

## Techniques d'animation d'évaluations



# SOMMAIRE

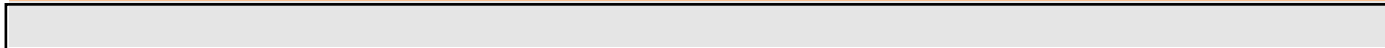
## Fiches techniques Evaluation de simulation :

- Evaluation "classique" page 5
- Evaluation directive page 6
- Evaluation "post it®" page 7
- Trépied de l'erreur page 9
- Trépied de la réussite page 11
- Evaluation « cible » page 12

## Fiches techniques Evaluation Quotidienne:

- "Blob" page 14
- Jeu de scène page 16

Evaluation de fin de formation page 17



## EVALUATION « classique »

Technique **d'animation d'évaluation de simulation**, utilisable lorsqu'on veut commencer par l'auto évaluation du participant.

**QUOI :**

- les points forts et les points à améliorer de la simulation jouée par les participants
- La capacité du participant à s'auto évaluer
- La capacité du participant à se remettre en question

**POUR QUI :** Pour le formateur

**QUAND :**

- Lors d'une simulation, lors de toute formation ayant recours à une évaluation formative
- Cette technique n'est pas adaptée si la simulation est « parfaite », dans ce cas là, il serait bon d'utiliser le « trépied de la réussite » expliqué page 12

**POURQUOI :**

- Faire analyser sa prestation par le participant
- Avec l'ensemble des participants, faire ressortir les points positifs et/ou les points à améliorer.
- Faire rechercher les critères de qualité de la technique utilisée par l'apprenant et les comparer à la présentation qui a été faite, pour amener l'apprenant à comprendre et admettre ses erreurs afin de pouvoir les corriger

Avant la simulation, penser à donner **des axes d'observation** aux autres participants, *exemple : techniques, pédagogie, communication .....*

Formateur	Durée indicative
<p><b>COMMENT :</b></p> <p>1 – Demander à l'apprenant ce qu'il pense de sa prestation.</p> <p>2 – Demander aux autres participants leur avis sur ce qu'ils viennent de vivre et leur demander de justifier leur réponse : <i>Pourquoi dites vous que c'est bien ? Pourquoi pensez-vous que ce n'est pas correct ?</i></p> <p>3 – Utiliser la fiche de la technique comme référence et faire rechercher les critères de qualité de cette technique par l'ensemble du groupe</p> <p>4 – Pour l'apprenant : lui faire « toucher du doigt » ses erreurs afin qu'il les comprenne et qu'il évite de les reproduire par la suite. « Un adulte apprend quand il comprend »</p> <p>5 – <b>Effectuer une synthèse</b> de la simulation en s'appuyant sur les critères de qualité de la technique utilisée. « Un adulte apprend si le formateur sait utiliser les effets de la réussite et de l'échec »</p> <p>6 – Ne pas hésiter à faire refaire la partie de la simulation qui aurait été soit oubliée, soit incomplète, soit erronée. « Un adulte apprend quand il agit et s'engage »</p>	Environ 20 mn

### AVANTAGES:

- Permet au futur animateur d'analyser sa prestation, immédiatement après son passage, et avant d'écouter l'avis des autres participants.
- Permet à tous les participants de s'exprimer
- Permet au formateur de « s'appuyer » sur ce qu'ont « vu » les participants ; « un formateur peut ne pas tout voir »
- Evaluation « sans prise de risque » pour le formateur

### INCONVENIENTS :

- Peut être chronophage
- Monotone si répétée !!!

