



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT

AGRICULTURES
PRODUISONS
AUTREMENT

agriculture
gouv.fr
alimentation
gouv.fr

 **ENSFEA**
Ecole Nationale Supérieure de
Formation de l'Enseignement Agricole



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGROALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT



Accompagnement à la mise en œuvre de la note de service définissant les nouvelles modalités d'évaluation par capacités du BTSA PA

NSDGER/SDESR/2016-787 du 9 octobre 2016

Formation BTSA -PA - évaluation par capacités 2017
Toulouse - 28 au 30 novembre 2017
Rambouillet - 5 au 7 décembre 2017

Laure MAGNIER, ENSFEA relecture Joël RIGAL, Inspecteur pédagogique Zootechnie



Les sessions d'accompagnement

- 2 Sessions : une à Toulouse, une à Rambouillet
- Participants : un enseignant de chaque équipe de BTSA PA et des représentants des président-adjoints de jury BTSA PA
- Organisation et animation : ENSFEA & IEA, participation de présidents adjoints de jury
- Objectifs : permettre aux équipes de s'approprier l'évaluation par capacités afin
 - de construire des évaluations permettant de certifier les capacités professionnelles visées par le diplôme
 - de préparer au mieux les étudiants

Sommaire

- **Éléments de contexte..... 4**
- **Définitions et points d'appui.....9**
- **Conséquences pour la mise en œuvre de l'évaluation des capacités professionnelles. 17**
 - Les situations d'évaluation.....17
 - Les grilles d'évaluation.....30
- **Construire une évaluation par capacité.....38**
- **Conséquences sur la formation..... 42**

Éléments de contexte

La certification par capacités

La certification est le **processus de vérification** et l'**acte d'attester** qu'une personne possède une certaine maîtrise professionnelle **ou qualification**

Qualification = capacités à réaliser des activités professionnelles dans le cadre de plusieurs situations de travail, à des degrés de responsabilités définis dans un "référentiel".

Au ministère chargé de l'Agriculture les certifications professionnelles sont soit des diplômes, soit des titres homologués (ex : CS).

(site Eduter-ingénierie)

Quelques éléments de contexte (1)

Évolution du contexte général des certifications

- loi de modernisation sociale 2002 : création du Répertoire national des certifications professionnelles, de la Validation des Acquis de l'expérience
- cadre européen des certifications (2008)
→ lisibilité, transparence des certifications (au niveau national et européen)

Des éléments de contexte (2)

Développement des approches par les compétences

- OCDE : 2 programmes depuis 1997
 - DeSeCO : définition et sélection des compétences clés
 - PISA, suivi des acquis des élèves (application aux situations de la vie réelle)
- 2006 : Recommandations du parlement européen et du conseil sur les « compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie »
- 2014 Loi relative à la formation professionnelle
- 2012 reconnaissance mutuelle des qualifications professionnelles Franco-Québécoise des BTSA (2015 extension aux options PA, PV, Aquaculture et ACSE)...

Les choix faits par l'enseignement agricole



2007 : Une nouvelle modalité d'écriture des référentiels de diplômes

- modalités et opérateurs définis
- guide d'écriture des référentiels de diplômes professionnels
- glossaire : les définitions sur lesquelles on s'entend (<http://www.chlorofil.fr/diplomes-et-referentiels/formations-et-diplomes/btsa.html>)

2010 rénovation du BTS PA (parmi les premiers rénovés)

2015/2016 Les premiers bilans au ministère de l'agriculture, formation des présidents adjoints de jury à l'évaluation par capacité

Quelques définitions et points d'appui

Les trois composantes du référentiel de diplôme

Référentiel Professionnel
(RP)

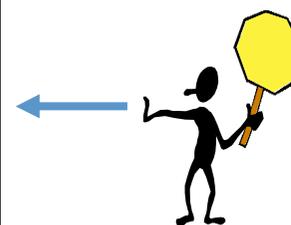
Contexte du métier, **F**iche **D**escriptive
d'**A**ctivité, **S**ituations
Professionnelles **S**ignificatives

Référentiel de Certification
(RC)

Capacités attestées par le diplôme
Modalités d'évaluation

Référentiel de Formation
(RF)

