

# COURS CITI 2026 B4

## OBSERVATION DES BÉNÉFICIAIRES



## FAIRE CONNAISSANCE



- Quel secteur ?
- Quel est votre travail au quotidien ?
- Depuis quand ?
- Un adjectif qui vous caractérise au travail ?



Impulsif

Tolérant

Dynamique

Disponible

Fiable

Partage

Compréhensive

Attentive

Polyvalente

Loyal

Calme

Tranquille

Optimiste

Curieuse

Bienveillante

Bavarde

Clairvoyante

Créative



## INTENTION PÉDAGOGIQUE :

DÉCOUVRIR DES OUTILS D'OBSERVATION ET  
D'ÉVALUATION PERMETTANT D'IDENTIFIER LES  
COMPÉTENCES DES PERSONNES EN DIFFICULTÉ



## CITI B 4 : L'OBSERVATION POUR VOUS ?

Premier contact

Intention

Capter les détails

Attention à l'influence

Temps de pause avant l'action

Apprendre à déchiffrer le non-verbal

L'attitude, la posture

Le contexte

L'analyse

Constat

Evaluation

Jugement



Au travers de cette journée, je vais tenter de mettre en œuvre un potentiel questionnement dans la pratique de l'observation et analyser avec vous des caractéristiques habituellement ignorées, évacuées, voire parfois distordues...



## Respect de la confidentialité :

*« on ne peut pas parler d'observation sans parler un peu de soi... »*

# Etat des lieux

Comment faire une bonne observation ?

Comment ne pas interpréter ?

Qu'est-ce que je dois observer ?

Qu'est-ce qui fait sens de partager ?

Qu'est-ce que je peux tirer de mon observation ?

Comment je traite mon observation ?

On essaie !



<https://yakamedia.cemea.asso.fr/sites/default/files/2019-07/63.JPG>

## Les Objectifs Du Cours

Conscientiser sa subjectivité et savoir l'utiliser comme ressource.

Prendre conscience des nombreux filtres qui s'interposent entre la réalité et la perception que nous en avons.

« *Domestiquer* », transformer en outil ou méthode une habitude sauvage.

Faire le deuil de l'objectivité de nos observations, de la neutralité de l'observateur et de l'observé...

Différencier l'observation de l'évaluation.



**MAIS ENCORE...**

Prendre conscience que l'objet de l'observation n'est pas toujours celui que l'on croit...!

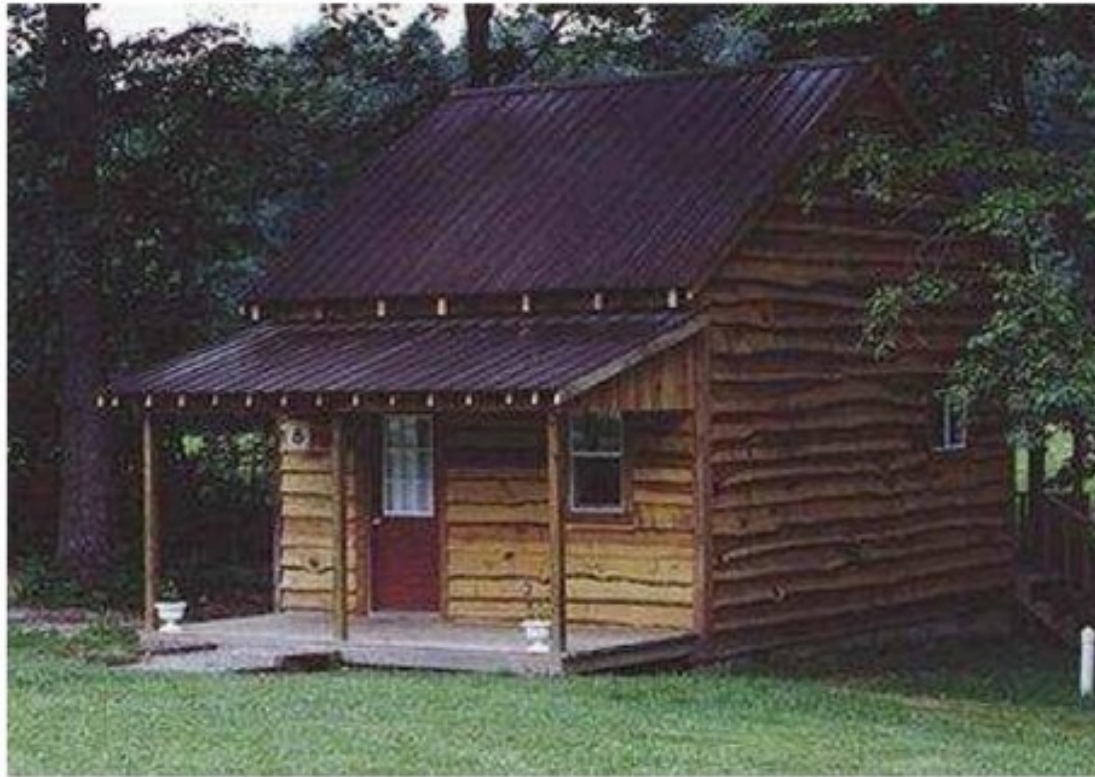
Connaître les pièges de la perception !





VOTRE MAISON VUE  
PAR VOUS-MÊME...





Par votre  
acheteur...

Par  
votre banque



Par l'agent d'évaluation de l'assurance ...





Et ... par le fisc ...

Dans les différentes cultures ou dans un milieu social donné, les gens ont des rapports basés sur des règles et des normes correspondantes (*socialisation*).

La culture et l'environnement social ont donc une influence déterminante sur la communication.

