveau est défini par la quantité et la qualité de production au niveau évalué et la distance qui le sépare du niveau suivant. Alors qu'un candidat doit pouvoir maintenir toutes les fonctions de ce niveau tout le temps pour se voir attribuer ce niveau, une variété dans la maîtrise de ces fonctions apparaîtra dans un même échantillon. La distinction entre sous-niveaux dépend alors de la **quantité** et de la **qualité** de langue du candidat quand il atteint le plancher de performance. On appelle **quantité** la langue totale que le candidat produit pour réaliser les fonctions du niveau principal et **qualité** la compétence fonctionnelle avec laquelle il réalise ces fonctions. La distance entre son niveau et le suivant est déterminée par le degré de maîtrise des fonctions du niveau suivant, c'est à dire le **plafond de performance**. Alors qu'il est possible que des candidats ne réalisent pas du tout les fonctions du plafond de performance, il y en aura d'autres qui démontreront un certain degré de contrôle de ces fonctions. La maîtrise au plafond fournit des informations sur les progrès du candidat dans son apprentissage de la langue. Les candidats qui ont une maîtrise limitée des fonctions au plancher de performance devront fournir plus d'énergie linguistique pour maintenir leur production au niveau du plancher de performance, alors que plus d'assurance linguistique dans ces fonctions leur permettra de commencer à révéler certaines compétences au niveau de leur plafond de performance. La distance entre les deux niveaux est ce qui définit le sous-niveau. Ces descriptions s'appliquent aux niveaux Novice, Intermédiaire, et Avancé.

On dit qu'un candidat se maintient à un niveau quand sa performance des **fonctions** de ce niveau est **constante**, tout le temps.

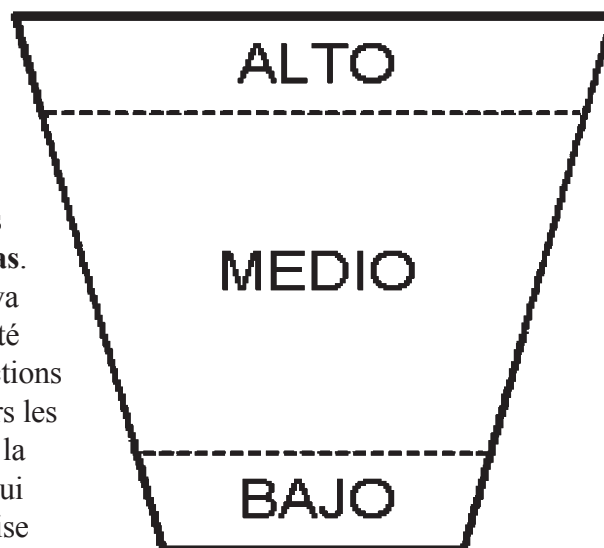
**Elevé:** La production qui définit le plancher de performance excède les critères à ce niveau. La langue des candidats est aisée et le débit fluide, ce qui suggère qu'ils produisent déjà au niveau suivant. Néanmoins, quand ils sont poussés à produire les fonctions du niveau suivant, ils révèlent des schémas de faiblesses, des moments pendant lesquels ils ne peuvent maintenir les fonctions du niveau suivant.

**Moyen:** La production à ce niveau est forte, et révèle un bon degré de qualité et une bonne quantité de langue. Les candidats accomplissent les fonctions du niveau avec une langue aisée, un bon débit, et une certaine confiance. Quand ils sont poussés à accomplir les fonctions du niveau suivant, ils révèlent une certaine compétence dans ces fonctions, mais ne maîtrise nettement pas assez ces fonctions pour que l'évaluateur soit tenté de leur attribuer le niveau suivant.

**Bas:** La production à ce niveau est faible bien que soutenue, sans rupture de langue au niveau inférieur. Les candidats font un grand effort pour maintenir les fonctions de ce niveau. Ils révèlent une maîtrise médiocre dans les détails pour les fonctions de ce niveau, avec des lacunes de correction et un débit plus hésitant. Comme ils font beaucoup d'efforts pour rester à ce niveau et ne pas redescendre au niveau inférieur, quand on leur demande d'accomplir les tâches du niveau suivant, ils n'amorcent même pas la production de ces fonctions.

	<b>Quantité et qualité au plancher de performance</b>	<b>Fonctions au niveau suivant</b>
<b>Elevé</b>	Excellentes. La production dépasse les exigences à ce niveau.	Presque toujours, avec des ruptures de langue. Schémas de faiblesses. Ne peut pas maintenir sa production des fonctions à ce niveau.
<b>Moyen</b>	Bonne quantité et qualité. La production est forte, facile, le débit bon, et confiant.	Un peu, mais pas la plupart du temps.
<b>Bas</b>	Minimum. La production est faible mais sans rupture de langue au niveau inférieur. Fait un grand effort pour maintenir sa production des fonctions qui définissent ce niveau. Maîtrise faible dans les détails des fonctions à ce niveau. La langue n'est pas correcte, et le débit est hésitant.	Aucun signe que les fonctions de ce niveau sont en développement.

**Exemple:** Considérons la différence entre les sous-niveaux au niveau Intermédiaire. Si, quand on vérifie les fonctions de ce niveau afin d'établir le plancher de performance, il y a des signes de rupture de langue, moments pendant lesquels le candidat ne peut maintenir les fonctions de ce niveau, ce candidat a passé le seuil qui sépare ce niveau du niveau inférieur: Il est **Novice Elevé**. Si les fonctions du niveau Intermédiaire sont maintenues sans rupture de langue à ce niveau, mais avec une quantité et une qualité de langue limitées, et s'il fait de grands efforts pour maintenir la production des fonctions de ce niveau, il est **Intermédiaire Bas**. Pour ce qui est de l'**Intermédiaire Moyen**, il va montrer une bonne quantité et une bonne qualité de langue, avec une bonne production des fonctions de ce niveau. Toutefois, quand il est poussé vers les fonctions du niveau suivant, le niveau Avancé, la maîtrise est irrégulière, avec quelques détails qui caractérisent le niveau Avancé, mais une maîtrise insuffisante pour indiquer que c'est là le niveau de ce



candidat. L'**Intermédiaire Elevé**, lui, comme le Novice Elevé, va révéler qu'il peut fonctionner au niveau suivant presque toujours. Il peut accomplir les fonctions du niveau Avancé mais non d'une façon soutenue. Il révèle des schémas de faiblesses dans les fonctions du niveau Avancé, démontrant ainsi qu'il ne maintient pas sa performance au niveau Avancé d'une façon soutenue.

## L'ECHELLE D'EVALUATION ET LES DIRECTIVES EN VUE DE L'EVALUATION DE LA COMPETENCE FONCTIONNELLE

Comportant des niveaux et des sous-niveaux, l'échelle d'évaluation offre neuf niveaux possibles, allant de Novice Bas à Supérieur. L'échelle d'évaluation, décrite dans les Directives en vue de l'Evaluation de la Compétence Fonctionnelle (document dorénavant appelé Les Directives d'ACTFL) est au cœur de l'ECF. Les évaluateurs devront se familiariser avec cette échelle et les descriptions des "Directives." Il faudra s'y référer avant toute entrevue (comme aide pour administrer une entrevue et produire un échantillon évaluable), et après sa conclusion (afin de lui attribuer l'évaluation appropriée).

Même les évaluateurs les plus experts doivent lire les descriptions soigneusement avant d'attribuer un niveau à une entrevue. Les attributions de niveau doivent être considérées comme reflétant un éventail de compétences plutôt qu'un point sur une échelle linéaire. La description de la compétence fonctionnelle comporte une variété d'habiletés plus ou moins solides dans la performance d'une gamme de fonctions.

L'entrevue orale est un test de compétence fonctionnelle. L'objectif de ce test est d'évaluer la performance linguistique d'un Volontaire afin de déterminer dans quelle mesure il (ou elle) est capable d'employer la langue d'une manière utile et appropriée dans les situations de la vie réelle. L'entrevue évalue la compétence fonctionnelle, non pas les savoir-faire passifs ni les connaissances en langue.

Un test de compétence fonctionnelle n'est pas lié à un curriculum. Il cible exclusivement la compétence fonctionnelle acquise, sans prendre en considération le lieu, la durée ni la façon dont le candidat a appris cette langue.

Comme le test de compétence fonctionnelle n'est pas lié à un programme d'enseignement particulier, il n'est donc pas possible de s'y préparer. Une ECF orale évaluera tout ce que le candidat sait faire oralement en obtenant un échantillon de sa langue grâce à des sujets divers et de difficulté variée.

Dans ce test d'évaluation, les candidats recevront toujours des questions pour lesquelles ils ne sont pas préparés. C'est parce que le travail de l'évaluateur est d'obtenir un échantillon de langue qui reflète le mieux ce dont la personne est capable. Les sondes dans les zones linguistiques pour lesquelles le candidat n'est pas préparé permettent d'identifier les limites de sa compétence fonctionnelle. Toutefois, en administrant une ECF pour le Corps de la Paix, on peut insister sur des sujets ayant trait aux intérêts et aux expériences des Volontaires.

### **Contenu de l'entrevue**

Alors que beaucoup des stagiaires demandent aux formateurs une liste des questions à poser, les formateurs n'ont cessé de présenter leurs objections à un questionnaire qui serait le schéma d'une entrevue. Une liste de questions risquerait de transformer l'entrevue en interrogatoire. Les publics multiculturels du travail du Corps de la Paix ne se prêtent pas à des listes prédéterminées de questions; ce qui va être utile dans le cadre d'une certaine culture, risque de ne pas l'être pour une autre. De plus, le Corps de la Paix évalue des stagiaires et des Volontaires à différents moments de leur préparation sur le terrain. Les candidats pourraient se familiariser avec une liste prévisible de questions, ce qui invaliderait l'ECF.

L'entrevue orale n'est pas une série de questions fixes; les sujets et les questions posées varient d'une entrevue à l'autre pour s'adapter au niveau, au contexte culturel particulier et aux caractéristiques de la clientèle. L'entrevue est centrée sur le candidat, mais son contenu est aussi varié et imprévisible. Il faut en fait poser des questions qui permettront de développer la conversation sur les centres d'intérêts du candidat. De cette façon le candidat ne peut savoir quel sujet l'évaluateur va lui présenter. En retour, les candidats du Corps de la Paix se prépareront à l'ECF en développant leur compétence fonctionnelle et non pas en étudiant un ensemble de questions prévisibles.

**Pendant une ECF chaque question a un objectif précis.  
Si elle n'en a pas, ne la posons pas.**

Bien que les questions et les sujets doivent être différents d'une entrevue à l'autre les fonctions restent les mêmes. Comme il a déjà été noté, les questions devraient cibler les fonctions et, si la question ne cible pas la fonction ainsi que le type de texte à évaluer, elle ne devrait pas être posée. Par exemple, si l'évaluateur vérifie les fonctions du niveau Avancé à partir du sujet de sa première visite au marché, demander au candidat ce qu'il a acheté est une question sans objectif, puisqu'il produira une liste de mots, type de texte du niveau Novice. Pour la même raison, une question comme celle-ci: "*Que feriez-vous si vous héritiez d'un million de dollars?*" n'est pas une bonne question pour une ECF. Alors qu'elle sollicite l'emploi d'une structure grammaticale complexe, elle risque de produire des phrases telles que: "*Je donnerais beaucoup d'argent à ma famille. J'achèterais une voiture. J'irais en vacances,*" et elle ne va pas inspirer le candidat à développer des idées complexes sous forme de texte oral étendu, au niveau Supérieur. Si c'est une bonne question pour ceux qui sont entrain d'apprendre cette structure dans une salle de classe, elle ne répond pas aux besoins de l'entrevue.

## **Préparation à l'entrevue**

### **Le candidat:**

Bien que l'ECF ne soit pas un test de rendement qui mesure les compétences des stagiaires en pré-service, l'apprentissage développé pendant le programme intensif en immersion préparera les candidats à produire leur meilleure performance linguistique durant l'entrevue. Les candidats ne peuvent se préparer d'avance si ce n'est en développant leur apprentissage de la langue en classe et en pratiquant la langue dans la communauté où ils vivent. Il est recommandé aux candidats de se reposer, d'être détendus, et de parler autant que possible durant l'entrevue.

### **L'évaluateur:**

Alors que le candidat doit être prêt à prouver sa compétence fonctionnelle en langue la meilleure, l'évaluateur doit se préparer à solliciter le meilleur échantillon de langue. Le degré d'énergie de l'évaluateur et l'enthousiasme qu'il réussira à projeter, auront une incidence directe sur la performance du candidat. Par conséquent, il est aussi important pour l'évaluateur que pour le candidat d'être bien reposé et alerte. Le défi mental du processus d'entrevue exige un degré d'énergie élevé.

## **Faire passer l'entrevue**

### **L'équipement**

Toute entrevue doit être enregistrée. Ceci permet à l'évaluateur de l'écouter une deuxième fois avant de décider du niveau et permet aussi la double évaluation par un autre évaluateur qui donnera une évaluation indépendante, confirmant ainsi le niveau. Il est instructif d'écouter les échantillons d'entrevues enregistrées. Ils peuvent servir à guider les résultats et permettre aux apprenants d'observer leur progrès. En gardant ces enregistrements, les enseignants peuvent développer une banque de données en vue de comparaison et de formation futures.

### **Le cadre**

Trouver un cadre adapté à l'évaluation. Conduire l'ECF à l'intérieur, dans une salle tempérée. Vue qu'elle a lieu en tête à tête, entre deux personnes, ceux qui doivent attendre ne devraient pas être présents dans la même salle; cela risque de distraire le candidat et de l'empêcher de faire de son mieux. Se procurer un siège confortable, et s'assurer que le magnétophone enregistre bien la voix du candidat ainsi que celle de l'évaluateur. Des micros extérieurs, s'ils sont disponibles, amélioreront la qualité de l'enregistrement. Eviter les bruits de fond forts, et faire en sorte qu'il n'y ait pas d'interruption, ni d'appels téléphoniques, ni de gens qui frappent ou entrent dans la pièce. Une montre ou une petite pendule aideront à surveiller le temps discrètement.

### **Le protocole de l'entrevue**

Avant de faire passer une entrevue, il faut s'assurer que les Volontaires ont bien lu le dépliant sur l'*“Entrevue de Compétence Fonctionnelle du Corps de la Paix: feuille d'informations pour les stagiaires et les Volontaires.”* Distribuer cette feuille aux candidats au moins un jour avant l'entrevue, si possible, afin qu'ils sachent à quoi s'attendre (voir Appendice D).

Se mettre en place assise officielle, faisant face au candidat. Bien que cela semble sans importance, l'attitude officielle et la vigilance indiquées par la position et la posture contribueront à la performance du candidat. Pour aider à soutenir l'effort de concentration et le degré d'énergie, ne pas hésiter à employer des attitudes et gestes appropriés.

Les enseignants de langue ne devraient pas faire passer d'entrevue à leurs propres étudiants, si l'évaluation doit être utilisée dans un but officiel. Si cette situation ne peut être évitée, ne pas attribuer de niveau d'après ce que l'on sait des compétences de l'étudiant en classe. Les attributions de niveau doivent dépendre uniquement de l'entrevue. Si les résultats de l'entrevue doivent être utilisés pour une décision importante, telle que si oui ou non la personne peut rester dans le pays, ou bien est qualifiée pour un travail particulier, s'assurer que l'entrevue est aussi évaluée par un second évaluateur certifié et que tout désaccord sur le niveau est résolu. Les procédures pour gérer cette situation seront discutées au cours du stage.

## **QU'AVEZ-VOUS APPRIS DANS CETTE SECTION?**

1. Qu'est-ce que l'entrevue de compétence fonctionnelle?
2. Qu'est-ce que la compétence fonctionnelle en langue?
3. Quelle est la différence entre un test de rendement et un test de performance?
4. Qu'est-ce qu'un échantillon évaluable?
5. Qu'est-ce que Les Directives d'ACTFL?
6. Quels sont les niveaux de l'échelle d'évaluation et quelles sont les fonctions pour chaque niveau?
7. Qu'est-ce qu'un sous-niveau? Quels sont-ils et qu'est-ce qui les différencie?
8. Pourquoi l'entrevue est-elle centrée sur le candidat?





---

## STRUCTURE DE L'ENTREVUE

L'ECF est une conversation très structurée. Cette structure permet à l'évaluateur (et au deuxième évaluateur, quand une autre évaluation est nécessaire) de faire une évaluation précise et juste. Elle permet à des évaluateurs différents d'arriver aux mêmes conclusions en ce qui concerne la compétence fonctionnelle du locuteur (ou candidat, terme employé dans ce manuel). Cette structure guide aussi l'évaluateur en dirigeant son attention sur ce que le candidat réussit à faire de façon soutenue et celle qu'il ne réussit pas à faire tout le temps. Ce protocole, lorsqu'il est suivi, aide l'évaluateur à obtenir un échantillon clairement évaluable (c'est à dire pouvant être évalué avec confiance et certitude). L'ECF est divisée en cinq étapes.

Structure de l'ECF			
Stage	Objectif	Plan psychologique	Plan linguistique
Mise en train	Début de l'entrevue	Mettre le candidat à l'aise	Présenter du langage au candidat
Vérifications de niveaux	Etablir les fondements de l'évaluation	Prouver que le candidat maintient les fonctions du niveau	Prouver une maîtrise soutenue
Sondes	tablir les faiblesses du candidat	Amener le candidat au delà de ses capacités	Prouver les limites de compétence fonctionnelle du candidat
Jeu de rôle	Situations réelles avec ou sans complication	Dramatiser une situation	Sert à une vérification finale, comme vérification de niveau, ou comme sonde
Détente	Fin de l'entrevue	Ramener le candidat à son meilleur niveau	Conclure au niveau de maîtrise totale

## DUREE DE L'ENTREVUE

La durée d'une entrevue varie, quoiqu'en général, une entrevue au niveau Novice est plus courte qu'une entrevue au niveau Intermédiaire et une entrevue au niveau Intermédiaire plus courte que celle d'un niveau Avancé. La durée de l'entrevue varie par suite des tâches que l'évaluateur doit planifier afin de compléter son entrevue. Les vérifications de niveaux et les sondes devraient occuper une plus grande partie du temps de l'entrevue que la mise en train et la détente. Plus la compétence fonctionnelle du candidat est élevée, plus l'entrevue est longue. Généralement, une entrevue au niveau Novice dure entre cinq et 10 minutes, une entrevue au niveau Intermédiaire de 10 à 15 minutes; au niveau Avancé, elle dure de 15 à 20 minutes et au niveau Supérieur de 20 à 25 minutes. Bien qu'il soit important de surveiller la durée de l'entrevue, l'objectif est d'obtenir un échantillon évaluable avec une variété de sujets suffisante pour permettre une évaluation précise et juste.

### **Suggestions pour un emploi du temps efficace pendant l'entrevue**

- Maintenir l'intérêt de l'entrevue et la faire avancer selon les étapes recommandées.
- Poser des questions claires et utiles à l'entrevue.
- Faire en sorte que chaque question ait une valeur de sollicitation.
- Poursuivre le même sujet jusqu'à ce que toutes les fonctions possibles sur ce sujet aient été prouvées.
- Une fois les fonctions prouvées à l'aide d'un sujet, changer de sujet sans poser de questions qui soient inutiles à l'entrevue.

*Pourquoi est-il nécessaire de faire un bon usage du temps?* Alors que l'objectif principal de l'entrevue n'est pas l'économie de temps, la durée de l'entrevue reste un élément de la plus grande importance. Les candidats commencent l'entrevue avec une bonne dose d'énergie mais ils se fatiguent et perdent leur maîtrise au fur et à mesure que le temps passe. La fatigue peut être responsable d'une perte de maîtrise qui n'a aucun rapport avec la compétence linguistique. Afin de garantir la meilleure production langagière possible du candidat, il faut présenter des questions aussi utiles que possible.

Pour aider le candidat à maintenir son énergie pendant toute l'entrevue, il faut maintenir le l'intérêt du début jusqu'à la fin. Explorer les sujets qui intéressent le candidat, et les utiliser pour formuler les questions. Exprimer un intérêt sincère et faire suivre ses réponses de questions en lui en posant encore d'autres pour avoir l'occasion de vérifier d'autres fonctions. Montrer son intérêt en regardant le locuteur avec sympathie. Les retours en arrière sont une bonne stratégie pour garder à l'entrevue le naturel d'une conversation. Signes d'intérêt et exclamations qui n'interrompent pas l'entrevue permettent de montrer qu'on s'intéresse vraiment aux réponses. Témoigner de l'intérêt en posant des questions supplémentaires sur les sujets proposés.

### **Suggestions pour maintenir un niveau d'énergie satisfaisant pendant l'entrevue**

- Ecouter attentivement
- Maintenir le contact visuel et regarder le locuteur quand c'est nécessaire
- Faire des retours en arrière
- Employer des expressions verbales pour témoigner de l'intérêt du sujet
- Développer un sujet par un suivi

Imaginer ce que dit le candidat dans cette conversation:



- Ainsi vous aimez aider les gens! Bon, je pense que c'est super!  
Pourquoi aimez-vous aider les gens?  
- Ah! Intéressant! Bon? Oui, oui....  
- Oh la la!!!  
- Pouvez-vous me donner un exemple d'une situation au cours de laquelle vous avez eu l'occasion d'aider quelqu'un?

## LA MISE EN TRAIN

La mise en train consiste, après les salutations d'usage, en une simple conversation, facile pour tous, sauf les moins compétents. Le but de cette étape de l'entrevue est de:

- mettre le candidat à l'aise;
- le réhabituer à la langue de l'entrevue si nécessaire;
- donner à l'évaluateur une idée des sujets auxquels s'intéresse le candidat; et
- fournir des indications préliminaires sur le niveau du candidat.

Ces informations préliminaires doivent être confirmées car bien des gens répondent aux questions à ce niveau selon la façon dont elles sont posées. Une vérification de ces indications préliminaires vont être à la base de l'étape suivante: les vérifications de niveaux. En fait, le reste de l'entrevue se passera à déterminer si ces indications préliminaires étaient justes.

### **Suggestions pour réaliser une bonne mise en train**

- Mettre le candidat à l'aise. Commencer avec bienveillance pour lui permettre de se décontracter.
- Commencer en se présentant et parler de tout et de rien pour le mettre à l'aise. Employer des expressions courantes de la vie en société fréquemment utilisées dans les premiers contacts.
- Etre sympathique et bienveillant mais objectif.
- Ne pas aborder le sujet de sa préparation antérieure, de ses professeurs ou d'autres évaluateurs. Ce genre d'information n'est pas nécessaire.

## LES VERIFICATIONS DE NIVEAUX

L'objectif de cette étape est de cerner le niveau le plus élevé auquel le candidat réussit à maintenir tout le temps toutes les fonctions d'un niveau donné. Afin de cerner ce niveau l'évaluateur juge la compétence du candidat à accomplir toute la gamme des fonctions de ce niveau. Explorer une variété de sujets afin de confirmer que la maîtrise est maintenue à ce niveau, quel que soit le sujet.

Le niveau indiqué par la mise en train risque d'être trompeur. Pour cette raison, l'évaluateur suit une procédure de vérifications de niveaux partant d'un niveau pour aller au niveau suivant jusqu'à qu'il trouve le niveau auquel le candidat ne peut plus fonctionner tout le temps adéquatement. Si l'entrevue prouve que le candidat a une maîtrise naturelle et totale dans l'usage des fonctions à un niveau donné, l'évaluateur fait passer l'entrevue au niveau suivant et commence une nouvelle vérification de niveau à ce niveau là, jusqu'à ce qu'il puisse établir un plancher de performance (les opérations linguistiques que le candidat effectue avec assurance et précision, de façon soutenue), ou déterminer le plafond de performance (les opérations linguistiques que le candidat ne peut effectuer ni avec justesse ni avec assurance et donc au delà de ses capacités). C'est le moment où on peut déterminer le niveau atteint, c'est à dire le niveau auquel le candidat fonctionne le mieux le plus longtemps.

Au cours des vérifications de niveaux, l'évaluateur vérifie les fonctions de chaque niveau au moyen d'une variété de sujets pour voir si le candidat peut fonctionner d'une façon soutenue. Tout en vérifiant les fonctions, l'évaluateur vérifie aussi les autres éléments des critères d'évaluation qui vont confirmer que le niveau a été démontré. Quand le candidat passe avec succès à travers une série de vérifications de niveaux, sa performance fournit ce qu'on appelle un plancher de performance qui révèle le niveau auquel se fera l'attribution de niveau. L'étape suivante vise à découvrir le plafond de performance.

**Le plancher de performance établit le niveau le plus élevé auquel la performance linguistique du candidat est maintenue.**

## LES SONDES

Les sondes permettent de confirmer le plancher de performance en visant la maîtrise linguistique du candidat au niveau qui suit immédiatement celui que les vérifications de niveau ont prouvé. Une absence de maîtrise linguistique confirme le niveau de compétence fonctionnelle démontrée par le candidat. Pour effectuer ces sondes, l'évaluateur dirige le candidat vers le niveau qui suit celui du plancher de performance, plusieurs fois, et de façons différentes. Si cette étape réussit, tout candidat devrait quitter la salle où a lieu l'entrevue avec le sentiment qu'il a été poussé au niveau maximum de ses capacités fonctionnelles. Un évaluateur ne devra jamais administrer de sondes au delà du niveau qui suit celui du plancher de performance.

## ALTERNANCE ENTRE VÉRIFICATIONS DE NIVEAUX ET SONDES

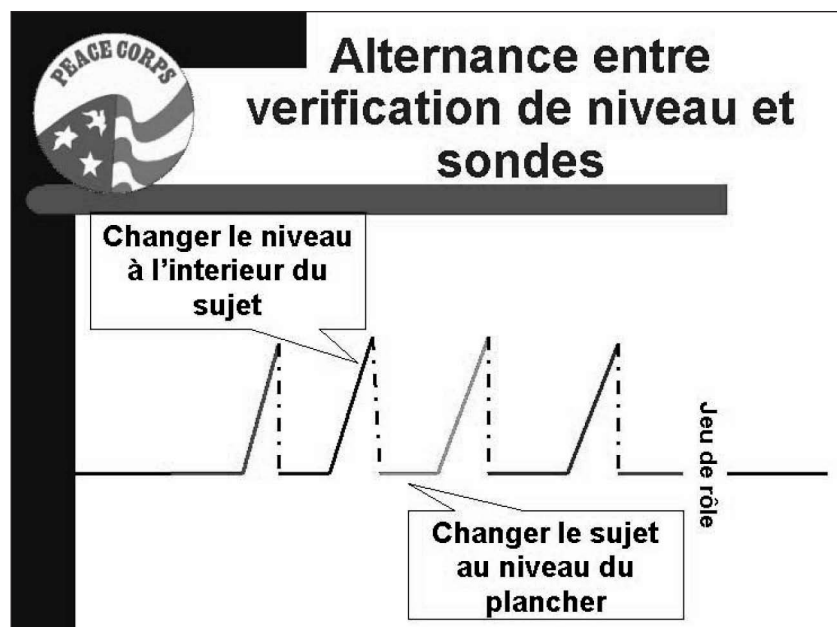
Alors que l'entrevue progresse hiérarchiquement pour trouver le plancher de performance, passant d'un niveau au suivant jusqu'au niveau final où le candidat ne fonctionne plus et se trouve en état de chute linguistique, les sondes peuvent alterner avec les vérifications de niveaux. C'est dans un but à la fois psychologique et linguistique qu'on choisit cette alternance entre vérifications de niveaux et sondes. Maintenir le candidat en état de chute linguistique à un certain niveau risque d'être trop long, de causer d'autres chutes inutiles, et d'amener l'évaluateur à être responsable de chutes linguistiques pour des fonctions que le candidat avait au préalable accomplies parfaitement. Afin d'éviter ces moments de chute psychologique, il faut être attentif aux signes d'une chute linguistique imminente. Ceux-ci peuvent être de nature linguistique aussi bien que physiques signalant que le candidat a atteint un niveau auquel sa compétence linguistique est à son paroxysme.

<b>Signes de rupture linguistique</b>	
Aucune réponse	Le candidat a recours au silence ou répond à côté de la question.
Mauvaises structures, perte de maîtrise	Les structures linguistiques commencent à baisser en qualité.
Des hésitations	Le candidat commence à exprimer des doutes sur ce qu'il dit ou comment le dire.
Des autocorrections	Le candidat commence à n'être plus très sûr des structures à employer, parfois choisissant mal.
Ralentissement du débit	Le candidat ralentit son débit pour identifier une meilleure façon de s'exprimer.
Gestes plus dramatiques, dialogue	Quand la langue fait défaut, des signes de communication physiques commencent à apparaître.
Arrêt de la conversation	Le candidat cesse de converser sans finir d'exprimer ses idées.
Faux départs	Après s'être arrêté, le candidat souhaite peut-être commencer une explication d'une autre manière ou faire une nouvelle tentative de réponse à la question mais avec une autre langue.

Une fois que le candidat démontre ce type de réaction psychologique, il risque d'être difficile de l'aider à retrouver le niveau où il fonctionne le mieux. Il risque d'être irrité et d'avoir un sentiment d'échec. Ces réactions psychologiques à une rupture linguistique peuvent avoir un effet négatif sur l'entrevue. Alors qu'il est souhaitable de démontrer le point de rupture linguistique, il est souhaitable aussi d'avoir soin de ne pas causer de rupture psychologique.

**Avvertissement:** Une fois que l'évaluateur a obtenu la preuve d'une rupture linguistique et qu'il a démontré clairement que le candidat ne pouvait pas se maintenir au niveau du sujet de la conversation, l'étape suivante est de redescendre au niveau du plancher de performance pour lui permettre de retrouver son niveau de compétence fonctionnelle. Afin de retrouver ce niveau de compétence, changer de sujet au niveau du plancher de performance, établir un nouveau plancher de performance à l'aide de nouvelles vérifications de niveaux, et développer le sujet en spirale pour remonter au plafond de performance.

Ce processus où vérifications de niveaux et sondes alternent s'appelle **un processus itératif**. Le candidat évolue d'un niveau qu'il maîtrise pleinement à des ruptures de langue au travers d'une variété de sujets qui permettent de confirmer les faiblesses de performance du candidat. Une seule rupture de langue dans un seul sujet ne suffit pas à donner assez de renseignements sur le degré de maîtrise du candidat. Une répétition de ce mouvement de vérifications de niveaux aux sondes avec retour à des vérifications de niveaux et de nouvelles sondes est nécessaire.



## COMMENT CHANGER DE SUJETS

Suivre la structure de l'ECF pour explorer un sujet au niveau du plancher de performance. Une fois que les vérifications de niveaux ont permis d'identifier un degré soutenu de maîtrise des fonctions, changer de niveau en gardant le même sujet. Toutefois, il est bon alors de faire une spirale soit en élevant le niveau de conversation sur ce sujet, soit en cherchant une fonction au niveau suivant. Le résultat est d'aborder une fonction plus complexe à l'intérieur du même sujet pour lequel le candidat avait prouvé une maîtrise totale au niveau inférieur. Une fois qu'il y a eu rupture linguistique, la discussion du sujet est terminée et on peut alors explorer un nouveau sujet à partir du niveau du plancher de performance. Après avoir établi le plancher de performance, conduire l'entrevue en spirale au niveau suivant à l'aide de ce nouveau sujet. Ne jamais proposer une sonde à plus d'un niveau de plus que le niveau du plancher de performance, puisqu'on recherche des preuves de rupture linguistique à ce niveau.

Le **plafond de performance** est au niveau qui suit celui du plancher de performance. Une fois que le plafond de performance a été démontré, il n'est plus nécessaire d'explorer les niveaux suivants.

De même que les vérifications de niveaux révèlent ce que le candidat peut faire, les sondes montrent ce qu'il ne peut pas faire. Sans cette étape de l'entrevue, les candidats risqueraient d'apparaître plus "fonctionnels" qu'ils ne le sont en réalité. Les sondes permettent à l'évaluateur d'expliquer pourquoi la langue d'une personne n'est pas à un niveau plus élevé, fournissant des informations et un diagnostic à l'aide d'exemples précis.

## **PENDANT LES VERIFICATIONS DE NIVEAUX ET LES SONDES**

- Ecouter attentivement. Laisser le candidat parler. Ne pas l'interrompre. Tout commentaire ne devrait que servir à augmenter ou diriger la production langagière du candidat.
- Montrer de l'intérêt au candidat pour ce qu'il dit et pour ses expériences. Maintenir le contact visuel si ce n'est pas contraire aux normes culturelles. La position du corps, aussi bien que les mots employés doivent refléter l'intérêt de l'évaluateur. Eviter de sembler distrait ou ennuyé. Le candidat percevra l'absence d'intérêt et sera moins porté à parler.
- Evaluer les candidats seulement sur la langue avec laquelle ils expriment leurs idées et non sur la validité de ces idées, que vous soyez d'accord ou non. Ne pas adopter une attitude autoritaire, telle que dire: "Je ne crois pas que vous compreniez notre culture. La vérité est que..." L'entrevue porte sur les compétences linguistiques du candidat, non pas sur ses opinions ou celles de l'évaluateur.
- Suivre chaque indice fourni par le candidat pour identifier des sujets d'intérêt.
- Identifier ce que les candidats peuvent faire, ainsi que ce qu'ils ne peuvent pas faire avec la langue, d'une façon soutenue.
- Ne pas donner de complexes au candidat en corrigeant ses erreurs de grammaire pendant l'évaluation.
- Inclure un jeu de rôle pour toute entrevue au niveau Intermédiaire et Avancé. Ces jeux de rôle servent soit de vérification de niveau, soit de sonde.

## **LE JEU DE ROLE**

Même si le jeu de rôle n'est pas obligatoire pour toutes les entrevues, c'est une étape de l'entrevue très importante dans la plupart des cas. Ce moment de l'entrevue donne l'occasion de développer une situation de la vie réelle dont l'objectif est de vérifier des fonctions plus difficiles à solliciter dans la conversation. Par exemple, prenons la fonction de poser des questions au niveau Intermédiaire. La plupart des jeux de rôle au niveau Intermédiaire donne l'occasion aux candidats de poser des questions et de participer à des transactions simples comme celles de la vie courante. Ces deux fonctions sont nécessaires pour parfaire une entrevue au niveau Intermédiaire et sont facilement réalisées par l'utilisation d'un jeu de rôle.

Le jeu de rôle n'est pas nécessaire au niveau Novice Bas ou Moyen, parce que le candidat a démontré qu'il ne pouvait pas fonctionner linguistiquement dans une situation de la vie courante. Un jeu de rôle serait trop difficile et produirait trop de ruptures linguistiques. D'autre part, les candidats aux niveaux Avancé et Supérieur n'ont pas vraiment besoin de jeu

de rôle parce qu'ils ont déjà prouvé qu'ils collaboraient à part entière à la conversation. Les tâches requises par le jeu de rôle peuvent déjà avoir été démontrées ou peut-être y aura-t-il des fonctions plus importantes et plus valables, demandant plus de temps et d'attention de la part de l'évaluateur. L'emploi du jeu de rôle aux niveaux Avancé et Supérieur est une autre façon d'explorer un nouveau sujet au niveau supérieur, ou une façon de chercher les éléments sociolinguistiques de ce niveau, tels que ceux qui ressortent de registres officiels, de types de discours différents etc.

