




CFFE
Jour 3
L'évaluation ou les évaluations

1

Objectifs de la journée 3 

- Utiliser chaque évaluation de manière adaptée à la personne en formation
- Donner un feedback simple mais constructif lors d'une évaluation

2

2

Programme 

- Mot de bienvenue
- Les principes de l'évaluation
- La séquence de formation 1
- Les principes du feedback = les 4 autres groupes
- La séquence de formation 2
- La séquence de formation 3
- Les rapports de formation et autres documents importants + la posture
- Son auto-évaluation, avec quoi je repars

3

3



Les évaluations

4

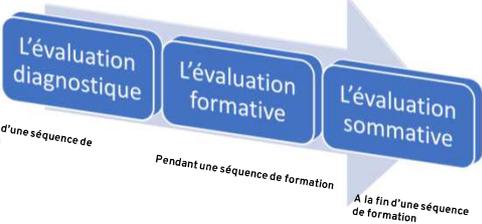
Les principes de l'évaluation

- Lors d'un apprentissage, l'objectif est de faire monter une personne en compétences afin de l'intégrer durablement sur le marché du travail. L'évaluation constitue un passage obligatoire pour valider le tout.
- Afin de diminuer la subjectivité et de rester le plus impartial possible, il est indispensable de fixer des objectifs avec des critères et des indicateurs pour évaluer et démontrer la progression.

5

5

Les 3 grands types d'évaluation



The diagram consists of three blue rounded rectangular boxes arranged in a horizontal line, pointing to the right. The first box is labeled 'L'évaluation diagnostique' and has the text 'Au début d'une séquence de formation' written below it. The second box is labeled 'L'évaluation formative' and has the text 'Pendant une séquence de formation' written below it. The third box is labeled 'L'évaluation sommative' and has the text 'A la fin d'une séquence de formation' written below it. A large, light blue arrow points from the first box towards the third box, indicating a progression.

6

6

Quelques explications quant aux 3 types d'évaluations



Types d'évaluation	Pourquoi	Comment
Diagnostic (A lieu au début de la formation ou au début d'une nouvelle activité ou séquence d'apprentissage)	Cette évaluation permet de connaître le niveau de connaissances ou de compétences d'une personne	Par tests écrits (par ex. test d'allemand ou de bureautique), par explications orales de la personne en formation, par démonstration
Formative (A lieu pendant une séquence de formation)	Afin de montrer une personne en compétences, les actions réalisées doivent bénéficier d'un retour constructif permettant des pistes d'améliorations	Tout au long de l'apprentissage par de la pratique, par des entretiens formels ou informels (avec feedback constructif)
Sommative (A lieu à la fin d'une séquence de formation)	Les évaluations sommatives permettent d'examiner une connaissance ou une compétence et de lui attribuer une note ou une appréciation. C'est en général ce qui valide ou non un CFC.	Par des tests ou des examens.

7

Les évaluations



- Il existe également l'auto-évaluation de la personne en formation. Elle est utile pour la personne en formation afin de se connaître. L'auto-évaluation devrait également constituer une base concrète pour les entretiens.

8

Allons plus loin



- 4 groupes, en lien avec les 4 évaluations. Travail ensemble et restitution aux autres

1. Pour quelle finalité vous réalisez telle ou telle évaluation ?
2. A quel moment vous établissez cette évaluation ?
3. À partir de quels objectifs pédagogiques (comportements observables, compétences opérationnelles)
4. A partir de quels critères et conditions de réalisation évaluez-vous ?

9

Les références

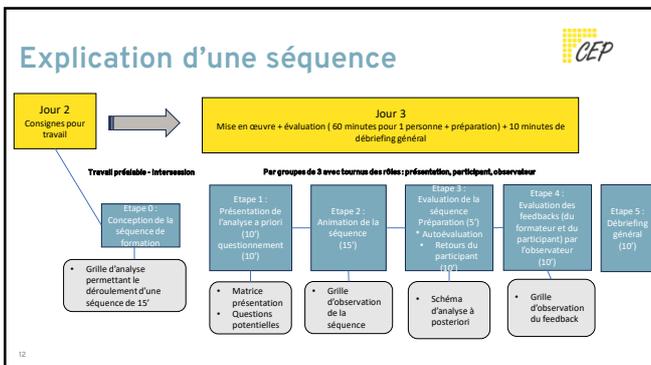
- Dans le classeur, vous retrouverez les références quant aux évaluations à ces endroits :
 - Sélection : stage d'observation (p. 78)
 - Relations d'apprentissage : rapport de formation (p. 95)
 - Transmission des instructions (p. 126)
 - Rapport de formation (pp. 127, 128)
 - Travail collectif (p. 155)
 - Autorité et motivation : auto-évaluation (pp. 156, 157)
 - Procédures de qualification (pp. 201, 203)
 - Exemple issu de la pratique : projet dans la formation professionnelle agricole (p. 251)
 - Rôle de conseiller.ère ou de mentor.e (pp. 254, 255)
 - Pratique réflexive et auto-évaluation (Chapitre 4.5 aux pp. 257 à 260)
 - Évaluation : chapitre principal (pp. 261 à 263)