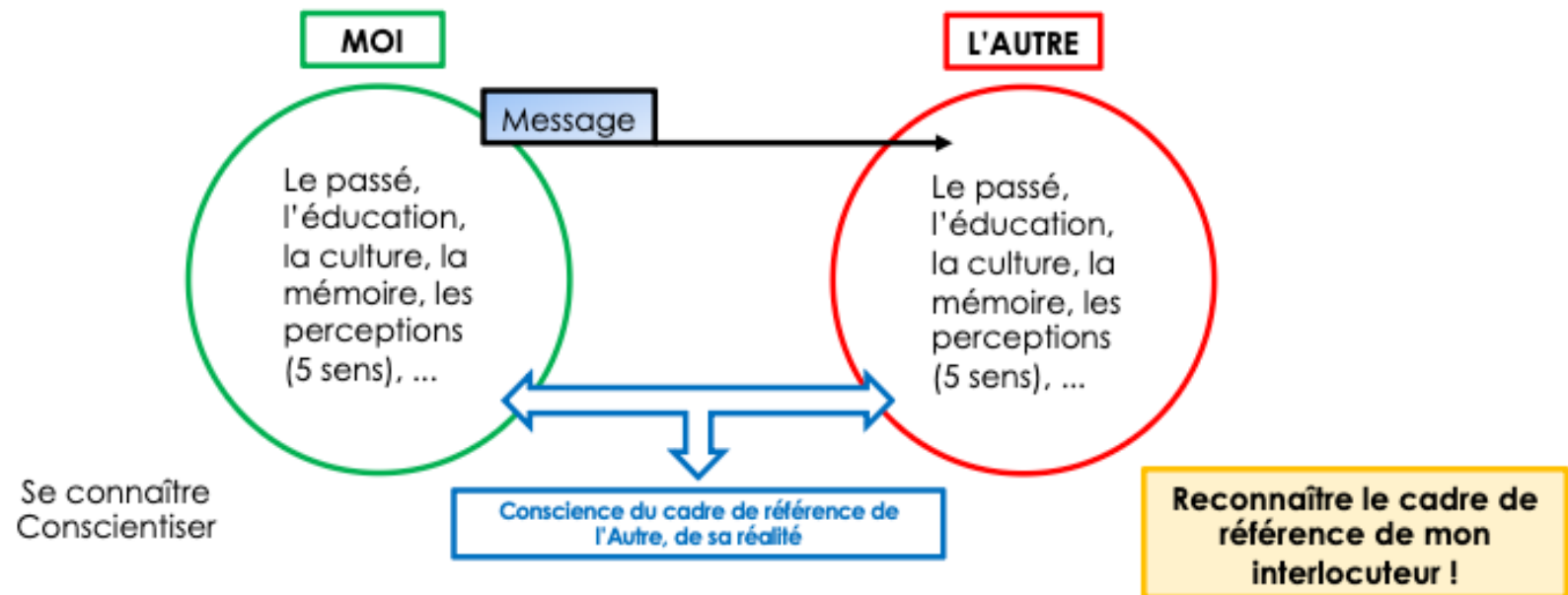


Le cadre de référence constitue l'ensemble des filtres à travers lesquels nous comprenons et interprétons le monde qui nous entoure.

Lorsque nous communiquons, notre cadre de référence nous sert de « décor », de toile de fond pour nous exprimer tout comme pour analyser et comprendre les messages que nous recevons.

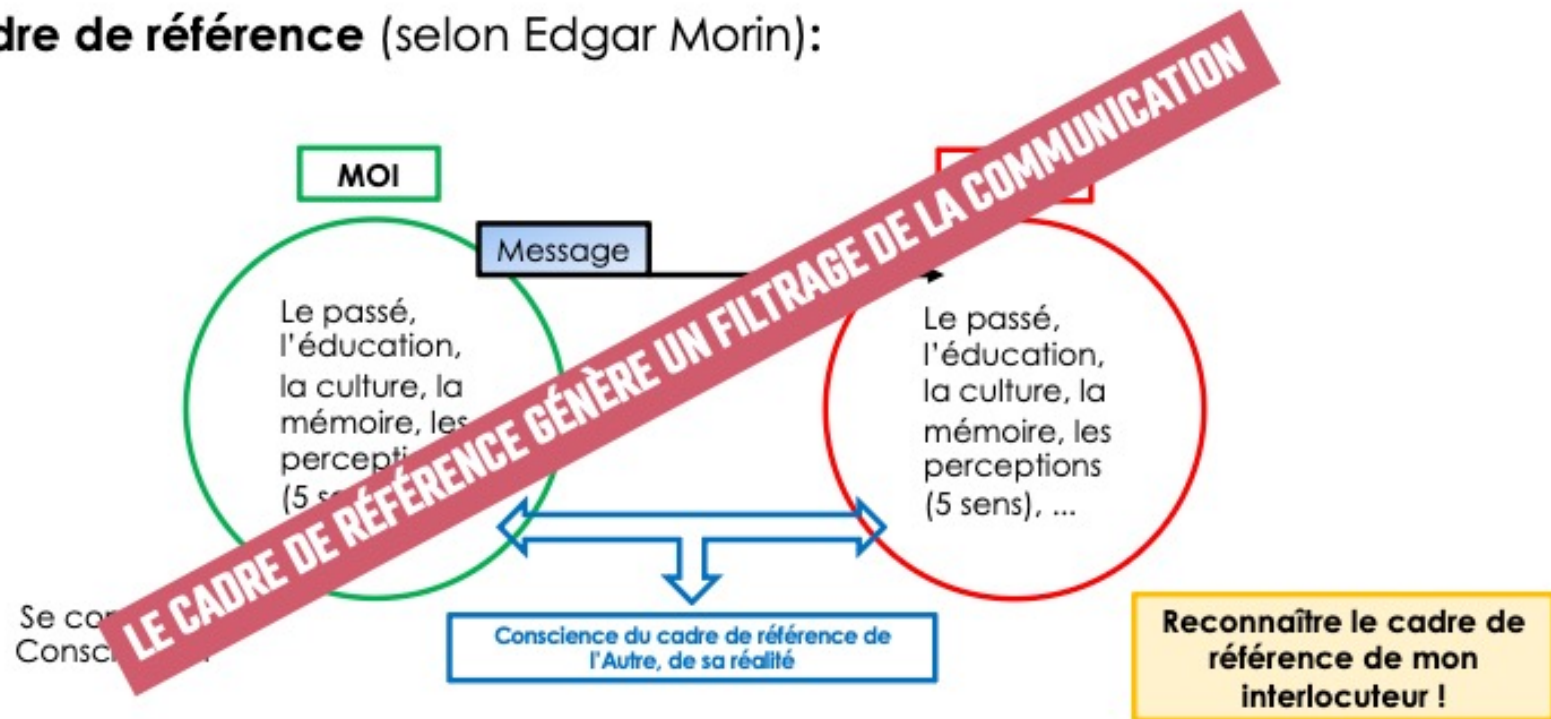


## Le cadre de référence (selon Edgar Morin):



cf. La Méthode : 1977 : *La Nature de la nature* (t. 1)

## Le cadre de référence (selon Edgar Morin):



cf. La Méthode : 1977 : La Nature de la nature (t. 1)

Exercice pratique de l'observation :  
1<sup>er</sup> temps

1<sup>er</sup> temps

**Formez des groupes de 4 personnes :**

- Prenez un bloc note et un stylo.
- Sortez du bâtiment (ou pas) et déterminez en groupe un cadre d'observation (endroit, bâtiment, situation etc..)

