

Atelier méthodologique du GT Compétences

27.08.2026

Révision :

Compétences requises en évaluation (2012)

Compétences requises pour les gestionnaires d'évaluation (2014)

Stefanie Krapp, Günter Ackermann, Pirmin Bundi,
Martin Hošek, Philipp Zogg, Björn Neuhaus

Pourquoi une révision ?

Stratégie SEVAL / mandat du comité au GT : révision des deux documents au regard des évolutions professionnelles, méthodologiques et sociétales

Objectifs :

- Garantir l'actualité et la pertinence
- Renforcer l'ancrage pratique et l'applicabilité
- Favoriser l'usage dans la communication et la formation continue
- Stimuler la réflexion et le développement des compétences
- Renforcer le profil et la professionnalisation de l'évaluation

État d'avancement des travaux du GT

1. État des lieux : analyse des deux documents, examen de référentiels de compétences internationaux plus récents et de la littérature sur les évolutions actuelles de l'évaluation
2. Décisions : refonte structurelle, regroupement des perspectives centrales dans un seul document (évaluateur·rice·s, responsables d'évaluation, commanditaires, utilisateur·rice·s)

Exigences de compétences pour les évaluateur·rice·s (2012)

A. Connaissances de base

Spécificités de l'évaluation
Différentes approches d'évaluation
Standards d'évaluation
Caractéristiques de l'objet de l'évaluation et de son contexte

B. Connaissances méthodologiques

Concepts et designs d'évaluation
Méthodes de récolte et d'analyse des données
Gestion de projet
Stratégies de communication et capacités

C. Compétences sociales et personnelles

Établir des relations de confiance, impliquer les parties prenantes
Capacité à travailler en équipe
Capacité d'analyse et de synthèse
Intégrité scientifique et morale, neutralité, indépendance ; faire preuve d'ouverture à l'apprentissage

Référentiel de compétences pour les responsables SEVAL d'évaluation (2014)

Schweizerische Evaluationsgesellschaft
Société suisse d'évaluation
Società svizzera di valutazione

A. Compétences liées à la fonction de pilotage (Leadership) et au contexte

Comprend la stratégie et la position de l'organisation concernant la fonction d'évaluation

Habileté politique et stratégique ; identifie les opportunités de changement

Comprend et prend en compte les aspects de genre et la diversité culturelle

B. Compétences méthodologiques

Connaissances de base du travail scientifique et des méthodes

Connaît différentes approches d'évaluation et sait en apprécier la pertinence

Capacité d'analyse et de synthèse

Participation à des formations continues en évaluation

C. Compétences dans la gestion de projets d'évaluation

Comprend les mesures évaluables et la logique de programme et d'évaluation

Utilisation efficiente des ressources humaines

Planification de la communication, diffusion et utilisation des résultats et des recommandations

D. Compétences en matière de communication et de relations sociales et personnelles

Crée un climat de travail fondé sur la confiance et l'impartialité

Compétences de communication interpersonnelle et sociale

Sait négocier avec différentes parties prenantes et gérer les conflits

Mise en regard des deux référentiels de compétences

Dimension centrale	Évaluateur·rice·s (SEVAL 2012)	Gestionnaires d'évaluation (SEVAL 2014)
1. Fondements disciplinaires / comprendre l'évaluation	Nature et caractéristiques de l'évaluation, approches d'évaluation, standards, objet de l'évaluation et contexte	Compréhension de la stratégie et de la position de l'organisation face à la fonction d'évaluation
2. Compétence méthodologique	Concepts et devis d'évaluation, méthodes et instruments de collecte et d'analyse des données	Travail scientifique, différentes approches d'évaluation, appréciation de leur pertinence, analyse et synthèse
3. Gestion / pilotage	Gestion de projet comme partie des connaissances méthodologiques	Dimension à part entière : gestion de projets d'évaluation, mesures évaluable et logique de programme / d'évaluation, mobilisation des ressources, communication et utilisation
4. Compétence relationnelle et avec les parties prenantes	Établir des relations de confiance, impliquer les parties prenantes, travailler en équipe	Climat de travail fondé sur la confiance et l'impartialité, communication sociale, négociation et gestion des conflits
5. Communication et utilisation	Stratégies et compétences de communication	Planification de la communication, diffusion et utilisation des résultats et des recommandations
6. Analyse et synthèse	Capacité d'analyse et de synthèse	Capacité d'analyse et de synthèse
7. Posture professionnelle / éthique	Intégrité scientifique et morale, neutralité, indépendance	Collaboration fondée sur la confiance et l'impartialité ; genre et diversité culturelle
8. Développement continu / apprentissage	Ouverture à l'apprentissage	Participation à des formations continues en évaluation
9. Compétence stratégique / politique	Pas explicitement comme dimension distincte	Habilité politique et stratégique ; identifier les opportunités de changement

Analyse comparative d'autres référentiels de compétences*

Core competency areas for evaluation practitioners:

- evaluation expertise, encompassing knowledge of evaluation purposes, institutionalization, processes, and approaches
- methodological expertise
- management skills
- communication and interpersonal competencies
- integrity and ethics
- institutional and substantive knowledge
- contextual awareness

Institution- and culture-specific circumstances shape how evaluation is organized and practiced, influencing which competencies deserve greater emphasis in a given context.

(*AEA (2018), UNEG (2016), IEG (2016); Vaessen, Joppert & Stockmann, 2023)

Analyse de la littérature

- Des compétences dans l'interaction des différents rôles au sein du système
- Les évaluateur·rice·s comme facilitateur·rice·s de l'apprentissage et de la transformation
- Un professionnalisme réflexif et conscient des valeurs
- Thèmes émergents :
 - Apprentissage et adaptation en temps réel,
 - Approches sensibles à la complexité et pensée systémique,
 - Résilience des évaluateur·rice·s,
 - Littératie de l'IA et éthique des données,
 - Évaluation transformative et orientée vers le bien commun,
 - Intégration de l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI),
 - Pensée évaluative,
 - ...

Objectifs et questions de cette session

- ✓ *Vous* apportez vos expériences et vos attentes au processus de révision.
- ✓ *Nous* recueillons un premier retour sur les questions suivantes :
 1. Selon vous, qu'est-ce qui est particulièrement précieux dans les référentiels de compétences actuels / qu'est-ce qui reste pertinent et devrait absolument être conservé ?
 2. De quelles compétences les différents groupes d'acteur·rice·s auront-ils particulièrement besoin à l'avenir ? / Quelles compétences caractérisent une évaluation professionnelle aujourd'hui et demain ?
 3. Comment le nouveau référentiel de compétences peut-il devenir attractif et utile dans la pratique (et être effectivement utilisé) ?

Perspectives

Comment se poursuit le processus de révision ?

- Sondage auprès des membres (fin 2026)
- Groupes de discussion / ateliers avec des spécialistes sélectionné·e·s
- Le cas échéant, apport d'expert·e·s externes
- Consultations sur le projet de document
- Publication fin 2027