

COURS CITI 2026

OBSERVATION DES BÉNÉFICIAIRES



FAIRE CONNAISSANCE



- Prénom
- Institution et fonction ? Depuis quand ?
- Quel est votre travail au quotidien ?
- Une chose que j'ai vue ou observée sur le chemin en venant à la formation ?

OBJECTIFS DU COURS

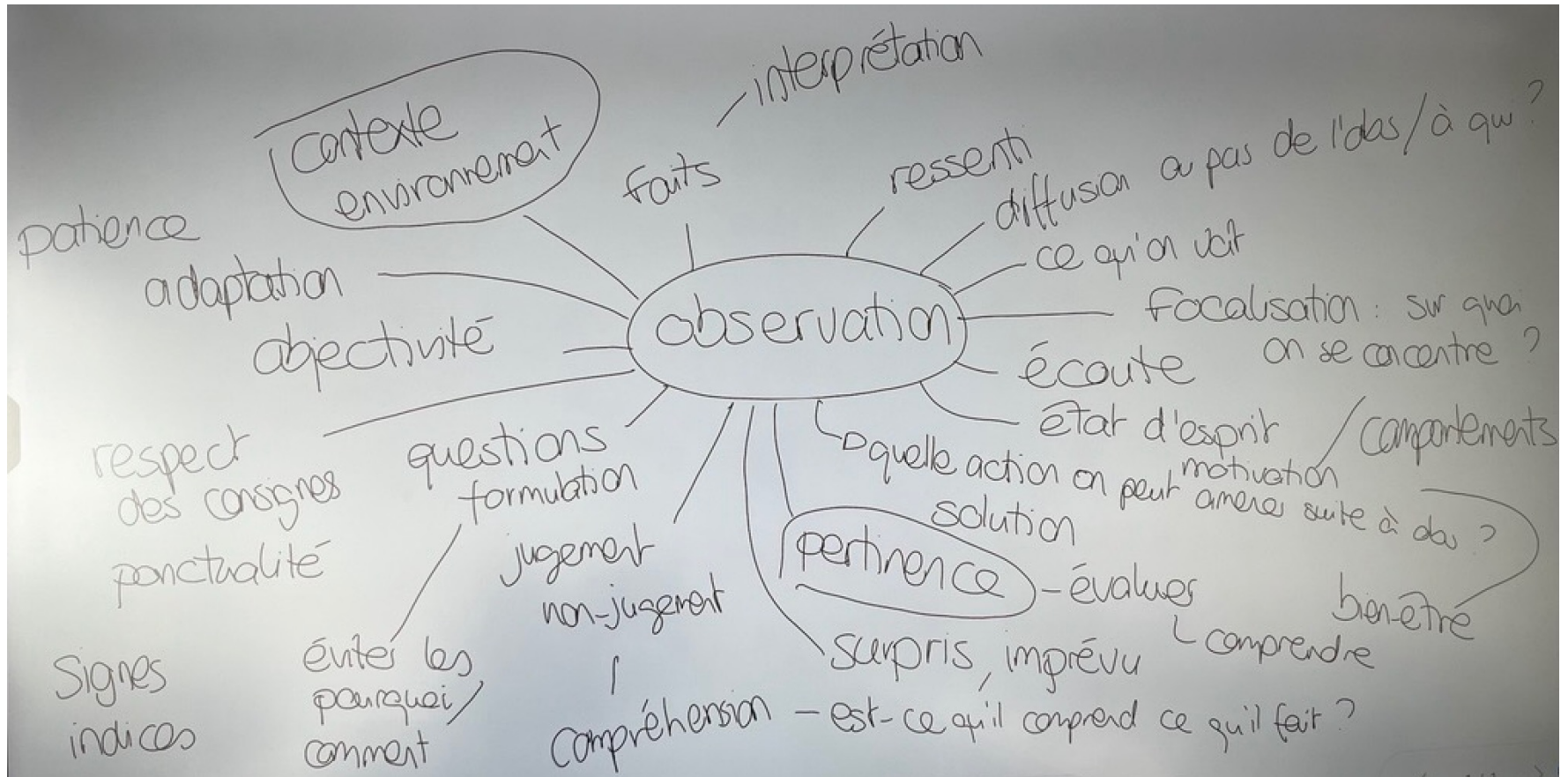
LUNDI

- Définition de l'observation : entre voir et observer
- Implication de l'observatrice ou de l'observateur
- Enjeux de l'observation : pour quoi, pour qui ?
- Types d'observation et filtres
- Outils d'observation : grille ODC

MARDI MATIN

- Evaluation

L'OBSERVATION POUR VOUS :



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 ?