2<sup>ème</sup> temps

**En individuel :**

Observez le cadre déterminé durant 10 min et notez vos observations

## Exercice pratique de l'observation :

### Retour en classe

- 1) Prenez le temps de partager vos observations.
- 2) Définissez et écrivez ce que vous allez transmettre de votre observation commune à toute la classe
- 3) Désignez la personne qui va rapporter votre observation pour le groupe classe

## RESTITUTION DES GROUPES

Que s'est-il passé ?

Comment avez-vous vécu ce moment ?

De quelle manière avez-vous décidé de restituer l'observation commune ?

De quoi auriez-vous eu besoin pour réaliser cette consigne ?

## L'OBSERVATION : DÉFINITION

En psychologie, on appelle observation les méthodes qui ont pour but de relever un certain nombre de faits naturels, de comportements, dans un certain contexte à partir desquels il sera possible de formuler une hypothèse que l'on soumettra à une vérification expérimentale.

*L'observation et l'expérimentation se complètent donc !*

**Observer**, c'est surtout tenter d'apprendre des choses dans la positivité c'est s'interroger sur l'observation elle-même, et notamment la sienne.

C'est **situer** des actes et les contextualiser non seulement par rapport à la personne observée, mais surtout aussi par rapport à soi, à son regard et à son écoute.

L'**implication** de l'observateur et l'impact de son regard sur l'autre est important, et quand on observe, on devrait être capable de s'observer en train d'observer.

Finalement, l'**observation** est un moyen de questionnement des individus, des institutions. Un moyen d'entrer en communication et d'ouvrir notre propre horizon.

## OBSERVER, POUR QUOI?

- Pour récolter des informations, de manière méthodique et régulière, à partir d'un fait, d'une attitude, d'un comportement ou d'une situation, afin d'en saisir une compréhension
- Pour aller au-delà des apparences et mieux comprendre le sens profond des attitudes, des comportements ou des situations
- Pour mieux comprendre les individus, groupes, institution ou systèmes dans et avec lesquels nous vivons, en tenant compte de leur complexité

## OBSERVER, POUR QUI ?

- Pour apporter des réponses plus adaptées aux besoins réels des personnes et que traduisent parfois mal certains comportements
- Pour évaluer son propre travail et, au besoin, le remettre en cause
- Pour se donner les moyens de réajuster en permanence son action éducative / socioprofessionnelle
- Pour recueillir des informations utiles à la personne, et à la rédaction de documents (rapports divers, journal de bord,...)

## MAIS ENCORE.....

Pour le travailleur social, savoir observer, c'est posséder :

- Un outil d'analyse à la demande
- Un outil permettant de repérer des situations délicates, des éléments déclencheurs
- Un outil d'analyse de la pratique professionnelle (pratique réflexive)
- Une manière de se comprendre et de comprendre l'autre, afin de le rejoindre, au-delà du verbal et du non-verbal

## OBSERVER EST UN PROCESSUS

Observer est un processus, situé au-delà de la perception qui, non seulement rend conscient les sensations, mais les organise.

Ainsi, observer des situations, c'est centrer son attention sur des partenaires qui sont engagés, c'est analyser l'interdépendance de leurs comportements.

On peut ainsi définir la démarche d'observation : « *l'observation est une démarche de prélèvement et de structuration des données de façon à faire apparaître un réseau de significations \** »

\* D'après M.Postic et J.-M. De Ketele « Observer les situations éducatives »

## OBSERVER, ÉCOUTER

« C'est dans l'observation et l'écoute de la construction de la réalité de l'autre, que nous discernons où résident à la fois son problème et la solution de celui-ci.\* »

L'observation, permet de comprendre comment deux personnes ou un groupe de personnes entrent en relation et communiquent à un moment et dans un lieu donné.

D'après J.-J. Lemoigne, « La modélisation des systèmes complexes »

*“Selon Legendre (2005), l’observation est définie comme une action de porter une attention minutieuse et méthodique sur un objet d’étude dans le but de constater des faits particuliers permettant de mieux les connaître (p.963)”*

Canter kohn, R. (1992).

*Les enjeux de l'observation.*

Paris: presses universitaire de france (PUF)

« Le mot « observation » représente des réalités différentes. Tantôt il se réfère à la situation où observateur et observé se trouvent en présence (...) Tantôt il signifie l'action de l'observateur (...) Tantôt il désigne les résultats, les observations tirées de cette situation par l'observateur »

## Observation 2

## LES TYPES D' OBSERVATION

La manière d'effectuer les observations, la manière de les consigner ainsi que celle de les communiquer dépend du type, ou des types, d'observation choisis. L'objectif visé dans une prise en charge, ainsi que les références éducatives, contribuent à fixer ce choix.

Citons pour l'exemple:

- ✓ L'observation participante
- ✓ La statistique
- ✓ La systémique
- ✓ **L'observation directe du comportement**
- ✓ **L'observation-évaluation**

## L' OBSERVATION DIRECTE

L' observateur est en situation avec les sujets, quoiqu'extérieur, il recueille des informations sur le contexte, les comportements, les événements

Il s' agit de l' observation du réel et de son compte rendu.

In vivo.

Pour les individus ou petit groupe.

Grpe de travail ARPIH: G.Baggiolini-F.Cavadini-Ph.Boissadan

## L' OBSERVATION PASSIVE

L' observateur est intégré au groupe, ou à la situation qu'il observe, mais de manière passive.

Par observation passive, il faut comprendre la position de témoin du chercheur.  
Ethnologie

Grpe de travail ARPIH: G.Baggiolini-F.Cavadini-Ph.Boissadan

## L' OBSERVATION PARTICIPANTE ACTIVE

L' observateur a un rôle susceptible de modifier certains aspects de la situation qu'il observe.

Idem que précédemment, mais en participant et en observant les interactions avec le/s sujet/s.