Quand le jeu de rôle est-il obligatoire?	
Supérieur	Facultatif
Avancé Elevé	Facultatif
Avancé Moyen	Obligatoire
Avancé Bas	Obligatoire
Intermédiaire Elevé	Obligatoire
Intermédiaire Moyen	Obligatoire
Intermédiaire Bas	Obligatoire
Novice Elevé	Obligatoire
Novice Moyen	Aucun
Novice Bas	Aucun

Le jeu de rôle peut servir de vérification de niveau (c'est à dire démontrer une fonction du plancher de performance) ou de sonde (afin de démontrer une fois de plus que le candidat ne peut fonctionner de façon soutenue au plafond de performance). L'évaluateur sélectionne le jeu de rôle d'après la fonction à vérifier et en accord avec le sujet traité pour la faire correspondre aux cartes de jeu de rôle.

### LES CARTES DE JEU DE ROLE

Elles sont au nombre de 30. Elles sont divisées en trois groupes, et chaque couleur représente un niveau différent: Intermédiaire (bleu clair), Avancé (jaunes), Supérieur (vertes). Le texte de ces jeux de rôle est inclus dans le manuel en Appendice B. Au niveau Intermédiaire, la plupart des cartes invitent à un échange personnel sans complication et demande que les candidats posent des questions. Au niveau Avancé, les jeux de rôle demandent la narration d'un évènement, et la solution à une transaction plus complexe, comportant une complication.

Ces situations là ne demandent pas de poser des questions, elles demandent aux candidats de raconter une histoire du début jusqu'à la fin, de décrire un évènement ou de résoudre une situation qui demande des compétences plus élevées. Les cartes au niveau Supérieur proposent des sujets de discussion complexes ou des situations dans un contexte officiel pour montrer l'étendue des compétences du candidat (ou ses limites) à développer un sujet dans un registre officiel.

**Toutes les fonctions qui servent à identifier le plancher de performance doivent être prouvées afin d'obtenir un échantillon évaluable.**



Présenter le jeu de rôle au candidat en anglais et s'assurer qu'il est approprié au cadre de travail et de vie des Volontaires dans les pays où ils sont en poste. Les situations de jeu de rôle doivent approcher le contexte culturel avec sensibilité. Le personnel des postes dans les pays hôtes ou l'évaluateur dans chaque pays devra réviser le contenu de chaque jeu de rôle pour s'assurer que les paramètres culturels sont appropriés et pertinents. Ainsi par exemple, un jeu de rôle à propos d'un train manqué là où il n'y en a pas sera moins utile si ce n'est pas une part des activités de la vie quotidienne des Volontaires. S'il y a des jeux de rôle qui ne soient pas pertinents, il faudra les remplacer.

Afin de préparer des jeux de rôle de qualité, imaginer des situations qui permettront au candidat d'exprimer autant de fonctions linguistiques que possible. Par exemple, au niveau Intermédiaire, le jeu de rôle qui encourage le candidat à saluer une personne, lui poser des questions et négocier un prix est un meilleur jeu de rôle qu'une situation qui ne lui demande que de saluer quelqu'un.

## LE PROTOCLE DU JEU DE ROLE

Il y a plusieurs étapes dans l'exécution d'un jeu de rôle.

**Présentation.** Cette étape peut être réalisée en langue locale ou en anglais, selon le niveau de compréhension du candidat. Parce que l'objectif de cette étape est d'aider le candidat à comprendre la tâche à accomplir, employer la façon la plus efficace de lui faire comprendre ce qu'on attend de lui.


**Lire la carte.** Donner au candidat l'occasion de lire la carte à haute voix.

**Attribuer les rôles.** Une fois que le candidat a compris la situation, désigner quel rôle il jouera pour éviter toute confusion sur la tâche à accomplir.

**Commencer.** Mettre le jeu de rôle en route. Une fois que le candidat participe à cette activité, lui laisser prendre en main la situation et y participer comme il convient.

**Achever la négociation.** Le jeu de rôle est terminé quand la transaction entre les deux acteurs est terminée. Ne pas perdre de vue l'objectif du jeu de rôle pendant son déroulement. Les jeux de rôle au niveau Intermédiaire sont de simples situations de transaction sans complication. Au niveau Avancé ils comportent une complication.

**Conclusion.** Finir le jeu de rôle sans laisser aucun doute sur le fait que le jeu est terminé et que l'entrevue reprend immédiatement après. Reprendre les cartes et les mettre de côté. Adopter une attitude corporelle qui démontre que la question suivante n'est pas la suite du jeu de rôle. Exprimer cela verbalement aussi s'il y a confusion de la part du candidat.



## Protocole du Jeu de Rôle

- **Évaluateur:**
  - *Maintenant nous allons faire quelque chose de différent. Je vais vous donner un jeu de rôle pour que nous puissions faire un peu de théâtre. Lisez-la à haute voix pour l'enregistrement.*
- **Attribuer les rôles**
  - *Est-ce que vous comprenez le jeu de rôle? Je vais être le \_\_\_\_\_ et vous, vous serez le \_\_\_\_\_.*
- **L'évaluateur commence le jeu de rôle**
  - *Commençons. Salut! Qu'est-ce que je peux faire pour vous?*
- **Laisser le candidat s'engager dans le rôle et accomplir les tâches requises par la carte**
- **Fin: Clore le jeu de rôle de telle façon que le candidat comprenne que le jeu de rôle est fini.**
  - Reprendre la carte de ses mains.
  - *Nous avons fini avec ce jeu de rôle et nous avons presque fini l'entrevue. Maintenant j'aimerais...*

**Note:** À l'exception du moment où les jeux de rôle, ou situations, sont présentés, ne pas se servir de questions écrites. De la même façon, éviter de prendre des notes ou d'écrire quoi que ce soit durant l'entrevue. Ceci interromprait la conversation et distrairait le candidat.

## LA DETENTE

Cette étape de l'entrevue devra laisser partir le candidat sur une impression de réussite et de succès, malgré les efforts faits pour parler la langue dans les limites de ses compétences à l'utiliser. Normalement, la détente doit faire revenir le candidat au plancher de performance. Aux niveaux plus bas il est particulièrement utile de ramener le candidat en arrière brièvement à propos d'un sujet discuté auparavant. Prendre son temps et ramener le candidat au niveau où il a éprouvé un sentiment de succès. Au niveau Novice, ceci est presque impossible à atteindre. Mais autant que possible, s'assurer que le candidat réussit à faire quelque chose avec la langue avant de clore la conversation. Naturellement il est toujours approprié de terminer en remerciant le candidat du temps passé à l'entrevue.

## **QU'AVEZ-VOUS APPRIS DANS CETTE SECTION?**

1. Quelles sont les cinq étapes de l'entrevue et quels sont les objectifs de chaque étape?
2. Comment l'évaluateur peut-il maintenir un niveau élevé d'énergie pendant l'entrevue?
3. Pourquoi est-ce un bon procédé d'employer les renseignements donnés par le candidat pour poursuivre l'entrevue?
4. Comment un candidat démontre-t-il qu'il est en situation de rupture de langue?
5. Pourquoi est-il nécessaire de faire alterner vérifications de niveau et sondes?
6. Quel est le protocole du jeu de rôle?
7. Pourquoi est-il nécessaire de faire une détente à la fin de l'entrevue?



---

## LES CRITERES D’EVALUATION

Bien que l’évaluation ait lieu après l’entrevue, les évaluateurs doivent avoir l’évaluation en tête tout au long de l’entrevue. Les cinq éléments constitutifs des critères d’évaluation ressemblent à un plan d’action condensé pour administrer une entrevue selon la structure prescrite, et en vue d’un échantillon de langue évaluable (voir page 44 la grille résumant ces éléments). Les cinq éléments de ces critères servent à rappeler le plan d’action qui va être utilisé pour évaluer la performance linguistique du candidat tout au long de l’entrevue. En écoutant et analysant ce qu’il dit, essayer de solliciter du candidat ces éléments constitutifs des critères d’évaluation. Les critères, en effet, servent en quelque sorte de guide pour mener à bien une entrevue.

### Les cinq éléments de l’évaluation orale

<b>Les fonctions:</b>	Ce que le candidat peut faire avec la langue
<b>Le contenu:</b>	Les sujets développés au cours de la conversation
<b>Le contexte:</b>	Le cadre familial ou officiel dans lequel le candidat fonctionne d’une manière appropriée
<b>La précision de langue:</b>	Le degré de compréhension visant un public spécifique
<b>Le type de texte:</b>	L’étendue et la complexité de la langue

Pendant l’entrevue et l’évaluation, l’évaluateur considère tous ces éléments à la fois. Si un candidat maintient une performance caractéristique de son niveau d’une façon soutenue, tous les éléments des critères doivent être présents tout au long de l’entrevue. Si un seul élément est absent ou mal démontré, évaluer l’entrevue devient plus difficile et parfois impossible.

## LES FONCTIONS

Comme nous l’avons vu précédemment, l’élément le plus important de l’évaluation est la **fonction**. Les fonctions sont des tâches langagières globales qu’on demande au candidat de réaliser durant l’entrevue.

**Les fonctions** sont comme le tronc d’un arbre:  
Elles soutiennent tous les éléments des critères de l’évaluation.



La compétence fonctionnelle (appelée *proficiency* en anglais) est identifiée tout au long de l’entrevue d’après les fonctions (ou tâches langagières) qu’on demande au candidat de réaliser.

Ces fonctions font référence à ce que le candidat peut faire avec la langue (voir tableau ci dessous page 45). Les fonctions typiques incluent poser des questions, donner des renseignements, narrer et décrire, persuader, conjecturer etc. Tout ce manuel met l’accent sur l’importance des fonctions parce qu’elles s’expriment au travers de contextes et de contenus particuliers, avec une certaine précision de langue et un type de discours ou texte

spécial. Par exemple, poser une question est une fonction langagière utilisée pour prendre part à une conversation à part entière. Parce que c'est une fonction qui peut être réalisée dans des contextes officiels aussi bien que familiers et sous forme de phrases, on la définit comme une fonction type du niveau Intermédiaire.

### Fonctions

<b>Supérieur</b>	Traite de situations et de sujets abstraits, défend son point de vue, émet des hypothèses.
<b>Avancé</b>	Peut initier, maintenir et conclure une transaction sociale contenant une situation avec complication; peut raconter, décrire, expliquer, comparer et discuter dans un cadre temporel qui s'étend du passé au présent et au futur.
<b>Intermédiaire</b>	Peut créer avec la langue et maintenir de simples conversations, poser et répondre à des questions, et composer avec une situation ou transaction simple.
<b>Novice</b>	Production limitée à des formules automatiques et des listes, ne démontre aucune compétence fonctionnelle.

## LES CONTENUS

Les contenus font référence aux sujets de la conversation qui forment la matière de l'entrevue. Les contenus sont les éléments qui varient le plus, parce qu'ils dépendent des expériences et des centres d'intérêt personnels du candidat, ainsi que de l'étendue de son vocabulaire et des expressions qu'il connaît. Au niveau les plus bas, les contenus sont d'habitude restreints aux renseignements autobiographiques et à un vocabulaire élémentaire; à des niveaux plus élevés, ils couvrent une étendue de sujets tant ordinaires qu'inhabituels. Par exemple, pour démontrer la compétence d'un candidat à produire les fonctions du niveau Avancé, c'est à dire narrer et décrire des événements passés et futurs, l'évaluateur peut demander d'élaborer sur la formation que le candidat a reçue pour son travail, comment s'est passée sa première journée, ainsi que ses projets d'avenir; ou encore demander de raconter une anecdote telle que sa première leçon de conduite, ses réactions, un accident et comment il ou elle envisage sa vie quotidienne sur le terrain sans voiture. Dans ces deux cas, les fonctions—raconter et décrire des événements passés et futurs—sont les mêmes mais les contenus sont différents.

**Les Contenus**

<b>Supérieur</b>	Opinions et argumentation sur des sujets d'actualité et d'intérêt général.  Sujets abstraits, professionnels, et tenant à la vie courante en société. Intérêts particuliers et domaines de compétence spéciaux.
<b>Avancé</b>	Sujets concrets, dépassant les sujets personnels, familiaux et communautaires, et s'étendant aux domaines du travail, de la communauté et de l'actualité.
<b>Intermédiaire</b>	Sujets de la vie quotidienne tels que la vie personnelle, la maison, la famille, les centres d'intérêt personnels et les activités de loisir ou les distractions.
<b>Novice</b>	Quelques éléments d'interaction sociale par expressions fréquentes et rituelles, le plus souvent apprises par cœur; les objets de la vie courante, les mois de l'année, les parties du corps, les jours de la semaine, les membres de la famille, certains aliments.

**LE CONTEXTE**

Les fonctions langagières sont réalisées au travers de contenus variés à l'intérieur d'un contexte spécifique—en famille, une réception, avec un ami, au travail, avec le gouverneur, dans un événement public ou à propos d'une confrontation publique. Ces contextes s'étendent des plus simples et intimes au plus officiels, voire même antagonistes. La compétence linguistique est affectée par la circonstance sociale dans laquelle la conversation a lieu. Ce n'est pas du tout la même chose de remercier sa mère à l'occasion d'un bon dîner et de remercier publiquement les membres d'une communauté qui ont participé à un effort de parrainage. Ces contextes ou ces cadres d'interaction s'étendent de situations quotidiennes simples et habituelles à des situations ou des circonstances officielles.

Aux niveaux plus bas de l'échelle de compétence fonctionnelle, un contexte peut consister en une description des membres de la famille et des amis. A des niveaux plus élevés, la discussion peut consister en une analyse des différentes structures familiales dans différentes cultures, au moment d'un entretien d'embauche. Au fur et à mesure que l'entrevue avance, le contexte évolue d'une conversation amicale au cours de laquelle l'évaluateur est un auditeur attentif (quelqu'un de bienveillant et de compréhensif) à une situation de communication normale au cours de laquelle l'évaluateur reste neutre (il n'aide pas le candidat et attend de lui une production complète), pour déboucher sur une situation de discussion avec un partenaire officiel (qui attend du candidat des idées intelligentes et réfléchies).

### Le Contexte

<b>Supérieur</b>	La plupart des cadres de vie officiels et ordinaires	Evaluateur officiel
<b>Avancé</b>	La plupart des cadres de vie ordinaires et quelques cadres officiels	Evaluateur neutre
<b>Intermédiaire</b>	Quelques cadres de vie ordinaires et un nombre limité de situations de transaction.	Evaluateur bienveillant
<b>Novice</b>	Cadres hautement prévisibles de la vie quotidienne	Evaluateur très bienveillant

## LA PRÉCISION DE LANGUE

La précision de langue fait référence à la qualité et à la clarté du message transmis par le candidat. Il y a six éléments constitutifs de cette précision de langue:

- **La grammaire:** c'est la maîtrise des structures et de la syntaxe
- **Le vocabulaire:** c'est le lexique dont le candidat dispose
- **L'aisance d'élocution:** c'est le débit et la facilité du discours
- **La prononciation:** c'est la façon dont les sons sont produits, catégorie qui se réfère à la phonologie de la langue
- **La compétence sociolinguistique:** c'est l'habileté à utiliser la langue de façon appropriée dans le cadre d'une culture particulière en ayant recours aux différents registres de la langue, tels que pouvoir combler les pauses pour réfléchir, et savoir adopter un style et un ton adaptés aux circonstances
- **La compétence pragmatique:** c'est pouvoir utiliser des éléments discursifs afin de se faire comprendre et de compenser le manque de maîtrise de la langue

Tous ces éléments contribuent à permettre de comprendre ce que le candidat dit. Plus la précision de langue est élevée, plus il est facile de le comprendre. Les variations de ces éléments s'étalent du niveau Novice, niveau auquel la précision de langue est si faible que le candidat est presque incompréhensible, au niveau Supérieur, niveau auquel la précision de langue est si élevée qu'il arrive rarement qu'il y ait incompréhension.



## LES TYPES DE TEXTE OU DISCOURS

Le type de texte représente l'ensemble du langage produit au cours de l'entrevue. La quantité et la qualité du type de texte produit sont en rapport direct avec la compétence du candidat à exprimer des idées complexes. Le candidat au niveau Novice sera limité à produire de brefs segments ainsi que des idées extrêmement simples, tandis que le candidat au niveau Supérieur sera à même d'exprimer des pensées complexes, des idées détaillées, au moyen de discours étendu. Le type de texte est aussi lié au rôle du candidat pendant l'entrevue. Un candidat au niveau Novice est réactif et passif, un candidat au niveau Intermédiaire réagit aux questions et aux déclarations de l'évaluateur, et un candidat au niveau Avancé participe pleinement à la conversation.

### Type de texte ou discours

<b>Supérieur</b>	Enchaîne ses paragraphes et produit un discours étendu
<b>Avancé</b>	Relie ses phrases en forme de paragraphes
<b>Intermédiaire</b>	Discours limité à des phrases simples.
<b>Novice</b>	Mots et syntagmes isolés

Alors que différentes langues définiront la notion de type de texte de façon différentes, les éléments suivants de la conversation: mots isolés, phrases, paragraphes, et discours étendu vont aider à déterminer le type de texte que le candidat est capable de produire.

**Mots isolés:** Quelques éléments rares du discours, associés à du matériel appris par cœur et sans vraie signification.

### Exemple:



**Le candidat:** Café, noir, Bon!

### L'évaluateur (réfléchissant):

Est-ce qu'il aime le café noir?  
 Est-ce qu'il veut du café avec du sucre brun?  
 Est-ce qu'il veut du café sans lait?  
 Je ne comprends pas!



**Des phrases:** La production linguistique exprime une pensée ou un message. Les phrases sont peut-être indépendantes, ou reliées ou alors alignées à la suite les unes des autres. Alors qu'on commence à comprendre les messages communiqués par ces groupes de mots, ils ne représentent pas des paragraphes construits ni assemblés avec cohésion.

*Exemple:*



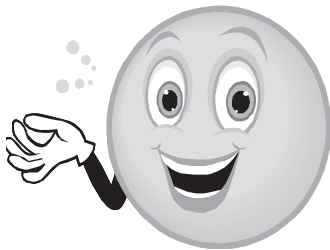
**Le candidat:** Ma journée typique? Je me lève à six heures. Je prends le petit déjeuner. Je travaille beaucoup. J'aime ça. Le soir, je me couche à neuf heures. Je suis fatigué.

**L'évaluateur:** Ah bon!... après... parce que...mais... aussi.... puis ... Pas de rapport, attendez, j'ajoute ....



**Un paragraphe:** Un ensemble de phrases organisées pour produire une idée complète. Ces phrases sont reliées les unes aux autres pour élaborer sur un sujet et produire un message cohérent. Les phrases ont une organisation interne et se suivent pour donner un sens de cohésion et ordonner les différents éléments linguistiques. Grammaticalement, le paragraphe est défini par l'usage de mots de liaisons ou d'expressions qui relient une phrase à la suivante.

*Exemple:*



**Le candidat:** Ma journée typique? Je suis très occupé. D'abord, je me réveille à six heures parce que je dois quitter la maison à sept heures au plus tard. Je n'ai pas le temps de prendre mon petit déjeuner, ainsi je vais directement au travail où je prends une tasse de café. Pendant la journée, je cours d'un bureau à un autre, préparant les documents et le matériel nécessaires à mon patron. C'est bousculé toute la journée, avec beaucoup de choses à faire! Finalement, après une longue journée au travail, je rentre chez moi pour dîner. Puis je me couche et je m'endors immédiatement tellement je suis fatigué.

**Le discours étendu:** Un ensemble de paragraphes qui élaborent une pensée complexe en ajoutant plusieurs considérations pour démontrer un point de vue. Le candidat révèle assez de compétence linguistique pour développer sa pensée et fournit assez d'explications pour prouver son point de vue ou émettre une hypothèse. Ce groupe de paragraphes présente clairement une opinion personnelle et la démontre.

*Exemple:*



**La candidate:** Une journée typique, mais ça n'existe pas! Le monde est une accumulation de variations qu'il est impossible de reproduire d'un jour à l'autre, même si on veut essayer. Et d'ailleurs, pourquoi vouloir répéter les événements d'une journée ennuyeuse?

Éléments de précision de langue d'après le niveau						
Niveau	Grammaire	Vocabulaire	Débit et Facilité d'expression	Prononciation	Compétence sociolinguistique	Compétence pragmatique
<b>Supérieur</b>	Des erreurs accidentelles dans les structures moins fréquentes. Les erreurs ne sont pas typées.	Large et varié, adapté aux sujets de la communication.	Capacité à lier les paragraphes et parler avec aisance.	N'empêche jamais la compréhension du message.	Usage approprié d'expressions idiomatiques et de références culturelles.	Les erreurs ne gênent pratiquement jamais ni la communication ni le locuteur natif.
<b>Avancé</b>	Maintient l'usage de constructions correctes la plupart du temps, mais n'en a pas une maîtrise totale. Usage occasionnel de structures plus complexes.	Capable d'utiliser un vocabulaire général pour parler de sujets d'intérêt général. Capable de paraphraser pour expliquer.	Capable de lier ses phrases en paragraphes, utilisant des mots de liaison et ne cherchant que rarement ses mots.	Généralement facile à comprendre.	Quelques expressions idiomatiques et références culturelles.	Peut être compris sans difficulté par un auditeur non habitué aux étrangers.
<b>Intermédiaire</b>	Signes nets de précision de langue dans les constructions élémentaires, mais maîtrise partielle seulement.	Capable d'utiliser un vocabulaire en rapport avec les cadres de la vie quotidienne et personnelle.	Peut montrer des signes considérables de difficultés à trouver ses mots, et parle d'habitude en phrases indépendantes simples.	Erreurs fréquentes mais généralement le message est compris par un auditeur bienveillant.	Capable d'utiliser des expressions d'interaction sociale et de politesse.	Peut être compris, souvent à l'aide de répétitions et par un auditeur habitué aux étrangers.
<b>Novice</b>	Aucune compétence fonctionnelle.	Phrases et expressions apprises par cœur.	Extrêmement limité.	Parfois compréhensible.	Aucune.	Peut être difficile à comprendre même par des locuteurs bienveillants.

<b>Éléments des critères d'évaluation</b>				
<b>Niveau de Compétence fonctionnelle</b>	<b>Tâches globales ou Fonctions</b>	<b>Contexte et Contenus</b>	<b>Précision de langue</b>	<b>Type de texte ou Discours</b>
<b>Supérieur</b>	Discute un sujet longuement, soutient ses opinions, et émet des hypothèses. Se débrouille dans une situation de négociation imprévue	Les cadres de conversation officiels et ordinaires. Un large éventail de sujets d'intérêt général et quelques sujets d'expertise spéciale	Aucunes erreurs répétées dans les structures élémentaires. Les erreurs n'entravent jamais ni la communication ni n'interfèrent avec la compréhension d'un auditeur natif.	Étendu
<b>Avancé</b>	Narre et décrit dans les principaux temps/aspects. Se débrouille dans une situation d'interaction ordinaire	Cadres de la vie quotidienne et quelques cadres plus officiels. Sujets d'ordre personnel et d'intérêt général.	Peut être compris sans difficulté par des locuteurs qui ne sont pas habitués aux étrangers	Paragraphes
<b>Intermédiaire</b>	Crée avec la langue, initie, maintient et conclue des conversations simples en répondant à des questions et en en posant	Quelques cadres de vie ordinaires et un nombre limité de transactions verbales. Sujets de conversation prévisibles sur la vie et les activités quotidiennes	Peut être compris parfois à l'aide de répétitions et par des locuteurs habitués aux étrangers.	Phrases indépendantes
<b>Novice</b>	Communique à peine et à l'aide de formules rituelles et expressions apprises par cœur.	Cadres de vie les plus ordinaires et les aspects les plus courants de la vie quotidienne	Peut être difficile à comprendre même par des locuteurs habitués aux étrangers	Mots et expressions isolés

## **QU'AVEZ-VOUS APPRIS DANS CETTE SECTION?**

1. Quels sont les cinq éléments constitutifs des critères d'évaluation?
2. Quels sont les contenus et le contexte à chaque niveau?
3. Quelle est la différence entre "parler à l'aide d'expressions apprises par cœur," et "créer avec de la langue?"
4. Comment la précision de langue est-elle définie à chaque niveau de l'entrevue de compétence fonctionnelle?
5. Quel est le type de texte qui caractérise chaque niveau?
6. Quelle est la différence entre le type de texte du niveau Novice et celui du niveau Intermédiaire?
7. Quelle est la différence entre paragraphe et discours étendu?

---

## COMMENT OBTENIR UN ECHANTILLON ORAL EVALUABLE

L'objectif de l'entrevue est d'obtenir un échantillon évaluable. A cette fin, l'évaluateur doit solliciter de bonnes réponses avec une autant de langage que possible. L'échantillon doit être assez important pour permettre au premier évaluateur et au second (si nécessaire), de prendre une décision fiable quant au niveau. Suivre la structure de l'entrevue est la meilleure façon d'arriver à une évaluation juste.

### TERMES INPORTANTS

**Echantillon évaluable:** L'ensemble des réponses aux questions de l'évaluateur. Les réponses fournissent assez de renseignements pour que l'évaluateur puisse définir le plancher et le plafond de performance du candidat.

**Plafond de performance:** Le niveau qui suit celui déterminé par le plancher de performance, c'est à dire le niveau auquel le candidat ne peut pas produire une performance soutenue. Le nombre de ruptures de langue peut varier selon le degré de maîtrise des fonctions au niveau suivant. Les renseignements fournis par une maîtrise limitée des fonctions vont servir aussi à l'attribution des sous-niveaux.

**Plancher de performance:** C'est le niveau auquel le candidat fonctionne sans ruptures de langue au niveau inférieur. La compétence fonctionnelle démontrée par l'entrevue demeure tout le temps constante. Les erreurs commises par le candidat ne reflètent pas la performance des fonctions à ce niveau, mais risquent de refléter la qualité de maîtrise et par conséquent fournit des indications sur le sous-niveau.

**Sollicitation:** Comme la conversation progresse, l'évaluateur dirige la conversation de façon à ce que le candidat fournisse le matériel probant et l'échantillon de langue nécessaires à l'attribution de niveau. L'évaluateur tend des **perches** au candidat pour l'encourager à s'engager dans la direction voulue selon l'étape de l'entrevue. Les techniques de sollicitation de l'évaluateur vont favoriser la production langagière du candidat. Voici quelques caractéristiques de bonnes stratégies de sollicitation

- Style de conversation
- Questions sur objectif précis
- Un suivi du sujet
- De bonnes techniques de transition
- Les centres d'intérêt du candidat
- Encouragement à s'exprimer

Une **perche** peut être un son, une déclaration, une question qui invite une réponse.

## SOLLICITATION

Il y a une variété de techniques dont l'évaluateur peut se servir pour aider ou solliciter la production langagière du candidat. La première et la plus importante est de savoir écouter ce que dit le candidat. C'est un défi pour l'évaluateur puisque, tout en participant à l'entrevue par des questions appropriées, il doit aussi construire une évaluation à partir de l'échantillon en production d'après les réponses données à ses questions.

### Tout en écoutant et administrant l'entrevue, se poser les questions suivantes

<b>Qu'est-ce que j'entends?</b>	Se rappeler les critères d'évaluation
<b>De quoi encore ai-je besoin pour avoir un échantillon complet?</b>	Vérifier que toutes les fonctions ont été démontrées et que plusieurs sujets ont été abordés au niveau du plancher de performance
<b>Où dois-je me diriger maintenant pour obtenir ce dont j'ai besoin?</b>	S'il manque quelque chose, décider de l'obtenir.

### Et tout en formulant des questions

<b>Est-ce que mes questions sont ouvertes?</b>	Les questions ouvertes invitent à produire un certain type de texte et à élaborer sur un sujet pour compléter une tâche linguistique. Les questions fermées ne fournissent pas assez de langue pour permettre une évaluation.
<b>Est-ce qu'elles ciblent les fonctions correspondantes au type de texte?</b>	Si on cherche une narration, poser des questions pour avoir l'histoire toute entière; si on veut un paragraphe, inviter à développer les idées.

### L'attitude de l'évaluateur est en rapport direct avec l'attitude du candidat et la quantité de sa production de langue

Faire preuve d'une attitude positive.
Eviter une attitude "professorale."

L'ECF est très structurée, mais doit donner l'impression d'une conversation. Chaque question devrait solliciter un échantillon évaluable tandis que le candidat a l'impression d'une conversation amicale. Chaque question de l'entrevue a un objectif précis. Les questions sans objectifs produisent un échantillon non évaluable, quelque soit la quantité de langue produite par le candidat en réponse aux questions. Quand chaque question a un objectif précis, les chances d'obtenir un échantillon évaluable augmentent et l'entrevue est efficace.



## Techniques de sollicitation

Le but de l'évaluateur est de mener l'entrevue de sorte que le candidat soit moins conscient d'être en situation d'examen, et plus intéressé par l'idée de partager des remarques sur sa vie personnelle et son environnement, sans avoir conscience des structures de la langue qu'il emploie. Le candidat qui concentre ses efforts sur le message démontre sa maîtrise des formes inconsciemment. C'est une autre raison pour laquelle on n'inclut ni questions de grammaire ni questions portant sur autre chose que les fonctions à réaliser. Bien que l'usage de la grammaire soit retenu dans l'évaluation, le candidat doit porter son attention sur les contenus et le contexte des fonctions et non pas sur l'itinéraire d'apprentissage qu'il a parcouru.

Le défi pour l'évaluateur d'ECF est d'éviter le style interrogatoire pendant qu'il développe l'entrevue. L'ECF ne devrait pas se dérouler comme un questionnaire qui inonde le candidat de questions auxquelles il doit répondre. Il vaut mieux développer les sujets de façon à inciter la production des fonctions avant de les abandonner, et quand c'est nécessaire, les développer en spirale en passant d'un niveau à l'autre. Parce que l'entrevue est adaptée et interactive, les questions et le déroulement de l'entrevue devraient refléter une certaine souplesse, générée par la compétence fonctionnelle du candidat et des échanges ininterrompus entre évaluateur et candidat.

**Le niveau de complexité** de la question va varier selon l'étape où en est l'entrevue.

## Questions de mise en train

Les questions de mise en train font débiter l'entrevue et permettent au candidat de se familiariser avec cette situation d'examen. L'évaluateur devra s'assurer que c'est bien une conversation qui va avoir lieu; aussi, au lieu de commencer au niveau Novice (là où il n'y a aucune compétence fonctionnelle), la conversation devra commencer au niveau Intermédiaire. Malgré tout, les questions devront être faciles, simples; l'objectif est de mettre le candidat à l'aise. Utiliser ce moment pour saisir l'occasion d'en apprendre beaucoup sur le candidat et de réunir des renseignements qui permettront de continuer la conversation.

## La vérification de niveau et les sondes

Les questions sont de plus en plus complexes et variées au fur et à mesure que l'entrevue progresse. Il y a trois façons générales de solliciter la participation du candidat dans une entrevue

- Des commentaires généraux et réactions
- Des questions
- Le jeu de rôle

## Les commentaires et réactions

Durant l'entrevue, il y a des moments où il faut lancer le candidat par un bref commentaire qui déclenche la conversation sans que l'évaluateur n'ait à trop parler. Quand ces moments ont lieu, un bon évaluateur apprend à en tirer partie et oriente la conversation dans une direction plus productive. L'évaluateur saura par expérience et d'après le contexte de la conversation quand ces mini commentaires sont appropriés et efficaces.

Imaginer le scénario suivant

*L'évaluateur: Parlez moi de votre travail d'été.*

Le candidat: Je travaille dans un jardin zoologique et j'aide à faire des recherches sur les animaux sauvages.

*L'évaluateur: Ah, mais ça doit être très dangereux!*

Le candidat: Pas vraiment. Je ne touche jamais les animaux. Je nettoie seulement les cages quand ils n'y sont pas. Et puis je prépare la nourriture et je la laisse toute prête. Je ne donne pas à manger aux animaux. Il y a d'autres personnes pour faire ça.



Autre scénario

*L'évaluateur: Où préférez-vous aller en vacances?*

Le candidat: A Londres, certainement

*L'évaluateur: Vraiment? J'ai vécu à Londres pendant trois ans*

Le candidat: Où? Et vous aimez Londres?

Vous connaissez Picadilly Circus?



Dans ces situations, le candidat se sent obligé de faire des commentaires ou de poser des questions sans que l'évaluateur n'ait à le lui demander directement. L'évaluateur offre au candidat une invitation à participer à la conversation. Il y a une quantité infinie de possibilités pour ce genre de sollicitation. Quand le candidat prend l'initiative de réaliser les fonctions nécessaires à l'évaluation sans aucune incitation directe de la part de l'évaluateur, la sollicitation est d'ordinaire positive.

## Les questions

La manière la plus efficace de faire parler les candidats est de leur poser des questions. Pour faire un usage maximum du temps et de l'énergie du candidat, chaque question doit avoir un objectif.

Si la question n'a pas d'objectif, **ne pas la poser.**

Chaque question doit inviter le candidat à produire un texte oral avec autant de détails que possible. Une bonne question vise la fonction ainsi que le type de texte que le candidat va produire en répondant. Si la question produit une réponse brève, on ne peut pas pénaliser le candidat pour ça au moment de l'évaluation.

### Questions à éviter

Type de question fermée	Exemple	Causes
Oui/non	Aimez-vous le cinéma?	Sollicite un texte en mots isolés
Questions fermées (une question qui demande une réponse spécifique)	Vous vous lavez les mains avec du savon et ...?	Sollicite un texte en mots isolés
Vocabulaire spécifique	Qu'employez-vous pour écrire une lettre?	Sollicite un texte en mots isolés
Traductions	Que veut dire ce mot?	Sollicite un texte en mots isolés
Des noms propres, des chiffres etc.	Comment s'appellent vos parents?	Les noms propres ne fournissent pas de renseignements sur la compétence fonctionnelle du candidat
Question à choix	Vous habitez dans une maison ou un appartement?	C'est l'évaluateur qui produit le vocabulaire
Des listes de verbes	Que faites-vous à la plage?	Sollicite un texte en mots isolés

Parfois, il est bon de guider le candidat à l'aide d'une question d'introduction. Ceci donne aux candidats des niveaux inférieurs l'occasion de changer de sujet tout en ralentissant. Ces mêmes questions peuvent servir aussi à briser la glace et amener le candidat à produire davantage: *Est-ce que vous habitez dans une maison ou un appartement? Pouvez-vous me décrire votre maison?* Cette stratégie ne sera peut-être pas nécessaire pour des candidats qui parlent plus couramment. Dans ce cas là, il n'y a aucune raison de poser une question, et il vaudrait mieux ne pas la poser. Une stratégie plus efficace pour diriger la conversation sera peut-être d'aller directement à la seconde question. *Pourriez-vous me décrire votre résidence? Comment est-elle?* Cette dernière option va tout droit à la question pour provoquer la production d'un échantillon évaluable plus rapidement.