DISTINCTION ENTRE VOIR ET OBSERVER

« Voir, c'est recevoir des images. »

(Laplantine, 2005, p.17)

-> attitude passive

« L'observation est une démarche de prélèvement et de structuration des données de façon à faire apparaître un réseau de significations .»

(Postic & De Ketele, 1988, p.19)

-> compétence



LA CAPACITÉ À S'ÉTONNER

« Cette expérience, à vrai dire étrange, qui consiste à nous étonner de ce qui nous est le plus familier (...) et à rendre plus familier ce qui nous paraissait originellement étrange et étranger (...). »

(Laplantine, 2005, p.15)



UN REGARD QUI ENGAGE LE CORPS

« C'est une visibilité non seulement optique, mais tactile, olfactive, auditive et gustative (...) »

(Laplantine, 2005, p.20)

-> tous les sens sont engagés dans l'observation

-> importance de l'écoute

« D'où la nécessité de redonner aussi toute sa place à une attitude de dérive, de disponibilité et d'attention flottante (...), à être inattentif, à se laisser approcher par l'inattendu et l'imprévu. »

(Laplantine, 2005, p.18)



UN REGARD « NAÏF »

«Prendre une position d'observation attentive suppose par ailleurs de mettre toute théorie de côté.

Cela suppose de se laisser imprégner par la situation, toucher par la situation, et de rester ouvert à toute hypothèse, à toute signification possible, et surtout à la complexité de toute situation.»

(Ciccone, 2012)

-> La naïveté, la suspension du savoir et du jugement

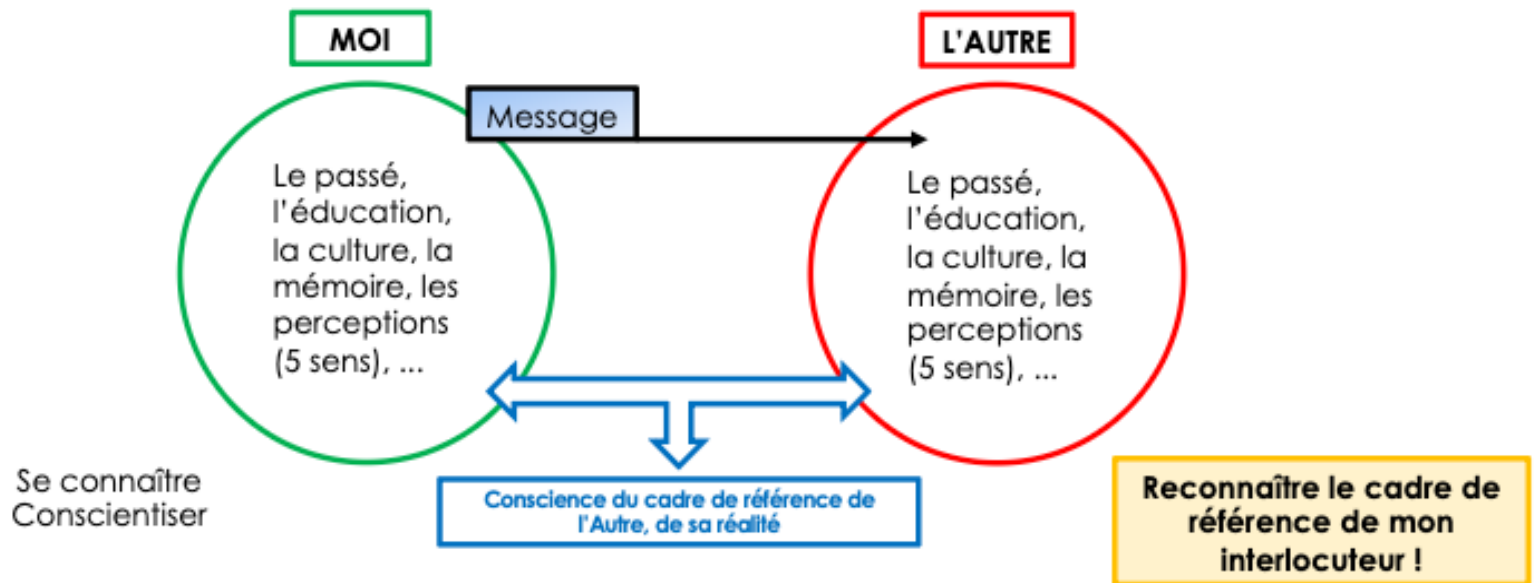
(Laplantine, 2005, p.83)

