

Notice concernant les fiches d'évaluation des CI

Adopté par la Commission de surveillance des cours interentreprises le 19.02.2009

Généralités

La fiche d'évaluation est l'instrument de référence qui indique à l'entreprise formatrice où se situent les forces et faiblesses de l'apprenti et qui permet d'évaluer la situation et de proposer des améliorations. La note attribuée dans les CI fait partie de la note d'expérience et est intégrée à la fin de l'apprentissage dans la procédure de qualification et dans la note globale.

Déroulement des entretiens d'évaluation

Avant que l'instructeur ne discute la fiche d'évaluation avec l'apprenti, il convient – dans la mesure où cela est jugé possible et utile – de tenir une réunion de régulation entre le chef du cours et les instructeurs. Cet échange doit permettre de garantir une évaluation et une notation sur des bases aussi homogènes que possible à l'égard de tous les participants. Pour l'entretien individuel, il faut en outre prévoir un laps de temps suffisant. Il est tout à fait utile et même recommandé que l'apprenti mène une autoévaluation avant cet entretien.

Conseils utiles issus de la pratique

- L'évaluation doit refléter l'atteinte des objectifs durant la totalité du cours (vue d'ensemble). La fiche d'évaluation ne reflète pas un « examen final en miniature ».
- L'échelle de notation est identique à celle qu'utilise l'entreprise dans la fiche de notation utilisée pour le rapport de formation (rédigé deux fois par an par l'entreprise). Pour attribuer les notes, il s'agit de « placer la barre » en fonction des objectifs évaluateurs (degré d'atteinte des objectifs).
- Les objectifs exactes par rapport aux points à évaluer se trouvent dans le programme cadre et dans le plan de formation lié à l'ordonnance sur la formation professionnelle (p. 5 à 40).
- Les lettres A, B, C, D ne doivent pas simplement être remplacées par des notes (6, 5, 4, 3) et de calculer ensuite la moyenne des différents domaines (test, sécurité/moyens de travail, etc.) de façon arithmétique. En effet, les divers points à évaluer à l'intérieur d'un domaine n'ont pas tous le même poids.
- Les diverses notes de domaine ne sont pas pondérées. Leur degré de précision est la note entière ou la demi-note (pas de décimales).
- En cas de prestation très faible, il faut attribuer une note inférieure à 3. On peut et on doit se servir de toute l'échelle des notes. Le candidat ne doit pas répéter un cours CI si la note globale est insuffisante.
- Lorsqu'il est question des compétences personnelles, sociales et méthodologiques, il faut toujours utiliser des « messages-je » pour commenter l'évaluation aux participants. Exemple: «*A mon avis, tu as le potentiel d'améliorer ta façon de te comporter envers tes collègues*», et non «*Tu as un mauvais comportement envers tes collègues*» (« message – tu » combiné à un jugement de valeur).
- L'examen théorique doit consister en questions ciblées sur des points essentiels des travaux pratiques effectués dans le CI.