**Il est à noter que cette technique d'animation peut être aménagée en fonction du formateur et/ou des participants.**

## EVALUATION DIRECTIVE

Technique **d'animation d'évaluation de simulation** utilisable dans le cas où les erreurs observées se sont déjà produites et ont déjà été analysées

**QUOI :**

- les points forts et les points à améliorer de la simulation jouée par les participants
- la capacité à appliquer une technique pédagogique lors d'une simulation
- la capacité du participant à se remettre en question

**POUR QUI :** Pour le formateur

**QUAND :** Lors d'une simulation, lors de toute formation ayant recours à une évaluation formative

**POURQUOI :**

- Pour l'apprenant, lui faire prendre conscience de ses erreurs et de la façon de les corriger
- Amener l'apprenant :
  - \* soit à comprendre la nécessité de s'impliquer dans la formation et de prendre en compte les remarques précédemment émises,
  - \* soit à comprendre l'importance de ne rien laisser dans le flou

Avant la simulation, penser à donner **des axes d'observation** aux autres participants, *exemple : technique, pédagogie, communication .....*

Formateur	Durée indicative
<p><b>COMMENT :</b></p> <p>1 - S'adresser directement à l'apprenant</p> <p>2 - Lui demander d'expliquer la technique qu'il devait utiliser ainsi que les critères de qualités de cette technique. Au besoin, lui demander de se référer à la fiche pédagogique et inviter les autres participants à faire de même.</p> <p>3 – Prendre en compte l'avis des autres participants en leur demandant s'ils sont d'accord avec ce qui vient d'être dit. « Un adulte apprend s'il se sent intégré dans un groupe, il est plus facilement convaincu par ses pairs que par un formateur extérieur »</p> <p>3 – Amener l'apprenant à prendre conscience de ses erreurs en faisant ressortir le décalage entre la fiche pédagogique et ce qui a été présenté.</p> <p>4 - Lui rappeler que ces erreurs ont déjà été faites et analysées précédemment</p> <p><b>En rechercher la cause :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dans le cas où le participant a eu un manque d'attention, lui faire comprendre que le passage et l'évaluation des autres participants sont aussi formateurs que sa propre présentation</li> <li>- dans le cas où le participant n'a pas compris ce qui a été fait et dit précédemment, agir en conséquence (entretien individuel...)</li> </ul> <p>5 – Effectuer une synthèse en la centrant sur les critères de qualité de la technique utilisée et insister sur l'implication de tous, tout au long de la formation et sur l'importance de ne rien laisser dans le flou.</p>	<p>Environ 10 mn</p>

#### AVANTAGES:

- Rapide, concis, va droit au but
- Intéressante pour évaluer un apprenant qui ne réussit pas malgré une bonne volonté évidente, car seul le formateur le met devant le fait accompli. Il n'a pas à entendre les critiques négatives des autres participants.

#### INCONVENIENTS :

- Ne donne la parole ni au participant qui est passé, ni aux autres participants.
- Peut heurter la susceptibilité des participants, peut être à éviter avec des personnes rapidement déstabilisées.

**Cependant**, il est possible de jouer sur la façon de dire les choses : tranchante pour le « je sais tout » qui a du mal à accepter et à prendre en compte les remarques ou de façon douce mais ferme, pour la personne plus timorée à qui il est malgré tout nécessaire de dire les choses.

**Il est à noter que cette technique d'animation peut être aménagée en fonction du formateur et/ou des participants.**

## EVALUATION «Post it»®

Technique **d'animation d'évaluation de simulation**, utilisable si l'on veut commencer par l'évaluation faite par l'ensemble du groupe.

**QUOI :**

- les points forts et les points à améliorer de la simulation jouée par les participants
- La capacité de l'apprenant à appliquer une technique lors d'une simulation
- La capacité de l'apprenant à s'auto évaluer
- La capacité de l'apprenant à se remettre en question

**POUR QUI :** Pour le formateur

**QUAND :** Lors d'une simulation, lors de toute formation ayant recours à une évaluation formative

**POURQUOI :**

- Faire analyser la prestation par le groupe et de l'apprenant pour en tirer des points positifs et des points à améliorer
- S'appuyer sur les principales idées (celles qui sont exprimées par une majorité de participants) pour « travailler » sur les erreurs avec l'apprenant : voir Evaluation « classique », et valoriser celui-ci par rapport aux points positifs

Il faut noter que l'avis du groupe ne correspond pas forcément à celui du formateur.