LE CADRE DE RÉFÉRENCE

Un cadre de référence, selon Edgar Morin, désigne une vision du monde qui sert de modèle fédérateur pour organiser et interpréter les pensées, les connaissances et les actions d'une époque ou d'un domaine donné.

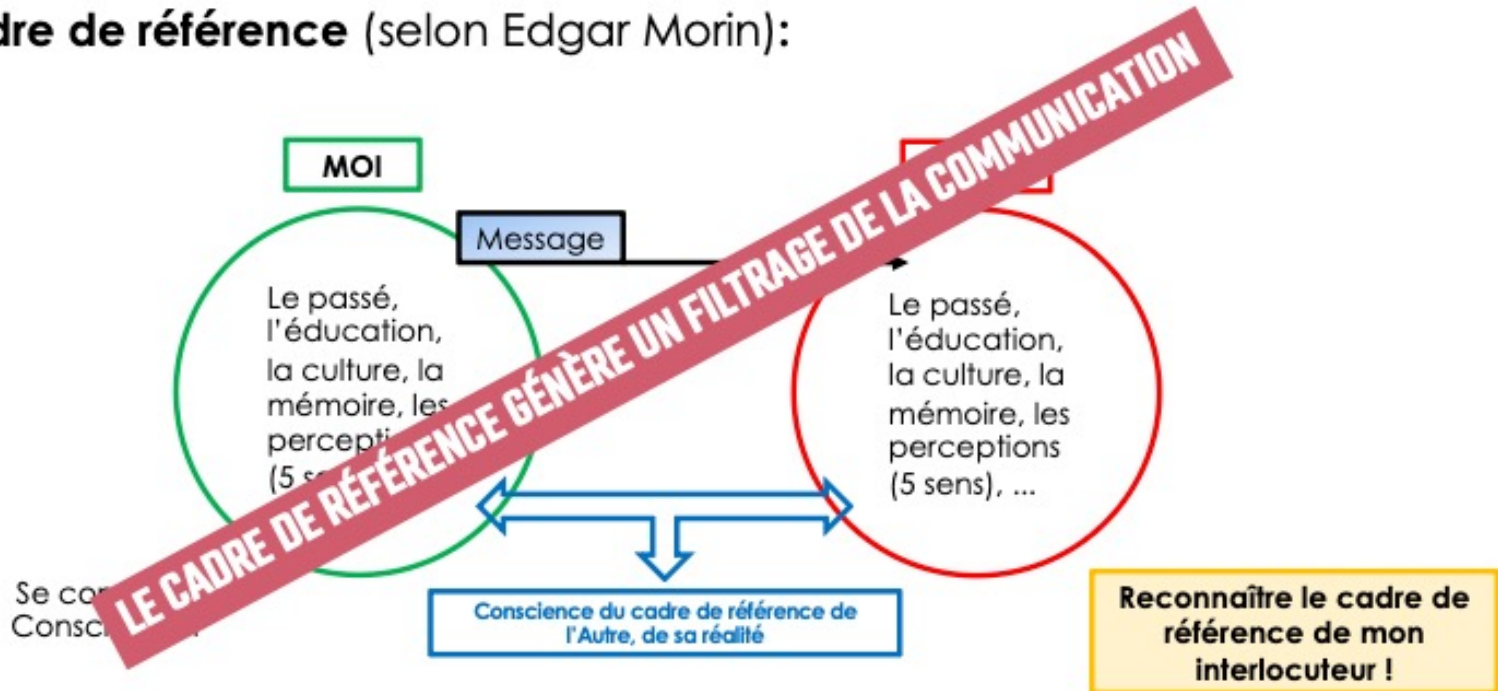


Le cadre de référence (selon Edgar Morin):