**Dans les deux cas la neutralité est un mythe !**

Groupe de travail ARPIH: G.Baggiolini-F.Cavadini-Ph.Boissadan

## L' OBSERVATION INDIRECTE

Implique une inférence utilisant des données de l' observation ou des hypothèses.

Questionnement direct ou indirect  
Observer par déduction en utilisant des sources  
Questionnaire entretien

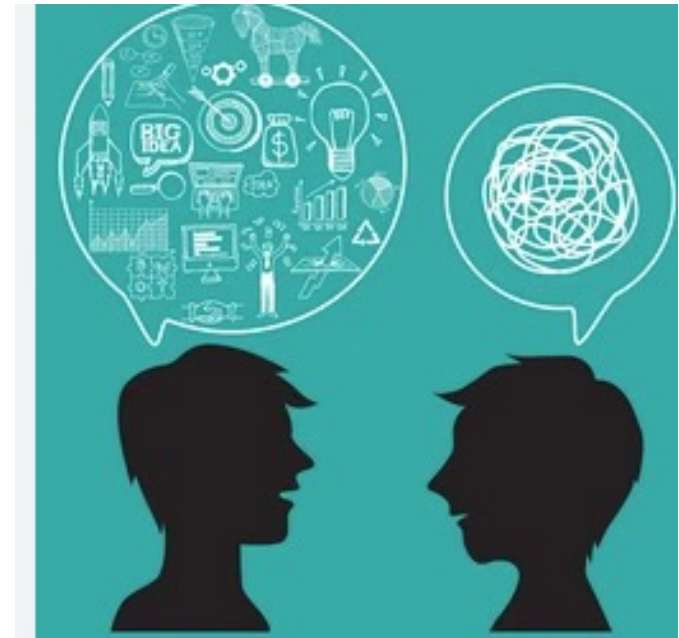
Grpe de travail ARPIH: G.Baggiolini-F.Cavadini-Ph.Boissadan

Types d'observation	Avantages	Inconvénients
Directe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Grande précision</li> <li>- Peu de réfutation possible</li> <li>- Plus large éventail d'observations possibles lors des moments de vie (vs. instrument)</li> <li>- L'observateur est témoin</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nécessite que l'observateur ait constaté avec ses sens</li> <li>- Sensibilité à la présence de l'observateur</li> <li>- L'observateur n'est pas toujours au bon moment à la bonne place</li> </ul>
Indirecte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Moins coûteux (tests)</li> <li>- Économie de temps (possibilité de tester plusieurs sujets à la fois)</li> <li>- Large éventail de sources d'informations rapportées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perte de précision quant aux observations rapportées par un autre intervenant</li> <li>- Sensibilité aux jugements et aux perceptions (subjectivité)</li> <li>- Éventail restreint de données (tests)</li> </ul>
Participante	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Présence de relations (plus ou moins significatives) avec le sujet</li> <li>- Utilisation des interactions avec le sujet comme sources d'informations</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Perte d'objectivité dû à la présence de l'observateur</li> <li>- Sensibilité aux délais temporels entre l'observation et la notation</li> </ul>
Non participante	<ul style="list-style-type: none"> <li>- L'observateur fournit un stimulus et adopte une position externe</li> <li>- L'observateur n'est pas forcément «reconnu», parfois un tiers</li> <li>- Résultats fiables</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Implication-distance de l'observateur, difficultés d'approfondissement</li> <li>- Regard superficiel, plus difficile d'identifier la problématique</li> </ul>

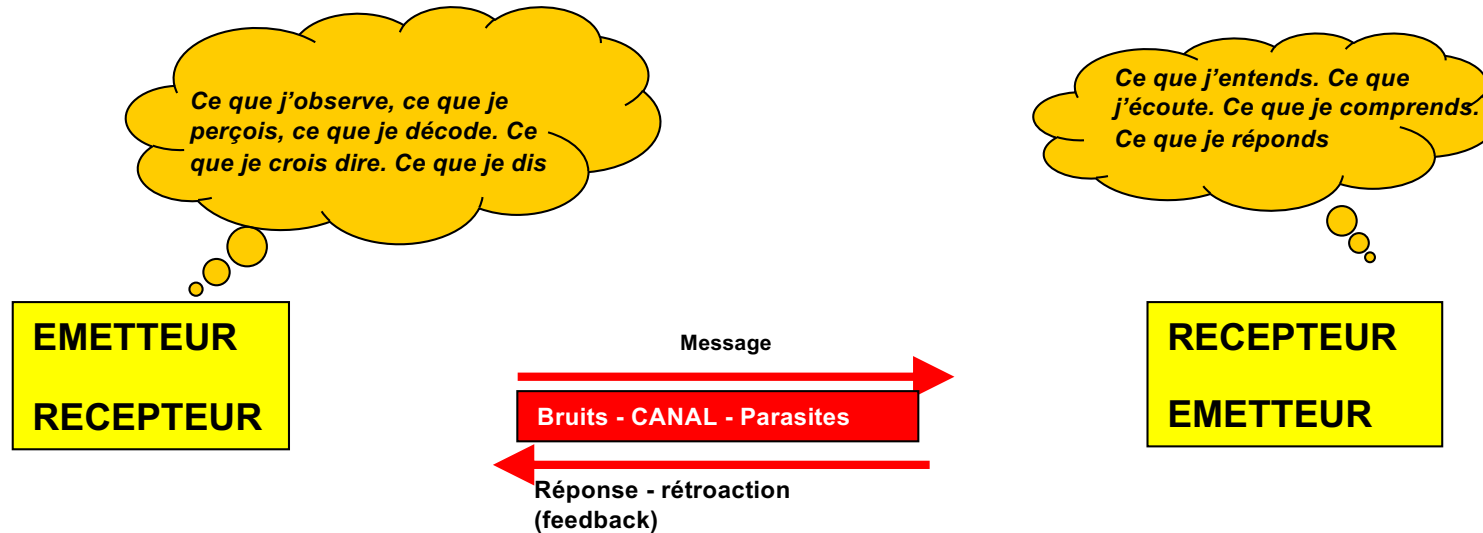
## LES FILTRES À L' OBSERVATION

Les démarches d' observation ne se font pas « toute seule ». Des difficultés et des pièges se présentent à l' intervenant qui veut faire une observation de qualité, c' est à dire qui lui soit directement utile pour son travail.