**Outil pédagogique :** «Post it»® de plusieurs couleurs

Avant la simulation, penser à donner **des axes d'observation** aux autres participants, *exemple : technique, pédagogie, communication .....*

Formateur	Durée indicative
<p><b>COMMENT :</b></p> <p>1 – Choisir 2 couleurs de «post it»®, en distribuer un de chaque couleur à chaque participant. Si le nombre de participant est faible, il est possible de donner plus de «post it»® pour avoir davantage de données.</p> <p>2 – Demander d'écrire un point positif sur une couleur (vert par exemple) et un point à améliorer sur l'autre couleur (jaune par exemple).</p> <p>3 – Ramasser tous les «post it»® et les coller sur le tableau par couleur, en terminant par ceux du participant qui a fait la simulation. Au besoin, demander de reformuler si l'information n'est pas claire.</p> <p>4 – Avec les participants, grouper les «post it»® par idées.</p> <p>5 – Choisir 1 ou 2 idées qui font « la majorité » pour travailler sur 1 ou 2 points à améliorer avec le participant en s'appuyant sur le groupe. On peut également terminer par un point positif qui aura été mis en avant par le groupe.</p> <p>Il faut noter que les points ressortis par les participants ne correspondent pas forcément à l'avis du formateur. Dans ce cas, le formateur pourra terminer l'évaluation sur ce qu'il a constaté.</p> <p>6 - Effectuer une synthèse centrée sur les critères de qualité de la technique utilisée.</p> <p>6 – Ne pas hésiter à faire refaire la partie de la simulation qui aurait été soit oubliée, soit incomplète, soit erronée. « Un adulte apprend quand il agit et s'engage »</p>	<p>Environ 15 mn</p>

**AVANTAGES :**

- Tous les participants sont obligés de s'exprimer et peuvent donc donner leur avis
- Fait ressortir par les participants eux-mêmes les points positifs et les points à améliorer
- Pour le formateur, cette technique limite le nombre de points à aborder

**INCONVENIENTS :**

- Difficile à analyser si autant d'idées que de post-it®.

*Remarque :*

- Technique à ne choisir que dans le cas d'une erreur flagrante que les participants pourront identifier de façon évidente.
- Les points que font ressortir les participants ne sont pas forcément ceux que le formateur a identifiés, cependant celui-ci doit quand même travailler sur les points soulevés par les participants, avant de terminer l'évaluation par ce qu'il a constaté.

**Il est à noter que cette technique d'animation peut être aménagée en fonction du formateur et/ou des participants.**



## TREPIED DE L'ERREUR

Technique **d'animation d'évaluation de simulation** qui permet d'identifier les erreurs, leurs causes et d'apporter un axe d'amélioration.

**QUOI :**

- les points forts et les points à améliorer de la simulation jouée par les participants
- La capacité de l'apprenant à appliquer une technique pédagogique lors d'une simulation
- La capacité de l'apprenant à s'auto évaluer
- La capacité de l'apprenant à se remettre en question

**POUR QUI :** Pour le formateur

**QUAND :** Lors d'une simulation, lors de toute formation ayant recours à une évaluation formative

**POURQUOI :**

- Faire analyser sa prestation par l'apprenant
- Amener de l'apprenant à admettre son/ses erreur(s), lui faire rechercher les causes
- Avec l'ensemble du groupe, faire rechercher des axes d'amélioration pour ne pas réitérer la même erreur par la suite

Avant la simulation, penser à donner **des axes d'observation** aux autres participants, *exemple: technique, pédagogie, communication .....*

Le formateur a un rôle de facilitateur, il aide l'apprenant à identifier ses points à améliorer, il lui permet de trouver et comprendre la cause de ses erreurs et mène l'ensemble du groupe sur le chemin de la réflexion pour l'aider à apporter des solutions. En aucun cas, le formateur apporte lui-même la solution, un adulte apprend « s'il comprend ».