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

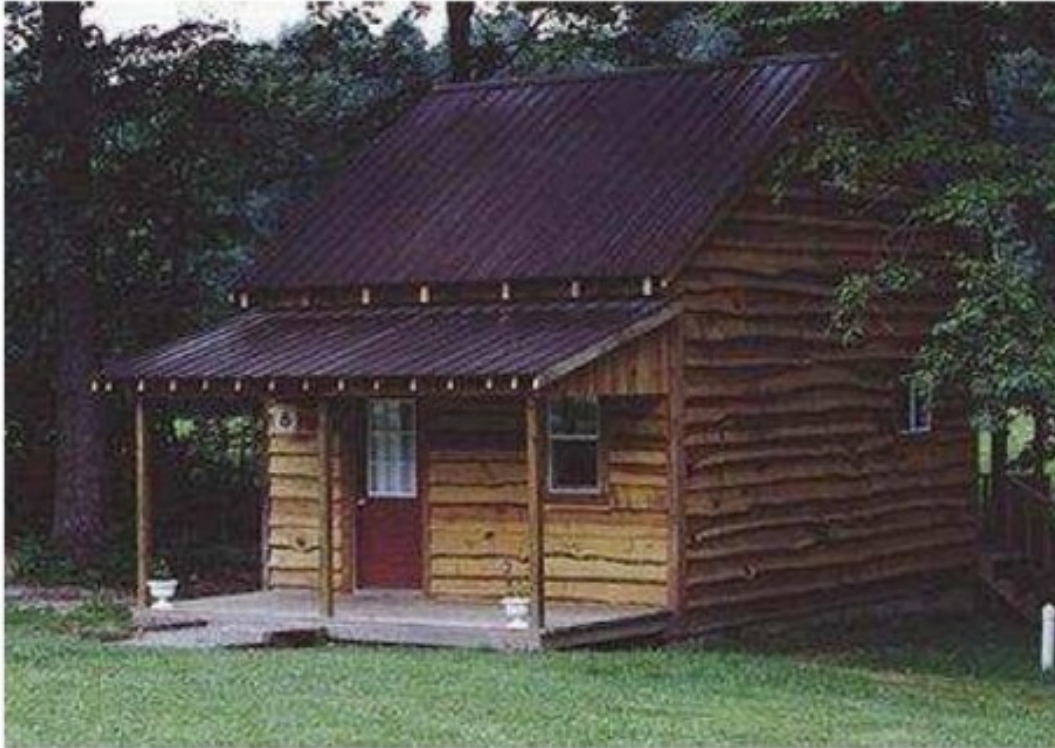
Le cadre de référence (selon Edgar Morin):



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



VOTRE MAISON VUE
PAR VOUS-MÊME...



Par votre
acheteur...

Par votre banque...



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





Et... par le fisc...





Respect de la confidentialité :

On ne peut pas parler d'observation sans parler un peu de soi...

EXERCICE PRATIQUE

1^{er} 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^{ème} temps

En individuel :

Observez le cadre déterminé durant 10 min et notez vos observations

EXERCICE PRATIQUE

3^{ème} temps

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. Ajoutez ce qui a été facile, difficile, très différent de l'un·e à l'autre ou très semblable
4. Désignez la personne qui va rapporter votre observation pour le groupe classe

EXERCICE PRATIQUE

4^{ème} temps

Restitution :

- 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 ?

OBSERVATION GROUPE 1

Regard sur
un groupe d'observateurs

↳ chercher l'objet de
leur observation
↳ hypothèses

5 pers, assises sur cailloux
notes / 2 femmes - 3 hommes
2 droit / 2 devant / à g - presque
3 jambes croisées / 2 fument ^{hyperactive}
habits
Lieu, contexte
2 femmes gauchères

Vu qu'il s'est passé
qqch mais pas compris

↳ croiser les observations
complétude | dynamique collective
avoir vision | rite

↳ confirmer / infirmer

œil de photographe

observateur observé
vue globale, personnalisée

OBSERVATION GROUPE 2

face à parc vélo
herbeuse

arrière-plan cafés

étudiants en pause

temps grisaille

chants ciseaux

Auto - voitures

1 trottoir - 11 vélos / jaune

sens départ

premier ville / terrain

louches - enseigne pub

compteurs - béquilles

linge maille
paquet cigarettes

un gpe jeunes

(dont filles hobbits / interprétation
défilé mode

école

→ que regarder ?

