

Résultat de la recherche avancée

Comment s'entraîner à évaluer ses compétences ? Exemple d'activité dans le cadre de l'expérimentation évaluation sans note au lycée de Fouesnant (29)

EPLEFPA de Quimper-Bréhoulou, Bretagne, Bretagne

3 Chemin de Kernoac'h, 29 170 FOUESNANT

29170 Fouesnant

Tél : 0298560004

Site web : <http://www.brehoulou.fr/>

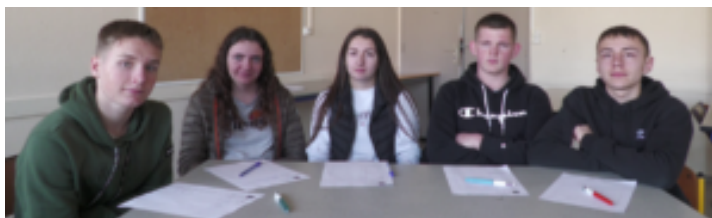
Responsable : Hugo Leroux , hugo.leroux@educagri.fr

Rédacteur de la fiche : Equipe projet et François Guerrier et Corinne Covez, DNA mission nationale d'appui pédagogique à l'enseignement agricole, l'institut Agro, Accompagnateur , francois.guerrier@agrocampus-ouest.fr

Chef de projet : virginie Doyen , virginie.doyen@educagri.fr

DESCRIPTION SYNTHETIQUE DE L'ACTION

A l'occasion du projet d'expérimentation sans note mené par l'équipe du Bac Pro CGEA du lycée (Pilotée par Virginie Doyen,



Frédéric Mouchy et Anne Bouilly), l'une des idées fortes est de construire un outil pour aider les jeunes à s'approprier le référentiel d'évaluation par capacité et à s'entraîner à développer ces capacités en partenariat avec leur maître de

stage et leurs enseignants.

Pour cela, l'équipe vise à créer des conditions encourageant les jeunes à s'autoévaluer (et co-évaluer) leurs activités en situation professionnelle, dans le but de renforcer leur engagement et renforcer image, confiance et estime de soi. Ainsi, l'outil mis à disposition doit être une aide pour piloter ses apprentissages. Il s'inspire des travaux issus de la recherche-action sur l'ancrochage, des concepts clés de la théorie de l'apprentissage social (Bandura, 1976), et de l'autodétermination (Deci et Ryan, 1985)...

Le présent témoignage vise à présenter une séance ayant pour objectif de préparer les jeunes à leur stage professionnel, afin de percevoir le sens et l'intérêt de mobiliser l'outil de positionnement et d'auto et co-évaluation mis à leur disposition, mais également à leur montrer l'intérêt et le plaisir que l'on peut retirer de l'analyse de son activité (réflexivité) pour se valoriser, apprendre, et être en capacité de montrer à un tiers les raisonnements mobilisés en situation de travail.

Après une présentation du déroulement de la séance, nous vous invitons à prendre connaissances des témoignages de jeunes volontaires qui se sont prêtés au jeu de revenir sur leur activité pour nous faire part de leur expérience.

Origine de la séance

Le point de départ de la réflexion de l'équipe repose sur le constat suivant : en règle générale, les jeunes questionnent peu les raisons qui sous-tendent leur activité, leurs choix, décisions,

- ce que leur maître de stage leur demande de faire (c'est à dire pour une situation donnée : le sens/but de leur action, les critères de réussites, les différentes ressources cognitives pour réussir, les différentes actions à accomplir, la chronologie à respecter et le

pourquoi ?, les alternatives, etc....

- et ce que cela leur demandera pour le faire (comment arbitrer, quels informations prendre sur la situation, comment ajuster/réguler, etc...).

L'hypothèse émise est que les jeunes accordent peu de valeur à leurs raisonnements d'action (ce qu'ils nomment rapidement la théorie) par rapport au faire (à leurs « actions physiques »). Tout se passe comme s'ils percevaient uniquement le résultat visible de l'action sans en percevoir les éléments de choix, alternatives, ce qui n'a pas été fait à escient, etc... . Et, pour le dire autrement, à quoi bon et pour quoi bon évaluer ce que l'on a fait, dans la mesure où ce qui est fait est fait.