« C'est en empruntant le pont de l'erreur que l'on arrive sur l'île de l'expérience »

### AVANTAGES :

- L'apprenant ne refait pas la même erreur car il en aura compris les raisons et que les solutions viendront de lui et de ses pairs.
- Respecte les conditions d'apprentissage de l'adulte ;
  - « un adulte apprend s'il comprend »
  - « un adulte apprend s'il se sent intégré dans un groupe, il est plus facilement convaincu par ses pairs que par un formateur extérieur »
  - « un adulte apprend si le formateur utilise les effets de la réussite et de l'échec »

### INCONVENIENTS:

- Ne doit pas être utilisé systématiquement ; l'erreur doit être réelle, exemple : non respect des critères de qualités d'une technique ... et non due à un simple oubli. L'évaluation doit pouvoir donner lieu à des solutions bien réelles.

**Il est à noter que cette technique d'animation peut être aménagée en fonction du formateur et/ou des participants.**

Formateur	Durée indicative
<p><b>COMMENT :</b></p> <p>I/ Faire rechercher l'erreur : 1° pied du trépied</p> <p>1 – Demander à l'apprenant ce qu'il pense de sa prestation : satisfait, point à améliorer ...</p> <p>2 – Demander aux autres participants ce qu'ils en pensent</p> <p>3 – Travailler sur le point à améliorer mis en avant par l'apprenant, ou selon le cas, par le groupe.  Dans un premier temps, il est nécessaire que l'apprenant prenne conscience de l'intérêt de réaliser correctement ce sur quoi il doit s'améliorer. Il doit donc adhérer au problème : tu es d'accord avec ce que disent tes camarades ? tu comprends l'erreur que tu as faite ? pourquoi est-il important de suivre cette étape, ce cheminement dans la démarche ? ...</p> <p>II/ Faire rechercher la/les cause(s) : 2° pied du trépied</p> <p>1- Lorsque l'erreur est comprise et acceptée, demander à l'apprenant pourquoi il a fait cette erreur : pourquoi la technique n'est pas totalement respectée, pourquoi tu as oublié telle ou telle partie, pourquoi tu penses que ce n'est pas important...</p> <p>Il faut « creuser » pour lui faire trouver la raison première qui a engendré à cette erreur, poser plusieurs questions afin de vérifier la pertinence des réponses et ne pas se contenter de la réponse à la première question. (Pourquoi tu as fait cette erreur ?)</p> <p>III/ Faire trouver des axes d'amélioration (solutions) : 3° pied du trépied</p> <p>Lorsque les causes ont été identifiées, il est nécessaire d'aider l'apprenant à trouver plusieurs axes d'amélioration afin de ne plus reproduire la même erreur</p> <p>1 - Demander au participant ce qui pourrait l'aider dans l'avenir pour éviter ce problème ; comment il pourrait s'organiser pour ne plus oublier ...</p> <p>2 – Demander au groupe s'il a des solutions à proposer.</p> <p>Dans cette démarche, l'apprenant va repartir avec plusieurs axes d'amélioration pour répondre à son problème. Il faut noter que celui qu'il va choisir n'est pas forcément celui qu'il a lui-même proposé.  « Un adulte apprend s'il se sent intégré dans un groupe »</p> <div data-bbox="437 1305 842 1525"> <pre> graph TD     C[CAUSES] --&gt; E[ERREUR]     E --&gt; S[SOLUTIONS]     S --&gt; C </pre> <p>Le diagramme illustre le cycle de l'apprentissage sous la forme d'un triangle. Au sommet se trouve le mot 'ERREUR'. À la base à gauche se trouve 'CAUSES', et à la base à droite se trouve 'SOLUTIONS'. Des flèches relient ces trois points : une flèche pointe de 'CAUSES' vers 'ERREUR', une autre pointe de 'ERREUR' vers 'SOLUTIONS', et une dernière pointe de 'SOLUTIONS' vers 'CAUSES', complétant ainsi le cycle.</p> </div> <p>Effectuer une synthèse de la simulation en s'appuyant sur les critères de qualité de la technique utilisée.</p> <p>Ne pas hésiter à faire refaire la partie de la simulation qui aurait été soit oubliée, soit incomplète, soit erronée.  « Un adulte apprend quand il agit et s'engage »</p>	<p>Environ 15 mn</p>

