



Questionner la pensée sous-jacente à l'action n'est pas chose aisée car les informations recherchées ne sont **pas toujours conscientes chez la personne qui a mis en œuvre l'action**.

L'entretien est structuré en deux phases.

Lors de la première phase, le but est de **faire revenir le candidat sur une situation vécue** ou sur un moment de la situation, c'est-à-dire, de lui permettre de focaliser. Il s'agit de lui proposer de choisir une action précise, un moment précis et pertinent pouvant servir de support afin de **faire la preuve de sa capacité**.

Durant cette phase l'évaluateur cherche à replonger le candidat dans la situation vécue et à se représenter précisément la situation. Lors de son questionnement il doit observer des règles langagières strictes, notamment être vigilant à limiter l'utilisation du « pourquoi », à inciter la personne à parler de ce qu'elle a fait personnellement dans cette situation en lui proposant de parler à la première personne. L'utilisation du passé est aussi à privilégier afin de faciliter l'évocation. L'important est que le candidat puisse décrire au mieux la situation en question, **qu'il en « pose le décor », et qu'il se sente écouté durant cette phase**. Pour y arriver, il paraît important de prendre le temps nécessaire, d'autant plus que le débit de paroles du candidat, replongé dans sa situation, pourra être lent, il faudra veiller à le respecter. Une écoute bienveillante est donc de mise. Ce temps est un investissement qui garantit la qualité de la seconde phase de l'entretien.

La seconde phase de l'entretien permet la mise en lumière des raisonnements. Lors de

cette phase l'évaluateur a des attentes précises vis-à-vis du candidat, en lien avec les critères définis pour l'évaluation. Cette phase démarre par une description détaillée des actions qui permet d'élucider au fur et à mesure les raisonnements qui sous-tendent ces actions. C'est durant cette phase que l'on interroge le schème en identifiant les savoirs, savoir-faire, buts de l'action, règles d'action, prise d'information. Ce sont donc ces ressources mobilisées dans l'action que l'évaluateur attend et qui vont le renseigner sur l'atteinte ou non de la capacité par le candidat.

L'évaluateur va rester au plus près des propos du candidat, de ce qu'il a relaté de sa situation, pour poser les questions car il ne cherche pas l'énonciation de savoirs décontextualisés mais des savoirs mobilisés en situation.