La manière dont passe la communication (dont circule l' information) permet de se rendre compte des filtres qu'elle doit franchir pour garder le message intact.



Norbert Wiener, père de la cybernétique (*science constituée par l'ensemble des théories relatives au contrôle, à la régulation et à la communication dans l'être vivant et la machine*), introduit la notion de communication circulaire avec la théorie du feedback ou contrôle de la réception du message :



Communication : origine des systèmes... <http://www.syti.net/Cybernetics.html>

## Complexité de l'observation

### Représentations sociales

Valeurs Sociales  
Catégorisations  
Stéréotypes....

...

Valeurs Personnelles  
Culture  
Histoire de vie  
Expériences  
Professions  
Statut  
Appartenance sociale  
.....

L'observation se fait dans le cadre  
d'une relation sociale forcément  
complexe

### Représentations sociales

Valeurs Sociales  
Catégorisations  
Stéréotypes....

...

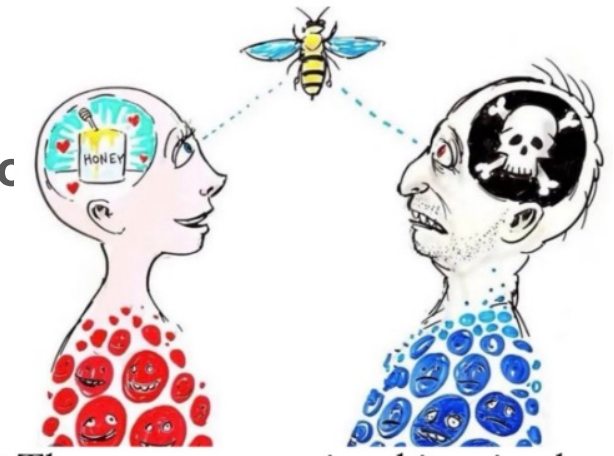
Valeurs Personnelles  
Culture  
Histoire de vie  
Expériences  
Professions  
Statut  
Appartenance sociale  
.....

## Complexité de l'observation



## EN RÉCUMÉ : LES GRANDS « FILTRES »

- 1. La perception:** elle risque de jouer des tours à l'observateur, tant sur le plan fonctionnel que sur le plan psychologique
- 2. La situation personnelle de l'observateur:** ce filtre est d'ordre essentiellement psychologique
- 3. Le cadre de référence théorique et les attentes de l'observateur:** il est lié à des aspects idéologiques et philosophiques
- 4. La modification des sujets et des situations par le fait de l'observation:** ce filtre interactionnel a trait à l'influence que le fait d'observer peut induire, ou modifier, dans la situation que l'on souhaite observer



## Les principaux biais en matière de recueil d'information

Toute méthode de recueil d'information (analyse documentaire, entretiens, questionnaire, observation, ...) comporte des biais, des limites. Un biais correspond à « une déformation, un travers » (définition du dictionnaire Trésor de la langue française).

Il existe de très nombreux biais et , en matière de recueil d'information dans un cadre professionnel.

Ils peuvent relever de plusieurs aspects :

- **cognitifs**, liés aux facultés de connaître, par le « biais des fonctions cognitives suivantes : la perception, l'attention, la mémoire, le langage et le raisonnement »
- **affectifs**, relatifs à nos sentiments et/ou à nos émotions,
- **méthodologiques**, liés aux erreurs de méthodes utilisées en matière de recueil d'information,
- **sociaux et culturels**, liés à notre tissu de relations sociales et culturelles (famille, école, amis, milieu professionnel, ...) dans lequel nous avons évolué et évoluons.

[Fiche\\_62\\_cle581f59.pdf](#)



Qu'avez-vous comme outil d'observation ?

A quelles difficultés êtes-vous confrontés?



## Observation directe du comportement

☒ Nom : | Prénom : | Date : | Visa :

Observation / Faits significatifs	Informations complémentaires	Réflexions personnelles	Hypothèses de compréhension	Actions envisagées

Page 4 / 6

Observation / Faits significatifs	Informations complémentaires	Réflexions personnelles	Hypothèses de compréhension	Actions envisagées
<p>C'est le film de l'évènement. Notez ici les faits observés, le comportement verbal et non-verbal qui pose question, en évacuant toute interprétation ou appréciation personnelles. Utilisez des termes univoques, évitez les mots généralisant ou sujets à interprétation.</p> <p><i>Exemple : Il a l'air angoissé, elle ne va pas très vite pour s'habiller, ils ont l'air fatigués. Dites plutôt : les traits de son visage sont tendus et son regard est fixe...., elle va 2 fois plus lentement que d'habitude, ou alors elle met 4 minutes trente pour mettre sa veste, Un travailleur dis : on est fatigué alors que les autres ne disent rien.</i></p> <p>Les dialogues sont rapportés mots pour mots.</p> <p>Cette colonne doit être remplie rapidement après l'évènement, en essayant d'être le plus fidèle possible. Ne choisissez pas des séquences longues ou mélangeant des comportements différents et sans rapport les uns avec les autres.</p>	<p>Notez dans cette colonne les informations qui n'apparaissent pas dans les faits significatifs, mais qu'il est utile de savoir pour comprendre et situer dans le contexte le comportement observé.</p> <p>N'en donnez pas trop et demandez-vous si l'information est nécessaire</p> <p><i>Par exemple : il n'est pas forcément utile de savoir qu'une personne qui travaille avec imprécision est valaisanne, ou âgée de 22 ans. Mais il est primordial d'indiquer qu'elle a subi un examen de la vue récemment.</i></p> <p>Ce n'est ni le lieu ni le moment de trouver une explication, ou une justification du comportement.</p>	<p>Pendant l'évènement, surtout s'il est source de questions pour vous, des sentiments vous habiteront. Il est important de noter les émotions éprouvées car ils permettent de comprendre la situation.</p> <p><i>Exemple : en colère, triste, découragé, amusé....</i></p> <p>Cela peut également réveiller des sentiments dus à des expériences antérieures vécues dans d'autres lieux.</p> <p><i>Exemple : Quelle était ma posture ? Etais-je excédé, humilié, est-ce que j'éprouvais du rejet, de l'empathie, etc.</i></p> <p>il s'agira de vous approcher au plus près des enjeux relationnels qui vous habitent.</p>	<p>Ce que vous écrivez ici doit expliquer les faits de la première colonne. Notez-le sous la forme affirmative et vérifiable. *( affirmation provisoire répondant à vos questionnements) Vous devez donner le plus d'hypothèses possible pour le même comportement</p> <p><i>Exemple d'hypothèse pour une personne qui arrive régulièrement en retard : les moyens de transport ne sont pas pratiques, ou il ne sais pas lire l'heure, il n'a peut-être simplement pas de montre, il n'a pas envie de venir travailler, il a peur de laisser sa mère seule etc..</i></p> <p>Ne craignez pas l'originalité des hypothèses, ce sont souvent les plus inattendues qui se révèlent vraies. Dans cette colonne il faut donc imaginer, personne ne vous demande d'être surs de ce que vous proposez.</p>	<p>Il s'agira dès lors de vérifier ces hypothèses. Vous devez donc, en lien avec les réflexions qui précèdent, trouver des moyens de le faire.</p> <p>Il y a un parallèle entre toutes les colonnes et chaque hypothèse doit comporter un ou des moyens de la vérifier, à court, moyen ou long terme.</p> <p><i>Exemple : demander à la personne par quels moyens il se rend au travail. Ou alors contrôler si il sait lire l'heure ou si il a une montre. Proposez-lui une autre activité ou vérifiez auprès de son référent si la situation familiale est source de tension, crainte etc..</i></p> <p>Si aucune ne se vérifie, il s'agira d'en trouver d'autres et également d'autres moyens.</p> <p>Ces moyens doivent être respectueux de la personne, qui n'est pas en situation de laboratoire.</p> <p>Pensez à la déontologie professionnelle et au règles de l'institution.</p>