## TREPIED DE LA REUSSITE

Technique **d'animation d'évaluation de simulation** qui permet de faire ressortir les points positifs d'une prestation et d'en tirer profit pour l'ensemble du groupe.

**QUOI :**

- les points forts et les points à améliorer de la simulation jouée par les participants
- La capacité à appliquer une technique pédagogique lors d'une simulation
- La capacité à s'auto évaluer

**POUR QUI :** Pour le formateur

**QUAND :** Lors d'une simulation, lors de toute formation ayant recours à une évaluation formative

**POURQUOI :**

- Faire analyser la prestation de l'apprenant par l'ensemble du groupe, en faire ressortir les points positifs
- Faire analyser sa prestation par l'apprenant lui-même.
- Avec l'ensemble du groupe, faire rechercher les raisons qui ont amené le participant à la « réussite »
- Avec le groupe, faire rechercher des axes de travail qui peuvent amener à la « réussite »

Avant la simulation, penser à donner **des axes d'observation** aux autres participants, *exemple : technique, pédagogie, communication .....*

Formateur	Durée indicative
<p><b>COMMENT :</b></p> <p>I/ Identifier le/les point(s) positif(s) : 1° pied du trépied</p> <p>1 – Demander au groupe ce qu'il pense de la prestation qu'il vient de voir.</p> <p>2 - Demander son avis à l'apprenant.</p> <p>II/ Faire rechercher les raisons: 2° pied du trépied</p> <p>1- Faire ressortir le fait que c'est une bonne prestation et demander au groupe : <i>Pourquoi c'était bien ?</i></p> <p>2 - Par questions successives amener le groupe à trouver plusieurs raisons qui ont guidé l'apprenant vers ce résultat : <i>Parce qu'il a respecté les critères de qualité de la technique, parce qu'il a suivi l'ordre des séquences ...</i></p> <p>III/ Comment arriver à ce résultat : 3° pied du trépied</p> <p>1. Par le biais des réponses précédentes, inciter les participants à réfléchir sur des techniques de travail qui permettent la « réussite » : <i>Il a fait une fiche aide-mémoire, il a révisé les techniques...</i></p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Effectuer une synthèse de la simulation en s'appuyant sur les critères de qualité de la technique pour mettre en avant les points positifs de la prestation.</p> <p>« Un adulte apprend quand le formateur sait utiliser les effets de la réussite et de l'échec. »</p>	<p>Environ 15 mn</p>

### AVANTAGES:

- Renforce la confiance en lui du futur formateur
- Montre aux autres participants qu'il est possible de réussir !

**INCONVENIENTS :** Gare à la « grosse tête » !

**Il est à noter que cette technique d'animation peut être aménagée en fonction du formateur et/ou des participants.**

## EVALUATION « Cible »

Technique **d'animation d'évaluation de simulation**, utilisable lorsqu'il s'agit de commencer par l'évaluation faite par l'ensemble du groupe.

