

Expérimentation sur l'évaluation des compétences en Bac Gestion Administration

Philippe PICON - LP Louise LABE



Evaluer les compétences : oui mais comment faire ?

Le contexte : une pédagogie au service du développement des compétences



Une logique globale

Pour envisager d'évaluer des compétences, il faut déjà que l'organisation pédagogique mise en place permette aux apprenants de les exprimer.

Autant un contrôle de connaissances peut être envisagé de façon distincte du contexte d'apprentissage, autant évaluer les compétences suppose de s'inscrire dans un processus global. Il est donc fondamental de partir du contexte.

En bac GA, les élèves sont mis en activité comme dans le monde professionnel



En bac GA, pour être au plus proche de la réalité professionnelle, les élèves sont affectés dans des postes de travail avec des activités à réaliser systématiquement et d'autres à travers des scénarii pédagogiques.

Ceci développe d'une part des réflexes, de bons comportements, de bonnes habitudes.

D'autre part, des processus situés (ex : recrutement) sont traités avec la volonté d'être au plus proche de la réalité pour donner du sens.

Cette organisation pédagogique entraîne des interactions développant les compétences



Respecter les délais est aussi important que de savoir faire l'action (exemple : envoi de déclarations à l'administration).

Le repérage des erreurs et anomalies dans un processus est une activité habituelle dans une entreprise (exemple : le contrôle qualité)

Comparer des structures permet de mieux en comprendre le fonctionnement et facilite l'adaptation (exemple comparaison des organisations rencontrées en PFMP et en espace professionnel).

L'interaction pousse à la rigueur (les activités des postes de travail sont liées d'un poste à l'autre exemple : demande de congés payés)

Cette organisation pédagogique individualise en tenir compte du potentiel de chacun



La complexité des tâches effectuées dans chaque poste varie selon l'apprenant. Il y a bien sûr un minimum mais ceux qui peuvent aller plus loin sont poussés dans ce sens (exemple une fiche de paie peut être relativement simple ou beaucoup plus compliquée en cas de dépassement du plafond de la SS).

Cette organisation pédagogique développe naturellement l'autonomie des élèves



Les élèves connaissent le travail à effectuer grâce à des check-lists, des mails, des courriers.

Ils ont accès à un espace collaboratif avec gestionnaire de fichiers, agendas partagés...

Ils disposent de tous les documents et informations nécessaires à leurs activités.

Une hiérarchie intermédiaire sert aussi de ressource.

Ainsi se développe l'autonomie.

Expérimenter pour satisfaire un besoin



Ce contexte pédagogique développe des réflexes, de bons comportements, de bonnes habitudes, de l'habileté.

Mais au-delà de la mise en activité, le développement de la compétence passe par une verbalisation, une conceptualisation, une généralisation à partir d'une situation singulière.

Le bac GA a prévu pour cela un passeport professionnel dans lequel l'élève décrit et analyse ses activités. Mais s'exprimer par écrit et aller au fond des choses est un exercice difficile particulièrement pour un élève de lycée professionnel.

Mon projet : consacrer 50 % de mon temps pour des entretiens individuels



Objectif : développer et évaluer la compétence

La pédagogie mise en place provoque donc une mise en activité spontanée, interactive, autonome, contrôlée des élèves. Le niveau de complexité demandé est optimisé en fonction des capacités de chacun.

Si l'organisation pédagogique a bien été pensée, l'enseignant dispose alors de beaucoup de temps disponible pendant une séance pédagogique.

C'est l'occasion parfaite de mettre en place des entretiens individuels pour développer et évaluer la compétence.

Mon projet :

En terminale Bac GA, consacrer 50% de mon temps en espace professionnel à des entretiens individuels permettant de développer et d'évaluer les compétences des élèves.

Concrètement, 4 élèves doivent bénéficier d'un entretien d'un 1/4 d'heure à chaque séance de 2 heures.

A raison de 2 séances de 2 heures par semaine, chacun des 16 élèves doit avoir un entretien d'un 1/4 d'heure tous les 15 jours

Des entretiens : mais comment faire ?