OBSERVATION GROUPE 3

bâtiment béton

gde pub coca

St-Roch Café

New York (post 2001)

antenne

porte vitrée

végétation

site surveillé - autoport securitas

fil électrique

barreaux

abandon

porte fermée

maison jaunes

↳ devanture NY

festif

salle sport

bar-café

maison close

↳ massages thaï

2 garçons

↳ ancien bowling

mal marcher tables

observateur - observé

distinction

Femmes - Hommes

OBSERVATION GROUPE 4

arbre
derrière parking
pré
érable - chat GPT
calme
verdure - floraison
entendu des choses
focalisé sur image
odeurs - humidité
couleurs

on s'ennuie un peu
↳ bourse
changer d'ongles
lierre - fruits
s'approche
regarder un truc
↳ passer à autre choix
"hélicoptère" samares

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, 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·trice 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.

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 !

LES TYPES D'OBSERVATION

- ✓ L'observation directe
- ✓ L'observation indirecte
- ✓ L'observation participante
- ✓ L'observation non-participante

(Norimatsu & Cazenave-Tapie, 2017)

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.

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 !

L'OBSERVATION NON-PARTICIPANTE

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

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

LES TYPES D'OBSERVATION

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

LES FILTRES À L'OBSERVATION

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

Représentations sociales
Valeurs Sociales
Catégorisations
Stéréotypes...

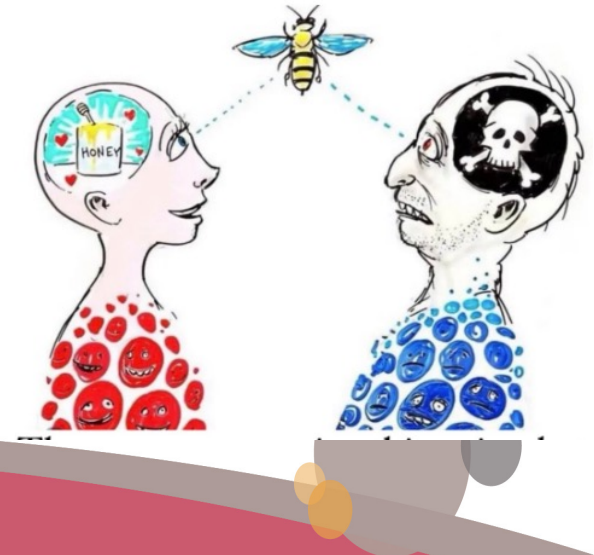
Valeurs Personnelles
Culture
Histoire de vie
Expériences
Professions
Statut
Appartenance sociale

COMPLEXITÉ DE L'OBSERVATION



EN RÉSUMÉ : 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



OUTILS D'OBSERVATION

Qu'avez-vous comme outils d'observation ?

A quelles difficultés êtes-vous confronté·e·s?

Pouvez-vous témoigner d'une situation particulière vécue ?

OUTILS D'OBSERVATION

Dui - logiciel / EPi → interne

projet de vie - logiciel → interne

Suivi Di : classes informatisé
↳ word

Medhive - logiciel
↳ Journal de bord

Pro Concept - logiciel - interne

grille d'observation

Valogis - logiciel

↳ TOSA : éducus / NSP

ESTAP : cartes thématiques

Pulse - logiciel interne

↳ critères d'observation
compte-rendu global

Observation directe du comportement

☒ Nom : |

Prénom :

Date :

Visa :

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

Page 4/10

Observation / Faits significatifs	Informations complémentaires	Réflexions personnelles	Hypothèses de compréhension	Actions envisagées
<p>C'est le film de l'événement. 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'événement, 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'événement, 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>

LES TROIS FILTRES SELON SOCRATE

Pour savoir s'il faut retenir et transmettre une observation, une information, passez-là aux filtres suivants :

1. Le filtre de la vérité : fiabilité des sources
2. Le filtre de la bonté : intentionnalité
3. Le filtre de l'utilité : valeur ajoutée

(Si l'authenticité de cette anecdote est débattue, elle recèle néanmoins une sagesse qui, elle, mérite qu'on s'y intéresse.)

