

# Notice concernant les fiches d'évaluation des cours interentreprises CIE

Adopté par la Commission de surveillance des cours interentreprises le 5 septembre 2012.

## **Généralités**

La fiche d'évaluation est un instrument d'évaluation au service de l'apprenti et de l'entreprise formatrice. Elle indique où se situent les forces et faiblesses de l'apprenti. Elle permet à l'entreprise d'analyser la situation et de proposer des améliorations. La note attribuée dans les CIE 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 est nécessaire de tenir une réunion de régulation entre le responsable 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 d'apprentissage en miniature ».
- L'échelle de notation doit être 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 du cours (degré d'atteinte des objectifs).
- Pour définir de façon exacte les objectifs relatifs aux points à évaluer, on peut se référer au programme du cours et au plan de formation lié à l'ordonnance sur la formation professionnelle (p. 5 à 40).
- Avant d'attribuer des notes partielles, il faut procéder à un classement de chaque apprenti (où se situe-t-il par rapport aux autres participants?).
- Il n'est pas possible de simplement remplacer les lettres A, B, C, D par des notes (6, 5, 4, 3) et d'ensuite calculer 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.
- L'échelle de notation doit être utilisée entièrement (vers le haut comme vers le bas)! Attention à la tendance vers le milieu!

- Les diverses notes de domaine ne sont pas pondérées. Leur degré de précision est le point ou le demi-point (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 CIE 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 avec tes collègues» et non «Tu as un mauvais comportement avec tes collègues» («message – tu»).
- L'examen théorique doit consister en questions ciblées sur des points essentiels des travaux pratiques effectués dans le CIE.