UNPREPARED

L'entretien mis en place est un ensemble d'échanges, d'observations, de recherche d'explicitation autour des observables définis pour le poste de travail, le scénario pédagogique ou la situation professionnelle observé.

Il est informel et s'appuie sur des supports divers : productions de l'élève, base documentaire, passeport professionnel, grille de PFMP...

Il doit cependant permettre de renseigner des indicateurs significatifs de compétence permettant de suivre une évolution.

Décomposition de la compétence en plusieurs composantes génériques



Objectif : pouvoir relier des observables à la compétence

Relier des observables à la compétence n'est pas chose aisée car finalement tout se rejoint.

Par exemple le savoir faire passe souvent par le savoir être (les commerciaux le savent bien).

L'idée est d'abord de décomposer la compétence en plusieurs composantes génériques à utiliser pour l'ensemble des évaluations.

Décomposition de la compétence

- **Respect des consignes**
 - Capacité de lecture, d'attention
 - Compréhension des intentions et des buts de la situation
- **Capacité à trouver et rechercher de l'information**
 - Savoir aller chercher les informations dans les bases de données disponibles (numériques ou non)

Par exemple, dans toutes les situations professionnelles rencontrées, il y aura le respect des consignes et la capacité à trouver et à rechercher de l'information.

Pour être plus précis, dans le contexte du bac GA, le respect des consignes c'est la capacité de lecture, d'attention, la compréhension des intentions et des buts de la situation.

La capacité à trouver et rechercher de l'information, dans le contexte du bac GA, c'est savoir chercher les informations dans les bases de données disponibles.

Décomposition de la compétence

- **Connaissances**
 - Avoir des connaissances de base (ex : 28 jours en février, 52 semaines dans l'année)
 - Savoir mobiliser ses connaissances
(Il n'est pas possible de chercher systématiquement l'info)
- **Maîtrise des opérations simples liées à l'activité**
 - Calcul (fraction simple, %, calcul d'heures, ...)
 - Ordre de grandeur (auto-évaluation de ses calculs)
 - Orthographe des mots du contexte

Il y aura un minimum de connaissances à avoir et il est nécessaire de maîtriser des opérations simples.

Décomposition de la compétence

- **Aptitude à adopter les codes nécessaires à la réalisation de la tâche**
 - Mise en place rapide des bons rituels de savoir faire /savoir être (permet à la compétence d'être mise en œuvre)
 - Capacité d'adaptation en fonction de la situation, savoir être
 - Capacité de gestion d'équipe, transmission d'ordres simples
 - Savoir adopter le bon registre de communication
- **Capacité d'analyse, d'explicitation**
 - Explicitation des conditions de réalisation
 - Capacité réflexive : prise de recul par rapport à l'action
 - Clarté du discours, vocabulaire adapté, structuration des phrases, registre de langue

L'aptitude à adopter les codes nécessaires à la réalisation de la tâche sera nécessaire de même qu'une capacité d'analyse et d'explicitation.

Décomposition de la compétence

- **Gestion de la complexité et des aléas**
 - Capacité d'adaptation aux changements dans la situation
 - Capacité de transférer
- **Compromis qualité/rapidité**
 - Equilibre efficacité professionnelle et fiabilité
 - Fiabilité professionnelle = respect des délais + qualité des productions et réalisations

C'est la même chose pour la gestion de la complexité et des aléas et pour le nécessaire compromis entre la qualité et la rapidité.

Décomposition de la compétence

- **Résolution de problème**
 - Repérage du problème
 - Reporting
- **Autonomie**
 - Autonomie dans la réalisation des tâches
 - Sentiment d'efficacité personnelle adapté

Enfin sont importants la capacité à résoudre les problèmes et à travailler en autonomie

Détermination d'observables situés et très concrets



Objectif : rendre lisible et mesurable l'approche par compétence pour l'élève et l'enseignant

Ce qu'il faut évaluer commence à apparaître mais il manque des critères parfaitement situés et très concrets qui rendent lisible et mesurable l'approche par compétence.
Il faut des observables.