Aussi, l'intention de l'équipe pédagogique est-elle d'essayer de faire en sorte, en leur faisant vivre une expérience signifiante et valorisante, de leur montrer la valeurs de leurs raisonnements, et qu'il est possible de prendre du plaisir et de l'intérêt à mener l'enquête autour de ce qu'ils et elles ont pu réaliser en situation de stage, et par la même :

- à se poser et à poser des questions, (ce que j'ai fait, pourquoi, comment, les choix et alternatives, ...)
- à s'intéresser à l'autre (ce qu'il a fait, comment,...)
- à transmettre ses connaissances en relatant une expérience (ce qui est très valorisant !).

Le déroulement

Plutôt que de dire aux jeunes ce que l'on attend d'eux et de leur « expliquer » comment faire, nous avons pris l'option de leur faire confiance et de leur faire vivre une expérience pour les amener à construire ce que nous attendions qu'il fasse. D'ordinaire en tant qu'enseignants, nous avons parfois le raccourci d'expliquer, préciser, donner des conseils aux étudiants de bac pro, et ces consignes ne sont en général pas suivies d'effets.

Aussi, l'enjeu étant d'être à même d'expliciter une situation pour évaluer une capacité en situation de travail -ce qui est déjà difficile pour un adulte !-, il nous a semblé important de décomposer la séance en 4 temps en s'appuyant sur leurs connaissances.

1- Définir la notion de compétence

2- Définir la notion d'évaluation

3- En déduire ce que pourrait être « d'évaluer une compétence »

4 – Mettre cela en pratique à partir d'une activité de leur choix qu'ils estiment avoir réussi.

Retenons que nous postulons que ce temps d'explicitation est l'occasion de prendre conscience de ce que l'on ignore et qu'il faut encore apprendre

Organisation pratique

La séance se déroule sur une plage de pluri (EIE), en mai 2022, de 2x1h30 (ce qui laisse un temps de récréation entre les phases 3 et 4). Bien entendu, en terme de posture, les adultes ne sont pas ici dans un moment de « correction » des propos des élèves, ce qui risquerait de casser la discussion en installant un climat de jugement ou d'évaluation contrôlée. Ce point n'est pas toujours évident à tenir mais il est fondamental pour créer la confiance et un climat de travail professionnel !

Première partie (1-3) : Le groupe classe (22 jeunes) est divisé en 4 groupes. Les adultes posent les 3 questions ci-dessous l'une après l'autre (15 minutes chaque). Ils veillent à aider à relancer le dialogue, à faire expliciter et préciser, à inviter les pairs à questionner, et à synthétiser. Ce sont les adultes qui prennent les notes pour décharger les jeunes de cette activité, afin que ceux-ci se concentrent sur

leurs idées et échanges. Dans le cadre de l'expérimentation, un enregistrement audio a été fait.

- Pour moi c'est quoi être compétent ? (relance sur ce qui aide, ce qui freine, etc...)
- Pour moi c'est quoi « évaluer » ? (relance ce qui aide et ce qui freine, etc...)
- Pour moi à quelle conditions on peut bien évaluer qu'on est compétent ? (relance sur individuel et collectif, évaluer soi soi, et les autres ?)

A l'issue de cette phase, une mise en commun est réalisée et affichée au tableau pour institutionnaliser ce que l'on doit retenir sur chacun des trois items. Cette trace devient ce que l'on doit garder comme étant le cours (la « correction » est faite en live par les animateurs-enseignants, et l'on essaye de reprendre au plus juste des expressions des jeunes).

Collectivement, nous en « déduisons » un « cadre » de questionnement pour disposer d'une grille pour « évaluer une compétence en situation de travail ». Il est affiché au tableau.

Seconde partie (4) : Toujours au sein de son groupe de 4, chaque jeune propose une situation professionnelle qu'il pense avoir plutôt bien réussi. La consigne est de donner un titre et exemple simple de situation. A ce moment là de la progression, avant de partir en stage en première bac pro, **les adultes ne jugent pas à cet étape du « bien fondé » de la situation au regard du référentiel.** Le but c'est que les jeunes jouent à « oser » en parler, à s'exprimer, échanger... et à se rendre compte qu'il faut « muscler » la descriptions qu'ils font de leurs situations.