<https://www.scouts-europe.org/route/2025/09/15/les-trois-filtres-de-socrate-une-lecon-de-sagesse-pour-mieux-communiquer-au-sein-du-clan/>

<https://www.sciencepresse.qc.ca/actualite/2020/10/14/connaissez-test-trois-passoires-socrate>

L'OBSERVATION, UNE COMPÉTENCE CENTRALE

«Pour observer, il s'agit de voir, de percevoir, mais également d'attribuer des significations, d'identifier les intentions, de catégoriser les conduites observées comme légitimes ou non dans un contexte donné.»

«Ainsi, savoir voir ce qui est pertinent dans une situation donnée fait partie des compétences professionnelles et différencie une professionnelle expérimentée d'une novice.»

«La compétence de « savoir voir » nécessite un travail rigoureux de collecte d'indices, tout en maintenant une flexibilité pour ne pas « enfermer » un enfant dans une signification, attribuée une fois pour toutes.»

(Zogmal, 2020)

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 quelques mois...



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

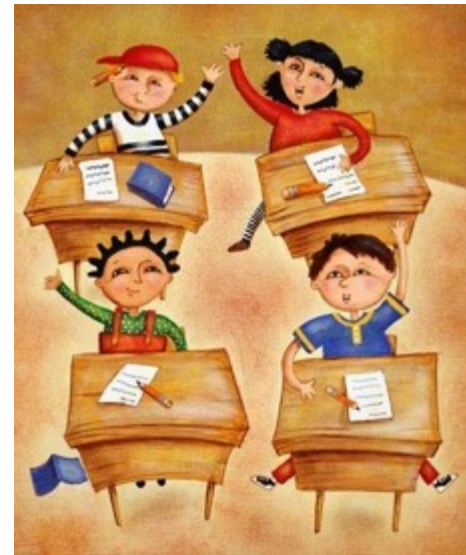
La peur de l'échec

ou

l'envie d'apprendre



?



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. Elle est tournée vers ce qui est donné là, ici et maintenant

➔ L'observation répond à la question: « qu'est-ce que c'est, qu'est-ce qu'il y a ? »

L'évaluation va interpréter, jauger ces informations.

➔ L'évaluation répond à la question: « Qu'est-ce que ça vaut ? Que vaut ce qu'il y a ? »

CONTRÔLE OU ÉVALUATION ?

«Le contrôle s'axe donc sur la cohérence et l'homogénéité.»

«A l'inverse, l'évaluation implique un questionnement sur le sens.»

«Le contrôle, en tant que vérification, repose sur l'idéal de l'interchangeabilité parfaite des contrôleurs.»

«A l'inverse, l'évaluation ne peut en aucun cas faire l'économie de l'évaluateur.»

(Ardoino & Berger, 1986)

DÉFINITION

Étymologiquement, «évaluer », c'est faire apparaître de la valeur,
c'est valoriser !

(De Vecchi, 2014)

-> Évaluer « en bosse » plutôt qu'en « creux »