Exemples d'observables pour la situation professionnelle : préparation des bulletins de salaires

- L'utilité de l'état préparatoire aux bulletins de paie est comprise
- Les bulletins de paie sont transmis aux salariés et archivés
- L'ensemble de l'état préparatoire est renseigné
- Les éléments reportés dans l'état préparatoire sont justes
- Le salarié peut expliquer de façon précise chaque rubrique de l'état préparatoire
- Les erreurs éventuelles sont signalées et repérées
- Le salarié est capable, à partir de l'état préparatoire, de faire la feuille de paie
- Le salarié peut expliquer à un autre salarié les rubriques de sa feuille de paie
- Le salarié sait établir une feuille de paie dépassant le plafond SS
- Le travail est fait correctement dans des délais raisonnables
- Le salarié est méthodique
- Le salarié travaille en autonomie
- les données nécessaires à l'activité (échelon, primes, absences...) sont trouvées

En se référant à une situation professionnelle très précise du référentiel, il est possible de lister des observables (pendant l'entretien ou en amont) qui seront la base de l'échange avec l'apprenant.

Sur la diapo, il y a par exemple des observables pour la situation professionnelle préparation des bulletins de paie adaptés au contexte de réalisation de la tâche.

Rattachement des observables aux composantes génériques de la compétence

- L'utilité de l'état préparatoire aux bulletins de paie est comprise : **capacité d'analyse, d'explicitation**
- Les bulletins de paie sont transmis aux salariés et archivés : **respect consignes**
- Les erreurs éventuelles sont signalées et Repérées : **Signalement problèmes**
- Les données nécessaires à l'activité (échelon, primes, absences...) sont trouvées : **Capacité à trouver, rechercher l'info...**

Ces observables concrets se rattachent naturellement aux composantes de la compétence préalablement identifiées.

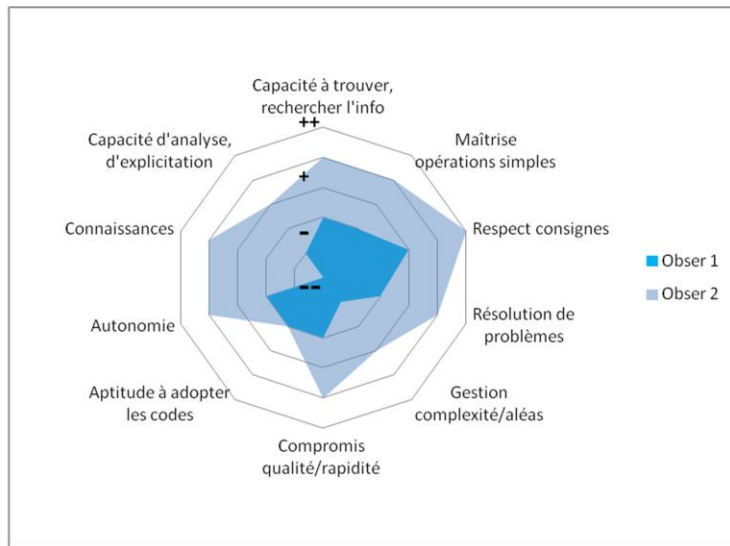
Exemple sur diapo.

Constructions d'outils pour collecter et visualiser les informations obtenues



Durant le temps d'entretien, il est souhaitable de consigner le résultat de l'observation pour aider à la remédiation et pour suivre l'évolution de l'élève.

Evolution de la compétence entre plusieurs observations



Il est alors possible de représenter la compétence de l'apprenant et son évolution par un graphique

Le plus important n'est pas le résultat brut de la grille mais
l'individualisation de la remédiation qu'elle développe

Un individu ne peut pas entrer dans une grille mais
une grille peut aider l'apprenant à progresser et
l'enseignant à l'accompagner



Par rapport à une évaluation classique, il n'y a pas de note globale qui finalement entraîne avant tout un classement des individus.

Il y a par contre toute l'information nécessaire pour envisager une remédiation. Cette information située est lisible par l'élève et inspiratrice de solution pour l'enseignant

L'évaluation des compétences...