- Pour cela, nous rappelons au tableau le cadre d'analyse d'une situation professionnelle [qui est déjà mobilisé pour le retour d'expérience du stage ferme](#) (contexte, buts, actions, critères et indicateurs, les

choix/décisions à faire et comment et pourquoi, les ressources (outils, connaissances, etc...).

- Un jeune commence. Les membres de son groupe ont pour consigne de l'aider en questionnant pour demander des précisions en mode « compréhensif », à l'aide de questions ouvertes : comment tu as fait, et pour faire ça tu étais où, et c'est comment, et reprendre les mots pour relancer et avoir des précisions, etc...
- Les animateurs aident, mais ce n'est pas à eux de prendre toute la place !
- Un jeune du groupe prend en note pour celui qui s'exprime et a comme consigne de bien écrire car il lui donnera ses notes (en fin d'exposé/question le groupe peut aider le secrétaire pour compléter).
- Nous enchaînons en passant à un-e autre en faisant varier les rôles.
- à la fin, chaque jeune prend sa fiche (cf grille d'analyse au tableau) et complète avec la prise de note de son camarade et ses souvenirs sa « fiche descriptive d'activité », ce qui permettra ensuite de renseigner l'outil en ligne.

Premiers résultats

Plutôt que de longs discours, nous vous invitons à prendre connaissance du bilan que nous avons réalisé à 4 voix, avec un jeune volontaire issu de chacun des 4 groupes de travail.

Retenons néanmoins :

1. Comme nous pouvions nous y attendre, les jeunes ont beaucoup de ressources et de finesse d'analyse. Ils ont apprécié que les adultes leur donnent la parole sur un sujet qui les concerne, central pour eux, et pour lesquels ils et elles avaient beaucoup de choses à dire. Il s'agit de se dire en quoi, comment, et pourquoi je suis utile, ce que je vaudrais... des questionnements essentiels et existentiels pour chacun d'entre nous.

Notons d'ailleurs que côté adultes, le fait d'être au clair sur les notions de compétences/évaluation/analyse d'une situation de travail est un atout pour être à l'aise et aider à ranger, relancer, mettre en débat, etc...

2. Par rapport à notre expérimentation, il nous semble nécessaire d'ajouter une étape pour « clarifier » la nature de la situation que l'on va enquêter. En effet, certaines situations exposées manquaient de consistance, de précision dans son nommage (périmètre, unité d'action, et les critères de diversité-extensivité-variabilité (Mayen)...), et de fait il devenait difficile pour l'interviewer comme pour l'interviewé de partager beaucoup de contenu. Sans entrer dans la définition du jargon d'une situation professionnelle, nous suggérons toutefois de prendre le temps de réfléchir au choix de la situation professionnelle qui sera exposée, et de la préciser pour que le jeune puisse avoir à en dire suffisamment,
3. L'encadrement : retenons l'importance de pouvoir se rendre disponible sur la séance (4 adultes pour 3h). La taille des groupes et leur diversité étant une condition de la réussite de l'exercice (pour la concentration, l'écoute, le respect, ...) et le fait de vivre une expérience positive,
4. Enfin, ce type de démarche (intérêt porté à leur travail – donc à eux-, non jugement de valeur, etc...) renforce la proximité relationnelle entre les jeunes et les adultes, et montre que lorsque l'on s'intéresse à leur travail - donc à eux- avec un cadre d'action varié, rigoureux, rythmé et productif, cela semble améliorer le climat de travail.

La production des élèves pendant le premier temps

Nous avons repris une partie des échanges des jeunes lors du temps consacré à réfléchir sur « compétence, évaluation, et

évaluer une compétence ». Vous trouverez ci-dessous les expressions utilisées par les jeunes, et qui font état de leur point de vue (exprimé).

C'est quoi être compétent ?

- Une attitude générale...
 - « Être professionnel »
 - « Utiliser les outils comme il faut »
 - « Savoir quoi faire s'il se passe quelque chose, et régler le problème sans toujours faire appel au maître de stage »
 - « C'est aussi de mettre au courant, c'est sa ferme quand même »
- Disposer des informations nécessaires pour agir en situation
 - « Pour être compétent il faut les bonnes explications »
 - « Il faut avoir de bonnes consignes et savoir ce qu'il y a à faire »
 - « il faut demander le complément quand on a pas compris »
 - « C'est de savoir communiquer, par exemple pour demander de l'aide ou dire ce qui ne va pas »,
 - « c'est écouter ce qu'on nous dit »
 - Mais ce n'est pas toujours facile, du fait du regard des autres, de la perception de jugement et de l'image que l'on veut renvoyer : « Oui, mais ce n'est pas facile de demander conseil », « on a peur de paraître « bête » »
- Comprendre ce qui est attendu et ce qu'il faut faire ...
 - « il faut comprendre ce qu'il y a à faire, le maître de stage doit pas avoir besoin d'expliquer 3000 fois »
 - A quoi voit-on que l'on n'a pas compris ?
 - « On hésite », « on doute », « on n'est pas sûr », « inquiet », « stressé », « peur de

