

learn **innov**

by ildi

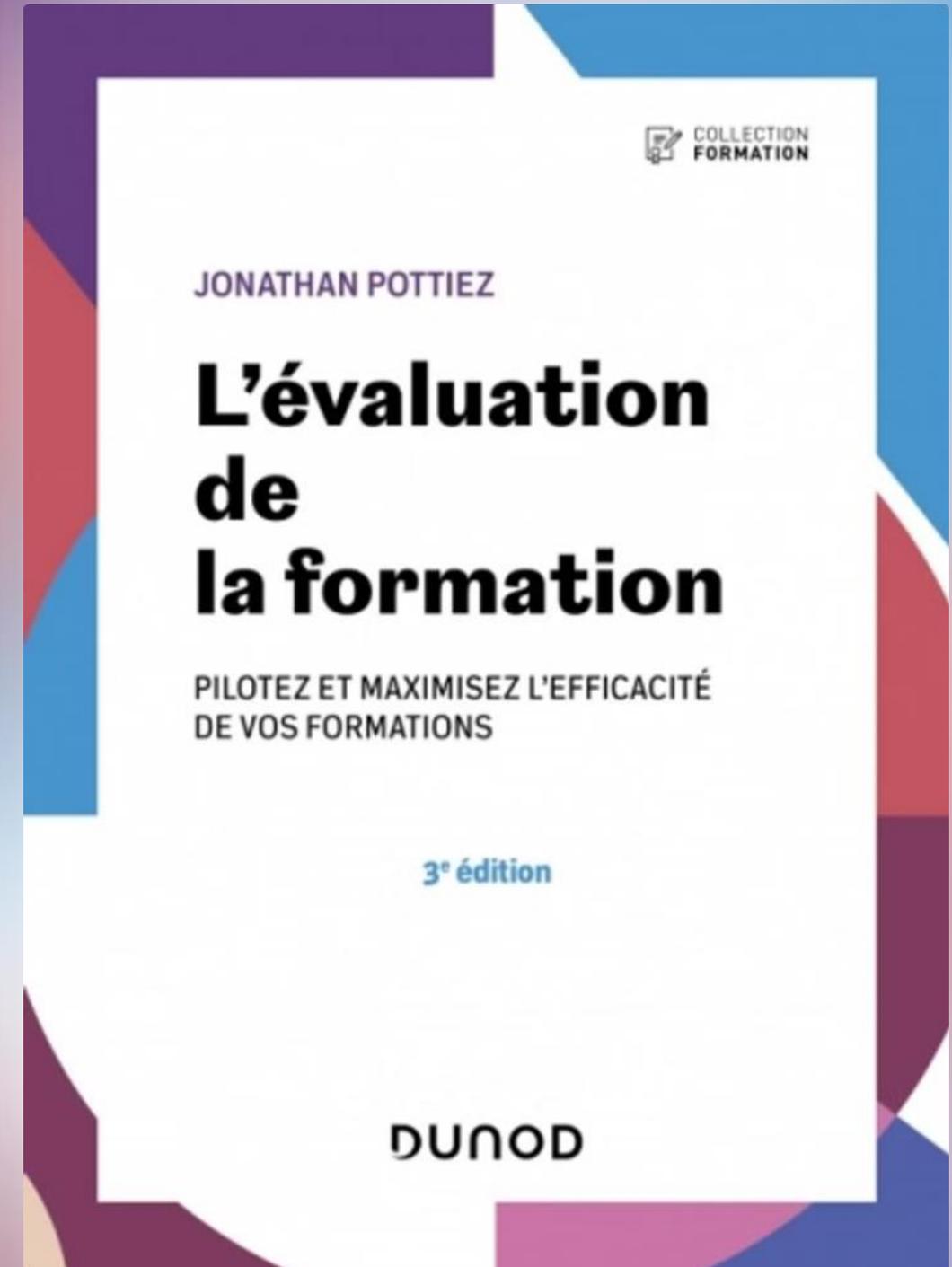
Atelier 16

L'évaluation formative : évaluer pour
apprendre et progresser

- **Jonathan Pottiez**

Jonathan Pottiez

- Docteur en sciences de gestion
- 20 ans d'expérience
- Auteur
- Responsable d'une académie
- Consultant indépendant
- Facilitateur certifié Kirkpatrick



Objectifs de l'atelier

- Comprendre l'importance de l'évaluation formative pour le transfert des apprentissages
- Expérimenter la création de tables de spécification (TDS) pour des objectifs de formation
- Vous approprier des techniques de questionnement en évaluation formative pour favoriser l'efficacité pédagogique



Évaluation formative

Votre définition ?



Évaluation formative

Processus d'évaluation intégré au déroulement d'un apprentissage ou d'une formation, visant à fournir des retours continus pour aider les apprenants à progresser.



Quelques croyances en formation

L'apprenant suit une formation, donc...