**QUOI :**

- les points forts et les points à améliorer de la simulation jouée par les participants
- La capacité l'apprenant à appliquer une technique pédagogique lors d'une simulation
- La capacité l'apprenant à s'auto évaluer
- La capacité l'apprenant à se remettre en question

**POUR QUI :** Pour le formateur

**QUAND :** Lors d'une simulation, lors de toute formation ayant recours à une évaluation formative

**POURQUOI :**

- Faire analyser la prestation par le groupe et l'apprenant pour en tirer des points positifs et des points à améliorer
- S'appuyer sur les principales idées (celles qui sont exprimées par une majorité de participants) pour « travailler » sur les erreurs avec le participant : voir Evaluation « classique », et valoriser celui-ci par rapport aux points positifs

Il faut noter que l'avis du groupe ne correspond pas forcément à celui du formateur.

**Outil pédagogique :** Une cible tracée sur tableau blanc ou tableau papier, les participants venant mettre un point sur la cible à l'emplacement de leur choix.

Dans cette technique, les **axes d'observation** seront les mêmes pour tous les participants et correspondent aux thèmes choisis par le formateur (voir tableau ci-dessous)

Formateur	Durée indicative
<p><b>COMMENT :</b></p> <p>1 – La cible sera découpée en autant de parties que de thèmes que le formateur souhaite aborder. <i>Exemple : technique, pédagogie, communication ....</i></p> <p>2 – Demander à chaque participant de venir placer un point suffisamment visible, dans chaque partie de la cible, en terminant par l'apprenant qui a joué la simulation. Demander à ce dernier d'inscrire son point d'une autre couleur (permet de vérifier l'auto-évaluation du participant)</p> <p>Il faudra veiller à ce qu'il y ait, dans chaque partie, autant de points que de participants</p> <p>Préciser aux participants que plus le point est proche du centre de la cible plus le résultat est bon.</p> <p>3 – Le formateur va ensuite s'appuyer sur l'observation des résultats pour analyser la simulation : - Si un groupement de points se détache dans une partie, le formateur va d'abord verbaliser ce qui ressort. <i>Exemple : pour les techniques pédagogiques, l'ensemble du groupe pense que qu'il y a des points à améliorer.</i> Il demandera ensuite : <i>Quels sont, selon vous, sont ces points à améliorer ? Pourquoi ?</i></p> <p>Le formateur va ensuite travailler sur 1 ou 2 points à améliorer avec le participant en s'appuyant sur le groupe. - le formateur pourra mettre également en valeur, de la même façon, le ou les points positifs qui auront été mis en avant.</p> <div data-bbox="319 896 1005 1254"> </div> <p>Exemple de cible</p> <p>Il faut noter que les points ressortis par les participants ne correspondent pas forcément à l'avis du formateur. Dans ce cas, le formateur pourra terminer l'évaluation sur ce qu'il a constaté.</p> <p><b>6 - Effectuer une synthèse</b> centrée sur les critères de qualité de la technique utilisée. Le résultat des thèmes non abordés dans l'évaluation, car non ressortis de façon explicite, seront également mentionnés. <i>Exemple : en ce qui concerne le thème X, l'ensemble est correct.</i></p> <p>6 – Ne pas hésiter à faire refaire la partie de la simulation qui aurait été soit oubliée, soit incomplète, soit erronée. « Un adulte apprend quand il agit et s'engage »</p>	<p>Environ 20 mn</p>

#### AVANTAGES :

- Tous les participants sont obligés de s'exprimer et peuvent donc donner leur avis
- Fait ressortir par les participants eux-mêmes les points positifs et les points à améliorer
- Pour le formateur, cette technique limite le nombre de points à aborder

#### INCONVENIENTS :

- Difficile à analyser si les points sont éparpillés et qu'aucun groupement n'apparaît.