# COURS CITI 2026 JOUR 2

## OBSERVATION/ÉVALUATION



## OBSERVATION OU ÉVALUATION ?

Elles ont des visées différentes et sont complémentaires:

L'observation est nécessaire à l'évaluation. Elle permet de recueillir les informations sur une réalité.

L'évaluation va interpréter, jauger ces informations.

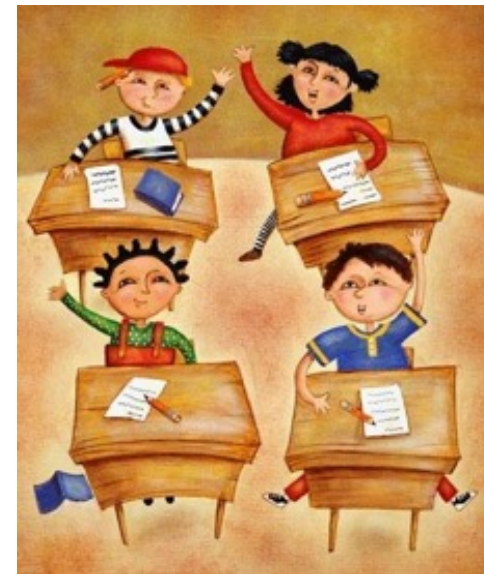
Observation ou interprétation

## L'EVALUATION... pour moi ça représente quoi?

La peur de l'échec ou l'envie d'apprendre



?



## OBSERVATION – EVALUATION

Ma représentation de l'évaluation :  
comment est-ce que je l'appréhende ?

Quelle est ma posture en tant  
qu'évaluateur ?

Côté émotionnel  
Echec  
Se dévoiler  
Libération  
Soulagement  
Regard & Jugement de l'autre  
Dépend de la confiance  
Stress  
Panique, boule au ventre  
Envie d'apprendre



<https://fr.dreamstime.com/photo-stock-%C3%A9valuation-image57689344>



Indifférence

Stress

Provocation

En fonction des enjeux et de l'intérêt

Se sentent jugés

Désirabilité sociale

Obligés d'être là

Ironique – dérision

Participatif

## BÉNÉFICIAIRE

Motivation et fierté  
d'appartenance

Compréhension des mots utilisés  
par l'évaluateur

Enthousiaste

Panique

Notion de prise de contrôle dans  
l'évaluation

Motivation dans l'évaluation

Surpris

## MOI EN EVALUATEUR

Attitude ouverte, accueillante

Attentif

Adaptabilité à la personne évaluée

Donner du sens à l'évaluation

Rester factuel et concret / objectif

Jugeant

Compréhensif

Constructif

Créer un climat de confiance, de sécurité

Expliciter la démarche de « jugement »

Se préparer

Se remettre en question tout en étant objectif

Questionnement sur l'impact de mes mots

Prendre en compte l'inquiétude de la personne en fonction des enjeux

Mesurer l'impact des objectifs (réalisable)

Juste et indulgent

Objectivité

Enthousiaste

# SUBJECTIVITE - OBJECTIVITE

## OBJECTIVITÉ

Qualité de ce qui se rapporte à l'objet (à la réalité, aux faits).

Ce qui se voit  
Ce qui s'entend (paroles)  
Ce qui se sent

Tout le monde est d'accord avec ça

**N'est pas discutable !**

## SUBJECTIVITÉ

Qualité de ce qui se rapporte au sujet (moi), et que j'interprète

Ce que je crois  
Ce que je déduis  
Ce que je pense

Tout le monde n'est pas forcément d'accord avec ça !

**Est discutable !**

Les sentiments sont subjectifs (propre à chaque sujet), mais ne sont pas discutables !

## OBSERVATION ? EVALUATION ?

- L'observation répond à la question: « qu'est-ce que c'est, qu'est-ce qu'il y a ? » Elle est tournée vers ce qui est donné là, ici et maintenant.
- L'évaluation répond à la question: « Qu'est-ce que ça vaut ? Que vaut ce qu'il y a ? »

## Evaluer ... pourquoi ?

- Pour connaître les résultats de son action
- Vérifier et démontrer la justesse des choix effectués
- Pour faire mieux
- Par souci de professionnalisation

- Favoriser la prise de conscience par les acteurs de la progression accomplie
- Pour rendre compte
- Pour donner du sens
- Pour vérifier
- Pour mettre en valeur le travail
- Pour se repérer...