10

10

Les séquences

11



12



Le feedback

13

Feedback et feedback

- Tout le monde sait ce qu'est un feedback mais est-ce qu'un feedback managérial et un feedback pédagogique est-ce la même chose ?
- Selon Hattie et Timberley (2207) ainsi que de Sadler (1989), ces éléments peuvent être complémentaires mais ce sont des feedbacks différents.

14

14

▪ Chat GPT (août 2025) indique cela :

Différences clés	Feedback managérial	Feedback pédagogique
Finalité	Améliorer la performance professionnelle	Favoriser l'apprentissage et la compréhension
Référence	Objectifs de production / organisation	Objectifs d'apprentissage / critères pédagogiques
Temporalité	Après l'action ou à des points fixes	Pendant le processus pour guider
Centré sur	Résultats, efficacité, comportements	Processus, stratégies, progression
Modèle théorique	Management, performance, motivation Par exemple : Jawahar (2010)	Hattie & Timperley (2007), Sadler (1989)
Relation	Hiérarchique	Formateur/trice – apprenant.e

15

15

Le feedback



- Il existe de nombreuses méthodes de feedback, dont la plupart ne sont pas scientifiquement prouvées.
- Les études actuelles (neurosciences) donnent la définition suivante du feedback :
 - **Un feedback adapté est un retour qui valorise un comportement ou une action d'une personne.**
- Vous y ajoutez ce retour en vous basant sur des faits et vous avez un feedback constructif. Pensez à valoriser votre apprenti-es (en lien avec des faits).
 - La plupart des autres méthodes sont à proscrire, par exemple la méthode sandwich, pour ne citer que celle-ci.

16

16

Le feedback – signes de reconnaissance



- Les signes de reconnaissance sont importants mais attention à la manière de les utiliser. Si vous travaillez sur la personne (en – ou en +), ceci peut avoir des incidences. Restez sur des faits.

Feedbacks directs sur la personne ❌



Cette photo est l'œuvre de l'auteur inconnu et soumise à la licence CC-BY-SA-NC

Feedbacks directs sur l'action pouvant découler sur la personne ✅



Cette photo est l'œuvre de l'auteur inconnu et soumise à la licence CC-BY-SA-NC

17

17

Exemples de critères pour un feedback pédagogique



Critères du feedback pédagogique	Explication des critères
Un feedback clair et concis	Il est formulé de manière compréhensible, sans ambiguïté, en utilisant un langage adapté à la Paf. Il est précis, centré sur des éléments concrets du travail plutôt que sur des applications générales.
Un feedback aligné sur les objectifs visés	Il est en lien direct avec les compétences ou savoir-faire visés, et s'appuie sur des critères d'évaluation explicites. Il aide la Paf à comprendre en quoi son travail répond (ou non) aux attentes et comment l'améliorer.
Un feedback constructif	Il met en avant les points forts du travail, avant d'identifier les aspects à améliorer. Il propose des pistes concrètes pour progresser et encourage l'autoévaluation de la Paf sur ses actions et apprentissages.
Un feedback au bon moment	Il est fourni en temps opportun, suffisamment tôt pour être utile et intégré dans le processus d'apprentissage. Il est aussi régulier, permettant à la Paf d'ajuster rapidement ses actions.
Un feedback engageant et interactif	Il favorise un échange entre la ou le FE et la Paf, en encourageant à poser des questions et à reformuler les points clés pour s'assurer de la bonne compréhension.
Un feedback bienveillant et motivant	Il valorise les efforts et les progrès réalisés, en évitant un ton trop négatif ou décourageant. Il montre que l'apprentissage est un processus continu et incite la Paf à persévérer.

18

18

Un exemple de feedback pédagogique

1 Points positifs : Bravo pour ton travail ! Tu découpes en julienne d'état précis, et ton plan de travail bien organisé, ce qui t'a permis d'être efficace. C'est un très bon point.