**Il est à noter que cette technique d'animation peut être aménagée en fonction du formateur et/ou des participants.**

## EVALUATION « Blob »

### Technique d'animation d'évaluation quotidienne individuelle

**QUOI :**

- Le ressenti des participants par rapport à la formation
- L'évolution du ressenti des participants par rapport à la formation

**POUR QUI :** Pour le formateur et les participants

**QUAND :** En fin de journée lors de toute formation

**POURQUOI :**





Pour le formateur :

- Connaître la façon dont les participants vivent la formation : s'ils sont à l'aise, s'ils se sentent perdus ...
- Connaître l'évolution personnelle des participants
- Prendre en compte les résultats et agir en fonction : encourager les évolutions positives, comprendre éventuellement les raisons d'une évolution négative et apporter des axes d'amélioration...

Pour les participants :

- Savoir où se situent les autres participants de la formation et éventuellement se redynamiser mutuellement.

**Outil pédagogique :** Photocopies du « Blob » (voir page 14)

Animateur	Durée indicative
<p><b>COMMENT :</b></p> <p>1° soir : J (2° jour de la formation minimum)</p> <p> Distribuer un exemplaire du « Blob » par participant ; donner la consigne :</p> <p><i>L'image représente différents états d'esprit dans lesquels vous pouvez être pendant la formation : Vous pouvez être encore à l'entrée du pont, à vous interroger, ou être déjà en haut, satisfait. Coloriez le Blob qui vous correspond le plus en fonction de la façon dont vous vivez la formation, actuellement.</i></p> <p>NB : Les feuilles sont nominatives, 1 couleur par participant.</p> <p> Collecter l'ensemble des feuilles puis sur un exemplaire vierge, reporter chaque Blob en respectant les couleurs, pour synthétiser les résultats.</p> <p>Le lendemain matin J+1 : Restitution en plénière</p> <p> Présenter l'exemplaire de synthèse en indiquant où se situe chacun des participants, de façon anonyme.</p> <p> Effectuer une synthèse de l'activité</p> <p>2° soir : J+2 (2 jours plus tard au minimum)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Distribuer à chaque participant l'exemplaire donné à J et leur demander de colorier à nouveau le Blob qui leur correspond, toujours à cet instant même. Ils doivent reprendre la même couleur.</li> </ol> <p>Expliquer que cela va permettre de visualiser leur évolution personnelle sur la formation.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Synthétiser à nouveau les résultats sur le premier exemplaire de synthèse</li> </ol> <p>Le lendemain matin J+3 : Restitution en plénière</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Présenter les résultats montrant l'évolution des participants, toujours de façon anonyme.</li> <li>2. Effectuer une synthèse de l'activité</li> </ol>	<p style="text-align: center;">10 mn</p> <p style="text-align: center;">5 mn</p> <p style="text-align: center;">10 mn</p> <p style="text-align: center;">5 mn</p>



## EVALUATION « Jeu de scène »

### Technique d'animation d'évaluation quotidienne de groupe

**QUOI :**

- Le ressenti des participants par rapport à la formation
- La capacité des participants à réaliser un travail de groupe

**POUR QUI :** Pour le formateur et les participants

**QUAND :** En fin de journée lors de toute formation

**POURQUOI :** Pour le formateur :

- Connaître la façon dont les participants se situent dans la formation : s'ils sont à l'aise, s'ils se sentent perdus
- Appréhender le niveau de cohésion du groupe
- Observer les participants pour les encourager et apporter éventuellement une aide aux plus timorés.

Pour les participants :

- Savoir comment les autres participants vivent la formation et éventuellement se redynamiser et s'entraider.