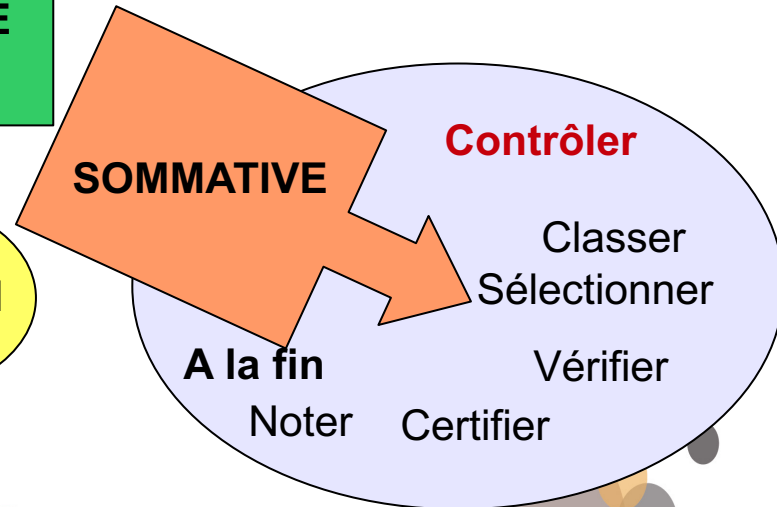
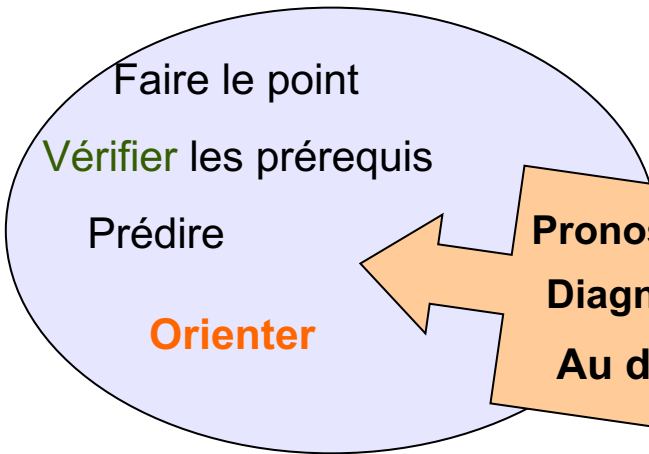
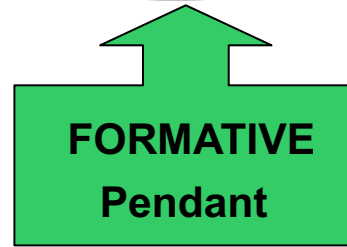
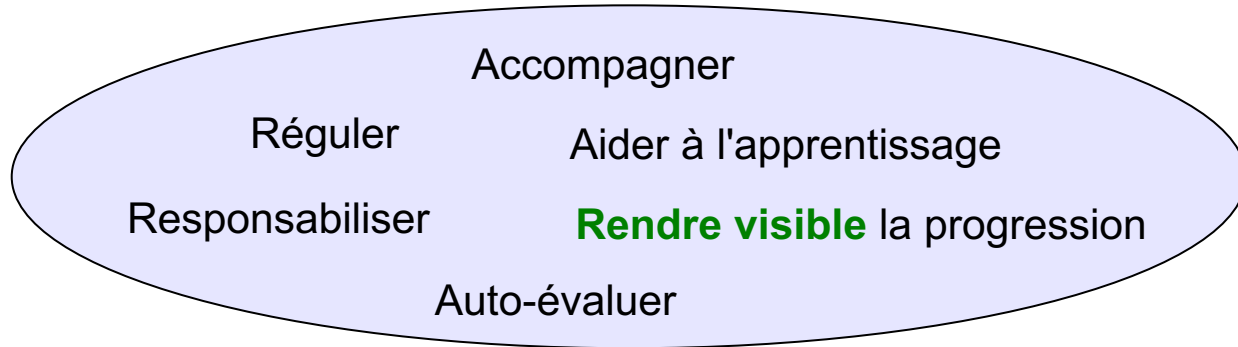
EVALUER, POUR QUOI ?

- Pour mettre en valeur le travail
- Pour favoriser la prise de conscience par les acteurs·trice·s de la progression accomplie
- Pour donner du sens
- Pour rendre compte
- Pour connaître les résultats de son action
- Pour vérifier et démontrer la justesse des choix effectués
- Pour se repérer
- Pour faire mieux
- Par souci de professionnalisation
- Etc.

TYPES D'ÉVALUATION

Il existe des classifications :

- **Selon le moment** : évaluation diagnostique, intermédiaire, en continu, finale
- **Selon la fonction** : évaluation formative, sommative, certificative, critériée, normative, ipsative
- **Selon l'évaluateur·trice** : auto-évaluation, par les pairs, par un tiers



DES BIAIS COGNITIFS DE L'ÉVALUATION

- L'effet de halo : une impression générale colore le tout
- Le biais de confirmation : chercher à valider ses *a priori*
- Biais de sévérité ou d'indulgence : tendance à être systématiquement sévère ou trop clément
- Les stéréotypes : de genre, d'origine

L'ÉVALUATION COMME ACTE ÉDUCATIF

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

Objectif général :	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.
Énoncer clairement les critères de l'évaluation	<ul style="list-style-type: none">▪ Préparation du poste de travail▪ Choix et utilisation des outils▪ Respect des mesures et tracés▪ Qualité des découpes▪ Qualité de l'assemblage▪ Finition du travail▪ Respect des règles de sécurité
Déterminer les informations à recueillir	<ul style="list-style-type: none">▪ La précision des tracés▪ L'utilisation correcte des outils manuels ou électriques▪ L'exactitude des dimensions▪ La solidité de l'assemblage▪ L'aspect final de l'ouvrage▪ Le comportement de sécurité pendant toute l'activité

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

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

LES COMPÉTENCES PSYCHOSOCIALES

Définition de l'OMS, 1993 :

«La compétence psychosociale est la capacité d'une personne à répondre avec efficacité aux exigences et aux épreuves de la vie quotidienne.