- Il va y participer activement
- Il va acquérir des connaissances
- Il va acquérir des capacités ou compétences
- Il se souviendra de ce qu'il aura appris
- Il voudra mettre en pratique en situation de travail
- Il pourra mettre en pratique
- Il mettra en pratique
- Il mettra en pratique durablement

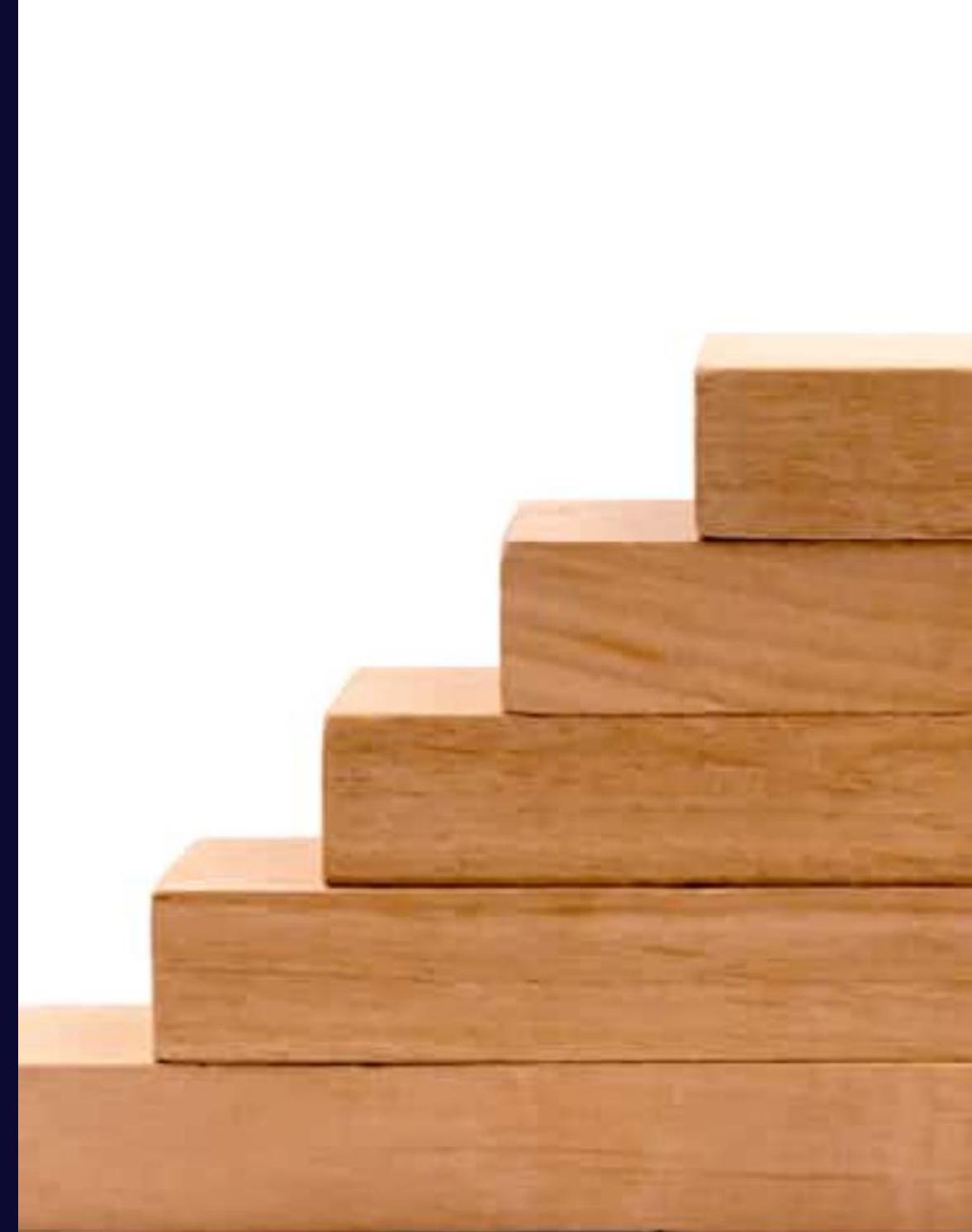
La formation ne suffit pas

- Formation : **15 %** d'apprenants transfèrent
- Préparation + formation + accompagnement : **85 %** d'apprenants !

La formation n'est pas un événement...

C'est un **processus** !