Formateur	Durée indicative
<p><b>COMMENT :</b></p> <p>Prévoir cette évaluation après quelques jours de formation, le temps que les participants fassent connaissance.</p> <p>1 – Soir du jour J : Présenter l'activité et l'objectif</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>En groupe, vous présenterez une petite scénette pour montrer le ressenti du groupe par rapport à la formation. Chacun d'entre vous devra s'exprimer, vous devez travailler en groupe pour élaborer un scénario.</i></li> <li>2. <i>Demain matin, devant l'ensemble de la formation, vous aurez environ 5 minutes pour présenter votre travail ;</i></li> <li>3. <i>Pour terminer, l'un d'entre vous fera une synthèse de ce jeu de scène.</i></li> </ol> <p>2 – Le lendemain matin J+1 : Restitution</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Chaque groupe, à tour de rôle présente la petite scénette qu'il a élaboré devant toute la formation et effectue une synthèse de l'activité.</li> </ol>	<p>5 mn + temps de travail personnel</p> <p>5 mn par groupe</p>



## EVALUATION DE FIN DE FORMATION

Technique **d'animation d'évaluation individuelle de fin de formation**

**QUOI :** - Le ressenti et la satisfaction des participants par rapport à la formation

**POUR QUI :** Pour le formateur

**QUAND :** - « à chaud » à la fin de la formation, lors de toute formation

**POURQUOI :** - Pour contribuer à l'amélioration des actions de formation

**COMMENT :** L'évaluation de la satisfaction des participants se fait principalement par le biais d'un questionnaire distribué en fin de formation, il s'agit d'une évaluation individuelle.

Un exemple de questionnaire, sous forme de tableaux à remplir, est présenté ci-dessous.

## Questionnaire de fin de formation

NOM :

Prénom :

Date :

Nom et lieu de la formation :

**Consigne** : Entourer dans chaque ligne le chiffre qui correspond à votre sentiment.  
Les chiffres vont de 1 à 4, 1 signifiant « pas du tout satisfait » et 4 « très satisfait ».

1/ Appréciation générale de la formation

1	2	3	4
---	---	---	---

2/ Aspects logistiques

Adaptation de la salle				
Espace pour les activités	1	2	3	4
Clarté des locaux	1	2	3	4
Etat global des locaux	1	2	3	4
Accessibilité aux différents pôles du centre	1	2	3	4
Matériel pédagogique				
Adapté au contenu de la formation	1	2	3	4
Disponibilité (en nombre suffisant)	1	2	3	4
Etat	1	2	3	4

### 3/ Pédagogie

Contenu				
Niveau de difficulté	1	2	3	4
Intérêts des objectifs	1	2	3	4
Clarté des objectifs	1	2	3	4
Découpage des modules	1	2	3	4
Prestation des formateurs				
Conformité du contenu par rapport au programme	1	2	3	4
Atteinte des objectifs	1	2	3	4
Prise en compte de l'hétérogénéité des participants	1	2	3	4
Adaptation du rythme, des contenus	1	2	3	4

### 4/ Les acteurs

Les formateurs				
Aptitudes : élocution, gestuelle ...	1	2	3	4
Motivation	1	2	3	4
Compétences	1	2	3	4
Disponibilité	1	2	3	4
Les participants				
Ambiance générale	1	2	3	4
Nombre, présence, motivation	1	2	3	4
Hétérogénéité	1	2	3	4
Attention, participation	1	2	3	4

## 5/ Organisation générale

Organisation				
Délai de réception des informations	1	2	3	4
Gestion du temps : durée globale de la formation	1	2	3	4
Gestion du temps : répartition dans la journée, temps de travail personnel	1	2	3	4
Respect des engagements : dates, objectifs	1	2	3	4
Hébergement	1	2	3	4
Restauration	1	2	3	4
Temps de détente	1	2	3	4

Si vous souhaitez vous exprimer, n'hésitez pas à nous faire part de vos suggestions, réflexions, remarques et autres commentaires :

**Merci à tous**

Document élaboré par :

Françoise HUMBERT

avec la validation de  
l'Equipe Pédagogique Nationale

**Allez plus loin**

**Avec le site intranet**

<https://intranet.croix-rouge.fr>

Croix-Rouge française

98, rue Didot - 75694 Paris Cedex 14

tél : 01 44 43 11 00 – Fax : 01 44 43 11 01

[www.croix-rouge.fr](http://www.croix-rouge.fr)