La question la plus utile est celle qui encourage le candidat à démontrer clairement la tâche qu'il peut accomplir. La règle à suivre dans la sélection de sujets est d'en choisir un qui intéresse le candidat. S'il n'est pas intéressé, tous les efforts de la part de l'évaluateur pour encourager la production langagière seront sans grand fruit. En effet, si un sujet n'intéresse pas le candidat, l'évaluateur doit faire plus d'efforts pour poursuivre l'entrevue et engager la participation du candidat.

**S'efforcer de cibler ce qui intéresse le candidat, et non pas l'évaluateur.**

Les questions qui suivent la structure de l'entrevue, peuvent avoir plusieurs objectifs.

### **Questions introduisant un sujet/questions faisant transition**

Les questions qui introduisent un sujet et font transition permettent d'attaquer la discussion d'un sujet. Ces questions servent de transition entre le sujet précédent et le nouveau et ramènent le candidat depuis le point de rupture de langue au plafond de performance et le ramènent au plancher de sa performance. Les phrases de transition aident à passer d'un sujet à l'autre sans heurts.

#### *Phrases de transition*

Vous mentionnez que ...

Je sais que vous ... Pouvez-vous m'expliquer ...?

Ainsi, vous avez étudié à l'université. Quel genre de cours ...?

Ce sujet que vous mentionnez me fait penser à ...

### **Questions de suivi/vérification de niveau**

Une question de suivi pousse le candidat à s'étendre sur un sujet, à élaborer ou clarifier l'information au niveau même de la question qui a introduit ce sujet. Ces questions permettent à l'évaluateur de démontrer la quantité et la qualité de langue à ce niveau et fournissent au candidat l'occasion de démontrer sa compétence fonctionnelle générale à l'intérieur d'un même sujet. Le but est de trouver le plancher de performance du candidat.

#### *A propos du programme de formation*

Racontez moi une journée de formation typique pour vous.

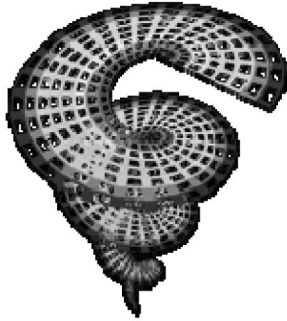
Bon, et après la formation? Et pendant les weekends?

Vous indiquez que vous aimez vraiment apprendre ce qui concerne les affaires. Pourquoi cela?

**Les questions de suivi** sont au même niveau. Elles servent de Vérifications de Niveau qui poussent la production et demandent élaboration et clarification pour un même sujet.

## L'évaluation en spirale/les sondes

L'évaluation en spirale et les sondes sont des questions qui font avancer l'entrevue d'un niveau au niveau suivant sans changer de sujet. On pousse l'entrevue en identifiant les fonctions du niveau suivant, tout en gardant le même sujet, ceci pour augmenter le degré de difficulté de la tâche à accomplir, mais non pas le domaine du vocabulaire. Il s'agit de changer les fonctions, et non le sujet.



*Sur le sujet du travail dans la communauté*

Vous avez mentionné que vous travaillez dans cette communauté.

(Intermédiaire) Parlez moi de votre projet.

(Avancé) Qu'est-ce que vous aimez le mieux dans ce travail?

(Avancé) Comment cette communauté a-t-elle été sélectionnée?

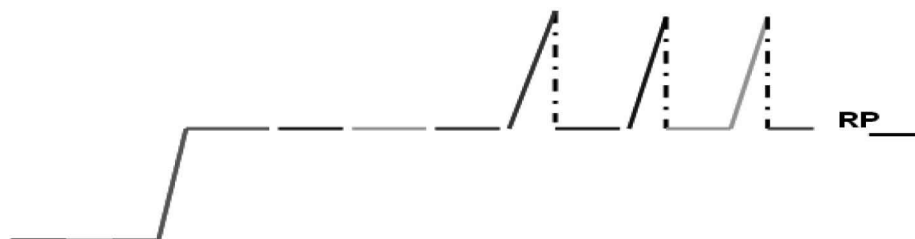
(Avancé) Pouvez-vous me décrire votre première journée de travail?

(Avancé) ... Et ce que vous envisagez pour votre projet suivant?

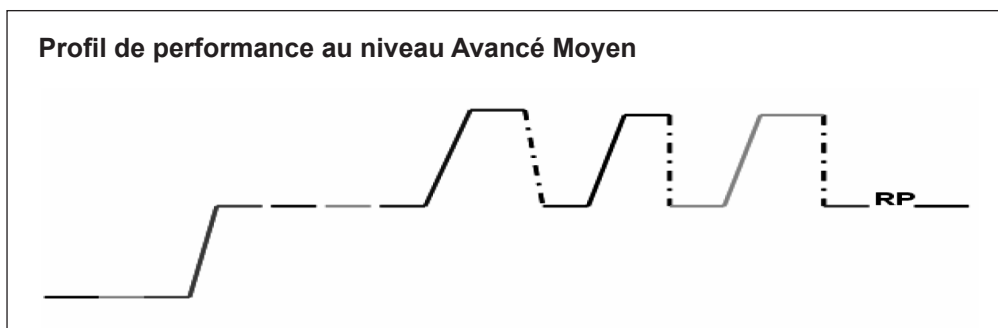
Les **questions en spirale** changent la fonction requise tout en maintenant le sujet de la conversation.

Les questions en spirale peuvent avoir deux issues: établir un nouveau plancher ou causer une rupture de langue. Si le candidat est capable de fonctionner pleinement au niveau du plancher de performance, il est bon de poursuivre le même sujet mais avec une fonction du niveau suivant jusqu'à ce qu'on puisse établir un plancher de performance. Une fois que la maîtrise est démontrée à l'aide de ce sujet, explorer d'autres sujets à ce niveau pour démontrer que le candidat maintient sa performance et sa maîtrise dans une variété de sujets. Explorer toutes les fonctions de ce niveau, et une fois établi le plancher de performance à ce niveau, créer une spirale avec le dernier sujet au niveau suivant.

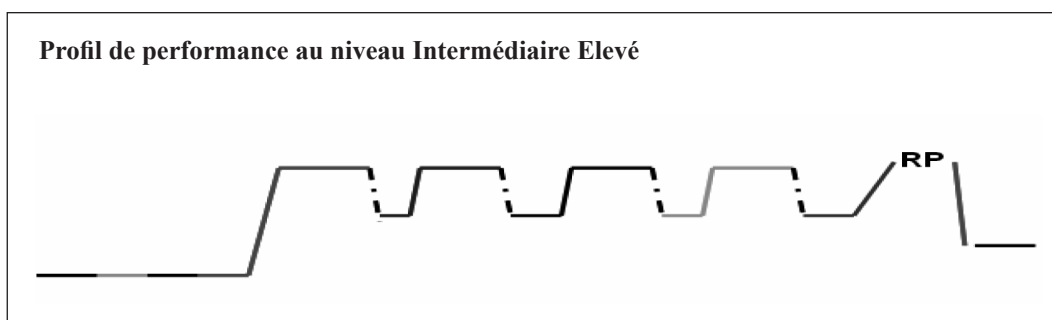
**Profil de performance au niveau Avancé Bas**



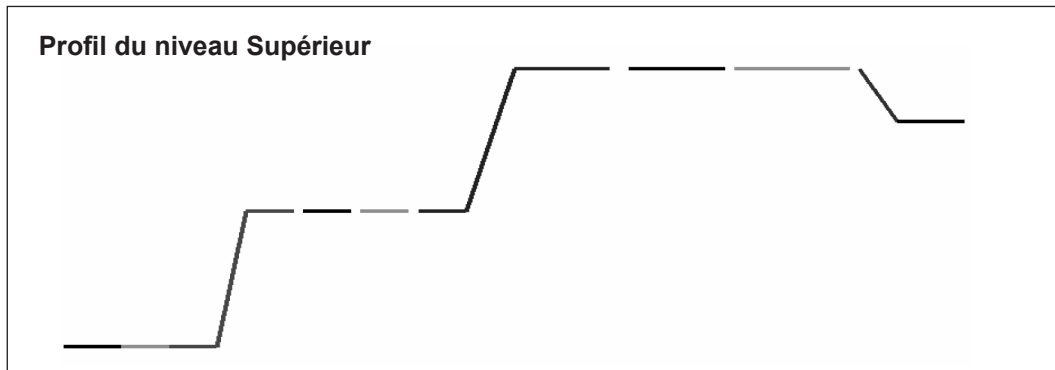
Si la spirale résulte en une rupture de langue, le plafond de performance est atteint. Après avoir démontré le niveau de compétence fonctionnelle au niveau suivant, revenir au plancher de performance en changeant de sujet à l'aide d'une question ouverte. Décider de développer un suivi ou de changer de sujet dépend du niveau de maîtrise des fonctions dans l'étape du plancher de performance. Si le candidat ne peut pas fonctionner du tout, la rupture de langue est le signal qu'il faut changer de sujet et revenir à la Vérification de niveau qui a établi le plancher de performance du niveau précédent. A ce moment là, bien vérifier la quantité et la qualité obtenues au plancher de performance et passer du temps à considérer les sous-niveaux (Bas ou Moyen) avant de commencer une nouvelle spirale. Si le candidat montre une maîtrise partielle, développer un suivi au niveau du plafond de performance pour observer si le candidat maîtrise les fonctions la plupart du temps. Si ce n'est pas le cas, changez de sujet et faire une vérification de niveau pour confirmer la quantité et la qualité de l'échantillon au niveau du plancher de performance (Moyen ou Elevé?). Si le candidat révèle une bonne/maîtrise la plupart du temps, présenter un autre sujet au niveau du plancher de performance et créer une spirale pour faire assez vite une autre sonde et montrer dans quelle mesure le candidat maintient la maîtrise à ce niveau (Elevé?).



Un candidat qui démontre une bonne maîtrise des fonctions au niveau suivant peut être en train d'établir un nouveau plancher de performance. Dans ce cas, il sera nécessaire d'explorer cette maîtrise des fonctions pour s'assurer qu'elle est maintenue à ce niveau. S'il y a des moments au cours desquels le candidat démontre un manque de maîtrise, l'évaluation d'un sous-niveau Elevé se fera au niveau précédent. Ce candidat montre une compétence fonctionnelle au niveau suivant, mais ne la maintient pas. La plupart des caractéristiques du niveau suivant sont prouvées, mais ne sont pas maintenues tout le temps. Cette absence de constance dans la performance doit être prise en compte pour décider quel niveau le candidat n'a pas encore atteint.



Etant donné les besoins de ce profil, la plupart des techniques de répétitions devraient avoir lieu en étape de sondes et au niveau du plafond de performance, afin de démontrer si le niveau est maintenu au plafond ou non. Il est nécessaire d'établir, dès les premières étapes de l'entrevue et dans les vérifications de niveau, que la qualité et la quantité de langue au niveau du plancher de performance est clairement suffisante. Ce qui est problématique est le degré de maîtrise au niveau suivant de telle sorte que c'est là qu'il faudra passer le plus de temps pendant l'entrevue. Une fois le plancher de performance établi, il n'est pas nécessaire de revenir au niveau précédent.



### **Le jeu de rôle**

Le jeu de rôle est le seul style de questions préparées d'avance. Les cartes indiquent une ligne de conduite à suivre pour solliciter sans faute la fonction, le contenu, le contexte et le type de texte nécessaires (voir pages 31-32 pour commentaires supplémentaires).

### **La détente**

Après le jeu de rôle, il y a une étape supplémentaire à compléter, et l'entrevue n'est pas finie sans elle. La détente fonctionne comme la pause qui suit une série d'exercices physiques. Pour cela, ramener le candidat au niveau du plancher de performance ou au niveau précédent va lui permettre de terminer l'entrevue avec un sentiment de satisfaction et de "savoir faire" qui se traduira en une attitude positive.

**Ne jamais** laisser finir l'entrevue sur une rupture de langue.

## **Sujets de conversation**

Bien qu'il n'y ait pas de règles sur les sujets à discuter au cours de l'entrevue, il y a quelques principes à suivre concernant leur choix.

Choisir les sujets qui intéressent le candidat. Une entrevue centrée sur le candidat l'engage rapidement à s'exprimer.

- **Eviter les sujets délicats.** Tout sujet peut devenir délicat si le candidat est dans un état émotif. Le sujet choisi peut endommager une entrevue s'il cause une rupture due à des émotions personnelles et affectera donc la performance du candidat. Le sujet le plus simple, quel que soit le niveau, risque de devenir un sujet brûlant; être donc vigilant aux réactions du candidat. Par exemple, un décès familial peut faire de la famille un sujet inapproprié à l'entrevue s'il cause des problèmes au candidat. Quand on est confronté à une telle situation, il est bon de changer de sujet immédiatement et de trouver rapidement un nouveau sujet.
- **Eviter le “spécialiste expert.”** Les sujets fréquemment employés peuvent tromper sur la compétence fonctionnelle du candidat. C'est la raison principale pour laquelle il faut identifier différents sujets pendant l'entrevue. Il y a des sujets qui nuisent à l'entrevue, et en les utilisant, l'évaluateur risque de perdre le contrôle de l'entrevue: le candidat parle trop et l'échantillon qu'il produit n'aide pas l'entrevue. Ce peut être le sujet de la religion. Parce que bien des personnes pieuses ont des idées très arrêtées sur leur foi et risquent d'en discuter fréquemment, le niveau de compétence fonctionnelle produit par ce sujet risque de sembler plus élevé que le niveau démontré au moyen d'autres sujets comme ceux du travail ou de la routine quotidienne. Alors que le “spécialiste expert” peut très bien donner plus de texte, la langue produite à l'occasion de ce sujet risque de fausser l'évaluation. Si on a l'impression que le candidat a employé un sujet trop fréquemment, il faut en changer.
- **Le Corps de la Paix comme sujet de conversation** risque d'être celui d'un “spécialiste expert.” Le Volontaire, dans sa vie sur le terrain, est plongé dans ce sujet, alors il vaut donc mieux ne pas trop l'employer. Par exemple, les Volontaires travaillant à un projet sur le SIDA parlent souvent des causes de cette affliction. Bien qu'il soit important d'explorer les centres d'intérêt et le travail du candidat, il vaut mieux présenter des sujets tirés d'autres perspectives. Ceci empêchera les candidats de reproduire du matériel appris par cœur.
- **Sujets à éviter.** Tout sujet qui risque de mettre soit le candidat soit l'évaluateur, mal à l'aise doit très certainement être évité. Cette remarque s'applique aux sujets qui touchent à la culture de part et d'autre. Les rapports sexuels, la politique, les



stéréotypes péjoratifs sont clairement de mauvais sujets pour l'ECF. Même si certains de ces sujets peuvent être très bons pour la conversation banale, ils n'ont pas de place dans une situation où les candidats sont sous pression pour produire leur meilleure performance linguistique. Il y aura des sujets qui ne mettront pas l'évaluateur mal à l'aise, mais qui risquent de gêner le candidat. Par exemple, si on pose une question à un candidat sur son père, et qu'on apprend que celui-ci est en prison, le candidat risque d'être très mal à l'aise pour en parler. Dès le premier signe de malaise, changer de sujet. Ne pas poursuivre.

## Derniers commentaires

Chaque question doit solliciter une production qui va confirmer le niveau du Volontaire. C'est là le principe directeur de l'entrevue. Le temps de l'entrevue est limité, et la prolonger risque de causer des ruptures de langue qui ne sont pas liées à la compétence fonctionnelle du candidat. Ainsi donc, il faut faire de sorte que chaque question serve à obtenir un échantillon évaluable. Avant tout, être un bon auditeur. Une réponse à une question va peut-être ouvrir la voie à un nouveau domaine à explorer.

## SOLLICITATION A DIFFERENTS NIVEAUX

Comme l'entrevue progresse, les tâches requises à chaque niveau représentent un plus grand degré de difficulté et de complexité. La progression sur l'échelle d'évaluation demande plus de savoir-faire et d'expérience pour exprimer des idées de plus en plus complexes. Par exemple, au niveau Novice, le sujet du temps qu'il fait peut être décrit en quelques mots, qu'il fasse froid ou chaud; le niveau Avancé va demander du candidat une narration et description de ses expériences au cours de la dernière tempête. Le candidat du niveau Supérieur pourra discuter des effets du temps sur le développement économique. La complexité de pensée et la connaissance d'un sujet requises au niveau Supérieur demandent du candidat plus qu'une simple maîtrise linguistique, mais bien une production et un texte plus volumineux. Par exemple, afin de parler du temps, le candidat va pouvoir répondre à différents niveaux et produire des types de textes différents dans ses réponses.

Echantillon de réponses pour "Parler du temps qu'il fait."	
<b>Novice</b>	Froid, j'aime!
<b>Intermédiaire</b>	Le temps est beau. Il fait froid. J'ai besoin d'un pullover. Très différent dans mon pays.
<b>Avancé</b>	J'aime ce temps en ville. Ici il fait sec et froid, alors que dans la ville où j'habite il fait chaud et humide. Quand il pleut, j'aime sortir et marcher sous la pluie. Mais je n'aime pas être tout le temps mouillé, aussi quand il pleut et que je dois travailler, je préfère rester à l'intérieur.

<b>Supérieur</b>	<p>Ces dernières années, le temps a changé dans cette région à cause de l'échauffement de la planète. Pensez qu'il y a plusieurs années, c'était une région verdoyante, avec une agriculture prospère et une vie sauvage étonnante. Le choc de l'échauffement de la planète est ressenti d'une façon que vous ne pouvez pas imaginer. Par exemple, les pâturages ne sont plus aussi verts, et par conséquent, les récoltes ne sont plus aussi riches qu'elles l'étaient. Ceci a eu une incidence énorme sur l'économie. L'échauffement de la planète a changé la nature et donc, l'économie de la région. Une fois ces changements arrivés, les transformations de la vie locale sont infinies. Sans prospérité économique, la qualité de vie de tous les individus est arrêtée. Les ressources naturelles diminuent et les activités locales, les assemblées communautaires, et bien sûr, les habitudes alimentaires sont bouleversées. Le temps a changé et la vie communautaire a été bouleversée.</p>
------------------	---

**Questions à chaque niveau**

Niveau	Fonctions	Type de texte	Questions	Exemple
<b>Supérieur</b>	Soutient ses opinions, émet des hypothèses, discute de sujets concrets et abstraits.	Un discours étendu	Exprime et soutient des opinions, considère les issues potentielles d'un problème	Dans quelle mesure est-il important pour un pays d'avoir des élections? Quels arguments pouvez-vous employer pour défendre votre position? Et s'il n'y avait pas d'élections?
<b>Avancé</b>	Raconte et décrit dans plusieurs moments du temps.	Le paragraphe	Raconte une histoire en détails et donne des descriptions sur des lieux et évènements passés ou futurs	Racontez-moi comment cet accident est arrivé et ce que vous avez fait après. Et comment allez-vous résoudre des problèmes semblables à l'avenir?
<b>Intermédiaire</b>	Crée avec la langue, pose des questions, répond à de simples requêtes.	Des phrases	Parle sur des sujets de la vie courante, tels que la famille, la routine quotidienne, les activités personnelles.	Parlez moi de votre famille. Qu'est-ce que vous aimeriez que je vous dise sur ma famille à moi?
<b>Novice</b>	Formules et expressions rituelles, listes et expressions toutes faites.	Des mots	Enumère, formules de politesse, etc.	Pouvez-vous me décrire votre meilleur ami? Quelles sont vos couleurs préférées? Quel type de temps préférez-vous?

**Sollicitation au niveau Novice**

Fonctions	Type de texte	Questions	Exemple
Expressions rituelles et apprises par cœur, expressions toutes faites.	Des mots	Enumère, formules de politesses, etc.	Pouvez-vous me décrire votre meilleur ami? Quelles sont vos couleurs préférées? Quel type de temps préférez-vous?

Etant donné les limites de compétence fonctionnelle du candidat Novice, l’entrevue à ce niveau présente des défis que n’ont pas les autres niveaux. La compétence du candidat à comprendre ce qui est dit crée un obstacle que l’évaluateur doit surmonter pour lui fournir l’occasion de parler. Alors qu’il est crucial qu’il comprenne la question si on veut obtenir une réponse, écouter est une compétence différente qui va demander un instrument d’évaluation différent. Afin de subvenir à ce problème, l’évaluateur peut aider le candidat en refaisant la phrase, en simplifiant, en suggérant une réponse, ou en commençant la réponse du candidat pour lui.

Quand le candidat ne comprend pas: “Parlez-moi de votre famille.”		
<b>Répéter:</b>	Répéter le mot une seconde fois.	Parlez-moi de votre famille.
<b>Refaire la phrase:</b>	Exprimer la même question avec des mots différents et plus simples.	Pouvez-vous me décrire vos frères et sœurs?
<b>Simplifier:</b>	Poser une autre question sur le même sujet demandant une réponse plus simple.	Qui sont les membres de votre famille?
<b>Suggérer une réponse:</b>	Donner une réponse possible et renvoyer la question au candidat.	Dans ma famille, j’ai deux frères et une sœur. Et vous?
<b>Initier la réponse:</b>	Commencer la réponse en suggérant une réponse possible.	Père, mère ...

**L’intonation** peut être une autre stratégie qui facilite la compréhension et la participation du candidat. Le ton d’une question ou une expression affirmative ou négative peut faciliter la compréhension et la réponse.

**Le contexte** va aussi faciliter la compréhension et maintiendra le style de conversation de l’entrevue, même au niveau Novice. En gardant le même sujet, l’évaluateur donne au candidat le temps de se reprendre pour donner de meilleures réponses. Se retenir de passer

d'un sujet à un autre néanmoins. Avec sa compréhension limitée, le candidat au niveau Novice s'embrouille si les sujets changent trop brusquement. Au lieu de cela, garder le même sujet et varier le vocabulaire. Par exemple:

*Sur le sujet de la famille:*

Quels membres de la famille habitent avec vous?

Quel âge ont vos frères?

Quelles sont leurs couleurs préférées?

Quels jours de la semaine est-ce que votre père travaille?

Et quelles sont les couleurs préférées de votre mère?

Quelle nourriture est-ce qu'elle prépare?

Quelle est la date de l'anniversaire de votre sœur?

Qu'est-ce que vous dites quand votre père rentre chez vous?



Les contenus et les contextes du niveau Novice sont en rapport avec les domaines rencontrés dans les premières leçons de la langue étrangère. Quand il n'y a pas de compétence fonctionnelle au niveau Intermédiaire, l'évaluateur peut avoir recours à ces premières notions apprises par les débutants: les membres de la famille, les chiffres, les jours de la semaine, les dates, les mois de l'année, les couleurs, les vêtements, les aliments, les formules de politesses, etc. Le but est d'obtenir des listes de mots, des phrases et expressions apprises par cœur (répétées automatiquement plusieurs fois).

Pour faire une sonde au niveau Novice, les questions vont solliciter les fonctions du niveau Intermédiaire. Alternier entre les vérifications de niveau au niveau Novice, et les sondes au niveau Intermédiaire en passant d'expressions apprises à des questions qui demandent au candidat de créer avec la langue sur un sujet qui lui est adapté.

*Exemple:*

(Novice)

Quelle est la date de votre anniversaire?

(Novice)

Qu'est-ce que vous mangez à une réception d'anniversaire?

(Intermédiaire)

Et vous, comment est-ce que vous célébrez votre anniversaire?

#### Sollicitation au niveau Intermédiaire

Fonctions	Type de texte	Questions	Exemple
Crée avec la langue, répond à des questions simples et en pose	Des phrases	Parle de sujets ordinaires tels que la famille, les activités quotidiennes et personnelles	Parlez moi de votre famille. Qu'est-ce que vous aimeriez savoir sur la mienne?

Les contenus et les contextes du niveau Intermédiaire font référence aux activités ordinaires ainsi qu'aux gestes habituels de la vie quotidienne. Les fonctions sont présentées dans le contexte d'une conversation amicale. C'est le niveau du présent, et des us et coutumes. La famille, les amis, la communauté, les activités de loisirs, les gestes habituels sont tous de bons choix de conversation. Vérifier les centres d'intérêt du candidat afin que les sujets nouveaux proviennent des renseignements qu'ont fournis ses réponses au début de l'entrevue. Une fois que le sujet est établi, poursuivre avec des détails. Demander: *Pourquoi? Comment? Quoi? Et alors ...?*

**Créer avec la langue** signifie que le candidat emploie des éléments linguistiques appris et mémorisés pour créer un message. Ces candidats peuvent combiner et assembler ce qu'ils ont appris pour exprimer des idées et donner des renseignements personnels. Par exemple, alors que le candidat Novice Moyen pourra établir une liste des membres de sa famille, le candidat Intermédiaire pourra, lui, donner des descriptions et des détails sur eux.

**La clarté du message** est un élément important de la performance du candidat Intermédiaire. L'évaluateur devra développer des rapports avec le candidat tels que le candidat ne pourra pas se reposer sur lui pour s'exprimer et donner ses réponses. Parce qu'il est encore limité aux sujets personnels de la vie ordinaire, le candidat risque d'essayer de s'appuyer sur l'évaluateur pour compléter son message en demandant du vocabulaire ou parce qu'il se croit mal compris. Il va avoir besoin d'un auditeur bienveillant, mais devra peut-être aussi répéter pour refaire sa phrase et être compris. Un évaluateur qui donne du vocabulaire ou accepte un langage incompréhensible devient plus qu'un auditeur bienveillant, il crée une dépendance qui permet au candidat de se reposer sur cette aide pour compléter son message. Inviter le candidat à expliquer, à répéter, à refaire sa phrase afin de signaler clairement au candidat que le message complet doit être produit indépendamment d'aucune aide. Ne pas demander de traductions, puisque l'usage de mots étrangers indique ce que le candidat ne sait pas ou ce dont il ne se souvient pas. Demander une explication ou une description, une périphrase pour exprimer le sens du message sans ce mot. Si la construction ou la prononciation sont incompréhensibles, demander au candidat de clarifier ce qu'il dit pour s'assurer que le message est assez clair pour être compris avec répétitions par un auditeur bienveillant. Ne pas accepter de texte incompréhensible: si les efforts ne produisent pas un message clair, considérer qu'on a une rupture de langue et ne pas ennuyer le candidat avec des demandes de clarification qu'il est incapable de produire.

Une tâche critique à ce niveau est de savoir poser des questions. C'est un moyen d'aider les candidats à participer pleinement aux va-et-vient des échanges dans une conversation normale. Les stagiaires et les Volontaires du Corps de la Paix devront développer ce savoir-faire. Si l'évaluateur ne peut pas créer une situation dans laquelle le candidat est incapable de poser naturellement des questions, bien s'assurer que le candidat au niveau Intermédiaire en aura l'occasion dans le jeu de rôle ou pendant la phase de détente.

**Les candidats au niveau Intermédiaire peuvent participer à une conversation normale en répondant à des questions et en en posant.**

Le type de texte à ce niveau est la **phrase**. Des textes de types variés vont s'échelonner de phrases isolées, à des phrases reliées entre elles, à une série de phrases indépendantes. Cependant, le type de texte du niveau Intermédiaire consiste en déclarations qui sont isolées les unes des autres, sans la cohésion d'une pensée plus organisée et complexe. Une série de phrases indépendantes peut bien faire passer un message complet, mais l'organisation interne du message n'a ni cohésion, ni transitions, ni organisation.

#### Sollicitation au niveau Avancé

Niveau	Fonctions	Type de texte	Questions	Exemple
Avancé	Raconte et décrit dans plusieurs moments du temps	Le paragraphe	Raconte en détails des événements passés et futurs.	Racontez-moi comment cet accident est arrivé et ce que vous avez fait après. Et comment allez vous confronter des problèmes semblables à l'avenir?

Le candidat au niveau Avancé passe de contenus et contextes ordinaires, individuels, habituels et présents, à des sujets d'intérêt généraux aussi bien que personnels. Les candidats au niveau Intermédiaire parlent d'eux-mêmes, et au niveau Avancé, ils parlent des autres et de leur monde. Cette évolution reflète une compétence fonctionnelle accrue à relier linguistiquement un environnement personnel et extérieur à soi même à la fois. Parler de sujets d'ordre communautaire ou nationaux permet aux candidats de montrer leur compétence à dépasser le contexte personnel. Prévoir de parler de l'actualité à ce niveau là, et inclure les célébrations de fêtes, les nouvelles, les conditions de vie et les événements locaux et nationaux.

Même si les Volontaires doivent prouver leur compétence à parler de leur expérience au Corps de la Paix au niveau Avancé, il est bon d'aborder une variété de sujets pour démontrer qu'ils possèdent le même degré d'aisance et qu'ils peuvent maintenir leur compétence dans d'autres domaines qu'ils n'ont pas eu l'occasion de pratiquer. Les candidats peuvent faire preuve d'un plus haut niveau de compétence dans les sujets qu'ils abordent fréquemment dans leur vie quotidienne (problèmes de santé, formation technique, questions de sécurité et de sûreté, les objectifs et la mission du Corps, etc.), alors que leur compétence ne sera peut-être pas la même dans d'autres domaines (les sports, la vie aux USA, l'actualité, les dernières nouvelles, etc.). Par conséquent, il est nécessaire d'explorer une vaste gamme de sujets pour démontrer leur compétence à ce niveau.

Les candidats au niveau Avancé devraient démontrer une compétence à converser en contexte monolingue. Par conséquent, l'évaluateur changera d'attitude, et d'un auditeur bienveillant il deviendra neutre: réagir par une langue unique, celle de l'entrevue, et attendre du candidat qu'il gère cette situation dans laquelle il ne reçoit ni d'aide linguistique, ni le soutien d'un auditeur bienveillant. Voici le cadre réel de la vie dans la communauté où les candidats s'entreprendront avec des gens qui ne parlent que leur langue natale. Demander des explications et des clarifications pour que le message soit clairement exprimé, chercher au delà du vocabulaire la clarté et le détail du message, vérifier que l'histoire est bien complète et réclamer des détails et des explications si c'est nécessaire pour comprendre exactement ce qui est arrivé et de quelle façon. Demander des clarifications, un développement et des illustrations sur l'histoire.

**Les moments du temps.** Ils permettent au candidat de rapporter non seulement ce qui est immédiatement vécu et présent, mais aussi le passé et l'avenir. Une narration et une description dans des moments du temps différents sont des tâches importantes à ce niveau; aussi faut-il demander des histoires, des anecdotes, et des incidents au passé et au futur. Parfois, il est facile de partir du sujet employé au niveau Intermédiaire, mais d'autres fois, on a besoin que le candidat élabore si on veut obtenir une histoire toute entière. Pour qu'une sollicitation soit très efficace au niveau Avancé, il faut rassembler une variété de sujets pour révéler sa compétence à narrer et décrire. Se référer aux sujets déjà mentionnés et explorer les différents moments du temps (présent, passé, futur) dans des descriptions et narrations à l'intérieur d'un sujet. Quand il s'agit de la narration d'un événement ou d'un épisode au passé, réclamer l'histoire toute entière en demandant des détails et des explications sur ces événements. Vérifier la quantité produite et la qualité de cette narration.

Après avoir établi le plancher de performance au niveau Intermédiaire, faire une sonde pour trouver les fonctions du niveau Avancé en créant une spirale vers les fonctions plus élevées. Si les sondes ne montrent pas de maîtrise, changer de sujet pour établir un plancher de performance au niveau Intermédiaire avant de faire une nouvelle Sonde au niveau Avancé. Si celle-ci montre un certain degré de maîtrise, poursuivre afin de le préciser, puis changer de sujet au niveau du plancher de performance avant de faire une spirale une fois de plus au niveau Avancé.

### **Histoires, Incidents, et Anecdotes**

Quand on fait une évaluation au niveau Avancé, il est indispensable de solliciter des histoires, des incidents ou des anecdotes. Les descriptions d'événements et de lieux au passé donnent un certain cadre temporel, et raconter une histoire fournit narration et description tout à la fois, ainsi que d'autres éléments reliés à ces cadres temporels, tels que la maîtrise des aspects verbaux, de l'enchaînement et des détails. Ces descriptions vont fournir une information sur la quantité, la qualité et la maîtrise des fonctions à ce niveau. Alors que les candidats peuvent raconter une histoire au niveau Intermédiaire (une esquisse en phrases fragmentées, etc.), le candidat au niveau Avancé va produire un rapport détaillé sur un événement passé, combinant narration et description et organisant les éléments narratifs en une chronologie fluide où les éléments importants recevront plus d'accent que les autres (le fond de l'histoire et ses points forts).

- Etape 1: Se référer au sujet déjà mentionné  
*Vous mentionnez que vous avez fait une croisière l'été dernier.  
Pouvez-vous me parler de ce voyage?*
- Etape 2: Demander une description du lieu, des événements ou des circonstances.  
*Décrivez-moi l'intérieur du bateau.  
Comment les journées étaient-elles organisées? Comment se compare  
cette croisière à ....?*
- Etape 3: Demander une histoire du début jusqu'à la fin  
*Pouvez-vous me raconter une expérience mémorable pendant ce voyage?  
Et quels sont vos projets pour vos prochaines vacances?*

Au niveau évalué, vérifier la maîtrise des temps, les détails de la description et la facilité d'élocution; vérifier aussi comment le candidat évolue d'un cadre temporel à un autre. Au fur et à mesure que la maîtrise augmente, les candidats pourront fournir plus de détails, des mots de liaison et autres marques de l'organisation interne et temporelle des événements. Cette maîtrise des marques internes temporelles renseigne sur le sous-niveau. Par exemple, le niveau Avancé démontre une maîtrise soutenue des cadres temporels (sans confondre présent, passé et futur), de la trame de fond de l'histoire et des informations précédentes (informations antérieures et ultérieures qui sont nécessaires pour comprendre cet événement).