mal faire », « on ne se visualise pas dans l'action »,

- Pour comprendre, il faut « observer », « conseiller », « comparer », « apprendre » ;
 - Donc, sans doute de savoir observer, savoir conseiller, savoir comparer, savoir apprendre ?
- ... avec efficacité, ce qui amène au rapport au temps
 - « C'est quand on est efficace (...) qu'on ne met pas plus de temps qu'il faut »
 - « Quand on perd pas de temps »
- La compétence s'appuie sur l'expérience, qui permet de construire la compétence
 - « il faut de **l'expérience**, de la pratique »
 - « il faut répéter », « c'est la **répétition** qui fait **l'expérience** »
 - Comment se construit-on de l'expérience ?
 - « Tout seul, en observant ce qu'on a fait » => disposer d'outils analyse pour évaluer son travail
 - « En discutant avec les autres » => savoir partager, avoir les espaces, savoir dialoguer au sujet du travail avec des pairs ?
- Compétence rime également avec autonomie, initiatives et responsabilité :
 - « C'est quand on est **autonome** »
 - Être autonome : « c'est quand on est capable d'observer, de refaire et de comprendre »,
 - « il faut avoir des **responsabilités** pour devenir **autonome** » « c'est quand on sait **refaire** tout seul »
 - « quand on sait le faire du début à la fin »
 - « c'est de prendre des **initiatives**, de pas attendre qu'on nous dise quoi faire »
- La décision et l'adaptation comme indicateur de la compétence
 - « On est compétent quand on sait s'adapter »

- « C'est de savoir décider ce qu'il faut faire au bon moment »
- « c'est la polyvalence »
- L'engagement comme source de la compétence
 - « Il faut être motivé aussi »
 - C'est la possibilité de se fixer des objectifs à atteindre dans une situation : « On se donne des choses à atteindre »

C'est quoi évaluer ?

- S'étalonner, connaître son « niveau »
 - « C'est se situer sur une échelle [de niveau ?] »
 - « Ce n'est pas que les notes », « les notes c'est différent de si c'est acquit (...) on peut savoir le faire, mais pas savoir comment l'écrire »
 - « C'est mettre une note »,
 - « Il y a la note qui est injuste, mais aussi parfois c'est gratifiant... il faut faire la différence »
- Observer la capacité à reproduire la performance dans d'autres contextes
 - « Ce n'est pas parce qu'on sait qu'on peut le refaire. Il y a toujours des aléas »
 - « C'est toujours différent, d'une ferme à une autre, ou d'une journée à une autre »
 - « Il faut faire avec les péripéties ».
- Une épreuve ? Du stress ?
 - « Il y a la crainte du jugement des autres aussi »
 - « Quand on ne sait pas, il ne faut pas avoir peur de demander »
- C'est de se repérer par rapport à une norme reconnue
 - C'est de « juger par rapport à un résultat », et « c'est de répondre aux attentes du maître de sage »
- Prendre conscience d'un écart à la norme (référence) pour apprendre

- « c'est de voir ce qu'on a pas tout à fait bien fait pour s'améliorer »
- « on regarde ce qu'on a bien fait et ce qu'on aurait pu faire mieux »
- « ça permet d'aller plus loin »
- « comprendre pour réagir »
- « ça permet de conseiller »

C'est quoi évaluer une compétence ?