L'évaluation peut être :

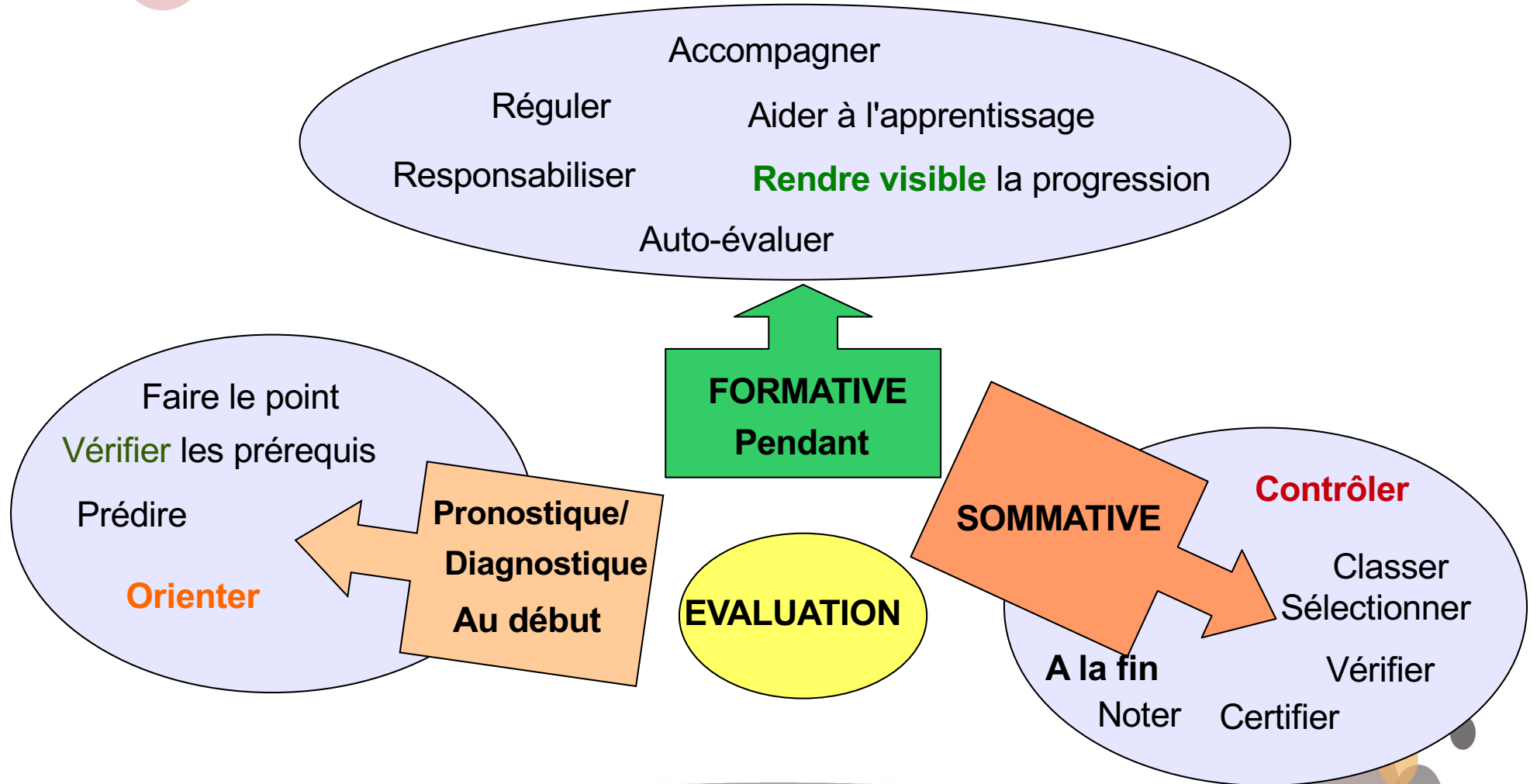
- **Evaluation normative** : elle situe la personne par rapport à une norme (par exemple lors de l'évaluation du quotient intellectuel)
- **Evaluation critériée** : elle se base sur des critères préétablis, qui déterminent ce qui va être évalué.

L'acte d'évaluer a toujours deux fonctions :

- **Informative** : elle permet de récolter des informations nécessaires et de les comparer aux critères
- **De prise de décision** : l'évaluation ne peut être réalisée sans un objectif précis, elle implique toujours une prise de décision

Il existe des classifications :

- **Selon le moment** (évaluation d'orientation, de régulation ou de certification)
- **Selon la fonction** (évaluation prévisionnelle, diagnostique, sommative, prédictive ou de classement)



L'évaluation est un acte permanent de l'action éducative; elle permet une pratique réfléchie. Dans toute démarche d'évaluation, il est important de maîtriser :

- La finalité, la décision à prendre (pourquoi évaluer?)
- Le type d'information à recueillir et les critères (évaluer quoi?)
- Le moment de l'évaluation (quand évaluer?)
- Les modalités (comment évaluer?)