Remarquer tous les éléments contribuant à la narration de l'histoire au niveau Avancé dans l'histoire suivante:

*Quand j'étais enfant, j'habitais dans un immeuble avec un jardin intérieur. J'aimais beaucoup ce jardin parce qu'il offrait des cachettes. Mes amis et moi, nous avions l'habitude d'y jouer pendant des heures et une de nos occupations favorites était de nous y cacher loin de nos mères.*

*Un jour, alors que nous jouions, mon frère aîné a décidé de m'aider à me cacher vraiment bien pour que notre mère ne me trouve pas. Alors il m'a soulevé pour me mettre dans un trou du mur entre deux gros pots de fleurs parmi de vieilles plantations. Je n'avais jamais essayé ce trou parce qu'il était trop haut pour un petit enfant comme moi, mais mon frère m'a soulevé, et je suis passé dans le trou sans problème.*



*Les complications ont commencé quand j'ai essayé de changer de position. Je ne pouvais pas me retourner, et ma tête était coincée! Je n'avais jamais de ma vie eu aussi peur que quand j'ai découvert que je ne pouvais pas sortir de là. Il faisait sombre et c'était sale, ça sentait la pourriture. Je pensais que j'allais mourir. Finalement, après un long moment (qui m'a semblé un siècle), ma mère a entendu mes cris et est venue en courant à mon secours. Après cela, j'ai perdu intérêt à jouer au jardin et aujourd'hui encore. Je n'aime pas être dans un endroit restreint. Je pense que je suis claustrophobe.*



Alors qu'une narration au passé est l'une des fonctions les plus compliquées au niveau Avancé dans bien des langues, les temps du futur appartiennent aussi à ce niveau. Fréquemment, les évaluateurs posent des questions sur les projets d'avenir du candidat et leurs activités après l'entrevue, etc. Une considération importante à ce niveau est le degré de maîtrise que les candidats démontrent quand les narrations et descriptions offrent des marques linguistiques de changement de temps, par exemple en parlant au passé d'évènements arrivant plus tard (j'ai cru que j'allais mourir!). Cet enchaînement devra être pris en considération comme quantité et qualité de langue.

Afin d'encourager le discours en paragraphe, poser des questions qui invitent le candidat à en dire plus et expliquer en détail. Ne pas interrompre le flot de la conversation en posant des questions tant que le candidat n'a pas complété son paragraphe. Les interruptions peuvent produire des phrases seulement et non pas le type de texte requis. Pendant que le candidat parle, vérifier si l'histoire et les composantes du paragraphe sont suffisamment démontrées. Réclamer plus de détails et d'explications afin d'avoir toute l'histoire, y compris narration et description.

#### Sollicitation au niveau Supérieur

Niveau	Fonctions	Type de texte	Questions	Exemple
Supérieur	Défend ses opinions, émet des hypothèses, peut discuter des sujets concrets et abstraits	Un discours étendu	Exprime et soutient ses opinions, considère les issues potentielles d'un problème	Dans quelle mesure est-il important pour un pays d'avoir des élections? Quels arguments pouvez-vous employer pour défendre votre position? Et s'il n'y avait pas d'élections?

Au niveau Supérieur, les candidats doivent démontrer une compétence fonctionnelle dans un cadre plus officiel et exprimer des idées et des pensées complexes avec une langue et un discours appropriés. Par conséquent, l'évaluateur devra adopter une attitude plus officielle et élever sa façon de s'exprimer pour aller plus loin dans les considérations plus complexes du sujet. Ici, l'évaluateur doit établir les rapports qui existent entre des locuteurs instruits, comme avec un égal dans un cadre professionnel. L'art de l'entrevue au niveau Supérieur consiste à solliciter des sujets et proposer des problèmes qui vont inciter le candidat à la réflexion et à user du discours étendu spécifique au niveau Supérieur. En tant qu'évaluateur à ce niveau, il est utile de présenter des positions opposées et contradictoires sur le sujet sans antagoniser le candidat. Une stratégie utile est de citer le point de vue d'autres personnes sur ce sujet. (*“Je suis d'accord avec vous, mais il y en a qui pensent que...”*). Une confrontation directe risque d'altérer la capacité du candidat à donner une réponse bien pesée si cette confrontation cause un malaise psychologique. Puisque les évaluateurs n'évaluent pas le contenu mais seulement l'expression linguistique de n'importe quel sujet, ils n'ont pas à être experts en la matière pour poursuivre l'entrevue efficacement. Ils doivent, toutefois, être souples mentalement et assez rapides pour poursuivre un sujet en profondeur s'il le faut, chercher des sujets avoisinants, identifier les conséquences et les problèmes qui y sont liés et offrir tout une gamme de sujets.

Le niveau Supérieur explore des sujets concrets et de nature abstraite, mais les considère dans une perspective plus globale et générale, évoluant de cadres individuels à des cadres personnels, à des cadres généraux, et à des cadres impersonnels. Un problème important est la distinction entre le concret et l'abstrait. Alors que le niveau Avancé traite de sujets qui vont du personnel à l'anecdote, le niveau supérieur aborde des sujets semblables mais qui traitent l'idée, le problème et les controverses que demande le sujet. Cette transformation de l'anecdote en problème est une distinction importante entre le type de texte au niveau Avancé et celui du niveau Supérieur. Il s'en suit que des sujets tels que la pollution, la sûreté, la sécurité sont des sujets concrets au niveau Avancé, quand il s'agit d'anecdotes, d'exemples, d'incidents, mais des sujets au niveau Supérieur quand on s'adresse aux problèmes et aux controverses qui les entourent. D'autres sujets, tels que la justice, l'amour, la haine, la violence etc. sont seulement des sujets au niveau Supérieur quand ils sont discutés dans l'abstrait. Il faut distinguer ici les actions par opposition aux idées, les faits spécifiques par rapport aux opinions personnelles sur des problèmes mondiaux.

#### Questions au niveau Avancé par opposition au niveau Supérieur

Pourquoi Christophe Colomb voulait-il obtenir des navires du roi d'Espagne?	Au niveau Avancé c'est une référence à des explications et des incidents concrets.
Quels ont été les changements les plus importants apportés par la découverte du Nouveau Monde?	Au niveau Supérieur, c'est une référence à des problèmes et des idées qui peuvent être traités en langue concrète et abstraite.

Les évaluateurs peuvent transformer des sujets présentés au niveau Avancé en sujets du niveau Supérieur s'ils écoutent attentivement les propos et les renseignements offerts pendant le développement des fonctions du niveau Avancé. Ils pourront employer des sujets en spirale tirés des centres d'intérêt du candidat. Pendant les différentes étapes de l'entrevue, l'évaluateur peut retenir des sujets auxquels il a été fait allusion auparavant ou qui ont été commentés directement et il peut les proposer au niveau Supérieur. Par exemple, si le candidat fait un commentaire sur le fait que les déplacements dans la communauté sont difficiles à cause de la circulation, l'évaluateur peut demander une opinion sur les causes de ce problème; s'il est mentionné que le candidat aime travailler avec les enfants, l'évaluateur peut interroger sur l'importance de rapports positifs entre adultes et enfants dans une société donnée. Parce que ces sujets viennent des centres d'intérêt du candidat, ils provoqueront une discussion plus intéressante au niveau Supérieur.

Si les sondes au niveau Supérieur débouchent sur une rupture de langue totale, (le candidat est incapable d'exprimer une opinion clairement et retombe dans la langue du niveau Avancé), l'évaluateur ne devra pas continuer à en développer d'autres au niveau Supérieur, mais bien plutôt retourner au niveau Avancé en posant des questions ciblant des descriptions dans plusieurs moments du temps. Si les sondes mettent en lumière une compétence fonctionnelle au niveau Supérieur, même si la maîtrise des fonctions n'est pas maintenue, l'évaluateur devra continuer la sonde afin de démontrer le degré de maîtrise des fonctions à ce niveau. Selon la compétence du candidat, l'évaluateur continuera avec les sondes au niveau Supérieur et retournera au niveau de base Avancé, demandant plus de détails et de

narrations afin de vérifier la qualité et la quantité de l'échantillon au niveau Avancé (peut-être Avancé Bas). Si le candidat a démontré une bonne qualité et une bonne quantité de langue au niveau Avancé et que les sondes signalent un niveau Avancé Moyen, ou Elevé, le plancher de performance au niveau Avancé a été suffisamment démontré et l'évaluateur devra chercher des sujets controversables pour les faire défendre ainsi que pour les autres fonctions du niveau Supérieur. On peut économiser un temps précieux en explorant le niveau Supérieur sans utiliser des narrations au plancher de performance du niveau précédent.

#### **Quelques sujets concrets pour le niveau Supérieur**

Les assurances médicales, la corruption, le génocide, les conflits régionaux, la violence familiale ou les communautés, les rôles masculins et féminins, la sécurité des individus, dans les affaires ou dans les organisations, la technologie, l'enseignement, la pollution, le terrorisme, le chômage.

#### **Quelques sujets abstraits au niveau Supérieur**

L'indifférence humaine, les croyances, l'art, la littérature, la beauté, la vérité, la réalité par opposition à l'imagination.

Afin de solliciter un échantillon de langue au niveau Supérieur, il faut conduire l'entrevue en usant d'une langue typique du niveau Supérieur. Exprimer des questions d'une façon plus officielle qu'aux autres niveaux. La façon la plus efficace de produire cet effet est d'user d'un préluce à la question au cours duquel l'évaluateur établit le ton et suggère une langue plus officielle et élégante. Ce préluce force le candidat à réfléchir pour parler du sujet et l'amène à exprimer des idées au lieu d'anecdotes.

#### **Considérer la différence que fait le préluce dans ces deux questions.**

Question 1: *Que pensez-vous du SIDA? Quel est le problème?*

Question 2: *Le SIDA est devenu une épidémie mondiale dans le monde contemporain. Il y a ceux qui disent que le problème doit être traité au niveau de la famille et faire de la famille le premier aide soignant du malade, alors que d'autres considèrent que cette responsabilité doit retomber sur le gouvernement national. Quels arguments peuvent être présentés en faveur ou en opposition à ces deux positions, et quelle position adoptez-vous dans ce dilemme?*

En présentant le sujet, l'évaluateur suggère le niveau de langue et l'étendue de la réponse. La première question est ambiguë et ne pousse pas le candidat au niveau de complexité et de profondeur requis par le niveau Supérieur. La deuxième question amène le candidat à évaluer et à considérer le sujet comme un problème. Sa présentation propose une langue qui est plus élégante et plus précise, et les structures grammaticales vont révéler un plus haut degré de complexité.

## Le “Triple Coup”

Afin de solliciter les fonctions et le type de texte au niveau Supérieur, une technique utile est celle du “Triple Coup.”

1. Demander de soutenir une opinion
2. Contredire cette opinion
3. Lancer une hypothèse

Afin d’explorer toutes les fonctions du niveau Supérieur sur un sujet donné, l’évaluateur doit être efficace et précis dans ses questions.

**En premier lieu:** Faire une spirale avec un sujet déjà développé au niveau Avancé. Passer du sujet concret à une considération problématique.



*Les problèmes mécaniques sont des complications normales quand on possède une voiture. Il semble qu’il y ait besoin d’un accord entre les propriétaires de voiture et le gouvernement pour procurer un système routier qui protège les investissements des chauffeurs de voiture. Quelles sont les raisons pour lesquelles cet accord n’a pas été complètement atteint.*

**Ensuite:** Employer les opinions du candidat sur l’un des aspects du problème. Développer un suivi en contestant cette opinion, jouant l’avocat du diable.

*Mais il y a ceux qui blâment le gouvernement pour son manque de vigilance dans le maintien des routes. Quels arguments peut-on présenter pour défendre l’idée que la participation individuelle aux décisions concernant le maintien des infrastructures routières va compléter les actions du gouvernement?*

**Enfin:** Employer l’opinion du candidat pour proposer une situation hypothétique. Formuler la question de façon à ce que le candidat ait à élaborer sur des issues éventuelles.

*Imaginez que les pays pauvres puissent avoir des routes de bonne qualité et, en conséquence, aient de meilleures automobiles et de meilleurs moyens de transport. Quels changements verrions-nous dans ces pays? Quels seraient les effets positifs et négatifs?*

## Exemples d'autres questions au niveau Supérieur

### La Pauvreté

<b>Emettre une opinion</b>	La pauvreté est un problème dans toutes les sociétés. A votre avis, quelles sont les raisons les plus importantes pour lesquelles ce problème n'a pas été résolu?
<b>Défendre un point de vue</b>	Il y a ceux qui pensent que la pauvreté est un mal nécessaire. Par conséquent, essayer de résoudre ce problème n'est pas un effort nécessaire ni de la part du gouvernement, ni des organisations. Quels arguments peuvent être présentés pour encourager un gouvernement à combattre la pauvreté?
<b>Emettre une hypothèse</b>	Imaginez que nous puissions déraciner la pauvreté dans le monde. Quelles seraient les conséquences à votre avis? Quels changements seraient les plus remarquables pour une société?

### Les transports

<b>Donner une opinion</b>	Les transports en public offrent une variété de défis aux gens qui n'ont pas de voiture. Quels sont les problèmes majeurs des transports en public dans votre communauté et quelles sont les solutions possibles?
<b>Défendre un point de vue</b>	Je vois ce que vous voulez dire par la qualité des services, mais il y a ceux qui disent qu'afin d'avoir de meilleurs services, le gouvernement devrait subventionner les conducteurs dans chaque communauté. Si vous pensez que les transports en public restent la responsabilité du gouvernement, comment pouvez-vous défendre votre point de? Quels arguments peut-on présenter pour décourager ceux qui considèrent que le gouvernement est la solution aux problèmes de transport?
<b>Emettre une hypothèse</b>	Imaginez un instant qu'au lieu d'être en charge des transports en public, le gouvernement a crée des programmes pour préparer des conducteurs et qu'il attribue des subventions aux propriétaires individuels. Quelles seraient les conséquences positives et négatives?

### La Démocratie

<b>Donner une opinion</b>	Dans le monde aujourd'hui, pour bien des pays, la forme de gouvernement idéale est devenue la démocratie, alors que les dictatures et autres formes de gouvernement sont devenues des modèles que nous nous efforçons de déraciner. Qu'est-ce qui rend la démocratie une forme de gouvernement si désirable?
<b>Défendre un point de vue</b>	Il y a ceux qui pensent que l'idéal de la démocratie doit être considéré comme s'opposant au besoin de maintenir l'ordre et le développement économique et que le processus démocratique peut affecter et influencer le progrès de façons négatives. Quels arguments peut-on présenter pour défendre l'idée que la démocratie devrait être la première priorité des gouvernements et que cet idéal ne nie ni le progrès ni le développement économique?
<b>Emettre une hypothèse</b>	Comment pensez-vous qu'un monde démocratique améliorerait l'avenir de l'humanité? Comment cet idéal changerait-il la réalité sociale des nations?

### Les Nations Unies

<b>Donner une opinion</b>	Il y a des organisations, comme les Nations Unies, qui font la promotion de la paix dans le monde ainsi que d'autres objectifs mondiaux. Comment pensez-vous que l'existence de ces organisations présente un avantage pour le monde?
<b>Défendre un point de vue</b>	L'idéal d'une organisation où tous les pays sont représentés pour discuter des grands problèmes du monde se heurtent aux réalités des pays et des individus qui recherchent leur propre intérêt. Dans ces conditions, de quelles limites et de quelle la liberté d'action jouit une organisation pour dépasser les intérêts nationaux?
<b>Emettre une hypothèse</b>	Imaginez que les Nations Unies réussissent à atteindre ce but (la paix, la santé et l'enseignement). Comment la valeur de l'organisation en serait-elle affectée? Quelles seraient les conséquences fondamentales? Est-ce que cette organisation se substituerait aux gouvernements locaux?

**L'enseignement des langues**

<b>Donner une opinion</b>	Le Corps de la Paix a investi de grosses sommes pour développer la compétence linguistique des stagiaires. Pensez-vous que ce soit nécessaire et pourquoi ou pourquoi pas?
<b>Défendre un point de vue</b>	Est-ce que ça devrait être la responsabilité des Volontaires de communiquer dans la langue locale, ou peuvent-ils faire leur travail sans parler la langue? Quels arguments peut on présenter en faveur ou contre ces deux possibilités?
<b>Emettre une hypothèse</b>	Imaginez que le développement des compétences en langue ne soit pas une considération de la formation d'un stagiaire. Quelles seraient les conséquences pour le stagiaire et pour le programme? Quels défis confronteraient le Corps de la Paix en tant qu'organisation internationale?

Afin de solliciter un discours étendu tout en cherchant à faire produire une opinion, l'évaluateur peut aussi poser des questions composées réclamant des réponses sous forme d'essai. En voici quelques exemples:

<b>Le pour et le contre</b>	Quels arguments peut-on présenter pour ou contre une année supplémentaire dans la formation des maîtres?
<b>Les avantages et les inconvénients</b>	Quels sont les avantages et les inconvénients de la vie dans une grande ville?
<b>Les différents points de vue sur un problème</b>	Considérez le problème de la pauvreté du point de vue économique et social.
<b>Les différents aspects d'une situation</b>	Pouvez-vous expliquer la situation de chômage vue par les employeurs et le gouvernement?
<b>Les causes et les effets d'un problème</b>	Quelles sont les causes de la délinquance juvénile et quels sont les effets de ce problème sur notre société?

## **QU'AVEZ-VOUS APPRIS DANS CETTE SECTION?**

### **Pour obtenir un échantillon évaluable.**

1. Quelles techniques de sollicitation de langue connaissez-vous?
2. Comment l'évaluateur doit-il se comporter pendant l'entrevue?
3. Comment ce comportement est-il différent de celui d'un professeur dans une salle de classe?
4. Quelles techniques l'évaluateur peut-il employer pour aider le candidat à comprendre la question?
5. Comment narration et description sont-elles différentes au niveau Intermédiaire et au niveau Avancé?
6. Quelles techniques de sollicitation connaissez-vous pour obtenir une narration au niveau Avancé?
7. Quelles sont les différences entre le type de texte au niveau Avancé et celui du niveau Supérieur?
8. Pourquoi une question à prélude est-elle nécessaire au niveau Supérieur?
9. Qu'est-ce que le "Triple Coup" et comment est-il exécuté?

### **Sur les techniques de sollicitation.**

1. Pourquoi chaque question doit-elle avoir un objectif?
2. Quel type de question est le plus utile?
3. Comment fait-on une spirale?
4. Pourquoi un évaluateur doit-il éviter les sujets délicats?
5. Pourquoi faut-il éviter de lancer le candidat sur ses sujets d'expertise?
6. Quels sujets peuvent être employés à chaque niveau?



---

## EVALUATEUR ET PROFESSEURS: LES DIFFERENCES TYPES DE QUESTIONS

Pour développer des qualités d'évaluateur, bien garder en tête cette distinction importante: l'évaluateur n'est pas un professeur. Alors que l'entrevue progresse, l'évaluateur n'est qu'un évaluateur. C'est donc dire que les pratiques de la salle de classe n'ont pas de place dans une entrevue orale. Par exemple, alors qu'un professeur peut être tenté de corriger les erreurs grammaticales, ou de fournir du vocabulaire pour aider l'étudiant, un évaluateur participera à l'entrevue comme s'il participait à une conversation et n'interrompra pas le flot de la conversation peut créer un "environnement d'apprentissage."

### Eviter les attitudes professorales

A ne pas faire ...	Exemples:
Corriger	Non, ce n'est pas correct. Quelle est la forme correcte?
Compléter les phrases	... parce que vous n'aimez pas ça.
Fournir du vocabulaire	... et la cuisine. C'est une partie de la maison.
Refaire la phrase et corriger	Si vous <b>alliez</b> au magasin et que vous <b>achetiez</b> ...
Inviter à corriger	Pouvez-vous me donner la bonne prononciation?
Rappeler au candidat quelque chose qu'il a appris précédemment.	Vous avez déjà étudié le passé, n'est-ce pas?
Insister sur le fait qu'on attend du candidat ce qu'il a déjà appris	Je sais que vous connaissez les chiffres.
Proposer une approbation sur la forme au lieu de la communication	Oui! met, et non pas mis.
Cibler une structure grammaticale au lieu du message	Bon emploi du présent!
Faire trouver un terme spécifique ou une structure	C'est la nuit, alors on ne dit pas bonjour! Qu'est-ce qu'on dit?
Mettre des paroles dans la bouche du candidat	Vous voulez dire que c'était un accident?
Fournir des indices	Quel mot a la même prononciation qu'un fruit que vous aimez?

De bien des façons, un comportement de professeur peut avoir un effet négatif sur l'entrevue. En interrompant le flot de la conversation, l'évaluateur limite le candidat à quelques mots seulement, interrompant son message et lui demandant de se concentrer sur des leçons et non pas sur la communication. C'est une perte de temps précieux. Etant donné que l'entrevue est une évaluation de performance (ce que le candidat peut faire), rappeler au candidat ce qu'il ne peut pas faire cause une rupture de langue inutile. Les erreurs arrivent

comme des moments naturels de la communication et servent à donner des indications sur la compétence linguistique du candidat et sur ce qu'on comprend de son discours. En laissant le candidat faire des erreurs, on obtient plus d'éléments pour évaluer l'échantillon au moment de l'attribution de niveau.

**Guide de conduite du bon évaluateur**

<b>Inviter à parler davantage.</b>	<b>Et encore, dites moi ...</b>
Exprimer de l'intérêt pour le message.	C'est très intéressant. Comment faites-vous ça?
Demander une clarification quand il arrive qu'il y ait mauvaise communication.	Je ne comprends pas pourquoi elle était si bouleversée. Quel était le problème?
Demander des détails.	Alors qu'est-ce qui s'est passé quand vous avez ouvert la boîte?
Demander des renseignements supplémentaires.	Vous avez mentionné trois raisons. Quelle est la troisième?
Encourager un texte plus long.	Donnez-moi une description détaillée du mariage.
Poser une question ouverte.	Et comment l'accident est-il arrivé?
Réagir positivement aux autocorrections.	Je comprends ce que vous voulez dire. Continuez.
Poursuivre un sujet.	Et qu'est-ce qui est arrivé après?

Les questions ouvertes, tout en guidant le candidat d'une étape de l'entrevue à l'autre, ciblent le message et ce que le candidat peut faire avec la langue; elles vérifient la compétence fonctionnelle du candidat et, par conséquent sont des questions à orientation fonctionnelle.

L'évaluateur devra s'efforcer de maintenir le contrôle de la conversation afin que l'entrevue ressemble le plus possible à une conversation naturelle et que toutes les questions fassent passer intentionnellement le candidat d'une étape à l'autre de l'entrevue. Si le but de l'entrevue est perdu de vue et si les questions n'ont pas un objectif défini, on aura peut-être une conversation intéressante, mais elle ne fournira pas un échantillon évaluable. Alors que l'évaluateur semble être un agréable partenaire de conversation, il s'agit ici d'une conversation qui a un objectif précis—obtenir un échantillon évaluable. Dans le contexte de l'ECF, l'évaluateur n'est pas un professeur, mais bien un partenaire de conversation.

**Le rôle de l'anglais**

La langue employée joue un rôle extrêmement important dans le processus d'adaptation à une culture locale. Au début, les stagiaires et les Volontaires du Corps de la Paix se débattent entre le désir d'employer l'anglais et leur besoin d'employer les langues locales. Dépendre de l'anglais est compréhensible et bien des fois nécessaire, mais les apprenants en situation d'immersion totale comme c'est le cas pour le programme du Corps de la Paix doivent commencer à se fier à leur connaissance de la langue locale aussi-tôt que possible. Le

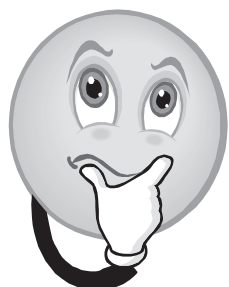
programme d'apprentissage des langues se doit de soutenir cet effort et l'ECF doit refléter le même message. Il faudra faire passer ce message très clairement aux candidats que l'anglais n'est pas la langue de communication de leur communauté, et que même quand ils peuvent être compris, leur effort pour utiliser les langues locales représente un pas dans la bonne direction pour réaliser la mission et les objectifs qui les ont amenés dans le pays. Renforcer ce message en communiquant clairement que l'anglais n'est pas autorisé pendant l'entrevue.

L'anglais, ou toute autre langue, ne devra pas être accepté pendant l'ECF. Quand l'anglais est permis, les rapports entre l'évaluateur et le candidat risquent de créer une dépendance qui va affecter l'issue totale de l'entrevue. Quand l'évaluateur accepte de comprendre une langue autre que celle de l'examen, le candidat n'est plus le seul à être responsable de se faire comprendre (un élément de la précision de langue). Le résultat est que l'anglais va affecter la communication dans cette conversation et que le candidat ne tirera pas le meilleur parti de ses efforts à converser dans la langue de l'entrevue. Si l'évaluateur autorise l'anglais, le candidat ne peut pas être pénalisé pour cela au moment de l'évaluation. Et si l'évaluateur autorise l'anglais, l'évaluation risque de considérer cette interférence de langue comme une limite des compétences linguistiques du candidat. Mais pour un candidat qui fonctionne généralement au niveau Avancé, les interférences de l'anglais vont demander à l'évaluateur de devenir un auditeur bienveillant: une caractéristique du niveau Intermédiaire. L'évaluation finale va être affectée négativement.

En insistant sur l'usage d'une langue locale (demander de réagir en monolingue), l'évaluateur peut tirer parti de l'usage de l'anglais fait par le candidat pour demander une clarification, une périphrase ou une explication de ces termes anglais qu'il a employés. Quand on fait comprendre que l'anglais n'est pas acceptable, le candidat fera de plus grands efforts pour communiquer dans une seule langue. Eviter l'anglais est plus difficile aux niveaux inférieurs, mais, aux niveaux Avancé et Supérieur, les candidats ne devraient pas être tentés d'employer l'anglais. Quand le candidat ne répond pas positivement si on lui demande de se limiter à la langue locale, il faudra considérer que c'est un indice de rupture de langue puisqu'il ne peut être compris dans la langue. En résumant les éléments des critères d'évaluation, tenir compte de cette interférence qui a un effet sur la précision de langue.

La même mesure s'applique aux demandes de traduction. Le candidat peut avoir besoin d'un mot et demander qu'on l'aide en traduisant ce terme. Le résultat est une dépendance du candidat sur l'évaluateur qui doit donc rejeter cette requête ou la renvoyer au candidat pour obtenir une clarification, une explication ou une périphrase. Ces tâches devraient être maîtrisées au niveau Avancé. Alors que les évaluateurs peuvent être tentés de donner le mot, ils courent le risque que le candidat ne répète cette requête, ce qui interrompt l'entrevue. D'autre part, les efforts que fait le candidat pour donner une explication sont une bonne source de matériel évaluable.

<p><b>Agir en monolingue! Demander une clarification, une explication, ou une périphrase.</b></p>
---



Je ne comprends pas cela!  
Pouvez-vous m'expliquer ce que vous voulez dire  
avec d'autres mots?  
S'il vous plaît, décrivez!  
Qu'est-ce que vous voulez dire quand vous dites ...?

## Le rôle de la grammaire

Beaucoup d'évaluateurs trouvent difficile de faire la distinction entre vérifier les points de grammaire et la compétence fonctionnelle. La grammaire joue un rôle central dans l'enseignement pendant des années et la transition de programmes reposant sur la grammaire à des programmes de compétence fonctionnelle sont un long et difficile parcours.

Un programme de compétence fonctionnelle ne nie pas l'importance ni non plus l'utilité de la grammaire dans le processus d'apprentissage. La grammaire aide les apprenants adultes à comprendre une langue. Alors que les jeunes élèves apprennent intuitivement, les adultes ont besoin de logique et de structure pour les aider à comprendre et assimiler ce processus d'acquisition. Néanmoins, le but des programmes de langues du Corps de la Paix est la communication—compréhension linguistique pure et simple d'une langue. C'est la raison pour laquelle les programmes de langues du Corps de la Paix ont des compétences très spécifiques nécessaires à l'apprenant pour fonctionner comme Volontaire. Ces compétences visent le fonctionnement dans la communauté par l'usage de la langue locale pour la communication avec les locuteurs indigènes. Ces compétences vont aider le Volontaire à remplir les trois buts de la mission du Corps de la Paix, c'est à dire: de mieux servir en préparant le stagiaire linguistiquement à fonctionner dans la langue plutôt que de comprendre les règles et les structures grammaticales de cette langue.

## Le rôle du vocabulaire

Les questions de vocabulaire sollicitent des types de texte limité. Au delà du niveau Novice, les mots isolés, ou les mots en listes ne donnent pas une information suffisante pour déterminer le niveau du candidat. Faire des listes avec des mots est une fonction du niveau Novice. En conséquence, une question comme celle-ci: "*Qu'est-ce que vous aimez manger?*" peut être une bonne question pour solliciter une liste de mots indépendants d'un candidat qui ne peut pas créer avec la langue et ne sait que quelques mots isolés. D'autre part, elle devient une question sans objectif si le candidat a déjà démontré qu'il pouvait fonctionner pleinement au niveau Intermédiaire. La meilleure façon d'employer le vocabulaire est de mettre la question dans un contexte qui requiert du candidat qu'il utilise ces mots pour parler d'un sujet précis. Par exemple, la question: "*Comparez les habitudes alimentaires de la Tanzanie avec celles des Etats Unis*" force les candidats à utiliser les mêmes mots que précédemment, mais en les organisant autour d'une idée.

## **Le rôle du silence**

Bien des fois les professeurs ont tendance à remplir de mots chaque moment de silence pour l'éviter. Particulièrement quand les classes sont grandes, ou quand une session dynamique est organisée, les professeurs essaient d'éviter les vides qui résultent d'une baisse d'activité ou alors quand une activité tire à sa fin. Durant l'entrevue, l'évaluateur doit distinguer les types de silence qui arrivent dans la conversation pour déterminer ce qu'il doit faire. Respecter le silence créateur pendant lequel le candidat est en train d'organiser ses pensées et se prépare à répondre à l'évaluateur. Dans une telle situation, le silence est d'or et il doit être traité avec soin et considération. Mais un silence vide et gauche est un signe de rupture de langue. Orienter l'entrevue dans une autre direction et amener un autre sujet pour maintenir le flot de la conversation. L'évaluateur doit être attentif aux réactions du candidat et décider ce qu'il doit faire.

**Si le silence est créateur, attendre. Si c'est une rupture de langue, intervenir.**

## **Le rôle de l'interruption**

L'interruption joue un rôle critique dans l'entrevue. Par exemple, pour vérifier comment le candidat maîtrise les narrations dans tous les moments du temps, on va poser une question qui l'engage à raconter une histoire. Le candidat raconte son histoire au présent et ne fait pas de distinction chronologique mais il fait de fréquentes digressions. Lui laisser continuer la conversation de cette façon ne fournira pas les renseignements nécessaires à l'évaluation. Quand la conversation produit un échantillon inutile, arrêter cette conversation et la ramener dans une direction qui permettra l'évaluation. Il n'est pas besoin d'être brusque ou impoli, mais il faudra prendre le contrôle de l'entrevue fermement et l'orienter dans la direction nécessaire. C'est le moment pendant lequel l'évaluateur montre clairement qu'il est en charge de la conversation. Encourager la production d'un matériel évaluable et éviter l'échantillon non évaluable, voilà le principe à suivre.

## **L'attitude générale de l'évaluateur**

C'est la responsabilité de l'évaluateur de créer un rapport avec le candidat pour l'inviter et l'encourager à donner sa meilleure performance. Dans une très bonne entrevue, le candidat oublie qu'il est dans une situation d'examen et profite de la conversation tout en fournissant un matériel d'évaluation riche. L'évaluateur devra maintenir une attitude bienveillante, mais l'examen demande que l'évaluateur soit objectif, une attitude qui exige que le candidat montre qu'il peut fonctionner indépendamment dans la langue cible. Montrer de l'intérêt en faisant des signes ou des gestes qui dénotent une attention intéressée, mais toujours pousser la conversation vers la production d'un échantillon évaluable, et évaluer cet échantillon sur ses propres mérites. Encourager les candidats à parler autant que possible, mais indiquer que ce qui est le plus important est de parler dans la langue locale d'une façon claire et compréhensible afin de maintenir la communication.

Quand le candidat ne réussit pas à montrer une compétence fonctionnelle, c'est peut-être parce qu'il ne peut pas arriver à un plus haut degré de précision malgré tous ses efforts. Puisque l'évaluation finale a lieu après que l'entrevue est finie, éviter les commentaires évaluatifs qui risqueraient d'affecter la performance du candidat d'une façon ou d'une autre. Il ne faut pas confondre un ton amical avec le manque de contrôle du processus d'entrevue. Bien que l'évaluateur fasse en sorte que le candidat soit celui qui parle le plus, l'évaluateur, lui, doit toujours être le moteur de l'entrevue. Les évaluateurs peuvent encourager les candidats à donner des réponses aussi complètes que possibles ou à parler un peu plus fort. Cependant, il faudra veiller à limiter cette forme d'incitation.

**L'évaluateur n'est ni un professeur, ni un ami, ni un traducteur.  
L'évaluateur est un évaluateur d'ECF.**

## **QU'AVEZ-VOUS APPRIS DANS CETTE SECTION?**

1. Pourquoi faut-il que l'évaluateur évite d'adopter un comportement de professeur?
2. Quelle différence y-a-t-il entre vérifier les points de grammaire et vérifier la compétence fonctionnelle?
3. Pourquoi vaut-il mieux mettre le vocabulaire en contexte?
4. Quand l'évaluateur doit-il garder le silence et quand doit-il interrompre le candidat?
5. Quelles sont les règles à propos de l'emploi de l'anglais que l'évaluateur doit suivre pendant l'entrevue?
6. Quelles sont les conséquences sur l'entrevue d'un évaluateur capable d'une attitude positive?





---

## PRINCIPES D'ÉVALUATION DE NIVEAU ET LE FEEDBACK

Une attribution de niveau précise fait de l'ECF un instrument fiable. Afin de maintenir la valeur de cette évaluation, il est nécessaire que les évaluateurs soient aussi précis que possible quand ils attribuent un niveau. Si le niveau attribué est altéré pour des raisons autres qu'une évaluation sérieuse de l'échantillon évaluable et que sa comparaison aux Directives, il n'est pas possible de se fier à cette évaluation. Il est possible de demander à un deuxième évaluateur de donner une seconde opinion sur la performance du candidat. En donnant aux évaluateurs la possibilité d'attribuer un niveau à d'autres entrevues, et de comparer leurs résultats avec le niveau attribué à l'origine, les évaluateurs pourront améliorer leur compétence à attribuer un niveau. La fiabilité entre évaluateurs, un souci majeur dans tous les examens oraux, est le degré avec lequel deux évaluateurs écoutent la même entrevue et lui attribuent le même niveau. Avec un échantillon clairement évaluable, les évaluateurs expérimentés ne vont différer que légèrement (d'un sous-niveau au dessous ou au dessus) dans leur évaluation de la même entrevue.

La fiabilité entre évaluateurs aide le programme à maintenir la qualité de l'évaluation, et, en même temps, fait en sorte que les évaluateurs attribuent le niveau de la même façon tout en interprétant les Directives fidèlement. Le deuxième avantage du système est que la fiabilité des évaluateurs est confirmée par la deuxième attribution de niveau. C'est pour le Corps de la Paix la preuve que l'évaluation peut être acceptée. Elle va alors donner des renseignements qui vont permettre de prendre les décisions qui conviennent pour le programme. Cette fiabilité entre évaluateurs est assurée de plusieurs façons: les standards rigoureux et la formation intensive en ECF, les procédés de certification, et la recalibration périodique par cours de remise à niveau. De plus, la seconde attribution de niveau invite les évaluateurs à maintenir entre eux un dialogue sur l'évaluation.