2 Points de vigilance : Concernant la cuisson de la viande, elle était un peu trop longue, ce qui l'a rendue légèrement sèche. Pour progresser, pense à commencer la température de la poêle et à tester la cuisson avec la technique du « press-test ». On pourra s'inspirer ensemble la prochaine fois. Tu es bien anticipé l'enchaînement des tâches, mais il faut encore ajuster le timing pour que tout soit prêt en même temps. C'est normal à ce stade, et tu progresses bien.

3 Question : Comment as-tu vécu cette activité ? As-tu rencontré des difficultés particulières sur la cuisson ou la gestion du temps ? Qu'est-ce que tu feras différemment la prochaine fois ? As-tu encouragé à ne pas poser toutes les questions pour que tu te sentes vraiment à l'aise en cuisine.

4 Conclusion : Tu es sur la bonne voie - continue comme ça !

Critères du feedback pédagogique	Dans l'exemple ci-dessus :
Un feedback clair et concis	Le feedback est précis, facile à comprendre et structuré : d'abord les points positifs, ensuite les points de vigilance, puis les questions et enfin la conclusion.
Un feedback aligné sur les objectifs visés	Le feedback se réfère explicitement aux compétences visées : découpe, cuisson, gestion du temps. Il donne également des conseils (« pense à tester »).
Un feedback constructif	Le feedback met en avant les réussites (julienne et organisation) avant d'aborder les axes de progression (cuisson) et propose des solutions concrètes (press-test).
Un feedback au bon moment	Le feedback est donné directement après la réalisation, avec la promesse d'un suivi dans les séances suivantes (« la prochaine fois »).
Un feedback engageant et interactif	Le feedback sollicite la réflexion de la PAF (des questions ouvertes) et l'encourage à trouver des pistes (« que feras-tu différemment ? »).
Un feedback bienveillant et motivant	Le feedback valorise les efforts (« tu progresses bien ») et montre que les erreurs sont des étapes normales du progrès (« c'est normal à ce stade »).

19

19

Allons plus loin

- Puis travaux de groupe pour répondre aux questions suivantes :
- **Thématique 1 : Le feedback, c'est quoi.**
 - Qu'est-ce qu'un feedback ?
 - Quelle est son utilité ?
 - Qui est amené à donner du feedback dans le contexte de l'apprentissage ?
- **Thématique 2 : Bon et mauvais feedback**
 - Qu'est-ce qui différencie un bon d'un mauvais feedback ?
 - Sur quoi, de la personne qui le reçoit, le feedback va-t-il avoir un impact ?
- **Thématique 3 : 4 recettes du feedback**
 - Quelles sont les 4 recettes connues dans la littérature, pour que le feedback soit efficace ?

20

20

Prenons du temps

- Maintenant que vous avez traité des évaluations et du feedback, prenez du temps pour vous. Que souhaitez-vous mettre en place pour vous ?

21

21

Les séquences de formation 

- Séquence 2 : mettons en pratique ce qui a été travaillé dans les séquences !

22

22

Les séquences de formation 

- Séquence 3 : continuons à mettre en place les notions d'évaluation et de feedbacks.
- Profitons de penser à sa posture lorsqu'on évalue ou/et que l'on donne un feedback

23

23

Et la posture 

- Aujourd'hui, nous avons donné des feedbacks, réalisez des séquences et compris l'utilité des diverses évaluations.
- Qu'en est-il de la posture ? Merci de faire des liens avec le jour 1 car lorsqu'on évalue, nous pouvons également avoir des postures différentes. Qu'en pensez-vous -> discussion en plénière

24

24

Maintenant que vous avez évalué ?

- Il existe divers documents à traiter et à fournir. Notamment les 2 éléments suivants :
 - Le rapport de formation
 - Le formulaire d'évaluation
 - Ev. les dossiers de formation
- Pour aujourd'hui, vous avez amené certains documents. Consultons-les. Que pouvez-vous en dire ?
- Certains documents sont liés à des outils. Ces derniers ne sont pas abordés ici car il en existe des multiples. Merci de vous référer à vos Ortras pour obtenir de l'aide.

25

25

Pour terminer la journée

- Lors du jour 1, je me suis auto-évalué.e. Et maintenant ? Quelles sont les compétences acquises à ce jour que je peux utiliser concrètement sur le terrain ? Réalisez à nouveau l'auto-évaluation et voyez le chemin parcouru.

26

26



Vous souhaitez continuer à vous former ?

Vous pouvez consulter les formations continues spécialement dédiée aux formateurs/trices.

27



Vos questions ?

28

28



Bonne suite et beaucoup de plaisir dans la formation de notre relève

Merci pour votre participation et votre engagement !

29

29