- Des conditions pour l'évaluation
 - Évaluer une compétence, **un dialogue avec plusieurs points de vue** : « C'est le terrain, c'est ça qui compte », « on voit que c'est bien fait », « c'est le parton » « quand on nous dit que c'est bien », « C'est nous aussi, on voit si on a bien fait »...
 - Évaluer une compétence, **à partir de références reconnues**: « ça dépend des consignes qu'on nous donne » « c'est à partir de ce qu'on nous a dit » , « parfois on nous dit pas que c'est bien » « tout seul on peut pas savoir si on est compétent »; Des remarques qui renvoient à une logique d'évaluation en extériorité par un tiers qui fait autorité, qui est légitime, mais aussi qui fait référence à une dimension sociale de l'activité (l'évaluation se fait en référence aux pratiques des autres, c'est se situer par rapport à une norme reconnue socialement qui permet d'attester que l'on est compétent).
 - Évaluer une compétence, avec **des moyens** : « Il faut avoir le temps et les bonnes consignes » « on a une feuille avec les critères » « on va pouvoir décomposer toutes les actions », « il faut être au calme et qu'il n'y ait pas de perturbations »,
- Se confronter aux autres, à une référence
 - « C'est de se comparer aux autres »
 - « Comme avec Mme D, quand on a les critères pour

se comparer »

- Pour s'améliorer
 - « Ça permet de progresser »
 - « On peut voir sa progression »
 - « C'est de montrer que l'on est capable de refaire ce que l'on a bien fait »
- La production réalisée comme un indicateur de la performance
 - « C'est la qualité de ce que l'on a fait qui permet de voir »
 - « Quand le patron dit que c'est bien »
 - « Quand quelqu'un de compétent nous dit que c'est bien »
 - « C'est aussi quand on sent qu'on est utile pour faire avancer le travail »

A partir de ces éléments, nous avons construits une petite grille avec les jeunes pour « évaluer une situation professionnelle » de leur choix, c'est-à-dire une situation qu'ils ou elles ont bien réussi et qu'ils et elles souhaitaient partager. Cette grille reprend les éléments suivants

- Quoi : ce qui est fait, « les différentes actions » et leur chronologie (ordre).
 - Actions de prise d'information (orientation)
 - De réalisation, de transformation (exécution)
 - De « vérification » ou d'évaluation (régulation et de contrôle)
- Comment : les décisions, ajustements, hésitations, la sécurité, réglementation
- Avec quoi, avec qui : les outils, les personnes, les animaux, les connaissances, les méthodes, les pratiques, ...
- Pour quoi : le but, l'objectif de ce qui est fait, ce qui s'est passé avant, ce que cela impacte après cette situation de travail,

- Contexte : La situation particulière, repérer ce qui peut agir sur la situation, les variables (sol, outils disponibles, météo, urgence, aléa, etc...)
- La qualité : les critères (efficacité/temps, qualité de la prestation, ...)

Au sein de chaque groupe de 4 étudiants, chacun a pu exposer une situation de travail, et plusieurs rôles ont été occupés alternativement pendant une quinzaine de minutes : Exposant, questionnant, scribe. Notons que les encadrants étaient là pour aider à relancer et essayer de travailler les formulations des questions afin d'avoir un maximum de précisions et de détails, afin « qu'on s'y projette ».

Virginie Doyen, Frédéric Mouchy, Anne Bouilly et Joel Dagorn,
EPLEFPA de Fouesnant

François Guerrier, Corinne Covez, l'Institut Agro

Septembre 2022

Bibliographie indicative

Carré, Philippe. « Bandura : une psychologie pour le XXI^e siècle ? », Savoirs, vol. , no. 5, 2004, pp. 9-50.

Audenet-Verrier, Laurence. L'ancrochage scolaire. Une façon singulière de faire réussir les élèves. Educagri éditions, 2017

VIDEOS

Mots-clés : Agroécologie, Décrochage Ancrochage, Evaluation, autoévaluation, Motivation, engagement, Pédagogie de groupe, de pairs, Reconnaissance de compétences

Voie de formation : Formation initiale
Niveau de formation : IV (Bac pro, Bac général)
Initiative du dispositif : Nationale
Structure d'appui : Etablissement National d'Appui
Etablissement National d'Appui : Agrocampus Ouest
Action du Dispositif National d'appui : Pollen

Référent : Emmanuelle Degorce
, emmanuelle.degorce@agriculutre.gouv.fr

Etat de l'action : En cours
Nature de l'action : Expérimentation

COMMENTAIRES

Aucune entrée trouvée

Ajouter un commentaire

Vos commentaires

Vos commentaires

Nom

Si vous êtes un humain, ne remplissez pas ce champ.

Δ