Après que l'entrevue de compétence fonctionnelle a été administrée, l'évaluateur commence l'étape d'évaluation. Alors que les critères d'évaluation et la structure de l'entrevue aident à former un jugement sur le niveau du candidat, une évaluation soigneuse de l'échantillon doit être faite pour parvenir à une évaluation plus précise. Ce processus est une part très importante du programme d'évaluation du Corps de la Paix étant donné que l'évaluation informe les décisions concernant les stagiaires. L'évaluation fournit aussi une information importante sur la qualité des programmes d'enseignement. La fiabilité des résultats fait de l'ECF un instrument idéal pour vérifier la compétence fonctionnelle des candidats. Par conséquent, il faut apporter une attention soigneuse à cette dernière étape du travail d'évaluateur.

### Les sept points forts de l'ECF

- ☆ Enregistrer un échantillon évaluable
- ☆ Éliminer les niveaux auxquels le candidat n'est pas évalué
- ☆ Évaluer le plancher de performance
- ☆ Vérifier la structure de l'entrevue
- ☆ Employer les critères d'évaluation pour évaluer l'échantillon
- ☆ Comparer l'échantillon aux Directives d'évaluation
- ☆ Considérer une deuxième attribution de niveau

## UN ECHANTILLON EVALUABLE

### Enregistrer un échantillon évaluable

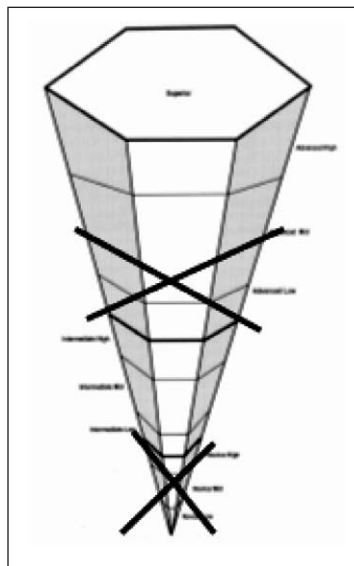


Afin de faire une évaluation plus précise et plus juste, les évaluateurs devront étudier un échantillon sous plusieurs aspects. De cette façon, l'évaluateur comprendra mieux la performance du candidat. La première étape et la plus importante est d'enregistrer l'entrevue.

Les chapitres précédents ont défini la production d'un échantillon—un échantillon qui a les traits suivants: un plancher de performance clairement défini, un plafond de performance clairement défini, et une bonne structure. Sans enregistrement, l'évaluateur ne peut revenir à l'entrevue pour écouter attentivement les détails contenus dans cet échantillon. Pendant le déroulement de l'entrevue, il y a bien des détails que l'évaluateur ne peut évaluer avec attention. Ecouter l'enregistrement après l'entrevue quand l'évaluateur peut concentrer son attention exclusivement sur ce que le candidat a dit, offre une excellente occasion de vérifier tous les éléments qui contribuent à l'attribution de niveau.

### Eliminer les niveaux auquel le candidat n'est pas évalué

Après avoir étudié la performance du candidat, l'évaluateur peut passer à un procédé d'élimination pour décider rapidement les niveaux qui ne doivent pas être considérés. Ce sont ceux qu'on ne peut pas attribuer au candidat. A défaut, on pourra identifier le niveau auquel le candidat a démontré une rupture de langue—le plafond de performance. En identifiant le plafond de performance, le plancher sera plus clairement défini, et l'évaluateur pourra vérifier les détails de l'échantillon au plancher de performance.



### Evaluer le plancher de performance

Afin d'évaluer le plancher de performance, il faut considérer la qualité et la quantité obtenues: c'est à dire, la façon dont le candidat a accompli les fonctions au plancher de performance quant à la quantité de texte produite et à la maîtrise des fonctions qui ont été démontrées au cours de l'entrevue. Cibler la performance de toutes les fonctions du niveau permettra de déterminer le sous-niveau. Une fois que le plancher a été soigneusement considéré, l'évaluateur peut identifier la rupture de langue au plafond de performance pour déterminer le degré de maîtrise des fonctions au niveau suivant. Reviser page 17 la distinction entre les sous-niveaux.

### Vérifier la structure de l'entrevue

Quand la structure de l'entrevue est claire, l'évaluateur peut plus facilement se faire une opinion sur le niveau. La structure révélera le plancher et le plafond de performance. En observant ce que l'évaluateur fait durant l'entrevue ainsi que les résultats obtenus, l'évaluateur qui attribue un niveau comprend mieux la performance du candidat. Employer le *Guide pour la procédure de l'entrevue* (voir Appendice E).

### A quoi servent les questions?

#### Est-ce que l'évaluateur a:

- Fait suivre d'une sonde (sous-niveau Elevé ou Moyen).
- Ramené le sujet au niveau du plancher de performance (sous-niveau Bas ou Moyen).

#### Est-ce que les questions de suivi ont;

- Demandé plus de texte (discours limité: sous-niveau Bas).
- Développé le sujet (montrant quantité et qualité: sous-niveau Moyen).
- Révélé une excellente maîtrise des fonctions (base du sous-niveau Elevé).
- Forcé une rupture de langue au niveau suivant (sous-niveau Elevé).

## Employer les critères d'évaluation pour évaluer l'échantillon

En vérifiant la structure de l'entrevue, l'évaluateur aura aussi une meilleure compréhension des éléments qui constituent les critères d'évaluation. En considérant les cinq éléments— fonctions, contexte, contenus, précision de langue, et type de texte- l'évaluateur sera plus prêt à faire une attribution de niveau juste.

## Comparer l'échantillon aux Directives

Une fois que ces éléments ont été pris en compte, l'évaluateur pourra utiliser les Directives pour cibler la description des deux sous-niveaux avoisinants. En les lisant soigneusement, l'évaluateur pourra décider quel sous-niveau décrit le mieux la performance du candidat. Il se peut que cette conclusion finale confirme ou annule l'évaluation initiale, mais ce sera la décision finale. Les Directives représentent le critère final auquel l'échantillon est comparé et l'évaluateur devra toujours s'en souvenir.

Il se peut qu'il y ait des occasions au cours desquelles les évaluateurs estiment l'échantillon entre deux sous-niveaux. Si après avoir suivi les procédés d'évaluation, l'évaluateur n'est pas encore décidé sur le sous-niveau à attribuer, la meilleure solution est d'attribuer le niveau le plus bas des deux à l'entrevue. Afin d'éviter cette situation, il est important de produire une entrevue qui révèle clairement le plancher et le plafond de performance. Si ce dilemme ne peut pas être résolu, la règle est d'évaluer au niveau précédent. Ainsi, par cette évaluation, l'évaluateur reconnaît qu'il doute que le candidat soit au sous-niveau suivant. Le candidat doit apprendre plus et pratiquer davantage pour développer une meilleure maîtrise des fonctions à ce niveau afin d'arriver à ce sous-niveau.

**En cas de doute, attribuer un niveau plus bas.**

## Considérer la deuxième attribution de niveau

La deuxième attribution de niveau est un instrument utile pour l'évaluateur aussi bien que pour le programme d'évaluation: elle fournit une seconde opinion sur l'échantillon enregistré. Elle confirme donc la justesse de l'évaluation initiale, ou elle peut produire une opinion différente qui nécessitera d'être clarifiée. En invitant la conversation sur les éléments de l'évaluation parmi les évaluateurs, on s'assure de la qualité du programme.

Le programme d'évaluation du Corps de la Paix fera faire une deuxième évaluation des entrevues de tous les évaluateurs régulièrement. Tous les évaluateurs devront aussi attribuer une deuxième évaluation à d'autres entrevues et voir leurs attributions de niveau confirmées par d'autres évaluateurs. La seconde opinion confirme la qualité de l'examen ainsi que celle du programme en général si on s'assure que tous les évaluateurs font passer des entrevues et attribuent des niveaux en nombre égal, qu'ils comparent ces échantillons aux Directives et qu'ils suivent la structure de l'ECF.

En dernier ressort, faire une évaluation holistique: considérer tous les éléments de la totalité de l'échantillon enregistré. Employer les critères d'évaluation, la structure de l'entrevue et les Directives, et évaluer l'échantillon après l'entrevue. Parce que l'ECF est une évaluation globale de compétence fonctionnelle de langue, l'attribution d'un niveau ne doit pas reposer sur les facteurs individuels de la langue tels que le vocabulaire, la grammaire, l'aisance et le débit, la prononciation, puis les interpréter analytiquement (c'est à dire en comptant les erreurs). L'analyse combinée de ces éléments ne fait que contribuer à l'évaluation globale.

### **Organisation du programme d'évaluation**

Faire des évaluations pour le Corps de la Paix est un travail individuel, mais il fait partie d'un plus grand programme qui dépasse le candidat et l'évaluateur individuels. Afin de maintenir l'organisation de ce système, le coordinateur de langue, ou la personne en charge de coordonner le programme d'examen, contrôle et coordonne l'administration des évaluations, et tient les registres d'inscription et d'administration des résultats. Ces résultats sont partagés avec le candidat, la direction du poste dans le pays hôte, l'agence du Corps de la Paix à Washington, et le Congrès des Etats-Unis. Ainsi donc, il est important de maintenir le plus haut niveau de fiabilité et de fidélité au système.

#### **Afin de soutenir cet effort**

- Enregistrer l'entrevue en s'assurant de la qualité du son, et faire en sorte qu'il n'y ait aucune interruption.
- Tenir un journal de notes et commentaires jusqu'à ce que l'évaluation finale soit attribuée.
- Soumettre l'attribution de niveau par écrit, accompagnée de l'enregistrement audio.
- Ne pas révéler le niveau attribué tant que le coordinateur n'a pas déterminé l'évaluation finale. Ceci donnera l'occasion d'obtenir une seconde évaluation, si nécessaire, et de déterminer les changements possibles que cela entraîne. Ceci élimine aussi la possibilité d'attribuer des niveaux différents à la même entrevue.
- Donner du feedback positif aux candidats.

## Donner du feedback

Un emploi important de l'ECF est d'informer les candidats de leurs progrès en tant qu'apprenants. L'échelle d'évaluation peut fonctionner comme une étape d'apprentissage et comme un guide pour continuer à développer des compétences langagières et une compétence fonctionnelle à un plus haut niveau. Le but ultime de l'apprentissage des langues est de devenir un candidat au niveau Supérieur—un candidat qui est compris clairement parce que ses erreurs ne sont pas typées et qu'il peut traiter de situations aussi bien officielles qu'ordinaires et variant en complexité. Le feedback de l'évaluateur aide l'apprenant à évaluer honnêtement sa compétence et à organiser son apprentissage pour progresser.

## Les encouragements et leurs avantages

Une attitude positive est indispensable quand on donne du feedback. Décrire la compétence d'un candidat selon ce qu'il a démontré, puis commenter l'étape suivante: ce qu'il doit faire pour développer sa compétence en langue.

<b>Louer la performance du candidat: décrire ce que le plancher de performance a démontré.</b>
Commenter ce qu'il peut faire
Reconnaître le degré de compréhension qu'il projette
Définir le type de texte qu'il produit
Faire un rapport sur les sujets de conversation

<b>Recommander les étapes suivantes: Décrire le plafond</b>	
<b>Si le sous-niveau est Bas</b>	Recommander de produire plus de langue, de renforcer les fonctions du niveau
<b>Si le sous-niveau est Moyen</b>	Recommander de produire plus de langue, de concentrer les efforts sur le développement des fonctions au niveau suivant
<b>Si le sous-niveau est Elevé</b>	Recommander de pratiquer davantage pour développer une meilleure maîtrise des fonctions au niveau suivant

Au lieu de rester sur ce que les candidats ont mal fait, mettre l'accent sur ce qu'ils ont bien fait, et suggérer ce qu'ils peuvent faire pour progresser et développer l'usage de la langue. Etre toujours positif dans le feedback, louer et encourager à continuer dans le développement des compétences.

**Le problème avec: "C'était très bien."**

- Signifie qu'il y a une mauvaise façon de communiquer.
- Nie la possibilité de faire mieux.
- Peut être décourageant pour ceux qui ont des compétences limitées ou pensent que leur compétence est insuffisante.

**Le problème avec: "Ce n'était pas bien fameux!"**

- Répond comme un professeur après un test de rendement au lieu d'une entrevue.
- Confond le but de l'ECF. L'ECF n'est pas un test de rendement (un test qui identifie ce que l'étudiant sait de ce qu'on lui a enseigné). Elle décrit la compétence du candidat à réaliser des tâches dans une langue donnée. Si le message a été compris, l'objectif essentiel de la communication a été accompli.
- Met l'accent sur les fautes et attire l'attention sur les insuffisances de communication.
- Attire l'attention sur la grammaire au lieu des fonctions de la communication.

Le feedback après l'ECF devrait être une réponse à la performance linguistique du candidat plus qu'aux spécificités de l'évaluation. En fait, il est fortement recommandé de ne pas donner une évaluation immédiatement après l'entrevue. L'évaluateur n'est pas prêt à conclure l'évaluation ni à attribuer un niveau tant que l'échantillon n'a pas été examiné et que les "Sept Points Forts" n'ont pas été considérés. Etant donné la possibilité d'une deuxième évaluation, il peut y avoir une différence d'opinion et le message au candidat risque alors d'être ambigu s'il n'est pas clair sur sa performance et sur la fiabilité de l'évaluateur, sur l'ECF comme instrument d'évaluation, et sur le programme d'évaluation en général. Une évaluation préliminaire peut soulever des questions et des problèmes qui affectent le programme d'évaluation en montrant une hésitation et des opinions contradictoires au moment de l'évaluation finale. Il est donc avisé d'attendre que l'administrateur du programme de langues fournisse une évaluation officielle de sorte qu'il n'y ait aucune hésitation dans l'évaluation finale.

Quand une autre entrevue devra-t-elle être administrée? Afin d'éviter d'avoir à administrer une seconde entrevue, éviter d'administrer des entrevues quand les conditions limitent la possibilité d'obtenir une performance optimale. Si une situation produit une crise psychologique, par exemple, il vaut mieux donner au candidat le temps de se reprendre avant de commencer l'entrevue.

Dans des circonstances normales, si l'entrevue a produit un échantillon évaluable, une autre ECF ne devrait pas être administrée tant qu'il n'y a pas eu plus d'apprentissage. Le niveau de performance et par conséquent l'évaluation ne changera pas du jour au lendemain.

## **QU'AVEZ-VOUS APPRIS DANS CETTE SECTION?**

1. Comment l'ECF emploie-t-elle l'attribution de niveau pour confirmer la fiabilité de l'évaluation?
2. Quelles sont les cinq étapes qui servent à produire une attribution de niveau juste?
3. Comment la structure de l'entrevue aide-t-elle à déterminer le niveau du candidat?
4. Quelle sorte de feedback l'évaluateur devrait-il donner aux candidats sitôt l'entrevue terminée?
5. Pourquoi les évaluateurs doivent-ils éviter d'attribuer un niveau préliminaire?
6. Comment l'évaluateur peut-il contribuer à la fiabilité du programme d'évaluation?
7. Qui devra faire l'attribution de niveau finale?
8. Pourquoi l'évaluateur doit-il donner du feedback positif au candidat?





---

## PORTEE DES PRINCIPES DE L'ECF SUR L'ENSEIGNEMENT DES LANGUES

Une meilleure compréhension de l'ECF, de l'échelle d'évaluation, et des critères d'évaluation peuvent avoir d'importantes conséquences sur le programme de langues pendant la période de pré-service et aider les stagiaires à atteindre un niveau de compétence fonctionnelle plus élevé. Les formateurs et coordinateurs en langue commentent régulièrement le fait que la formation en ECF les aide à définir des attentes réalistes pour les apprenants, les formateurs et le programme d'ensemble. L'accent mis sur la communication et la performance linguistique dans l'ECF sont liés directement à l'orientation des programmes de langues pour amener les apprenants au niveau Intermédiaire dès les premiers mois de leur séjour sur le terrain.

Le Corps de la Paix emploie d'abord l'ECF pour évaluer en fin de stage de pré-service après une expérience d'apprentissage intense dans le pays. A ce point, l'évaluateur est responsable de certifier que les stagiaires sont prêts à être des Volontaires. Les évaluateurs informent les stagiaires de leur progrès comme apprenants et les guident dans la continuation de leur développement linguistique personnel pendant leur service. L'agence du Corps de la Paix à Washington assemble les résultats, fait un rapport au Congrès sur l'exécution du mandat reçu et sur la qualité du programme de langues de l'organisation en général. L'information recueillie permet au programme de langues d'évaluer les résultats des programmes d'enseignement locaux. Comme la formation en pré-service se termine avec l'ECF, l'entrevue fournit des renseignements sur le succès d'ensemble du programme. A ce point, les organisateurs du programme analysent l'efficacité du programme et d'après ces résultats, modifient son contenu et son organisation.

Après la formation en pré-service, il y a d'autres occasions pour les candidats d'évaluer indépendamment leur progrès en langue par une ECF. Leurs progrès en compétence linguistique témoignent de leur diligence à améliorer leur acquisition de la langue et même à s'intégrer à leur communauté. Des ECF supplémentaires aident les Volontaires à mesurer leur progrès dans leur travail sur le terrain. En fin de service, l'ECF fournit des données importantes et sert de références futures pour l'Agence du Corps de la Paix à Washington. La note d'évaluation de cette compétence fonctionnelle fournit une information sur les progrès en langue des candidats et leur développement linguistique pendant leur service. Dans bien des cas, ce rapport est très utile aux candidats eux-mêmes, puisque il permet à l'Agence du Corps de la Paix à Washington de fournir une référence sur leur progrès en langue aux bureaux d'admission des écoles professionnelles, aux employeurs, etc.



La formation en ECF offre aux évaluateurs une occasion unique d'améliorer leur enseignement. Elle fournit une ligne de conduite et de réflexion sur la façon d'établir des attentes réalistes et même de structurer l'enseignement en salle de classe. Certains concepts, tels que les éléments des critères d'évaluation, montrent l'importance d'apprendre tous les

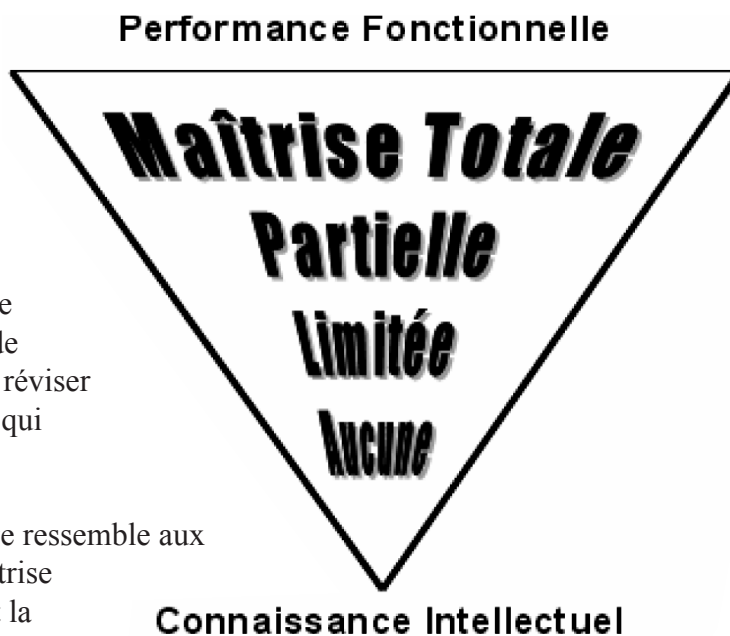
aspects de la communication orale—les fonctions, les contenus, le contexte, la précision de langue et les type de textes—et ils aident à mettre en place l'enseignement grammatical dans une meilleure perspective, plus pratique puisqu'il est relié à la communication. Finalement, elle fournit une compréhension plus large des possibilités d'examens et d'évaluation de la communication en salle de classe.

Bien des évaluateurs recommandent aussi l'emploi de la structure de l'ECF comme un modèle d'enseignement en salle de classe. Comme dans l'entrevue, la période d'enseignement doit avoir une étape de **mise en train**—un temps qui sert à présenter le matériel et à familiariser l'apprenant avec la langue.

Ce temps de conversation donne à l'apprenant l'occasion d'activer ses connaissances linguistiques et de se préparer à l'apprentissage. En prenant confiance en lui, l'apprenant est mieux préparé à produire et intérioriser ce qu'il apprend. Comme au cours de l'étape de **vérification de niveau**, la salle de classe doit fournir des occasions de réviser le matériel appris comme des blocs qui construisent l'apprentissage.

Le nouveau matériel d'apprentissage ressemble aux **sondes** qui vont démontrer une maîtrise limitée, partielle, ou totale, reflétant la quantité et la qualité de maîtrise des fonctions développées en classe. Alternier le nouveau matériel avec l'ancien, donner des occasions de recycler les leçons précédentes par l'usage des nouvelles acquisitions, comme le fait le processus de **réitération de l'entrevue**, permettront à l'apprenant de développer sa confiance en lui et une maîtrise des compétences acquises en salle de classe. Le **jeu de rôle** fournit des situations pour employer activement ce qui a été appris et prépare l'apprenant à employer les fonctions et les informations qu'il rencontrera dans les situations de la vie réelle. Inclure aussi dans chaque période d'enseignement un temps qui va servir à développer la confiance en soi, semblable à l'étape de **détente**. Il est important pour les enseignants de renvoyer chez eux des apprenants qui ont le sentiment d'avoir accompli une tâche qui va les aider à continuer le processus d'apprentissage par eux-mêmes.

Un autre point important qui relève de l'ECF est le rôle du professeur dans le processus d'apprentissage. L'ECF encourage l'élimination de toute "attitude professorale" qui risque de faire interférence avec les processus par lesquels l'apprenant s'entraîne à créer avec la langue. Par conséquent, fournir du vocabulaire, corriger, refaire les phrases, ou interrompre sont des actions à éviter pendant l'entrevue. De la même façon, le formateur ne devrait le faire qu'avec prudence. Tout comme dans l'entrevue, les formateurs devraient permettre



aux apprenants de compléter leur processus d'apprentissage et leurs efforts à communiquer sans être interrompus. Alors que la correction est une fonction importante du professeur/formateur, il faudrait sélectionner ces occasions pour permettre aux apprenants de réfléchir sur leurs erreurs mais attribuer aussi un temps à la communication ininterrompue et donner des occasions de créer avec la langue. Les formateurs devraient donner aux apprenants l'expérience de classes centrées sur l'apprenant, où celui-ci peut prendre un rôle actif dans son processus d'apprentissage, alors que le formateur participe au processus seulement comme assistant ou consultant, mais non pas comme le centre de toutes connaissances. Pour cette raison, avoir un bon style d'entrevue comme évaluateur peut aider dans les activités de classe. Une attitude enthousiaste accompagnée de marques d'intérêt, de suivis dans les questions, et de réponses sur le contenu du message et non pas sur sa forme va encourager les apprenants dans leurs efforts à communiquer. Quand l'apprenant concentre ses efforts sur la communication et non sur la forme (grammaire, prononciation, etc.) et qu'il emploie toutes les ressources dont il dispose pour faire passer le sens de son message à ses interlocuteurs, on a réussi une approche communicative plus efficace.

Tout comme dans l'ECF, l'expérience de la salle de classe doit mettre l'accent sur ce que les étudiants peuvent faire avec la langue, les compétences fonctionnelles qu'ils sont en train d'essayer de développer; elle doit les aider dans ce développement et observer leur performance, ce qu'ils peuvent faire avec ce qu'ils savent. Les Directives d'ACTFL offre une échelle d'apprentissage et organise les compétences et les attentes d'apprentissage, visant toujours le développement de compétences à fonctionner dans la vie réelle.

La figure suivante est un exemple de la façon dont les compétences peuvent être organisées en vue de la compétence fonctionnelle à développer:

Niveau en ECF	Compétence
NB	Salutations, la famille, la maison, les descriptions de personnes, demander de l'aide, le temps.
NM	Les événements de la vie sociale, accepter et décliner une invitation, adresser un compliment ou décrire un vêtement, des aliments, les goûts et préférences, les moyens de transport, les appels téléphoniques.
NE	La routine quotidienne personnelle et familiale, l'environnement physique, les courses, les directions, le temps qu'il fait, les besoins du corps.
IB	Décliner une attention indésirable, donner son avis ou des condoléances, Le Corps de la Paix.
IM	Le Corps de la Paix, le travail, le SIDA, des narrations d'évènements
IE	Des condoléances, différents moments du temps: narrations, événements passés, projets futurs, faire un rapport.

Alors que le Corps de la Paix ne souscrit à aucune méthode d'enseignement particulière, bien comprendre les domaines de l'acquisition des langues va fournir des idées aux professeurs pour développer et améliorer leur enseignement. Ces personnes sont invitées à employer toutes les ressources à leur disposition depuis des techniques d'enseignement et méthodes efficaces aux ressources disponibles dans l'environnement des stagiaires et des Volontaires du Corps de la Paix. Alors que la technologie n'est pas toujours disponible, les ressources sur la toile de l'Internet fournissent un trésor d'idées et de matériel disponible dans les postes dans des pays hôtes du monde entier.

Parce que les besoins des apprenants sont définis d'après leur intérêt à servir la communauté et le Corps de la Paix, l'enseignement en langue doit être intégré à la formation technique et inter-culturelle pour encourager les apprenants motivés à atteindre une meilleure capacité à accomplir leur travail.



### **Formation en compétence**

L'ECF s'associe parfaitement au programme d'enseignement des langues puisqu'elle fait la promotion du développement des compétences fonctionnelles et des performances en langue durant la formation. Le programme d'enseignement du Corps de la Paix est la pierre angulaire de la préparation des stagiaires à recevoir une évaluation de leur compétence fonctionnelle à la fin du stage de pré-service. Cette période d'apprentissage intensif et d'adaptation à leur nouvel environnement dans le pays, bien que plein d'embûches pour l'apprenant, est la meilleure occasion qui se soit jamais présentée à un apprenant de langue. C'est un avantage considérable d'apprendre une langue en immersion totale alors que l'apprenant est hautement motivé à apprendre et que le cadre de vie offre un support important à ses progrès.

Bien que ces avantages apportent en quelque sorte un soutien au travail du formateur en langue, elles présentent, d'autre part, un défi au programme: les attentes et les demandes de qualité et d'efficacité du programme vont être plus élevées. Et, particulièrement pour ces stagiaires qui ont récemment terminé leurs études supérieures, la qualité du matériel d'apprentissage offre un défi supplémentaire. A cause de la haute compétitivité des publications sur le marché aux Etats-Unis, les étudiants sont habitués à des manuels, des

laboratoires de langue, les dernières innovations en ressources technologiques ainsi qu'à une haute qualité de présentation et d'illustration. Etant donné les ressources limitées du Corps de la Paix, et la paucité du matériel dans bien des langues que les Volontaires apprennent, cette expérience d'apprentissage du stagiaire est différente de ce à quoi il a été habitué. Ce processus d'adaptation vers une situation d'apprentissage plus artisanale, avec des attentes plus grandes et une approche pratique de la communication avec les locuteurs locaux est en elle même un nouveau défi.

Le programme de langues du Corps de la Paix se distingue par le fait que ses stagiaires sont des personnes qualifiées, des apprenants hautement motivés, possédant un bon niveau d'éducation qui les aidera dans leur apprentissage. En général, les adultes sont des apprenants expérimentés dont les compétences cognitives sont pleinement développées. Ils sont donc capables de généraliser, de comprendre les rapports sémantiques et syntaxiques et d'intégrer la nouvelle langue à leur apprentissage de langue antérieur. Ils sont aussi très autonomes et indépendants. Ils ont une conviction forte sur ce qu'ils ont besoin d'apprendre et la façon d'y arriver, et ils peuvent prendre en charge leur apprentissage. Par suite de leur investissement personnel au programme de Volontaires pour les quelques années à venir, ils comprennent qu'il est important de pouvoir communiquer dans la nouvelle langue et que cela fait partie de l'effort qu'ils ont entrepris.

L'approche fonctionnelle employée par le Corps de la Paix tire parti de ces avantages.



Les stagiaires étudient la langue employée par les locuteurs indigènes pour s'exprimer dans des situations variées. Parce que les Volontaires du Corps de la Paix doivent pouvoir fonctionner immédiatement dans une langue et une culture nouvelles, un cursus de compétences fonctionnelles inclut les éléments essentiels de la langue pour survivre dans une nouvelle culture. Le dessein de ce cursus est d'être approprié et utile en faisant reposer les leçons directement sur les besoins langagiers de l'apprenant. L'évaluation des besoins, et les révisions du matériel d'enseignement sont un processus continu qui maintient la pertinence du programme pour chaque groupe d'apprenants. En prenant comme base d'instruction les compétences fonctionnelles, les leçons et les objectifs d'apprentissage sont clairs et concrets. Les apprenants savent à quoi le succès ressemblera dès le départ, et peuvent évaluer leurs propres progrès en vue de maîtriser ces compétences. Ce type de programme est souple en terme de temps, de style d'apprentissage, et de techniques d'enseignement. Il s'adapte aux possibilités de l'apprenant et au niveau de difficulté du matériel étudié. Il n'est pas besoin de s'attarder sur une leçon une fois que la maîtrise d'une compétence a été démontrée et, à l'intérieur des contraintes du programme, on peut alors attribuer du temps supplémentaire à l'apprentissage de compétences plus difficiles à atteindre. Cette approche permet donc une variété de techniques, qui, à leur tour, peuvent répondre aux besoins et aux styles d'apprentissage des apprenants; et il reste toujours de la place pour expérimenter avec de nouvelles méthodes afin d'atteindre le niveau de compétences fonctionnelles voulu aussi vite que possible.

Cette approche, de plus, ne cible pas que la langue. Elle cible aussi le contexte culturel et les objectifs de la communication. Certaines compétences sont reliées directement aux tâches du métier, tels que rendre compte d'une absence, prendre rendez-vous avec un surveillant. D'autres reflètent les besoins de survie de base tels qu'acheter de la nourriture, se débrouiller dans une situation d'urgence, et employer les moyens de transport en commun. Et d'autres compétences encore font partie des transactions ordinaires de la vie en société telles que discuter du foyer et de la famille, demander des clarifications, ou exprimer ses goûts et préférences. Les compétences comprises dans la formation en pré-service du Corps de la Paix, sont celles dont les Volontaires auront besoin le plus pendant les premiers mois dans le pays.

L'approche définie par les compétences fonctionnelles enseigne la langue et non pas des connaissances sur la langue. Elle se fonde sur les intérêts et les besoins du locuteur afin de développer ses compétences communicatives. Il s'ensuit naturellement, que le rôle de la grammaire et de la précision de langue viennent en seconde place, et que la communication prend le pas sur la correction et la précision grammaticales. Elle emploie au maximum l'interaction entre les apprenants, et encourage les participants à entrer en conversation avec la communauté afin d'utiliser et d'améliorer les compétences apprises en classe. Avec autant de ressources authentiques à leur disposition, les apprenants et les professeurs peuvent employer une langue authentique, sans qu'il soit besoin de faire appel au langage artificiel de la salle de classe.

La formation en compétences fonctionnelles, jointe à l'approche fonctionnelle du développement linguistique, vise aussi à établir une base pour continuer le développement de l'apprentissage dont les Volontaires auront besoin au delà de leur formation en pré-service. Par suite des contraintes de temps et de la mission d'ensemble du Corps de la Paix qui cherche à faire participer le Volontaire totalement à la vie de la communauté, la formation en langue du pré-service aide les stagiaires à atteindre un niveau de compétence fonctionnelle minimum pour satisfaire aux exigences requises pour devenir un Volontaire assermenté. On s'attend à ce qu'après avoir prêté serment, les Volontaires gèrent eux-mêmes leur développement linguistique en employant des stratégies d'apprentissage de langue, en travaillant avec des formateurs, et en employant du matériel d'auto-formation pour atteindre un niveau de compétence fonctionnelle plus élevé et par conséquent un plus haut niveau de compétence à communiquer avec les membres de la communauté dans laquelle ils vivent. Ni les compétences en anglais de certains membres de la communauté ni le travail d'enseignement d'anglais du Volontaire ne peuvent les décharger de ce que la mission du Corps de la Paix attend d'eux. Cette responsabilité du Volontaire à apprendre et développer ses compétences de communication avec les membres de la communauté dans leur langue à eux est au cœur de sa mission; c'est un élément important de sûreté et de sécurité, et une façon efficace de participer pleinement à la vie de la communauté.

Une partie de la formation de pré-service doit cibler ce besoin qu'auront les stagiaires de continuer à apprendre par eux-mêmes. Durant cette période, il faudra présenter aux stagiaires des méthodes et des stratégies d'apprentissage en autonomie.

## Le développement de la langue

Les premiers mois d'apprentissage de la langue durant la formation en pré-service servent d'expérience initiale à la préparation linguistique du Volontaire. Alors que la formation en pré-service donne aux apprenants des leçons de survie immédiates et les moyens de continuer leur apprentissage, elle ne complète pas l'apprentissage de la langue dans le pays. Durant la formation en pré-service, on présente aux apprenants les possibilités et les ressources disponibles afin qu'ils puissent continuer leur développement linguistique. Le fait qu'on s'attend à ce qu'ils continuent leur apprentissage est l'un des arguments les plus forts en faveur d'un enseignement centré sur l'étudiant.

Dans un programme d'apprentissage en autonomie, l'apprenant est responsable de:

- Décider ce qu'il apprendra
- Établir ses propres objectifs d'apprentissage
- Décider la façon dont il apprendra
- Identifier et localiser les ressources nécessaires
- Programmer son apprentissage
- Contrôler et évaluer son apprentissage

Une activité d'apprentissage dépend plus ou moins de la façon dont les décisions à ce sujet sont prises en main par les apprenants individuellement. Durant les premières semaines de formation, la plupart des six composantes citées ci-dessus sont plus contrôlées par les formateurs ou les professeurs. Comme les stagiaires accumulent des connaissances et une certaine expérience au cours de leur formation en pré-service, ils devront prendre de plus en plus le contrôle de leur propre apprentissage. Le but est de préparer le stagiaire pour une vie en apprentissage autonome total une fois qu'il aura prêté serment en fin de formation. Les Directives d'ACTFL peuvent fonctionner comme un plan de développement linguistique. Chaque sous-niveau demande une maîtrise plus grande des fonctions de communication et délivre une performance d'une plus grande complexité. Le but de ce programme est de transformer les stagiaires en apprenants pour le reste de leur séjour dans le pays; c'est aussi de développer leur aptitude à apprendre la langue au fur et à mesure qu'ils passent d'activités dirigées par un formateur à des activités en autonomie.