Source : Robert Brinkerhoff (*Telling Training's Story*, 2006)



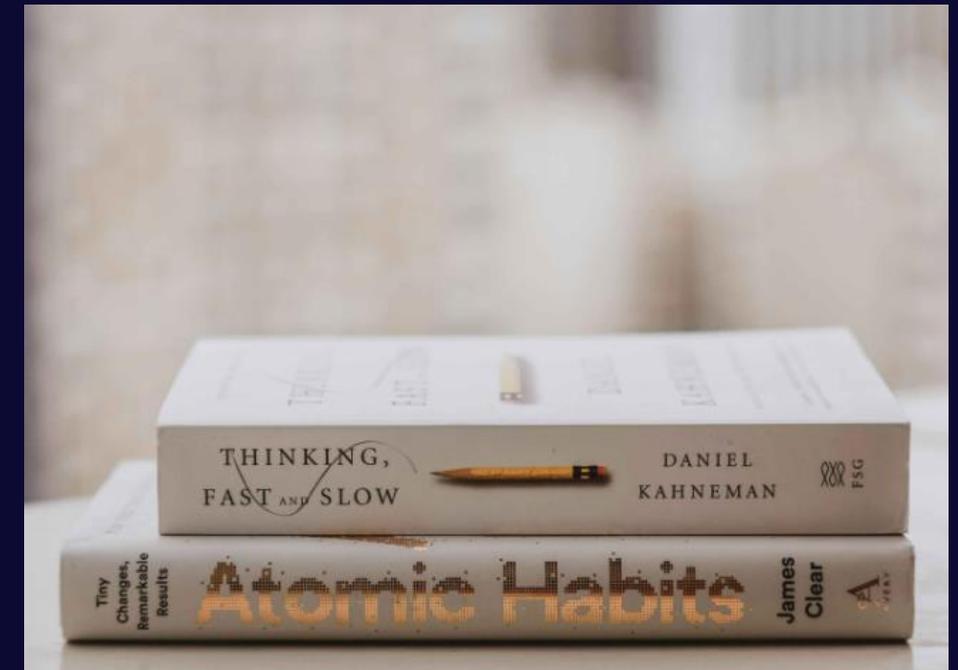


**"Si tu ne sais pas où tu vas, tu risques de
risques de mettre du temps pour y
arriver."**

Proverbe berbère

Quelques clés : guider l'apprenant

1. Définir des objectifs de transfert clairs (comportements observables et mesurables)
2. Créer un alignement pédagogique (besoin, parcours, évaluation, conditions de transfert)
3. Coupler évaluation et activités pédagogiques
4. Utiliser l'évaluation pour structurer la formation et guider l'apprenant





Expérimentation

La table de spécifications (TDS) simplifiée

Comportements <small>(actions concrètes que les apprenants doivent adopter après la formation)</small>	Critères observables et mesurables <small>(indicateurs permettant de vérifier si le comportement visé est atteint)</small>	Conditions ou contexte <small>(circonstances dans lesquelles le comportement est attendu)</small>	Connaissances ou compétences nécessaires <small>(savoirs ou savoir-faire indispensables pour maîtriser le comportement)</small>	Questions d'évaluation <small>(pour valider les connaissances ou compétences en amont)</small>
<i>Donner un feedback constructif et adapté à son interlocuteur</i>	<i>Utilise des formulations positives Se base sur des faits spécifiques Propose des suggestions concrètes ...</i>	<i>Lors d'un entretien d'évaluation Dans un contexte de collaboration en équipe projet ...</i>	<i>Connaissance des principes de feedback Capacité à identifier des comportements observables ...</i>	<i>Citez trois éléments clés d'un feedback constructif Analysez cet exemple de feedback et identifiez les points à améliorer ...</i>

Déroulement

Introduction de la TDS simplifiée (5 min.)

Travail en équipe (40 min.)

- Col. 1 : comportement clé (un par groupe)
- Col. 2 : 2 ou 3 critères mesurables
- Col. 3 : contextes où ces critères s'appliquent
- Col. 4 : connaissances nécessaires
- Col. 5 : questions d'évaluation (formats et niveaux variés)
- Avec ou sans IA (au choix). 😄

Mise en commun et *feedback* croisé (15 min.)

- Tableau, méthode de travail, *prompts* éventuels...





En synthèse :
Utilité des TDS et
préconisations

Utilité des TDS

1. Alignement pédagogique renforcé (objectifs/activités/évaluation)
2. Clarification des attentes pour tous les acteurs
3. Optimisation des ressources pédagogiques
4. Focus sur le transfert
5. Évaluation formative comme levier de progression

5 préconisations pour transférer les TDS

1 Méthode des petits pas

Commencez simple, quelques colonnes.

2 Ne pas jouer les "puristes"

Partir des contenus existants, pour déterminer les éléments de manière empirique.

3 Se focaliser sur le transfert

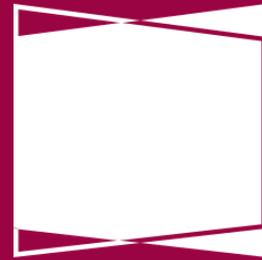
Considérer le transfert comme le niveau le plus important (le but premier de la formation)

4 Flécher le parcours de l'apprenant

Communiquer les livrables attendus afin de guider l'apprenant (y compris postformation).

5 Retravailler les formations pour garantir la cohérence pédagogique

L'évaluation structure l'action de formation.



learn **innov**

by ildi

Merci !

Quelles sont vos questions ?

- www.pottiez.fr
- www.evaluationformation.fr