C'est la capacité d'une personne à maintenir un état de bien-être subjectif qui lui permet d'adopter un comportement approprié et positif à l'occasion d'interactions avec les autres, sa culture et son environnement.»

DÉFINITIONS

5 paires de compétences psychosociales :

Savoir résoudre des problèmes / savoir prendre des décisions

Avoir une pensée créative / avoir une pensée critique

Savoir communiquer efficacement / être habile dans les relations interpersonnelles

Avoir conscience de soi / avoir de l'empathie

Savoir réguler ses émotions / savoir gérer son stress

DÉFINITIONS : 3 CATÉGORIES

Compétences sociales (ou interpersonnelles ou de communication)	Compétences cognitives	Compétences émotionnelles
Compétences de communication verbale et non verbale : écoute active, expression des émotions, capacité à donner et recevoir des <i>feedback</i> .	Compétences de prise de décision et de résolution de problème.	Compétences de régulation émotionnelle : gestion de la colère et de l'anxiété, capacité à faire face à la perte, à l'abus et aux traumatismes.
L'empathie , c'est-à-dire la capacité à écouter et comprendre les besoins et le point de vue d'autrui et à exprimer cette compréhension.	Pensée critique et l'auto-évaluation qui impliquent de pouvoir analyser l'influence des médias et des pairs, d'avoir conscience des valeurs, attitudes, normes, croyances et facteurs qui nous affectent, de pouvoir identifier les (sources d') informations pertinentes.	Compétences de gestion du stress qui impliquent la gestion du temps, la pensée positive et la maîtrise des techniques de relaxation.
Capacités de résistance et de négociation : gestion des conflits, capacité d'affirmation, résistance à la pression d'autrui.		Compétences d'auto-évaluation et d'auto-régulation qui favorisent la confiance et l'estime de soi.
Compétences de coopération et de collaboration en groupe.		
Compétences de plaidoyer qui s'appuient sur des compétences de persuasion et d'influence.		

DIFFÉRENCE, SINGULARITÉ

"Jouer une petite comédie sociale"

Monsieur Josef Schovanec est chercheur en philosophie et sciences sociales et porteur du syndrome d'Asperger

ET DANS VOS INSTITUTIONS ?

En trio :

- ❖ Implicitement ou explicitement, quelles compétences sociales travaillez-vous avec vos bénéficiaires ?
- ❖ Choisissez une compétence prioritaire et créez un outil d'évaluation

BILAN

QUIZZ KAHOOT :

<https://create.kahoot.it/share/citi-2026/da39a781-0204-478f-b022-9bc3e600ca9e>

BIBLIOGRAPHIE

Ardoino, J. & Berger, G. (1986) L'évaluation comme interprétation, *Pour* n°107, pp.120-127

Ciccione, A. (2012). La pratique de l'observation. *Contraste*, 36(1), 55-77.
<https://shs.cairn.info/revue-contraste-2012-1-page-55?lang=fr#s1n13>

De Vecchi, G. (2014). Evaluer sans dévaluer. Et évaluer les compétences. Paris : Hachette, p.3

Laplantine, F., & Singly, F. de. (2015). La description ethnographique. Armand Colin.

BIBLIOGRAPHIE

Norimatsu, H. & Cazenave-Tapie, P. (2017). Techniques d'observation en sciences humaines et sociales. 52^{ème} Congrès de la SELF – Présent et Futur de l'Ergonomie (Toulouse, 20-22 septembre).

Postic, M. & De Ketele, J.-M. (1988). Observer les situations éducatives. PUF.

Zogmal, M. (2020). Apprendre à observer : une compétence professionnelle centrale. *Transfer. Formation professionnelle dans la recherche et la pratique* 5 (3).

<https://transfer.vet/fr/apprendre-a-observer-une-competece-professionnelle-centrale/>