Plus de contrôle par les formateurs-----	Plus de contrôle par le stagiaire
Activités de classe et devoirs	Activités en autonomie totale

Le Corps de la Paix encourage les apprenants à prendre un rôle actif dans leur apprentissage. Il est important pour les stagiaires de comprendre qu'ils sont finalement responsables de leur propre apprentissage. Les professeurs de langue facilitent le processus d'acquisition. Tenir un carnet de bord dans la langue, discuter de l'apprentissage avec leurs professeurs, et contrôler leur progrès par des listes de leur résultats sont autant de façons qu'ont les stagiaires de participer à leur programme de langue. Soutenir l'acquisition de leur apprentissage en autonomie ne les aidera pas seulement à progresser après le pré-service, mais empêchera qu'ils ne dépendent excessivement du professeur de langue et facilitera leur apprentissage interculturel pendant la formation.

## **Intégrer la langue et les autres contenus**

Afin de préparer les stagiaires pour leur nomination et leur intégration dans une communauté, la formation en pré-service recouvre plusieurs domaines outre l'apprentissage linguistique. La façon la plus efficace de couvrir tout le matériel est d'en intégrer autant que possible toutes les composantes au moment de la formation. L'intégration permet aussi de renforcer les contenus. Construire un cursus intégré et proposer des sessions qui incorporent d'autres contenus requièrent que le formateur en langue connaisse bien les objectifs d'apprentissage pour des sujets comme la santé et la médecine, la sécurité, la sûreté, WID/GAD, et toutes autres composantes de la formation de pré-service. Sous ce rapport, le personnel de langue travaille de près avec le reste du programme et du personnel pour organiser la formation en pré-service.

Comme les compétences dans toutes sortes de domaines sont revues, l'équipe de formation peut identifier où les compétences se recoupent et où les occasions d'enseignement en équipe peuvent se faire. Par exemple, tous les formateurs peuvent avoir sélectionné les compétences que le stagiaire devra avoir pour conduire une réunion dans sa communauté. Quand c'est le cas, le personnel de formation peut discuter comment cette compétence doit être enseignée afin que tous collaborent au développement de cette compétence. Toute instruction, qu'elle soit faite en équipe ou non, devra inclure au moins deux composantes de la formation. Par exemple, si la session a un aspect technique (le stagiaire devra conduire des réunions dans la communauté) langue et culture peuvent être associées dans le plan de leçon aussi. Les formateurs en langue peuvent incorporer et renforcer les autres contenus de la formation. De la même façon, ils peuvent peut-être aider les formateurs techniques, le personnel médical et les autres formateurs à planifier et administrer des sessions qui renforcent les compétences linguistiques.

La formation en langue et les programmes d'évaluation visent tous deux au développement de la compétence fonctionnelle. Les Volontaires en tireront un plus grand profit quand ce but sera atteint. Ils pourront aussi mieux s'intégrer à la communauté où ils travaillent et avoir une meilleure compréhension de la dimension de la mission du Corps de la Paix et de ses échanges culturels.



## **QU'AVEZ-VOUS APPRIS DANS CETTE SECTION?**

1. Comment une bonne compréhension de l'ECF contribue-t-elle à la formation en langue du Corps de la Paix ?
2. A quel moment l'entrevue de compétence fonctionnelle est-elle employée pour vous évaluer dans votre poste?
3. Comment la structure de l'entrevue s'applique-t-elle à l'enseignement des langues?
4. Comment le principe de l'entrevue de compétence fonctionnelle s'applique-t-il à l'enseignement?
5. Quelles autres formes d'évaluation que l'entrevue de compétences fonctionnelles peuvent être employées?



---

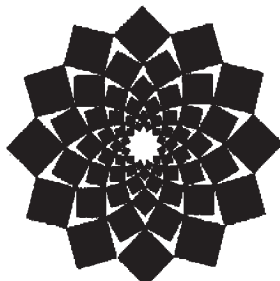
## APPENDICES

A. Les Directives en vue de l'évaluation de la compétence fonctionnelle à l'oral.....	101
B. Cartes de jeu de rôle.....	109
C. Formation des évaluateurs: Questions et réponses .....	121
D. Renseignements pour les stagiaires et Volontaires du Corps de la Paix .....	125
E. Guide pour la procédure de l'entrevue.....	127
F. Liste des langues .....	131
G. Autres formes d'évaluation.....	137
H. Droits et obligations de ceux qui participent à la formation à la certification et des évaluateurs certifiés.....	141
I. Format de présentation des cassettes de certification .....	143
J. Critères d'évaluation.....	145
K. Feuille d'évaluation du stage .....	147
L. Feuille d'évaluation de l'enregistrement .....	149
M. Emploi du temps pour le stage de formation en évaluation du Corps de la Paix .....	151



# APPENDICE A

## Les Directives en vue de l'évaluation de la compétence fonctionnelle à l'oral (révision - 1999)



Les Directives en vue de l'évaluation de la compétence fonctionnelle à l'oral (1986) ont été adoptées comme système de notation des compétences fonctionnelles, c'est à dire les capacités à accomplir des tâches linguistiques; elles représentent une variété de niveaux. Après des années d'expérience en évaluation orale par les agences du gouvernement, et les descriptions de la compétence fonctionnelle employées par l'Interagency Language Roundtable (ILR), les Directives d'évaluation d'ACTFL ont été adaptées à l'intention des institutions scolaires et universitaires aux Etats-Unis. Pour cette raison, les auteurs des Directives Provisoires (1982) ont supprimé les niveaux élevés (3 à 5 de l'échelle d'ILR), développé les descriptions des niveaux inférieurs (0 à 1 de l'échelle de l'ILR) et défini des niveaux intermédiaires (ou sous-niveaux) de compétence fonctionnelle d'après les expériences des chercheurs et professeurs de langue habitués aux apprenants débutants. Leurs efforts ont été modifiés et précisés plus tard dans un document publié en 1986: Les Directives en vue de l'évaluation de la compétence fonctionnelle à l'oral.

Après des années d'évaluation orale passées à interpréter les Directives en évaluation, ainsi que de nombreux projets de recherches, d'articles académiques et de débats, le moment est venu de ré-évaluer et de préciser ces Directives, d'abord celles de l'Oral, puis celles des autres compétences dans plusieurs buts: rendre ce document plus accessible à ceux qui n'ont pas reçu la formation en évaluation offerte par ACTFL, clarifier les problèmes qui ont divisé les évaluateurs et les professeurs, et enfin fournir des révisions à ce que le comité avait vu incompris dans les versions initiales.

Un exemple important est celui du traitement du niveau Supérieur. Les Descriptions d'ILR postulent une gamme de compétences fonctionnelles partant du niveau 0 qui marque l'absence de compétence fonctionnelle jusqu'au niveau 5, qui est celui d'un locuteur natif instruit. A cause des niveaux les plus souvent atteints par les apprenants adultes, les Directives en évaluation d'ACTFL n'incluent pas les descriptions des niveaux les plus élevés de l'échelle de l'ILR. Le niveau Supérieur d'ACTFL, grosso modo équivalent au niveau 3 de l'échelle ILR, devient donc le niveau de base; c'est à dire qu'il décrit un ensemble de compétences fonctionnelles essentielles à ce niveau, mais pas nécessairement toute la gamme des activités linguistiques qu'un natif instruit atteint avec des années d'expérience dans la langue et la culture cible. Cette distinction diminue la tendance à attendre du locuteur au niveau Supérieur qu'il démontre les compétences définies au niveau le plus élevé de l'échelle IRL.

Pour cette raison et bien d'autres encore, le comité a rompu avec la tradition et présente ces Directives d'évaluation dans un ordre descendant plutôt qu'ascendant. Cette approche de haut en bas a deux avantages. D'abord elle indique que les sous-niveaux élevés sont plus proches des niveaux suivants que de ceux qui précèdent et cette décision représente un pas important dans l'attention

portée à l'accomplissement des fonctions au niveau suivant, et non pas seulement à l'excellence des fonctions à ce niveau. Deuxièmement, cette approche permet moins de répétitions et de négativité, et se réfère moins aux carences de compétence d'un locuteur qui n'est pas à un niveau élevé.

Un autre changement significatif à la version de 1986, se trouve dans la division du niveau Avancé en trois sous-niveaux: Bas, Moyen et Élevé. Cette décision reflète le besoin croissant des communautés académiques et commerciales qui ont besoin de précisions plus fines sur les progrès en compétences fonctionnelles du locuteur au niveau Avancé. Les nouvelles descriptions des niveaux Avancé Bas et Avancé Moyen reposent sur des centaines d'échantillons au niveau Avancé obtenus par Entrevues de Compétence Fonctionnelle (OPI) et dans une variété de langues.

Le comité a aussi pris une position légèrement différente quant à la présentation des Directives en Evaluation par rapport aux premières versions. Les descriptions en prose pour chaque niveau (et, quand c'est le cas, pour leurs sous-niveaux) sont précédées de résumés qui alertent le lecteur aux traits essentiels de chaque niveau et servent de référence rapide, mais ne cherchent en aucune sorte à remplacer le tableau complet présenté dans les Directives elles-mêmes. En effet, aux niveaux inférieurs, elles se réfèrent au sous-niveau Moyen plutôt qu'à la description de base de la compétence fonctionnelle puisque elles ne donneraient sinon qu'un profil limité sans représenter les attentes à ce niveau.

Ces révisions des Directives en évaluation de la Compétence Fonctionnelle sont offertes comme une étape supplémentaire en vue d'une description plus précise de la compétence fonctionnelle à l'oral. Alors que cet effort reflète une vaste gamme d'expériences à caractériser les compétences d'un locuteur et inclut un large éventail de perceptions résultant de discussions continues à ce sujet, et de recherches par les membres de l'enseignement, le comité de révision est conscient qu'il reste un nombre de problèmes demandant des clarifications et des recherches plus poussées. Mais le comité espère que cette révision améliorera l'utilité des Directives en Evaluation pour l'enseignement et pour l'évaluation dans les années à venir.

## Remerciements

ACTFL reconnaît sa dette envers les individus suivants qui ont contribué aux Directives en évaluation dès l'origine du projet en 1986: Heidi Byrnes, James Child, Nina Patrizio, Pardee Lowe, Jr. Seiichi Makino, Irene Thompson et A. Ronald Walton. Leur travail a servi de fondation à ce projet de révision.

Nous aimerions aussi remercier les membres suivants du comité et les critiques qui ont généreusement contribué leur temps et leur expertise durant le processus de révision: Lucia Caycedo Garner, Helen Hamlyn, Judith Liskin-Gasparro, Arthur Mosher, Lizette Mujica Laughlin, Chantal Thompson, and Maureen Weissenreider.

Enfin, ACTFL tient à remercier le travail des éditeurs des Directives et les auteurs des notes explicatives qui accompagnent les Directives de Compétence Fonctionnelle à l'oral (révision 1999). Ce sont Karen E. Breiner-Sanders, Pardee Lowe, Jr. John Miles, Elvira Swender.

La révision des Directives en Evaluation de la Compétence Fonctionnelle a été subventionnée par le programme de Recherches et d'études internationales du Département d'Education Fédéral

Les Directives en Evaluation de la Compétence Fonctionnelle à l'oral (version 1999) peuvent être utilisées dans des buts non lucratifs seulement, pourvu qu'elles soient reproduites entièrement, sans aucun changements, et en citant ACTFL.

## **Supérieur**

Les locuteurs au niveau Supérieur peuvent communiquer avec précision et aisance pour participer pleinement et efficacement à une variété de sujets dans les cadres officiels ou ordinaires de la vie quotidienne et passer de sujets concrets à des sujets abstraits. Ils discutent leurs centres d'intérêt et leur domaine de spécialisation, expliquent des sujets compliqués en détail, et fournissent de longues narrations avec cohérence et avec aisance, un bon débit et une grande précision de langue. Ils expliquent leurs opinions sur un nombre de sujets qui ont de l'importance pour eux. Ils peuvent construire et développer des hypothèses pour explorer d'autres possibilités. Quand c'est nécessaire, ils emploient un discours étendu pour donner leur point de vue sans hésitations anormalement longues, même quand ils sont dans un mode d'expression abstrait. Un tel discours, bien que cohérent, peut encore être influencé par les schémas de la langue natale de ce locuteur Supérieur, plus que par ceux de la langue cible.

Les locuteurs au niveau Supérieur ont à leur disposition des stratégies de discours interactives variées, telles que le tour de parole, la capacité à distinguer entre l'idée principale et ses arguments par l'emploi de marques syntaxiques et lexicales, et de traits intonatifs: le ton, l'accentuation, et le degré d'intensité. Ils ne démontrent pratiquement aucun schéma d'erreurs dans l'usage des structures grammaticales de base. Toutefois, ils peuvent à l'occasion faire des erreurs accidentelles, particulièrement dans les structures grammaticales moins fréquentes et celles plus complexes qui sont fréquentes à l'écrit dans des formes plus officielles de discours. De telles erreurs, quand elles existent, ni ne distraient le locuteur natif ni n'interfèrent avec la communication.

## **Avancé Elevé**

Les locuteurs au niveau Avancé Elevé réalisent toutes les tâches du niveau Avancé avec aisance linguistique, confiance et compétence. Ils sont capables d'expliquer en détails d'une façon soutenue et de produire des narrations complètes et précises dans tous les moments du temps. De plus, les locuteurs au niveau Avancé Elevé réalisent certaines tâches du niveau Supérieur mais ne peuvent maintenir leur performance à ce niveau dans une variété de sujets. Ils peuvent fournir une argumentation structurée pour défendre leurs opinions, et ils peuvent émettre des hypothèses, mais avec des schémas d'erreurs évidents. Ils peuvent discuter plusieurs sujets d'une façon abstraite, spécialement et plus particulièrement en ce qui concerne leurs centres d'intérêt et leurs domaines d'expertise, mais en général, ils sont plus à l'aise dans les discussions à sujets concrets.

Les locuteurs au niveau Avancé peuvent démontrer une compétence développée à compenser leurs hésitations que ce soit dans l'usage de formes moins bien maîtrisées ou pour subvenir à un vocabulaire limité; ils ont pour cela des stratégies de communication développées telles que la périphrase, la circonlocution, et l'exemple. Ils emploient une intonation et un vocabulaire précis pour s'exprimer, et démontrent souvent une grande aisance de débit dans l'élocution. Cependant, quand ils sont tenus de réaliser les tâches complexes associées au niveau Supérieur sur des sujets variés, ils révéleront des ruptures de langue ou alors une langue inadéquate, ou bien ils éviteront tout simplement cette tâche en ayant, par exemple, recours à la simplification usant de descriptions et narrations au lieu d'argumentation ou d'hypothèses.

## **Avancé Moyen**

Les locuteurs au niveau Avancé Moyen peuvent traiter avec aisance et assurance un grand nombre de tâches communicatives. Ils participent activement aux échanges officiels et ordinaires de la vie quotidienne dans une variété de sujets concrets sur le travail, l'enseignement, le foyer, et les activités de loisir, ainsi que les événements d'intérêt courants, publics, et personnels ou individuels.

Les locuteurs au niveau Avancé Moyen démontrent une compétence à narrer et décrire dans les moments du temps essentiels (passé, présent, futur) et fournissent un rapport en entier, avec une bonne maîtrise des aspects verbaux tout en s'adaptant aux exigences de la conversation. Narrations et descriptions tendent à être combinées et mélangées pour rapporter les faits importants et essentiels dans un discours en phrases reliées sous forme de paragraphe.

Les locuteurs au niveau Avancé Moyen peuvent avec succès et une aisance relative réaliser les défis linguistiques que présente une complication ou un événement imprévu dans le contexte de situations ordinaires ou de tâches communicatives dont ils ont l'habitude. A cette fin, ils emploient souvent des stratégies de communication telles que la circonlocution ou la périphrase. Leur élocution dans la réalisation des tâches du niveau Avancé est notamment caractérisée par une quantité importante de langue. Leur vocabulaire est assez étendu, bien que générique par nature, sauf dans le cas des domaines de spécialisation ou d'intérêt particulier. Les structures de discours dominantes tendent à être en régression bien que le discours reflète encore la structure d'un paragraphe oral dans leur langue plus que dans la langue cible.

Les locuteurs au niveau Avancé Moyen contribuent à des conversations sur des sujets ordinaires variés, traitant surtout d'aspects concrets; leur précision de langue est bonne et ils expriment très clairement leur message, sans incertitude ni confusion. Ils sont facilement compris par des locuteurs natifs qui ne sont pas habitués aux étrangers. Quand on leur demande de réaliser des tâches au niveau Supérieur ou de parler de sujets qui y sont associés, la qualité et/ou la quantité de langue va généralement décliner. Les locuteurs au niveau Avancé Moyen sont souvent capables d'exprimer une opinion ou de formuler des alternatives; cependant, ils n'ont pas une compétence suffisante pour fournir une argumentation structurée d'une façon soutenue sous forme de discours étendu. Les locuteurs à ce niveau peuvent employer un nombre de stratégies de délai et avoir recours à la narration, à la description, à l'explication ou l'anecdote, ou simplement essayer d'éviter les exigences linguistiques des tâches du niveau Supérieur.

## **Avancé Bas**

Les locuteurs au niveau Avancé Bas peuvent réaliser des tâches communicatives variées, bien que parfois avec difficulté. Ils participent activement à un nombre de conversations officielles sur des activités qui relèvent de l'enseignement, du foyer, et des activités de loisir, et, moins souvent, de ce qui se passe dans le travail, l'actualité, ou leur vie publique ou personnelle ainsi que tout ce qui se rapporte à eux.

Les locuteurs au niveau Avancé Bas démontrent une compétence à narrer et décrire dans tous les moments du temps (passé, présent et futur) sous forme de discours en paragraphe, mais la maîtrise des aspects verbaux peut être parfois déficiente. Ils peuvent répondre correctement à des situations linguistiques qui présentent une complication ou un événement imprévu comme il arrive dans le contexte d'une situation ordinaire ou une tâche communicative dont ils n'ont pas l'habitude, bien que parfois leur discours soit minime et assez forcé pour ce niveau. Ils emploient des stratégies de communication telles que refaire une phrase ou faire une périphrase. Dans leurs narrations et descriptions, ils combinent et assemblent leurs phrases en discours lié assez long pour former un paragraphe. Quand on leur demande un récit plus complet, ils ont tendance à chercher leurs phrases et leur discours est minime. Typiquement, leur élocution n'a que la longueur d'un simple paragraphe. Ils dépendent encore de la structure de leur langue maternelle pour s'exprimer et l'usage de faux amis, de traductions littérales ainsi que la structure de leur paragraphe oral témoigne de cette dépendance et non pas des usages types de la langue cible.



Alors que la langue des locuteurs au niveau Avancé Bas peut être marquée par un flot abondant, même s'il est irrégulier, elle est aussi typiquement forcée et tentative, avec notamment une certaine qualité brute dans l'usage de quelques formes grammaticales et dans les auto-corrrections.

Les locuteurs au niveau Avancé Bas contribuent à la conversation avec assez de précision de langue, de clarté et de justesse pour faire passer leur message sans confusion ni incompréhension, et ils peuvent être compris par des locuteurs natifs non habitués aux étrangers, même si pour se faire comprendre ils doivent répéter et reformuler leurs phrases. Quand ils essaient de réaliser les fonctions ou les sujets associés au niveau Supérieur, la qualité et la quantité linguistique se détériorent nettement.

### **Intermédiaire Elevé**

Les locuteurs au niveau Intermédiaire Elevé peuvent converser avec facilité et confiance quand ils traitent de tâches et de situations sociales banales au niveau Intermédiaire. Ils sont capables de négocier avec succès bien des tâches simples et des situations sociales qui demandent un échange de renseignements sur le travail, l'enseignement, les activités de loisir, ou leurs intérêts particuliers et leurs domaines de compétence; mais ils s'expriment alors avec quelque hésitation et des erreurs assez évidentes.

Les locuteurs au niveau Intermédiaire Elevé gèrent les tâches qui définissent le niveau Avancé mais ils ne peuvent pas maintenir leur performance dans une variété de sujets. Ils peuvent avec une assez grande constance narrer et décrire dans tous les moments principaux du temps en employant un discours en paragraphe et des phrases liées entre elles. Cependant, leur performance des tâches du niveau Avancé révèle une ou plusieurs formes de rupture de langue: ils sont incapables de maintenir narration ou description soit sémantiquement, soit syntaxiquement à cause d'erreurs dans les marques temporelles appropriées, ils sont incapables de produire un discours organisé, d'employer correctement les mots de liaison, leur vocabulaire est plus réduit et moins précis, ou alors ils sont incapables de faire de bonnes périphrases, et produisent un nombre assez considérable d'hésitations.

Les locuteurs au niveau Intermédiaire Elevé peuvent généralement être compris par des locuteurs non habitués aux étrangers, bien qu'il soit évident que la langue maternelle domine l'élocution (changement de langue, emploi de faux amis, de traductions littérales etc.) et malgré des moments où la communication se fait mal.

### **Intermédiaire Moyen**

Les locuteurs au niveau Intermédiaire Moyen peuvent traiter avec succès une variété de tâches communicatives simples dans des situations sociales banales. La conversation est généralement limitée aux transactions prévisibles et concrètes qui sont nécessaires à la survie dans la langue cible; c'est à dire les renseignements personnels sur soi même, la famille et le foyer, les centres d'intérêt et les goûts et préférences personnels, tels les besoins physiques et sociaux, la nourriture, les courses, les déplacements et le logement.

Les locuteurs au niveau Intermédiaire Moyen tendent à être réactifs, comme par exemple en répondant aux questions ou requêtes d'informations directes. Cependant, ils sont capables de poser une variété de questions quand c'est nécessaire pour obtenir de simples renseignements et survenir à leurs besoins essentiels, tels que pour obtenir des directions, des prix, des services. Quand on leur demande d'actualiser les fonctions ou les sujets du niveau Avancé, ils donnent quelques renseignements mais ils ont de la difficulté à relier les idées, à manipuler les aspects verbaux des temps, et à employer des stratégies de communication comme la périphrase.

Les locuteurs au niveau Intermédiaire Moyen peuvent exprimer des messages personnels en créant avec la langue, en combinant et recombinaut des éléments linguistiques appris et en répétant ce qu'ils entendent pour s'exprimer en phrases et parfois en suite de phrases. Ils ont parfois recours à des pauses, des reformulations, et des auto-corrrections alors qu'ils cherchent le vocabulaire adéquat et les formes langagières appropriées pour s'exprimer. Par suite d'inexactitudes dans l'emploi du vocabulaire et /ou de problèmes de prononciation, de grammaire, de syntaxe, il se peut qu'il y ait des problèmes de communication, mais les locuteurs au niveau Intermédiaire Moyen sont généralement compris par des interlocuteurs bienveillants et habitués aux étrangers.

### **Intermédiaire Bas**

Les locuteurs au niveau Intermédiaire Bas peuvent traiter avec succès d'un nombre limité de tâches communicatives simples en créant avec la langue dans les situations ordinaires de la vie en société. La conversation se réduit à quelques transactions concrètes et quelques sujets prévisibles et nécessaires à la survie dans la culture de la langue cible. Ces sujets comprennent les renseignements personnels essentiels tels, par exemple, la famille, l'individu et certaines activités quotidiennes ainsi que les goûts et préférences, et certaines activités pressantes comme commander dans un restaurant, et faire des emplettes ordinaires. Au niveau Intermédiaire Bas, les locuteurs sont essentiellement réactifs et répondent à des questions directes et à des demandes de renseignements avec quelques efforts, mais ils sont aussi capables de poser quelques questions appropriées à la situation.

Les locuteurs au niveau Intermédiaire Bas s'expriment à l'aide de messages personnels en combinant et recombinaut sous formes de courtes déclarations ce qu'ils savent et ce qu'ils recueillent de la langue de leur interlocuteur. Leur élocution est souvent émaillée d'hésitations et d'erreurs alors qu'ils cherchent le vocabulaire et les formes linguistiques appropriés pour essayer de donner forme à leur message. Leur langue est caractérisée par des pauses fréquentes, des reformulations sans effet, et des auto-corrrections. Leur prononciation, vocabulaire et syntaxe sont fortement influencés par la langue maternelle, mais, en dépit de problèmes de communication fréquents, qui demandent répétitions, reformulations, le locuteur au niveau Intermédiaire Bas peut généralement être compris par ceux qui ont l'habitude d'échanges avec les étrangers.

### **Novice Elevé**

Les locuteurs au Niveau Novice Elevé sont capables d'accomplir les tâches linguistiques qui caractérisent le niveau Intermédiaire, mais ne sont pas capables de maintenir leur performance à ce niveau. Ils peuvent gérer avec succès un certain nombre de tâches communicatives simples. La conversation se limite à quelques sujets de la vie ordinaire en société, nécessaires à la survie dans la culture cible, tels que les renseignements personnels de base, les objets essentiels, et un nombre limité d'activités, leurs goûts et préférences et les besoins pressants. Les locuteurs au niveau Novice Elevé répondent à des questions simples et directes ou à des demandes de renseignements. Ils ne peuvent poser que quelques questions quand on le leur demande.

Les locuteurs au niveau Novice Elevé peuvent s'exprimer à l'aide de messages construits essentiellement à partir de bribes de phrases apprises ou recombinaut et à partir de ce que leur interlocuteur leur a dit. La plupart du temps leur élocution consiste surtout en phrases toutes faites, courtes, voire incomplètes parfois, et au présent. Elle peut être hésitante et incorrecte. D'autre part, comme ils s'expriment fréquemment à l'aide de matériel appris ou d'expressions toutes faites, leur langue peut apparaître plus fluide et correcte qu'elle ne l'est en réalité. La langue maternelle de ces locuteurs influence fortement leur prononciation ainsi que leur vocabulaire et leur syntaxe quand ils essaient de personnaliser ce qu'ils disent. Ils sont fréquemment incompréhensibles mais avec des

répétitions et des reformulations, un interlocuteur bienveillant et habitué aux étrangers réussira à les comprendre. Quand on leur demande de gérer de simples conversations sur des sujets ordinaires ou d'accomplir les fonctions du niveau Intermédiaire, le locuteur au niveau Novice Elevé répond parfois par des phrases intelligibles, mais ne pourra pas maintenir son discours au niveau de la phrase.

### **Novice Moyen**

Les locuteurs au niveau Novice Moyen communiquent peu et toujours avec difficulté en utilisant un nombre de mots isolés et d'expressions apprises par cœur, limitées au contexte dans lequel la langue a été apprise. Quand ils répondent à des questions directes, ils réussissent à prononcer deux ou trois mots à la fois ou à l'aide de phrases rituelles toutes faites. Ils font de nombreuses pauses, comme ils cherchent un vocabulaire simple ou comme ils s'efforcent de recycler le leur ainsi que les mots de leur interlocuteur. A cause d'hésitations, de carence en vocabulaire, d'inexactitudes ou de leur incapacité à répondre d'une manière acceptable, les locuteurs au niveau Avancé Moyen ne peuvent être compris qu'avec difficulté, même par des interlocuteurs bienveillants et habitués aux étrangers. Quand on leur demande de gérer des sujets et fonctions associés au niveau Intermédiaire, ils ont fréquemment recours aux répétitions de mots dans leur langue maternelle.

### **Novice Bas**

Les locuteurs au niveau Novice Bas n'ont aucune compétence fonctionnelle et à cause de leur prononciation sont pratiquement inintelligibles. Avec du temps et des suggestions, ils pourront peut-être échanger des salutations, donner leur identité et nommer un certain nombre d'objets familiers de leur environnement immédiat. Ils ne peuvent gérer ni les fonctions ni les sujets caractéristiques du niveau Intermédiaire, ni par conséquent participer aux échanges de vraies conversations.



# APPENDICE B

## Cartes de jeu de rôle

### **Intermédiaire**

- Crée avec la langue
- Participe à de simples conversations en posant des questions ou en y répondant.
- Gère une situation simple ou une transaction sociale sans complication
- Nécessite un interlocuteur bienveillant
- Crée des phrases simples ou "discrètes."

### **Avancé**

- Narre, décrit, et compare dans tous les moments du temps
- Gère des situations avec complication
- Ne nécessite pas un interlocuteur bienveillant
- Crée des paragraphes oraux.

### **Supérieur**

- Défend ses opinions et émet des hypothèses
- Discute de problèmes concrets et abstraits
- Gère linguistiquement des situations imprévues
- Ne fait aucune erreur répétée
- Parle dans un discours étendu

Vous êtes professeur de lycée. Vos collègues vous informent que l'école fermera quelques jours par suite d'un évènement inattendu. Poser des questions pour savoir de quoi il s'agit.

Vous voulez déménager dans un nouvel appartement de votre quartier. Posez quatre ou cinq questions au propriétaire pour avoir plus de renseignements sur cette nouvelle résidence.

Vous êtes invités par la mère de votre famille hôte à assister à ....., qui est une cérémonie traditionnelle. Posez lui quatre ou cinq questions pour vous informer sur cette cérémonie et la façon de vous y préparer.

Vos parents vont venir visiter la capitale. Appelez un hôtel au téléphone pour réserver une chambre pour eux et pour vous. Posez cinq questions pour obtenir les informations dont vous avez besoin.

Vous êtes en poste dans une organisation locale de votre communauté. Présentez-vous au directeur, parlez de votre ville en Amérique, de votre famille, et posez quelques questions sur ce lieu.

Vous êtes à la gare des autobus dans votre ville. Posez quelques questions à l'employé pour obtenir des renseignements en vue d'un voyage à....., lieu célèbre dans le pays.

Vous venez d'arriver dans une nouvelle communauté. Vous ne savez rien de ses ressources et vous avez besoin d'avoir des renseignements spécifiques pour votre survie quotidienne. Posez quelques questions aux voisins sur cette nouvelle communauté.

On vous a laissé seul(e) dans la cuisine avec la maîtresse de maison pendant que vous attendez que le dîner soit prêt. Faites la conversation avec elle pour passer le temps agréablement.

Vous êtes au marché local pour acheter quelque chose pour le dîner. Faites des provisions chez votre vendeur préféré et négociez les prix.



Vous rencontrez un(e) nouvel(le) ami(e) de votre communauté locale. Vous pensez que cette personne devrait s'associer à vous pour des activités locales. Posez lui quelques questions pour faire plus ample connaissance avec lui ou elle.

Vous venez d'arriver dans votre communauté et vous avez besoin de rencontrer le maire comme protocole d'introduction dans la communauté. Parlez lui des objectifs de votre projet.

Vous faites l'entrevue d'une personne célèbre, ....., pour un article que vous rédigez pour votre journal local. Posez lui des questions pour avoir des renseignements afin de la présenter aux lecteurs de votre journal comme si elle était de votre famille.

Alors que vous visitiez la campagne environnante, vous avez perdu votre argent et vos documents personnels. Allez au poste de police demander de l'aide. Posez autant de questions que possible pour vous faire aider par la police.

Vous avez des difficultés de logement. Faites un rapport à votre propriétaire et demandez qu'il fasse quelque chose.

Vous venez de rentrer chez vous après une grande aventure dans le pays. Racontez à votre meilleur(e) ami(e) un incident intéressant qui vous est arrivé au cours de votre voyage. Décrivez l'évènement et donnez des détails sur l'endroit.

On vous a attaqué en rentrant chez vous. Faites un rapport sur cet incident le lendemain à votre directeur et décrivez ce qui est arrivé et ce que vous avez décidé de faire après cet incident.

A une réunion, les gens apprennent que vous êtes un(e) Volontaire en provenance des Etats-Unis. Ils s'intéressent à savoir comment vous êtes devenu(e) Volontaire pour le Corps de la Paix. Décrivez ce que vous avez fait pour le devenir.

Vous êtes entraîneur sportif pour une équipe d'enfants. Décrivez à votre directeur les projets que vous avez pour votre équipe. Expliquez comment vous allez préparer les joueurs et ce que vous attendez de l'équipe à l'avenir.

Vous avez acheté un cadeau d'anniversaire pour votre mère. Plus tard, vous vous apercevez que votre sœur a acheté le même. Rapportez le au magasin et trouvez une bonne excuse pour convaincre le vendeur de vous rendre votre argent.

Vous ne vous sentez pas bien et vous avez des symptômes bizarres. Vous craignez d'avoir attrapé une maladie sérieuse. Appelez votre docteur et faites une description détaillée de vos symptômes.

Vous avez été témoin d'un accident de la circulation. Vous avez vu tout ce qui s'est passé. Expliquez à l'agent de police ce qui est arrivé en détail pour qu'il puisse décider qui a été responsable.

Vous êtes guide d'un groupe de touristes locaux. Donnez leur l'emploi du temps de la journée. Assurez-vous qu'il savent tout sur les événements: l'heure, le lieu etc.

Vous êtes arrivé en retard à une réunion avec le chef de la communauté. Expliquez ce qui vous est arrivé et présentez vos excuses.

Après avoir sélectionné et échantillonné vos provisions d'épicerie au marché, vous découvrez que vous avez oublié votre argent chez vous. Parlez au propriétaire du magasin et expliquez lui la situation pour décider comment vous allez le payer.

Les voisins de votre communauté résistent à l'idée d'accepter un projet pour disposer des ordures et des objets recyclables. A une réunion de la communauté, faites un discours pour les persuader des bienfaits de cette solution et des conséquences si on ne l'accepte pas.

Vous assistez à la cérémonie d'ouverture d'un nouveau dispensaire médico-social dans votre communauté. Au moment des discours officiels, vous êtes invité(e) par les responsables de cet évènement à faire un bref discours. Adressez-vous à l'auditoire.

Le conseil communautaire discute de l'importance d'aider à l'instruction des enfants. Il y a ceux qui pensent que tous les enfants devraient être instruits, alors que d'autres considèrent qu'il n'est pas nécessaire d'instruire les filles. Faites un discours à cet auditoire sur l'importance de l'instruction et discutez les conséquences de l'analphabétisme ou de la différenciation des sexes pour l'avenir de la communauté.

Votre communauté s'inquiète de la construction possible d'une route voisine. Les uns considèrent que cette nouvelle route sera un moyen d'aider au développement de la communauté en donnant accès à de nouvelles possibilités, alors que d'autres s'inquiètent des changements que ce développement et ce progrès apporteront à la communauté. Considérez ces deux positions et prenez parti pour le soutien de la construction de cette route ou l'annulation de ce projet.

Les chefs de votre communauté ont organisé une fête surprise en votre honneur et vous ont présenté un cadeau en reconnaissance de la contribution que vous avez apportée à leur communauté. Faites un bref discours pour accepter cet honneur et concluez par un message à votre auditoire.

Le terrorisme est devenu un souci majeur dans le monde entier. Les uns pensent que le problème est le résultat d'inégalités sociales, d'autres accusent les stratégies politiques et l'orgueil national d'en être la cause. Discutez ce problème et défendez votre opinion à propos de ces causes.