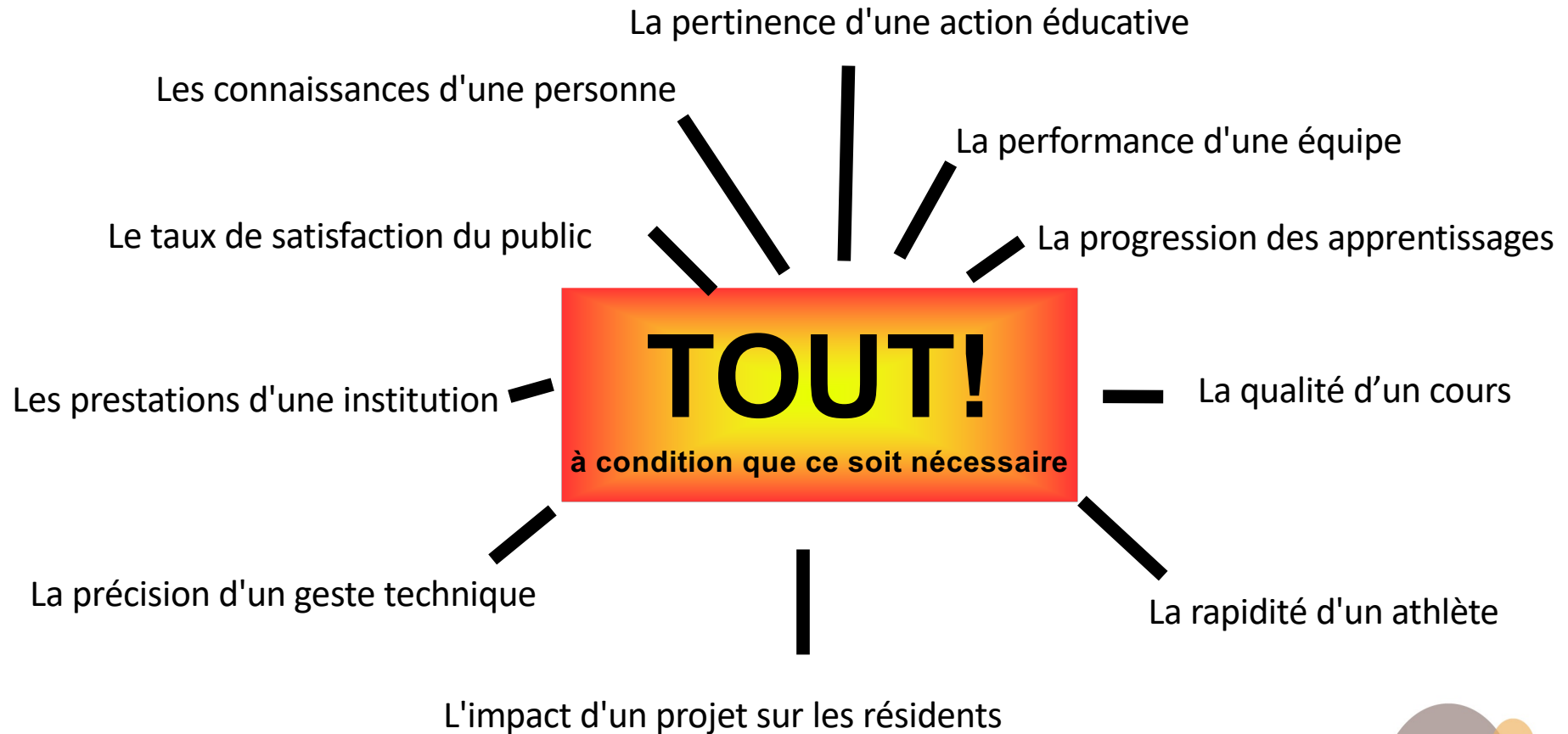
ON N'ÉVALUE PAS UNE PERSONNE MAIS DES COMPÉTENCES,  
DES BESOINS, UNE ACTIVITÉ, UN CONTEXTE.

## Exemple de grille

<b>Objectif général :</b>	<b>Vérifier la capacité de l'apprenant à réaliser un ouvrage en bois conforme aux consignes techniques, en respectant les règles de sécurité, les dimensions demandées et la qualité de finition attendue.</b>
<b>Énoncer clairement les critères de l'évaluation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Préparation du poste de travail</li><li>▪ Choix et utilisation des outils</li><li>▪ Respect des mesures et tracés</li><li>▪ Qualité des découpes</li><li>▪ Qualité de l'assemblage</li><li>▪ Finition du travail</li><li>▪ Respect des règles de sécurité</li></ul>
<b>Déterminer les informations à recueillir</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La précision des tracés</li><li>▪ L'utilisation correcte des outils manuels ou électriques</li><li>▪ L'exactitude des dimensions</li><li>▪ La solidité de l'assemblage</li><li>▪ L'aspect final de l'ouvrage</li><li>▪ Le comportement de sécurité pendant toute l'activité</li></ul>

<b>Rappel de l'objectif</b>	Vérifier la capacité de l'apprenant à réaliser un ouvrage en bois conforme aux consignes techniques, en respectant les règles de sécurité, les dimensions demandées et la qualité de finition attendue
<b>Déterminer une stratégie de recueil d'information</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Observation directe pendant la réalisation</li><li>▪ Contrôle du produit fini</li><li>▪ Utilisation d'une grille d'observation standardisée</li><li>▪ Échange oral avec l'apprenant sur les choix techniques réalisés</li></ul>
<b>Recueillir l'information de façon fiable</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ La même grille est utilisée pour tous les apprenants</li><li>▪ Les mêmes consignes techniques sont données</li><li>▪ Les mêmes critères sont appliqués</li><li>▪ L'évaluation repose sur des éléments observables</li></ul>
<b>Confronter les informations recueillies et les critères posés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>▪ Les résultats observés sont comparés aux exigences prévues afin de formuler un jugement professionnel sur le niveau de maîtrise</li></ul>

Critères d'évaluation	Indicateurs observables	Points
Préparation du poste de travail	Matériel préparé correctement, poste organisé	/2
Respect des consignes de sécurité	Port des protections, gestes sécurisés	/3
Prise de mesures et tracé	Mesures exactes, tracé précis	/3
Qualité des découpes	Découpes droites, propres, sans erreur	/4
Assemblage	Pièces correctement assemblées, solidité	/4
Finition	Ponçage, propreté, aspect final soigné	/2
Respect du plan ou de la consigne finale	Ouvrage conforme au modèle demandé	/2



## Aujourd'hui...

Aujourd'hui, j'ai appris.....

Aujourd'hui, je me demande.....

Aujourd'hui, j'ai apprécié.....

Aujourd'hui, j'ai trouvé difficile.....

Aujourd'hui, je vais transférer.....

Notez pour vous-même et évaluer dans quelque mois..





Sources :

G. Noizet, J.-P. Caverni, Jacques Tardif

L'évaluation des compétences, ed. Chenelière Education

Fiches Pratiques, réflexion sur l'évaluation en travail social, Ali Koukelal, Les Cahiers de l'Actif - N°256/257

Subjectivité et évaluation: <https://ripes.revues.org/524>

<https://annerevillard.wordpress.com/observation-directe-et-enquete-de-terrain/comment-rediger-un-compte-rendu-dobservation/>

## POUR ALLER PLUS LOIN...

[https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php\\_main/php\\_1996/1996\\_32.html](https://www.unige.ch/fapse/SSE/teachers/perrenoud/php_main/php_1996/1996_32.html)

Fiche\_62\_cle581f59.pdf (Les fiches En Lignes de La lettre du CEDIP\*  
Fiche n° 62 Avril 2014

<https://cefedem-aura.org/recherche/publications/blog/la-notion-de-sens-dans-les-apprentissages-retour-reflexif-sur-lesence>

Et pour terminer un article de Mérieu, plutôt axé sur l'enseignement et l'apprentissage mais ... fort intéressant

<https://www.revue-quartmonde.org/1909>

MERCI DE VOTRE ATTENTION  
ET DE VOTRE PARTICIPATION !