# APPENDICE C

## L'entrevue de compétence fonctionnelle en langue du Corps de la Paix

### Formation des évaluateurs

#### Questions et réponses

**1. Quelle est la formation des évaluateurs pour l'entrevue de compétence fonctionnelle (ECF) du Corps de la Paix?**

Le programme de formation en ECF du Corps de la Paix forme les professeurs de langue et les spécialistes à administrer l'ECF du Corps de la Paix aux Volontaires à la fin de la formation de pré-service. Ce programme consiste en un stage de cinq jours pendant lesquels les stagiaires apprennent à administrer l'ECF du Corps de la Paix et à employer son échelle d'évaluation. Durant le stage, les participants observent et s'entraînent à administrer l'ECF et à l'évaluer.

Le programme de formation des évaluateurs du Corps de la Paix, qui comprend les ateliers de formation des évaluateurs et la collecte et l'organisation des évaluations des Volontaires, est entreposé dans le bureau du Corps de la Paix à Washington. Pour tout renseignement s'adresser à:

Language Testing Program  
Peace Corps Center  
1111 20<sup>th</sup> Street, NW  
Washington, D.C. 20526  
U.S.A.

**2. Qu'est-ce que l'ECF (LPI)?**

Le but de l'ECF du Corps de la Paix est de déterminer le niveau de compétence fonctionnelle de ses Volontaires. L'ECF du Corps de la Paix consiste en une conversation de 5 à 30 minutes pendant laquelle un évaluateur certifié du Corps de la Paix détermine le niveau de compétence orale du candidat. L'entrevue se déroule en plusieurs étapes, comprenant une mise en train, et des questions destinées à sonder le niveau de compétence fonctionnelle du candidat. Elle est enregistrée afin que l'évaluateur puisse la ré-écouter avant de lui attribuer un niveau.

**3. Comment le niveau est-il attribué à l'entrevue?**

Depuis 1989, le Corps de la Paix a construit ses évaluations d'après les Directives en évaluation de l'ECF d'ACTFL. Cette attribution de niveau repose sur cinq critères d'évaluation: les **fonctions, le contexte, les contenus, la précision de langue et le type de texte** produit au cours de l'entrevue. Ces critères sont holistiques: l'évaluation d'un Volontaire repose sur sa performance totale, et non pas sur un critère seulement.

L'échelle d'évaluation de l'ECF a quatre niveaux principaux: **Novice, Intermédiaire, Avancé et Supérieur**. Chacun de ces niveaux comporte aussi des sous-niveaux: **Novice Bas, Novice Moyen, et Novice Elevé, Intermédiaire Bas, Intermédiaire Moyen, et Intermédiaire Elevé, Avancé Bas, Avancé Moyen, et Avancé Elevé**. Les participants au stage apprennent les descriptions détaillées de chaque niveau, écoutent des échantillons sur cassettes audios à chaque niveau, et observent des vidéos de performance d'ECF du Corps de la Paix à chaque niveau également.

#### **4. Comment l'ECF est-elle différente de la formation à l'évaluation faite avec l'échelle du Foreign Service Institute (FSI)?**

Pendant un certain nombre d'années, la compétence fonctionnelle des stagiaires et Volontaires du Corps de la Paix était faite au moyen de l'entrevue développée par le FSI à Washington, DC. Jusqu'en 1969, le personnel du FSI a administré la plupart des entrevues des Volontaires, puis le Corps de la Paix a engagé Educational Testing Service (ETS) pour assurer le programme d'évaluation par entrevue et la formation du personnel du Corps de la Paix et de ses professeurs de langue à administrer eux-mêmes l'entrevue du FSI aux Volontaires. En 1980, L'American Council for the Teaching of Foreign Languages (ACTFL) a développé une échelle académique parallèle à celle du FSI. Ce sont les Directives en évaluation d'ACTFL qui ont été utilisées depuis cette date pour les attributions de niveaux.

L'échelle du FSI est légèrement différente de celles d'ACTFL, et du Corps de la Paix. L'entrevue du FSI évalue la maîtrise des candidats dans des domaines linguistiques spécifiques: prononciation et accent, précision grammaticale, vocabulaire, débit, et compréhension aurale, comparée aux niveaux décrits en question 3. L'évaluation repose sur un système numérique de six points, zéro étant la note la plus basse et cinq la plus élevée. Chacun des six niveaux a une description spécifique qui aide l'évaluateur à décider quelle catégorie décrit le mieux la performance du candidat pendant l'entrevue. Un système d'évaluation supplémentaire a aussi été adopté pour permettre de combler la distance qui sépare la description au niveau 1 du niveau suivant. Chaque attribution de niveau sauf le numéro 5 a été modifiée pour inclure une notation de + (par exemple 1+, 2+ etc.) et pour montrer que la compétence fonctionnelle d'un candidat dépasse les exigences de ce niveau, sans toutefois maintenir celles du niveau suivant.

#### **5. Qui sont les formateurs des évaluateurs?**

Les formateurs des évaluateurs, qui assurent les stages d'entraînement à l'évaluation sont des professeurs de collèges universitaires et d'université ou des professionnels de langue aux Etats-Unis ou au Canada. Généralement, ce sont des formateurs émérites de l'ACTFL, expérimentés à conduire les stages de formation du Corps de la Paix.

#### **6. Quelle différence y a-t-il entre l'ECF de l'ACTFL et celle du Corps de la Paix?**

La certification en ECF est la certification que reçoivent les individus qui participent aux stages de formation en évaluation du Corps de la Paix et répondent avec succès aux critères de certification du programme. Ces stages sont organisés pour aider les évaluateurs sur le terrain à déterminer la compétence fonctionnelle des Volontaires du Corps de la Paix et par conséquent leur compétence à accomplir les tâches pour lesquelles ils sont préparés à servir en tant que Volontaires. D'autre part, la certification de l'ACTFL est accordée aux participants des ateliers organisés par l'ACTFL quand ils ont complété avec succès les critères de certification de l'ACTFL. Cette certification est surtout employée pour évaluer les apprenants de langue des universités américaines, ainsi que d'autres systèmes d'enseignement et d'organisations professionnelles. Il est important de noter que les stagiaires recevront la certification du Corps de la Paix et non pas celle de l'ACTFL.

#### **7. Quelle différence y-a-t-il entre l'ECF du Corps de la Paix et ECF de l'ACTFL?**

La certification en ECF du Corps de la Paix est celle qui est employée par le Corps de la Paix et non pas celle qui emploie l'entrevue OPI (Oral Proficiency Interview) d' l'ACTFL. Cette distinction est nécessaire pour reconnaître et comprendre les différences qui caractérisent chaque organisme: différence de formation, de besoins en certification, et de procédure par les évaluateurs entraînés sur le terrain par le Corps de la Paix. A la différence du Corps de la Paix, les procédures d'ACTFL s'adressent essentiellement aux besoins des communautés académiques. La procédure de l'OPI d'ACTFL cherche à sonder l'étendue des compétences fonctionnelles en langue dans une large gamme de contextes linguistiques. L'ECF du Corps de

la Paix cherche aussi à sonder l'étendue des compétences fonctionnelles, mais à l'intérieur des activités et des tâches requises par le travail des Volontaires. Par conséquent, le contexte pour l'ECF du Corps de la Paix et ses contenus sont différents de celui de l'OPI de l'ACTFL, et les deux entrevues ne sont pas nécessairement identiques. L'échelle employée pour l'évaluation des deux entrevues toutefois est identique.

#### **8. Quels sont les critères pour la certification du Corps de la Paix?**

Les participants aux stages de formation sont évalués sur les critères suivants:

- Présence et participation à l'atelier
- Réalisation d'entrevues d'entraînement pendant l'atelier
- Evaluation précise d'entrevues enregistrées
- Evaluation de la structure de l'entrevue, des techniques de sollicitation, et évaluation fiable de deux entrevues enregistrées, réalisées par le stagiaire, et soumises au formateur à la fin du cinquième jour de l'atelier

#### **9. Combien de temps faut-il attendre avant de recevoir la certification?**

Le laps de temps pour recevoir la certification varie. Chaque évaluateur/formateur en ECF du Corps de la Paix dirige des stages dans trois postes différents des pays hôtes, sur une période de trois semaines. Les décisions de certification ne seront prises qu'après deux semaines au plus tôt, après son retour aux Etats-Unis. Tous les stagiaires seront avertis par lettre personnelle. Le directeur de chaque pays où se trouve le Corps de la Paix envoie toutes les lettres par la valise diplomatique, ce qui peut prendre de deux à six semaines. Par conséquent, il se peut qu'il faille près de deux mois pour que les stagiaires soient avertis. Cependant, les stagiaires au début des trois premiers stages attendront plus longtemps que les stagiaires du dernier stage.

#### **10. Comment les décisions de certification sont-elles prises?**

Ces décisions sont prises par un comité qui consiste en un coordinateur de langue et deux experts en langue que le formateur consulte.

#### **11. Dans combien de langues un évaluateur peut-il être certifié?**

Un évaluateur peut être certifié dans un maximum de cinq langues tant que le coordinateur en langue peut vérifier qu'il (ou elle) parle les langues proposées couramment. (Le formateur en évaluation, dans la plupart des cas ne pourra pas vérifier la compétence fonctionnelle dans les langues locales.)

#### **12. Est-ce que les stagiaires peuvent administrer l'ECF en français et dans d'autres langues pour lesquelles ils ne sont pas certifiés?**

Les évaluateurs ne peuvent pas être certifiés à évaluer en français. Ils peuvent être certifiés dans un maximum de cinq langues mais ils ne peuvent qu'évaluer dans les langues pour lesquelles ils ont reçu la certification.

#### **13. Est-ce que les évaluateurs peuvent évaluer des personnes qui ne sont pas des Volontaires du Corps de la Paix?**

Les évaluateurs ne peuvent pas officiellement évaluer les personnes qui ne sont pas des Volontaires du Corps de la Paix. Mais parce qu'ils sont professeurs, ils sont encouragés à appliquer ce qu'ils ont appris de leur évaluation interne à leurs étudiants. Toutefois, ils ne peuvent pas fournir de notation officielle, ni de certificats en dehors du Corps de la Paix.

#### **14. Combien de temps dure la certification?**

La certification est valide pendant cinq ans à partir de la date de certification. A la fin de cette période, les évaluateurs sont encouragés à participer à un nouveau stage de formation en évaluation.

**15. Si un stagiaire n'est pas certifié après l'atelier de formation, que peut-il faire pour être certifié plus tard?**

C'est la recommandation du comité qui détermine si un stagiaire recevra une certification provisoire ou ne sera pas certifié du tout. Un évaluateur qui a une certification provisoire reçoit un délai de temps défini par le comité pendant lequel il travaillera avec un formateur à développer ses techniques d'entrevue et sa compétence à attribuer un niveau. Les stagiaires qui ne sont pas certifiés doivent participer à un autre stage de formation en évaluation et satisfaire aux critères quand un nouveau stage sera offert dans la région.

**16. Comment les évaluateurs sont-ils re-certifiés?**

Le Corps de la Paix recommande que tous les évaluateurs révisent soigneusement le manuel de formation, les entrevues enregistrées, et discutent l'échelle d'évaluation et les techniques d'entrevue avec les autres évaluateurs certifiés pendant les cinq jours de stage de formation. Lorsque la certification est expirée, les évaluateurs doivent participer à un nouveau stage de formation quand il sera offert sur le terrain.

**17. Est-ce que les Volontaires du Corps de la Paix peuvent employer les évaluations d'ECF aux Etats Unis pour obtenir des unités d'équivalence universitaires?**

Les Volontaires du Corps de la Paix devront contacter le collège universitaire ou l'université de leur choix pour voir si ces institutions accepteront leur évaluation en ECF comme équivalence ou pour se voir décharger de certains cours de langue obligatoires. Les Volontaires ont besoin de faire inscrire leur évaluation par voie officielle, signée ou rédigée pour vérification par le directeur dans le pays. Le bureau du spécialiste spécialisé en évaluation de langue du Centre d'Appui et de Recherches Appliquées sur le Terrain du Corps de la Paix à Washington archive les évaluations pendant une période de temps limitée. Si les Volontaires ont besoin de ces renseignements, ou d'une lettre de recommandation qui garantisse leur niveau de compétence ils peuvent la demander en contactant:

Language Testing Program  
Peace Corps Center  
1111 20<sup>th</sup> Street. NW  
Washington, D.C. 20526  
USA

Le Corps de la Paix n'offre pas de certification en évaluation aux Etats-Unis. Pour la certification aux États-Unis, les stagiaires pourront demander une OPI à l'ACTFL. C'est une évaluation indépendante et distincte de celle du Corps de la Paix. Consulter: [www.actfl.org](http://www.actfl.org) pour plus de renseignements.

## APPENDIX D

### L'entrevue en vue d'évaluation de la compétence fonctionnelle en langue du Corps de la Paix

#### Renseignements pour les stagiaires et Volontaires du Corps de la Paix

##### **Origines du programme**

Le programme d'évaluation en compétence fonctionnelle du Corps de la Paix répond à un mandat du Congrès qui demande que: « *...personne ne soit nommé à des travaux de volontaire (...) dans quelque région ou pays étranger que ce soit sans posséder au moment de sa nomination une compétence fonctionnelle raisonnable pour satisfaire aux besoins langagiers du travail dans le pays ou la région où il (elle) est nommé(e.)* » (Décret du Corps de la Paix, 1961). Les pays ont individuellement établi un niveau minimum de compétence fonctionnelle pour que les Volontaires puissent accomplir leur travail, et, en fin de la formation en pré-service, des évaluateurs certifient s'ils ont atteint ce niveau, certifiant donc qu'ils sont prêts à continuer leur service sur le terrain. Ce programme demande la création d'un plan d'évaluation en langue afin que les évaluateurs soient préparés à répondre à ce besoin. Pendant plusieurs années, la compétence fonctionnelle en langue des stagiaires et Volontaires du Corps de la Paix était faite par une entrevue en tête à tête, développée à l'origine par le personnel de FSI à Washington. Jusqu'en 1969, la majeure partie des entrevues de Volontaires du Corps de la Paix ont été administrées par le personnel du FSI. De 1969 à 1996, le programme de formation en évaluation de compétence fonctionnelle en langue a été assuré par contrat avec Educational Testing Service (ETS). Depuis cette date, American Council for the Teaching of Foreign Language (l'ACTFL) et ETS ont développé une échelle d'évaluation parallèle pour les besoins scolaires et universitaires. Au début de 1989, les Directives en vue de l'évaluation des Compétence fonctionnelles ont été introduites dans le programme d'évaluation dans les sites du Corps de la Paix. Le programme d'évaluation en ECF, qui inclut les stages de formation en évaluation, récolte et archive les notes des Volontaires, est maintenant installé dans le Centre d'Appui et de Recherches Appliquées sur le Terrain du Corps de la Paix à Washington.

##### **Les entrevues d'entraînement pour la formation en évaluation**

On peut vous demander de vous porter volontaire et de vous soumettre à une entrevue au cours du stage qui prépare les évaluateurs à être certifiés comme évaluateurs en ECF pour le Corps de la Paix. Ces évaluateurs apprennent la méthode d'évaluation de la compétence fonctionnelle orale, et un aspect de cette formation veut qu'ils apprennent à faire des entrevues d'entraînement. Le programme d'évaluation du Corps de la Paix à Washington remercie les Volontaires qui participent à ces entrevues d'entraînement. Au cours d'une entrevue d'entraînement, ce sont les compétences en évaluation des évaluateurs qui sont évaluées, et non pas celles du candidat. Par conséquent, une entrevue d'entraînement n'est pas une entrevue officielle, et on ne lui attribue pas un niveau officiel.

##### **Les entrevues pendant le service pour le Corps de la Paix**

Pendant votre service pour le Corps de la Paix, vous allez participer à des entrevues de compétence fonctionnelle. Vous y participerez également à la fin de votre programme de formation en langue afin d'obtenir un diagnostic et dans un but d'enseignement continu sur le terrain. Parfois, l'entrevue est administrée au cours de la formation initiale en langue, après un an de service ou à la fin du service dans le pays. C'est le programme du Corps de la Paix qui détermine la fréquence des évaluations.

### **La structure générale de l'entrevue**

L'ECF consiste en une conversation de 5 à 30 minutes, au cours de laquelle, un évaluateur certifié en ECF du Corps de la Paix détermine le niveau de compétence fonctionnelle orale atteint par le candidat. Pendant l'entrevue, on vous demandera peut-être de participer à un jeu de rôle. L'entrevue sera enregistrée afin que l'évaluateur puisse l'écouter de nouveau, et il se peut qu'un second évaluateur donne une seconde évaluation.

### **Le contenu de l'entrevue**

L'objectif principal de cette entrevue en tête à tête est de vous donner l'occasion de démontrer, dans une situation de conversation réaliste, l'étendue de votre compétence fonctionnelle orale dans la langue du pays hôte ainsi que votre capacité à comprendre cette langue. L'évaluateur ne cherchera pas à vous tendre un piège et ne s'intéresse pas à ce que vous ne savez pas. L'évaluateur s'efforce de vous mettre à l'aise, de vous présenter des sujets intéressants à discuter, et de vous pousser au niveau où votre compétence fonctionnelle est la plus élevée.

Le contenu spécifique de chaque entrevue n'est pas fixé. Par conséquent, les sujets varient d'une entrevue à l'autre. Il n'est pas utile pour les Volontaires d'essayer de se préparer et d'anticiper les questions qu'on va leur poser.

Bien que l'évaluateur ne couvre pas les mêmes sujets dans chaque conversation, il (ou elle) détermine le niveau de compétence fonctionnelle d'après les Directives en Evaluation de l'ACTFL. Ces Directives incluent quatre niveaux divisés en trois sous-niveaux. L'évaluation attribuée à l'ECF devra être considérée comme un éventail de compétences plutôt que comme un point sur une ligne, puisque les descriptions de la compétence fonctionnelle à chaque niveau s'étale de la performance la plus faible à la plus solide.

### **Rapport de notation**

Le niveau attribué à l'entrevue est indiqué sur un certificat de compétence fonctionnelle en langue par le Corps de la Paix, et vous sera envoyé. Votre nom, la langue dans laquelle vous avez été évaluée, ainsi que la date et le pays de l'évaluation sont aussi indiqués sur le certificat. L'évaluateur certifié du Corps de la Paix et le directeur du Corps de la Paix dans le pays signent le certificat. De plus, votre niveau reste inscrit dans un dossier pendant deux ans. Pendant cette période, vous pouvez réclamer que le Corps de la Paix à Washington fournisse une vérification écrite de votre niveau en compétence fonctionnelle pour informer des institutions universitaires et/ou des employeurs potentiels. Une demande de vérification du niveau et toute autre requête concernant le programme d'évaluation doit être envoyé à:

Peace Corps Language Testing Program  
Peace Corps/CENTER  
1111 20<sup>th</sup> Street, NW  
Washington, D.C. 20526

# APPENDICE E

## Guide pour la procédure de l'entrevue

### La structure de l'entrevue

#### LA MISE EN TRAIN

- Cette étape de l'entrevue a servi à mettre le candidat à l'aise avant de commencer les vérifications de niveau.
- L'entrevue a commencé au niveau Intermédiaire et non pas au niveau Novice (qui sollicite des listes, des questions fermées, un vocabulaire spécifique etc.).
- Cette étape a fourni des renseignements utiles sur le candidat, qui vont pouvoir être utilisés comme questions plus tard.

#### VERIFICATIONS DE NIVEAU

##### Novice

- L'entrevue a conservé l'aspect d'une conversation.
- Les questions au niveau Novice ont été présentées comme le résultat d'une rupture de langue totale par le candidat au cours de son évaluation au niveau Intermédiaire.
- Les questions étaient ouvertes et mises en contexte; elles ont sollicité une liste de mots, d'expressions apprises par cœur, etc.
- Il y a eu des suivis aux questions pour que le candidat produise plus de langue sur le sujet (c'est à dire pour obtenir des chiffres, un numéro de téléphone, une date de naissance par exemple).
- Après avoir établi le plancher de performance au niveau Novice, l'évaluateur a essayé de déterminer si le candidat pouvait créer avec la langue (Sondes au niveau Intermédiaire): Il y a eu un effort pour répéter le processus.

##### Intermédiaire

- L'évaluateur a gardé la même attitude bienveillante pour encourager une production enthousiaste par le candidat (retour en arrière, contact visuel, expression d'intérêt pour ce qu'il dit, etc.).
- La conversation a eu un débit régulier, sans longues pauses ni moments de silence.
- La conversation a été centrée sur le candidat et c'est lui (elle) qui a parlé le plus.
- Il y a eu des questions de suivi qui ont exploré les différentes fonctions à l'intérieur du niveau, sur le même sujet, et sans passer du coq à l'âne. Elles ont servi à démontrer la quantité et la qualité de ce que le candidat pouvait faire à ce niveau.
- Le plancher de performance a été clairement établi à travers une variété de sujets avant de faire des sondes au niveau Avancé. Il a servi à démontrer le sous-niveau (quel type de candidat il était: compétence minime, excellente, etc.).

- Une fois le plancher de performance établi, au niveau Intermédiaire, l'entrevue n'est pas redescendue aux caractéristiques du niveau Novice: listes de mots, expressions apprises par cœur, etc.).
- Le processus itératif a été employé pour démontrer le plafond de performance. Si les sondes ont mis en évidence une rupture de langue, le sujet a été changé et le plancher établi une fois de plus pour identifier quantité et qualité avant la sonde suivante.
- Les sondes ont identifié la distance entre le plancher et le plafond de performance. Quand elles ont montré quelque contrôle, elles ont été poussées afin de démontrer le niveau de maîtrise (la plupart du temps, parfois; donc sous-niveau Moyen ou Elevé) Quand elles ont montré une vraie rupture de langue, la sonde a initié un changement de sujet et le retour au plancher de performance pour démontrer la quantité et la qualité des sous-niveaux Moyen ou Elevé.
- Le jeu de rôle a été approprié au niveau et a contribué à l'évaluation: une simple situation/transaction, qui a démontré les fonctions qui n'avaient pas été traitées dans les autres parties de l'entrevue.
- Le candidat a eu l'occasion de poser des questions.
- Toutes les fonctions de ce niveau ont été démontrées.
- Une fois que le plancher de performance a été établi au niveau Avancé, l'entrevue n'est pas revenue aux vérifications de niveau au niveau Intermédiaire.

## **Avancé**

- Les marques temporelles de la langue ont été explorées: l'entrevue a démontré que le candidat pouvait fournir une narration complète, du début jusqu'à la fin, et maintenir la maîtrise des marques temporelles (temps des verbes, mots de liaisons etc.) Il y a eu une variété de narrations.
- La maîtrise de la narration, de la description dans les marques principales de la chronologie (passé présent et futur) a été démontrée.
- Le candidat a démontré sa capacité à maintenir un discours en forme de paragraphe, développant ses idées du début jusqu'à la fin, et employant des mots de liaisons ou autres traits linguistiques (marquant la chronologie)
- Le candidat a démontré sa capacité à exprimer des opinions et à parler sur des sujets autres que les sujets personnels (sa communauté, le travail etc.)
- Un plancher de performance a été clairement établi démontrant quantité et qualité de langue afin de faire une évaluation précise du sous-niveau.
- Une fois que le plancher de performance a été établi, l'entrevue n'est pas redescendue aux vérifications du niveau Intermédiaire.
- Des sondes au niveau Supérieur ont émergées des sujets explorés au niveau Avancé. Quand les sondes ont démontré une rupture de langue totale, il y a eu changement de sujet et un plancher de performance a été établi une fois de plus avant une nouvelle sonde; quand les sondes ont fonctionné en partie, d'autres sondes ont suivi pour



- identifier la maîtrise des fonctions (Moyen/Elevé).
- Le Jeu de rôle a convenu au niveau et contribué à l'évaluation: la situation/transaction avec une complication a démontré les fonctions qui n'étaient pas gérées par le candidat dans les autres moments de l'entrevue.
  - Toutes les fonctions de ce niveau ont été démontrées.
  - Une fois que le plancher de performance a été établi au niveau Avancé, l'entrevue n'est pas revenue aux vérifications du niveau Intermédiaire.
  - S'il y a eu quelque maîtrise des fonctions du niveau Supérieur, les vérifications de niveau ne sont pas redescendues pour vérifier les temps, mais ont ciblé les opinions.

## **Supérieur**

- Une fois que le plancher de performance au niveau Avancé a été établi, le ton de l'entrevue a légèrement changé et l'entrevue est devenue plus officielle.
- La conversation a gardé un débit régulier même quand elle a abordé des sujets abstraits et variés.
- L'entrevue a sollicité que les opinions sur des sujets abstraits soient soutenues en poussant le sujet du niveau Avancé à défendre ses opinions comme le candidat les avait exprimées précédemment (stratégie de l'avocat du diable). La question à prélude a été employée pour forcer le candidat à élever le discours, exigeant un sujet traité abstraitement.
- La sollicitation d'une hypothèse a émergé du sujet développé dans l'abstrait au moment de la production de discours étendu (défense d'opinions), et amené le candidat à spéculer sur les conséquences, les résultats, les effets, et l'incidence d'une possibilité qui n'est pas réelle. Cette discussion a conduit à des spéculations et non pas à des formes grammaticales.
- Les vérifications de niveau au niveau Supérieur ont démontré que le candidat avait la maîtrise totale des structures fréquentes de la langue, et ne faisait que des erreurs occasionnelles, non répétées.

## **LE JEU DE RÔLE**

- Le jeu de Rôle a été présenté quand l'évaluation avait déjà été établie, et a servi à vérifier les fonctions qui ne pouvaient pas l'être auparavant.
- Il a été employé pour vérifier des fonctions soit comme vérification de niveau, soit comme sonde.
- Il a été présenté clairement, et les rôles ont été distribués.
- L'évaluateur a joué le rôle complètement et en a identifié les fonctions.
- Le candidat a pris le contrôle de la situation et a complété la transaction sociale comme prévu.
- L'évaluateur a répondu à l'aide de courtes phrases, laissant le candidat faire le travail demandé par le jeu de rôle.
- La situation était avec ou sans complication selon le niveau (Intermédiaire ou Avancé).
- Il y a eu une transition claire entre le jeu de rôle et le retour à l'entrevue.
- Le jeu de rôle était linguistiquement une expérience riche et il a contribué à définir le niveau.

## **LA DÉTENTE**

- Après le jeu de rôle, le candidat a compris que l'entrevue tirait sur sa fin.
- La détente a duré au moins deux minutes pour donner au candidat l'occasion de se détendre et d'éprouver un sentiment de satisfaction.
- Les questions à ce moment de l'entrevue ont été posées au niveau auquel le candidat avait une maîtrise complète (le plancher de performance au moins ou au dessous).

## **LA STRUCTURE**

- Les étapes de l'entrevue étaient clairement identifiables.
- Les vérifications de niveau ont été ciblées au niveau qui convient.
- Il y a eu un nombre approprié de vérifications de niveau et de sondes.
- Les sondes ont ciblé deux niveaux consécutifs.
- Le jeu de rôle a été employé s'il était nécessaire, et au bon moment.
- La longueur de l'entrevue a été appropriée pour le niveau.

## **SOLLICITATION**

- L'entrevue a gardé un style de conversation amicale et professionnelle au niveau Intermédiaire et Avancé, et changé de ton et d'approche quand elle a atteint les fonctions du niveau Supérieur.
- Elle a été centrée sur le candidat, qui était celui des deux qui a le plus parlé.
- L'évaluateur n'a ni corrigé ni aidé le candidat.
- Il y a eu rétro-action, et encouragement pour obtenir plus de langage.
- La conversation a coulé et évité les pauses et les longs moments de silence.
- Quand c'était nécessaire, il y a eu une pause suffisamment longue pour donner au candidat le temps de réfléchir et de penser avant de répondre, mais l'entrevue n'a pas eu de moments creux.
- Il est évident que l'évaluateur a écouté le candidat.
- Les questions ouvertes ont prédominé.
- Le processus de réitération a été suivi: quand il y a eu des sondes, le sujet a été traité en spirale vers le niveau qui suit le plancher de performance; après que le plafond a été atteint, un nouveau sujet a été exploré au niveau du plancher de performance avant la sonde suivante.
- L'entrevue a évolué grâce aux sujets présentés par le candidat.
- Les sujets ont été appropriés au niveau linguistique du candidat.
- L'entrevue a exploré une variété de sujets et de contextes assez vaste.
- Toutes les questions avaient un objectif précis.
- Le temps de l'entrevue a été bien utilisé.

## **EVALUATION**

- L'évaluation a reposé sur ce que l'échantillon a mis en évidence.
- C'était un échantillon évaluable qui a démontré clairement les schémas de forces et de faiblesses du candidat.
- L'échantillon a mis suffisamment en évidence tous les éléments nécessaires à l'évaluation.

## APPENDICE F

### Liste des langues

Langue	Codes	Pays où elles sont enseignées
adja	10	Bénin
afrikaans	400	Namibie, Lesotho, Botswana, Malawi
agni	337	Ghana
akan (Twi)	2	Ghana
aklan	243	Philippines
albanais	310	Albanie, Macédoine
anufo	456	Togo
antandroy	500	Madagascar
antanosy	446	Madagascar
antesaka	499	Madagascar
arabe parlé (jordanien )	9	Jordanie, Tchad, Cameroun, Niger, Mauritanie, Maroc
“arabe oriental”	5	Maroc, Jordanie
“arabe occidental”	6	Maroc, Jordanie, Niger
arménien	330	Arménie
ashanti	435	Ghana
asi/ odionganon	276	Philippines
teso	477	Ouganda
aukaans	478	Surinam
aymara	12	Bolivie
azerbaïjanais, azéri	487	Azerbaïjan
bambara (malinké)	14	Mali, Burkina Faso
bamenda, mandankwe	182	Cameroun
bamiléké	180	Cameroun
bangla	416	Bangladesh
bantoanon	459	Philippines
banton	460	Philippines
malgache bara	498	Madagascar
bariba	11	Bénin, Nigéria
basa	178	Bénin
bassari, tcham	36	Togo
bemba	7	Zambie, Tanzanie
bengali	20	Bangladesh, Népal
berbère	21	Maroc
betsileo (malgache)	492	Madagascar
betsimisaraka	493	Madagascar
bhojpuri	236	Népal
bicolano	216	Philippines
bikolano-Legaspi	489	Philippines
bikolano du Nord	490	Philippines
bichelamar	424	Vanuatu
boholano	245	Philippines
bontoc	254	Philippines
bulgare	309	Bulgarie, Roumanie
birman	24	Bangladesh, Thaïlande
cakchiquel	464	Guatemala
caramoranon	332	Philippines
cébuano (sébuano)	169	Philippines

Langue	Codes	Pays où elles sont enseignées
chagga	261	Tanzanie
chavacano, chabakano	279	Philippines
chewa	263	Malawi
chinois (cantonais)	28	Chine
chinois (mandarin)	30	Chine
tonga	425	Malawi, Zambie
chitumbuka, tumbuka	323	Malawi
chokwe	34	Namibie, Zambie
chuuk	303	Micronésie
créole	411	Cap Vert
cuyonon/cuyunin	461	Philippines
tchèque	296	Bulgarie, Roumanie, Ukraine
dagbane	437	Ghana
damara/nama	401	Lesotho, Namibie
dangbe, adangbe	438	Ghana
dendi	15	Bénin
dho luo, luo	305	Tanzanie
adhola	476	Ouganda
ditammari	16	Bénin
dogon	448	Mali
hollandais	479	Surinam
éfik	189	Nigéria
anglais	999	Iles Fidji, Namibie, Tanzanie, Ouganda
sira	318	Gabon
éwé	40	Togo
fanakalo	42	Afrique du Sud, Namibie, Zambie, Zimbabwe
fang	165	Cameroun
fanti	222	Ghana
fidjien	234	Iles Fidji
fon	46	Bénin
français	47	Bénin, Togo, Gabon, Burkina -Faso, Mali, Mauritanie, Maroc, Zambie, Guinée, Cameroun, Tchad, Madagascar, Níger, Sénégal
fulfulde, peul	293	Mali, Burkina Faso, Cameroun, Níger
fula, peul	48	Gambie
ga	49	Ghana
géorgien	481	Georgie
ghomálá	431	Cameroun
gilbertais kiribati	266	Iles Fidji
gonja, choruba	439	Ghana
goun, egun	18	Bénin
gourmantché gourmantchéma	39	Togo
grec	54	Albanie, Arménie, Bulgarie, Jordanie, Georgie, Roumanie, Ukraine, Macédoine, Malawi, Paraguay
guaraní, chiriguano	55	Bolivie, Paraguay
guerzé, kpellé	443	Guinée
goudjrati	56	Zambie, Kenya
gourmantché	429	Burkina Faso
créole haitien	57	Haïti

Langue	Codes	Pays où elles sont enseignées
hassanyia	423	Mauritanie, Maroc
haoussa	58	Niger
hiligaynon/Ilonggo	171	Philippines
hindi	60	Iles Fidji, Népal
hongrois	298	Roumanie
ibaloï	342	Philippines
ibanag	241	Philippines
ifé	22	Togo
ifugao	252	Philippines
igbo , ibo	63	Nigéria
lega kalanga	239	Botswana, Zimbabwe
ila	166	Zambie
ilocano (ilokano)	64	Philippines
iongot /hiligaynon	288	Philippines
itawit, tawit	341	Philippines
ivatan	269	Philippines
xasonke	417	Sénégal
jola fogny	334	Gambie
dioula	427	Burkina Faso
kabiyé	455	Togo
cabrai	190	Bénin
kako	432	Cameroun
kalenjin	225	Kenya
kamba	224	Kenya
kankanay septentrional	253	Philippines
kanouri	188	Niger
kaondé	8	Zambie
kapampangan (Pampango)	244	Philippines
kapingamarangi	468	Micronésie
kaqchikel	501	Guatemala
kasem	440	Ghana
kazakh, kosach	327	Mongolie, Kazakhstan
kek'chi	465	Bélize
kenya Sign Lang	486	Kenya
khmer	273	Thaïlande
kikuyu	74	Kenya
kimbudu	82	Tanzanie
Kim vita	227	Kenya
kinaray-a	242	Philippines
i-kiribati	312	Kiribati
kissi	187	Guinée
swahili	407	Tanzanie, Ouganda, Kenya
nyakyusa, kiniaturu	228	Tanzanie
kono	223	Nigéria
kosrae	258	Micronésie
kotokoli, cotocoli	191	Tchad, Togo
kpellé	186	Guinée
kriol	80	Bélize
krighize	331	Kirgizstan
kumbi	183	Nigéria
kuna	413	Panama

Langue	Codes	Pays où elles sont enseignées
kuria, tende	488	Kenya
kusale	441	Ghana
kusaghe	231	Micronésie
lobiri	430	Burkina Faso
loocnon	285	Philippines
louganda	88	Ouganda
lumasaba	408	Ouganda
lunda	89	Zambie
luo	90	Kenya
lusoga	409	Ouganda
luvale	426	Zambie
luyia	229	Kenya
macédonien	338	Macédoine
mahafaly malgache	497	Madagascar
maithili	237	Népal
malagasy malgache	92	Madagascar
malinké	418	Mali
chinois mandarin	457	Chine
mandingué	265	Gambie, Guinée, Sénégal
mano	250	Guinée
maragoli	230	Kenya
massai	98	Kenya, Tanzanie
maya	99	Bélize, Guatemala
mina	217	Bénin, Togo
mitiyogo	433	Gabon
moba	58	Togo
mongolien	324	Mongolie
Mòoré	102	Burkina Faso
marocain	405	Maroc
mortlockese	484	Micronésie
mpongwe	177	Gabon
mokilese	482	Micronésie
namon weite	469	Micronésie
ndebélé	339	Zimbabwe, Afrique du Sud
népalais	103	Népal
ngabere	414	Panama
nukuoro	470	Micronesie
nyamwezi (Sukuma)	106	Tanzanie
nyanja	107	Zambie
njébi	434	Gabon
obamba	320	Gabon
ondionganon/Asi	268	Philippines
(osindonga) ndonga (ochindonga)	403	Namibie
(oshikwanyam) kwayama	404	Namibie
(otjiherero) herero	402	Namibie
palau, paluwatese, paluwat	240	Micronésie
pangasinan	238	Philippines
peul	282	Tchad
pidgin (Tokpigin)	172	Cameroun
filipino	284	Philippines
pingelapese	304	Micronésie

Langue	Codes	Pays où elles sont enseignées
pohnepei	471	Micronésie
polonais	300	Azerbaïdjan, Kazakhstan, Roumanie, Ukraine,
ponapei	204	Micronésie
porohanon, camotes	462	Philippines
portugais	116	Cap Vert, Mozambique, Timor Oriental
poular, toukouleur	333	Guinée, Mauritanie, Gambie, Sénégal
puma	317	Népal
quéchua	117	Bolivie, Pérou
roumain	311	Roumanie, Moldavie, Bulgarie, Macédoine
romblomanon, romblon	463	Philippines
rotuman, rotuna	302	Iles Fidji
diriku, diriko	450	Namibie
chiga	308	Ouganda
kwangali	451	Namibie
rundi, kiroundi	119	Tanzanie, Ouganda
runyankole	307	Ouganda
russe	299	Ouzbékistan, Kazakhstan, Kirgizstan, Moldavie, Arménie, Azerbaïdjan, Georgie, Turkménistan, Ukraine
runyuro-rutooro	306	Ouganda
safuapihk	483	Micronésie
sakalava (malgache)	447	Madagascar
samoan	235	Samoa
sango	121	Thad
sapwuafik	472	Micronésie
sara sikka	122	Indonésie
sara maccan	419	Surinam
satawalese	221	Micronésie
sepedi, sotho nord,	421	South Africa
Sérére	124	Sénégal, Gambie
Sesotho, sotho, suto	133	Lesotho
tswana	260	Botswana, Afrique du Sud
shona	125	Zimbabwe, Mozambique
sibanun	340	Philippines
lozi, silozi	452	Namibie, Zambie Zimbabwe
si Ndébélé	126	Zimbabwe
swati	322	Afrique du Sud, Swaziland
slovaque	297	Roumanie, Ukraine
somali	131	Kenya
soninké	132	Mali, Mauritanie
sonrai, songhay	295	Mali
sorsogon	251	Philippines
soussou soso	445	Guinée
espagnol	134	Bolivie, Costa Rica, République Dominicaine, Honduras, Panama, Paraguay, Pérou, Salvador, Guatemala, Philippines, Maroc, Equateur, Nicaragua
sranan	420	Surinam
suriganon	278	Philippines
soussou , soso	135	Guinée

Langue	Codes	Pays où elles sont enseignées
suto du sud	167	Afrique du Sud
swahili (KiSwahili)	136	Tanzanie, Zambie
swati	168	Swaziland, Lesotho, Mozambique, Afrique du Sud
tagalog	138	Philippines
tadjik	329	Ouzbékistan, Kirgizistan
tamacheq (berbère)	458	Maroc
tamoul	139	Fiji, Afrique du Sud, Thaïlande
tandroy	496	Madagascar
tachelhit (berbère)	335	Maroc
télougou	140	Iles Fidji
timné; temen	141	Guinée
tetum	485	Timor Oriental
thai	142	Thaïlande
tonga	218	Zambie, Tonga
chuukese	215	Micronésie
venda	422	Zimbabwe
tswa	145	Zimbabwe, Afrique du Sud
tsimihety	494	Madagascar
tsonga	146	Afrique du Sud
tswana (Sitswana)	147	Botswana, Namibie, Afrique du Sud, Zimbabwe
tamboka	174	Zambie
turc	148	Bulgarie, Macédoine
turkmène	326	Turkménistan
tuvalu	262	Kiribati, Fiji
tuwali	491	Philippines
twi, akan	442	Ghana
ukrainien	325	Ukraine
uleai	220	Micronésie
ourdou	151	Bangladesh, Botswana, Fiji, Malawi, Afrique du Sud, Thaïlande, Zambie
ouzbek	328	Ouzbékistan, République de Kirgiz, Turkménistan
venda (bantou)	454	Afrique du Sud
vezo	495	Madagascar
visayan (cébuasno)	155	Philippines
waray	219	Philippines
woleain	213	Micronésie
wolof	158	Gambia, Sénégal
wounan, wou meu	415	Panama
yao	480	Malawi
yapoïs	232	Micronésie
yom, pila	428	Bénin
yoruba	160	Nigeria, Bénin, Togo
zarma	161	Bénin, Nigéria
zoulou	163	Afrique du Sud, Botswana, Lesotho, Malawi, Mozambique, Swaziland



## APPENDICE G

### Autres formes d'évaluation

Alors que l'ECF est la forme d'évaluation définitive pour la formation en pré-service, les formateurs de langue devraient utiliser d'autres formes d'évaluation périodiquement. Il est possible de le faire avec une grande variété d'évaluation telles que les interrogations éclair, les examens, les vérifications orales, les auto-évaluations, les rubriques, les évaluations simples, les listes, des jeux etc. Un questionnaire est aussi utilisé couramment pour évaluer les connaissances avant ou après une activité d'apprentissage.

#### **En fin d'unité ou de leçon**

Alors qu'une forme d'évaluation quotidienne risque de rendre l'évaluation ennuyeuse et inutile, l'emploi d'une variété d'instruments peut la rendre possible pour l'apprenant et l'enseignant à la fois, et vérifie de plus ce qui a été appris pendant la leçon. Les interrogations éclair, les jeux, les auto-vérifications, ou les listes de vérifications peuvent rapidement et productivement renseigner sur ce que les apprenants ont acquis. Bien que ces différentes formes d'évaluation risquent de demander un temps de préparation, elles peuvent être répétées dans différents contextes.

#### **Après une longue période**

Alors que l'évaluation sur des périodes courtes peut fournir des renseignements sur la maîtrise des acquis en compétences diverses, d'autres formes peuvent être utilisées pour vérifier les progrès globaux en compétence fonctionnelle. Par exemple, les formateurs de langue peuvent estimer à quel moment les apprenants devraient atteindre le niveau Novice Moyen et préparer une feuille d'évaluation sur laquelle l'apprenant vérifiera dans quelle mesure il (ou elle) a atteint les normes de ce sous-niveau.

#### **Rubriques**

Les rubriques permettent aux formateurs de langue de définir des éléments évaluatifs et de décrire une gradation variée de la maîtrise des fonctions. Les rubriques peuvent être utilisées comme forme d'évaluation pour les présentations, les activités, et pour des fonctions plus complexes. En fournissant des catégories spécifiques d'évaluation et des descriptions, la subjectivité de l'évaluation est fortement réduite. Ces descriptions fournissent également un plan d'action aux apprenants sur ce qu'ils doivent faire pour augmenter leur compétence fonctionnelle. L'évaluation des entrevues enregistrées pour la formation en ECF est une forme de rubrique. (Voir Appendice J.)

#### **Exemples de Rubriques**

A noter: Les rubriques comprises dans ces exemples ne sont pas complètes mais elles donnent une idée générale de la façon de les utiliser.)

### Rubrique pour les fonctions du niveau Novice

Les descriptions de la gradation, dans ce cas là, sont expliquées de telle sorte que le formateur de langue peut voir le degré de maîtrise des fonctions de l'apprenant. Cette gradation va du moment où il n'y a aucune maîtrise à une maîtrise totale, qui pourrait aussi être définie en degré de fréquence, allant de jamais à toujours. Cette rubrique peut être utilisée par les apprenants pour auto-évaluer l'impression qu'ils ont de leur compétence, ou par le formateur de langue pour donner du feedback aux apprenants sur la façon dont il a perçu leur performance.

#### Où en êtes-vous dans vos compétences à réaliser les fonctions suivantes?

Fonction	Aucune maîtrise	Maîtrise limitée	Maîtrise partielle	Maîtrise totale
	Jamais	Parfois	La plupart du temps	Toujours
Salutations avec politesse	Oublie toujours de dire "Bonjour"	Dit parfois bonjour en s'adressant aux gens poliment, mais oublie la plupart du temps.	Dit bonjour et s'adresse poliment aux gens la plupart du temps, mais oublie parfois	Dit toujours bonjour aux gens et s'adresse poliment à eux.
Respect des règles de remerciements	Confond la prononciation du mot merci et ne fait pas le geste approprié	Emploie parfois la bonne expression, mais la prononciation n'est pas claire	A employé la bonne expression, mais a parfois oublié le geste approprié qui l'accompagne	A employé la bonne expression, clairement prononcée, accompagnée du geste approprié.

### Rubriques pour auto-évaluation à la fin d'une leçon

On demande aux apprenants d'indiquer le niveau de maîtrise qu'ils pensent avoir atteint en compétences enseignées dans la leçon sur les salutations.

Sur une échelle de 1 à 5, sur laquelle 1 est faible et 5 excellent, évaluez votre compétence à réaliser les tâches suivantes:

	1	2	3	4	5
Me présenter					
Poser des questions pour faire connaissance					
Accueillir quelqu'un avec une formule officielle					
Accueillir quelqu'un avec une formule familière					

### Rubrique pour la réalisation d'une activité

Dans ce cas là, il s'agit d'une rencontre avec un maire au Togo. La distinction entre vous et toi marque la distinction entre le ton officiel et le ton familier.

**Décrivez comment vous avez réalisé les activités suivantes à l'occasion de votre rencontre avec le maire.**

	1	2	3	4
Employer les formules de salutations officielles	N'a jamais utilisé le "vous" et toujours le "tu"	A parfois utilisé le "vous" et parfois le "tu"	A utilisé surtout le "vous", mais parfois le "tu"	A utilisé le "vous" tout le temps
Donner une poignée de main	N'a pas serré la main quand on la lui a tendue	A offert sa main tout d'abord et gardé celle du maire trop longtemps dans la sienne	A offert sa main, mais l'a secouée une fois seulement et poliment	A attendu qu'on lui tende la main et l'a serré légèrement une seule fois.

### Jeux de rôle et autres jeux

Faire des jeux pour vérifier les connaissances est une technique d'apprentissage aussi traditionnelle qu'utile comme forme d'évaluation. Les formateurs de langue peuvent laisser libre cours à leur créativité dans l'utilisation de jeux, de techniques dramatiques, de dialogues et de jeux de rôle pour observer le degré de maîtrise des fonctions que les apprenants ont acquis et leur performance linguistique en général.

#### Exemples:

##### *Changer de chaises*

Tous les étudiants sont assis sur leurs chaises derrière leur bureau sauf un ou une. Chaque étudiant a une collection de dessins de couleurs différentes sur des cartes. Les cartes sont placées devant chaque étudiant et on leur donne une minute pour les observer. Le but du jeu est pour l'étudiant debout de trouver un siège. La personne debout donnera l'ordre à ceux qui ont une certaine carte, ou une certaine couleur de changer de siège. Quand tous les étudiants sont debout, la personne qui était debout au début peut trouver un siège. Une autre personne nommera la couleur ou l'objet suivant pour lancer un nouveau changement de siège. Pendant que les étudiants jouent, le répétiteur peut observer le degré de maîtrise des fonctions de chaque étudiant et décider lesquelles doivent être révisées. Les formateurs de langue peuvent décider d'avance quel aspect de cette activité ils veulent évaluer (fonctions, prononciation, structure de phrases, impératifs etc.).

##### *Listes de vérification*

De même que les rubriques, les listes de vérification peuvent être utilisées comme forme d'évaluation ou d'auto-évaluation. Les évaluateurs peuvent créer une liste des éléments requis pour réaliser une activité ou une fonction, et vérifier sur la liste si cette activité est bien faite. La même feuille peut être utilisée en employant oui/ non. L'appendice E est un exemple de liste de vérification. Par exemple:

Marquez les catégories dans lesquelles vous pouvez mentionner au moins dix mots:

<b>Aliments</b>	
<b>Vêtements</b>	
<b>Chiffres</b>	
<b>Objets de la salle de classe</b>	
<b>Dates</b>	

### **Feuilles d'examens**

Alors que les feuilles d'évaluation ne demandent pas une intervention directe du formateur de langue pour fournir des renseignements à l'apprenant, il est vivement recommandé de prêter attention aux renseignements fournis sur ces feuilles, permettant à l'apprenant d'être indépendant tout lui apportant un soutien dans ses efforts d'apprentissage. Les renseignements fournis sur ces feuilles devraient informer et transformer les expériences d'apprentissage des apprenants et le formateur de langue devrait adapter ce travail et cette pratique pour répondre aux besoins présentés dans ces évaluations. En dernier ressort, elles devraient aussi être utilisées pour modifier les programmes de formation en fin d'activités, les compétences, les obligations, et l'organisation des matériaux d'apprentissage.

# APPENDICE H

## Formation à l'entrevue et d'évaluation de la compétence fonctionnelle

### Droits et obligations de ceux qui participent à la formation à la certification et des évaluateurs certifiés

#### Obligations des stagiaires en formation d'ECF

La formation en ECF est un stage intensif de cinq jours. Avant la période de formation, les stagiaires devront lire le manuel et écouter les entrevues enregistrées qui font partie du matériel d'appoint à la formation. Chaque jour, il y aura une tâche à compléter afin de préparer les stagiaires à la journée suivante. A la fin de la formation, les stagiaires donneront au formateur les enregistrements de deux entrevues de certification. Le dernier jour de la formation, il complèteront aussi l'examen requis pour terminer leur certification. Celle-ci est accordée par le Corps de la Paix après que le formateur a discuté la performance des stagiaires avec le spécialiste d'évaluation en langue. Seule la communication officielle du Centre accordera une certification légitime.

#### Description des évaluateurs en ECF du Corps de la Paix

Les évaluateurs certifiés du Corps de la Paix sont des professionnels spécialisés en langues qui ont complété une formation rigoureuse et ont prouvé qu'ils satisfaisaient aux critères établis par le Corps de la Paix selon la description de ce manuel. Ils représentent une ressource critique pour l'agence et pour les programmes de langue locaux du Corps de la Paix.

Pour les évaluateurs du Corps de la Paix, la certification en ECF du Corps de la Paix sert à confirmer qu'ils comprennent les principes et les concepts de l'entrevue d'évaluation orale et qu'ils sont capables d'en appliquer la théorie à la pratique. Cette certification reconnaît la compétence de celui-ci à administrer et évaluer une entrevue de compétence fonctionnelle avec un excellent degré de fiabilité.

Cette certification, alors qu'elle est une référence positive, peut seulement être utilisée par le Corps de la Paix pour évaluer les langues locales.

#### Droits et obligations des évaluateurs du Corps de la Paix

Les évaluateurs certifiés du Corps de la Paix sont autorisés à conduire des ECF et à attribuer une évaluation dans leur propre langue locale. Ils sont autorisés à faire des évaluations en langue pour le Corps de la Paix seulement pour les langues dans lesquelles ils ont reçu la certification. Ils n'ont pas le droit de les administrer en dehors des programmes de langues du Corps de la Paix sans l'autorisation expresse et écrite du Corps de la Paix. Ils ne sont pas autorisés à assurer une formation en évaluation pour la certification.

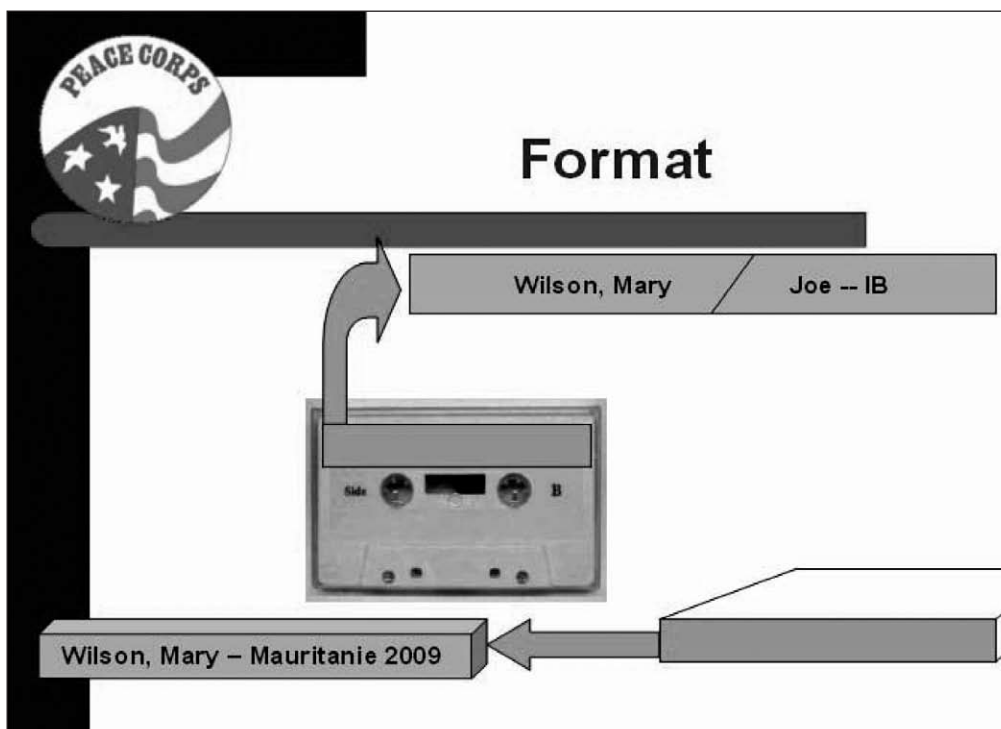
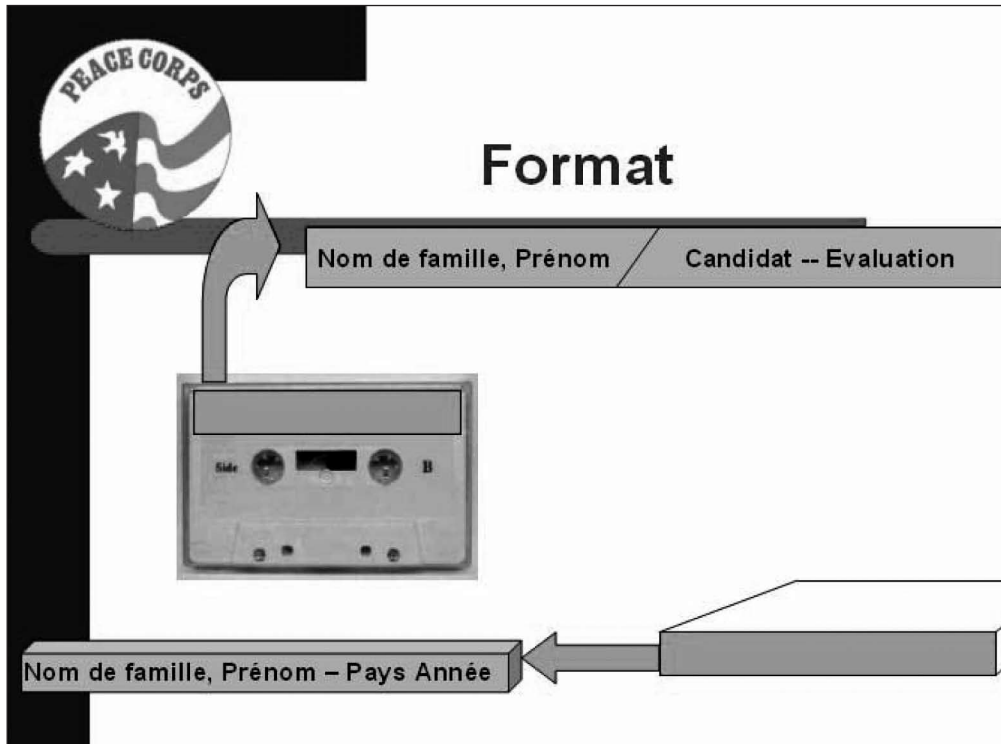
Les évaluateurs certifiés du Corps de la Paix acceptent de conduire des ECF pour le Corps de la Paix en accord avec les procédures, les règlements, et le protocole établis par l'ECF du Corps de la Paix. Le Corps de la Paix compte sur leurs évaluations officielles pour déterminer la compétence linguistique des stagiaires. Cette information est cruciale pour le bien-être et le succès des stagiaires et du programme du Corps de la Paix. C'est pour cela que les évaluateurs certifiés du Corps de la Paix acceptent de maintenir un très haut niveau de qualité et de précision en évaluation pendant toute la période de leur certification. Ils acceptent aussi de suivre des stages de remise à niveau sur les procédures d'évaluation, et d'assurer un haut niveau de professionnalisme et d'éthique quant aux standards d'évaluation et d'administration de l'ECF. L'évaluation doit être impartiale, reposant sur la performance linguistique du candidat au moment de l'entrevue et non pas sur ce qu'on sait de ses connaissances et suppose de sa compétence.

La certification en évaluation du Corps de la Paix est valide pour une durée de cinq ans à la fin de laquelle tous les évaluateurs doivent être recertifiés pour maintenir la qualité de leur certification. Les procédures et recommandations pour une formation en recertification dépendent de la performance de l'évaluateur pendant cette période de certification de cinq ans.



## APPENDICE I

### Format de présentation des cassettes de certification







# APPENDICE J

## Critères d'évaluation

### 1. La sollicitation

#### **Faible (0 point)**

La façon de solliciter du langage empêche souvent de faire une évaluation précise de la performance du candidat. Les problèmes les plus communs incluent: utiliser un style particulièrement familier (débit rapide, remplissage des pauses); adopter une attitude intimidante ou condescendante (donner une réponse aux questions posées, terminer les phrases du candidat ou l'interrompre), parler sur ton nerveux ou timide (longues pauses fréquentes, débit anormalement lent); fournir un soutien excessif (correction dans la langue cible, vocabulaire soufflé, usage de la langue maternelle du candidat, commentaires évaluatifs).

#### **Insuffisant (1 point)**

La façon de solliciter du langage empêche parfois de faire une évaluation précise de la performance linguistique du candidat. L'évaluateur a des sujets préférés et n'emploie pas suffisamment une gamme variée de sujets, sans souci des intérêts du candidat, insérant des sections inutiles, ne stimulant pas suffisamment le candidat et changeant de sujets abruptement. Les problèmes les plus fréquents incluent: reformuler les phrases, faire un résumé de ce qui a été dit, répéter comme un écho ce que dit le candidat ou passer d'un sujet à l'autre sans faire de sondes.

#### **Satisfaisant (2points)**

La forme de sollicitation est amicale sans aucune attitude qui risque de distraire le candidat même si l'évaluateur peut être parfois inefficace, laissant le candidat errer ou à l'occasion se limiter à ses domaines d'expertise personnelle ou ses centres intérêts essentiels. Les étapes de mise en train et de Détente restent encore inefficaces et l'entrevue risque d'être soit trop longue, soit trop courte. Il y a, peut-être, une tendance à être trop officiel ou trop familier et aussi (ou bien) à trop aider le candidat ou exiger de lui.

#### **Excellent (3 points)**

La forme de sollicitation facilite la production de la meilleure performance du candidat et permet une évaluation précise en équilibrant un ton tantôt amical, tantôt neutre et l'entrevue a la forme d'une conversation naturelle.

### 2. La structure de l'entrevue

#### **Faible (0 points)**

L'entrevue manque de structure: l'étape de mise en train est fréquemment trop courte ou inexistante, le jeu de rôle et aussi (ou bien) les questions par le candidat sont omises au niveau Intermédiaire, les questions sont soit désordonnées, soit toutes faites ou "discrètes". La plus grande partie de l'entrevue se passe à un niveau qui n'est pas le bon.

#### **Insuffisant (1point)**

L'entrevue révèle une vague structure mais n'aide pas à solliciter du candidat sa meilleure performance linguistique. Les problèmes les plus communs sont les suivants: les étapes de mise en train et de détente sont trop courtes ou standardisées, le jeu de rôle est inapproprié ou inefficace; l'évaluation des fonctions et/ou des sujets est insuffisante; une incapacité à faire alterner vérifications de niveau et sondes.

**Satisfaisant (2 points)**

La structure de l'entrevue sollicite généralement la meilleure performance linguistique du candidat bien que les étapes de Mise en train, le jeu de rôle et la détente ne soient pas toujours à même de tirer parti de la situation. Les sondes peuvent ne pas toujours être alternées avec les vérifications de niveau, et il se peut que trop de temps soit encore passé à des vérifications de niveau ou des sondes. Cependant la structure débouche en général sur un échantillon évaluable.

**Supérieur (3 points)**

La structure de l'entrevue sollicite tout le temps un échantillon clairement évaluable. L'étape de mise en train est efficace, et les vérifications de niveau et les sondes aident à solliciter la meilleure performance linguistique du candidat, même dans les cas où le candidat est tangent. Le jeu de rôle est utilisé judicieusement, bien intégré à l'entrevue soit comme vérification de niveau, soit comme sonde. Une étape de détente conclut l'entrevue.

## APPENDICE K

### Stage de certification en évaluation de compétence fonctionnelle Feuille d'évaluation du stage

PAYS: \_\_\_\_\_

Veillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à votre opinion. Répondez aux questions aussi bien que possible. Vos commentaires aideront ce programme dans les stages à venir.

- |   |          |       |   |   |           |
|---|----------|-------|---|---|-----------|
| 1. Les sessions étaient bien organisées.  | Médiocre |       |   |   | Excellent |
|   | 1        | 2     | 3 | 4 | 5         |
| 2. Le but et les objectifs du stage étaient clairs.   | Médiocre |       |   |   | Excellent |
|   | 1        | 2     | 3 | 4 | 5         |
| 3. Le stage a pleinement rempli les buts et objectifs annoncés.   | Médiocre |       |   |   | Excellent |
|   | 1        | 2     | 3 | 4 | 5         |
| 4. Les sessions, les activités et le matériel étaient utiles et pertinents.   | Médiocre |       |   |   | Excellent |
|   | 1        | 2     | 3 | 4 | 5         |
| 5. Le formateur a fait preuve de compétence dans les sujets présentés.  | Médiocre |       |   |   | Excellent |
|   | 1        | 2     | 3 | 4 | 5         |
| 6. Dans l'ensemble, je considère le stage comme:  | Médiocre |       |   |   | Excellent |
|   | 1        | 2     | 3 | 4 | 5         |
| 7. Pensez-vous qu'un supplément de formation et (ou bien) un soutien supplémentaire dans les domaines couverts par le stage soient nécessaires? | OUI      | _____ |   |   | NON _____ |

- 8. Quels étaient vos objectifs pour ce stage? Ont-ils été atteints?**
  
- 9. Quelle sorte d'apprentissage a été le plus significatif au cours de ce stage?**
  
- 10. Qu'est-ce qui s'est avéré être le plus utile pour votre travail?**
  
- 11. Qu'est-ce qui l'a été le moins?**
  
- 12. Comment cette formation va-t-elle influencer votre enseignement?**
  
- 13. Commentaires ou suggestions supplémentaires pour améliorer la qualité de cette formation:**

## APPENDICE L

### Formation en évaluation de langue pour le Corps de la Paix Feuille d'évaluation de l'enregistrement

**Nom:** M. \_\_\_\_\_  
(prénom) (autre prénom(s)) (nom de famille)

Mme.  
Mlle  
Ms.  
(encercler)

Code numérique de l'évaluateur précédent: (si c'est le cas) \_\_\_\_\_

Date de l'évaluation: \_\_\_\_\_

Numéro de l'enregistrement

Evaluation

1	_____
2	_____
3	_____
4	_____
5	_____

Langue(s) de certification:  
(langue(s) que vous pouvez  
évaluer)

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Lieu de l'évaluation: \_\_\_\_\_



## APPENDICE M

### Emploi du temps pour le stage de formation en évaluation du Corps de la Paix

#### Objectifs—Jour 1

- *Comprendre l'importance de l'ECF du Corps de la Paix.*
- *Comprendre l'évolution de l'évaluation en compétence fonctionnelle.*
- *Comprendre le but des cinq jours de formation.*
- *Apprendre l'échelle d'évaluation en ECF du Corps de la Paix.*
- *Comprendre les quatre étapes de l'entrevue.*
- *Discuter les entrevues pré-enregistrées.*

#### Emploi du temps

9:00	Salutations et présentations Vue d'ensemble du stage et de la procédure de certification Structure de la présentation Evolution de l'entrevue de compétence fonctionnelle et son importance pour le Corps de la Paix L'Echelle d'évaluation La Structure de l'entrevue Qu'est-ce qu'un échantillon évaluable? Questions
10:30 – 11:15	Entrevue de démonstration sur le vif en <b>français</b>
11:15 – 11:30	Pause
11:30 – 12: 30	Ecoute et critique d'entrevues sur vidéo
12:30 – 13:30	Déjeuner
13:30 – 14: 15	Entrevue sur le vif en <b>français</b> et critique évaluative par le groupe
14:15 – 15:00	Entrevue sur le vif en <b>français</b> et critique évaluative par le groupe
15:00 – 15:15	Pause
15:15 – 17:30	Ecoute et critique d'entrevues sur video
Devoirs	Rédiger deux jeux de rôle au niveau Intermédiaire Réviser le manuel de formation Préparer une liste de contenus et de contextes appropriés au travail des Volontaires

## Objectifs—Jour 2

- *Pratique de l'usage de l'échelle d'évaluation*
- *Apprentissage des critères d'évaluation à chaque niveau de l'échelle d'évaluation*
- *Comprendre les techniques de sollicitation et le concept de l'échantillon évaluable*
- *Conduire des entrevues dans la langue de la formation*

### Emploi du temps

9:00 – 10:00	Présentation d'ensemble Mise en commun des jeux de rôle au niveau Intermédiaire Critères d'évaluation Techniques de sollicitation: questions ouvertes, en spirale, alternance entre vérifications de niveau et sondes
10:00 – 10:30	Entrevue sur le vif en <b>français</b> et critique par le groupe
10:30 - 10:45	Pause
10:45 – 11:15	Entrevue sur le vif en <b>français</b> et critique par le groupe
11:15 – 12:30	Ecoute et critique d'entrevues sur vidéo
12:30 – 13:30	Déjeuner
13:30 – 15: 15	Remue-méninge sur les étapes de l'entrevue et les échantillons de questions spécifiques à chaque niveau
15:15 – 15:30	Pause
15:30 – 16:15	Entrevue sur le vif en <b>français</b> et critique par le groupe
16:15 - 17:00	Discussion en groupe des entrevues sur le vif
17:00 – 17:30	Fin
Devoirs	Lire et réviser “ La structure de l'entrevue” et “Les critères d'évaluation” Rédiger deux jeux de rôle au niveau Avancé Préparer une discussion sur les façons dont les principes de l'ECF devraient influencer les expériences d'apprentissage des Volontaires



## Objectifs—Jour 3

- *Se familiariser avec les questions types*
- *S'entraîner aux techniques de sollicitation pour les niveaux Avancé et Supérieur*
- *Développer des idées de discussion pour les conséquences de l'ECF sur l'enseignement des langues*
- *Conduire des entrevues en langues locales (employant les stagiaires, les Volontaires, et les gens de service*
- *Contribuer à la discussion sur les applications du système aux différentes langues*

## Emploi du Temps

9:00 – 10:30	Présentation générale Mise en commun des jeux de rôle au niveau Avancé Révision des techniques de sollicitation aux niveaux Avancé et Supérieur Procédures pour conduire des entrevues de certification et évaluer les enregistrements d'entrevues
10:30 - -10:45	Pause
10:45 – 11:30	Entrevue sur le vif en langues locales et critique par le groupe
11:30 – 12: 15	Entrevue sur le vif en langues locales et critique par le groupe
12:15 – 12:30	Discussion des entrevues sur le vif
12:30 – 13:30	Déjeuner
13:30 – 14:30	Discussion des applications pour les différentes langues Conséquences de l'ECF sur l'enseignement des langues
14:40 – 15:00	Entrevue sur le vif en langues locales et critique par le groupe
15:00 – 15: 15	Pause
15:15 – 16:00	Entrevues sur le vif en langues locales et critique par le groupe
16:00 – 16:30	Entrevue sur le vif en langues locales et critique par le groupe
16:30 – 17:30	Discussion par le groupe des entrevues sur le vif
17:30	Fin
Devoirs	Sélectionner un sujet de conversation et créer des questions en spirale à chaque niveau. S'entraîner à faire des entrevues

## Objectifs—Jour 4

- *Se familiariser avec les activités de post-stage: la double évaluation, le travail de l'évaluateur certifié, etc.*
- *Conduire des entrevues dans la langue de la formation à deux, et individuellement*
- *Préparer des entrevues de certification*

### Emploi du temps

9:00 – 9:45	Présentation générale Discussion des sujets traités en spirale (devoirs) Révision en vue de l'examen de Certification Questions et réponses
9:45 – 10:30	Entrevue de démonstration au niveau Avancé
10:30 – 10:45	Pause
10:45 – 11:30	Entrevue sur le vif en langues locales et critique par le groupe. Les stagiaires sont en groupe de deux pour conduire des entrevues comme préparation aux enregistrements de certification.
11:30 – 12:15	Entrevue sur le vif en <b>français</b> et critique par le groupe. Les stagiaires sont en groupe de deux pour conduire les entrevues comme préparation aux enregistrements de certification.
12:15 – 12:30	Discussion générale
12:30 – 13:30	Déjeuner
13:30 – 17:30	Entrevues sur le vif en <b>français</b> pour les enregistrements de certification Le formateur sera disponible pour répondre aux questions individuelles
15:30	Fin
Devoirs	Revoir les entrevues de certification pour la qualité de l'enregistrement, la structure et l'évaluation de l'entrevue.  Réviser le manuel et les enregistrements en préparation de l'examen de certification.

## Objectifs—Jour 5

- *Terminer les entrevues de certification si besoin est*
- *Evaluer les entrevues enregistrées dans la langue de la formation*
- *Passer l'examen de certification*

### Emploi du Temps

9:00	Les stagiaires passent l'examen écrit, écoutent et évaluent les entrevues enregistrées Le formateur est disponible pour répondre aux questions
12:00	Les stagiaires soumettent les enregistrements de certification au formateur
16:00	Les stagiaires complètent les feuilles d'évaluation du stage