Présentation, architecture, objectifs
des unités de formation



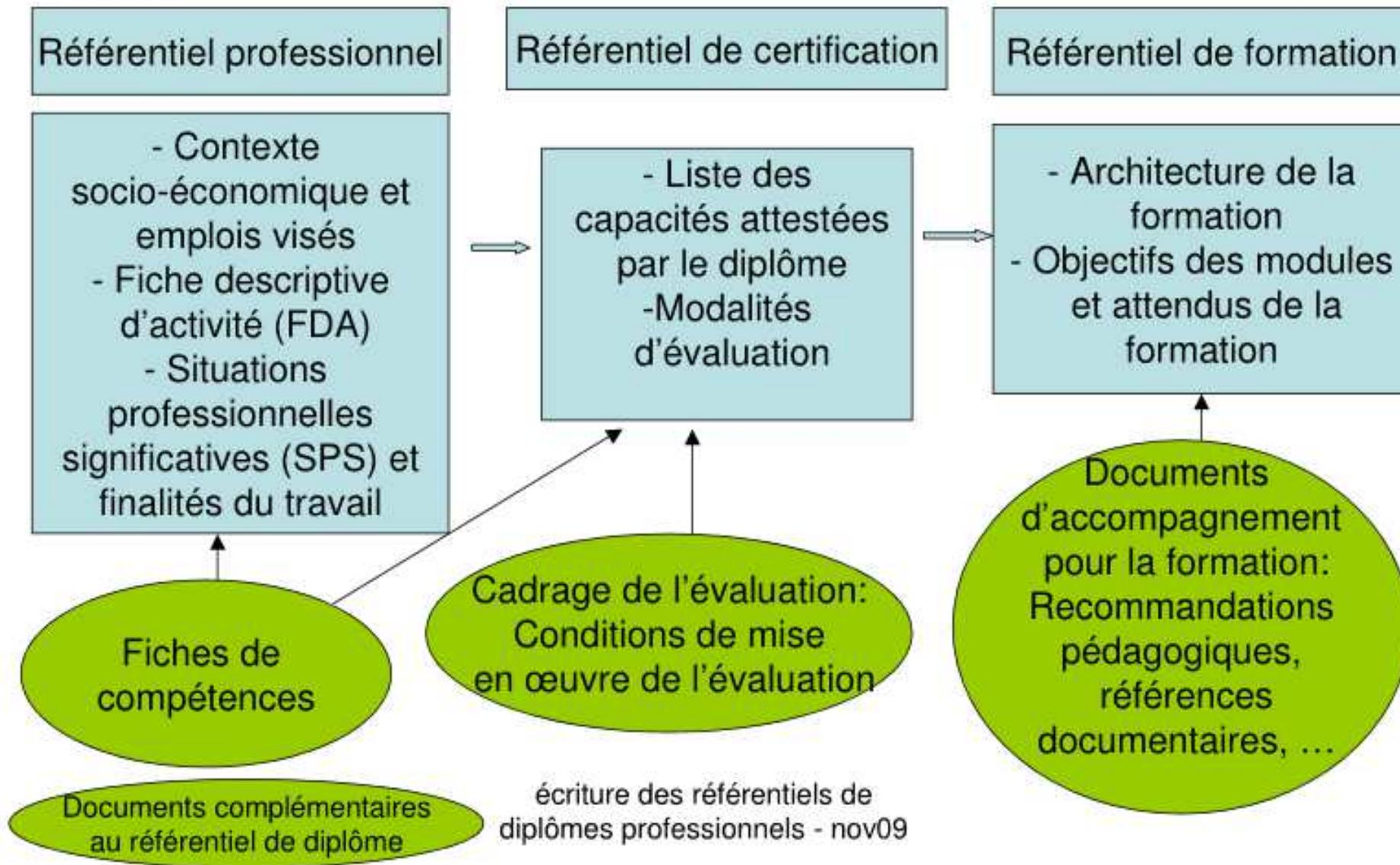
Pour la formation
voie scolaire
uniquement

EA Les référentiels de diplômes professionnels

Supérieure de
Némenent Agricole



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
DE L'AGRO-ALIMENTAIRE
ET DE LA FORÊT
AGRICULTURE
AGRICOLE



Remarque : les documents d'accompagnement ne sont pas prescriptifs comme les référentiels. Les mots clés qu'ils contiennent ne constituent pas « le programme ». Ils sont là à titre indicatif pour aider les enseignants à définir le niveau visé.

Qu'est-ce qu'une compétence dans les référentiels professionnels ?

Une **compétence** est une capacité reconnue et validée à :

- **mobiliser et combiner des ressources** (savoirs, savoir faire, comportements)
- **pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle normale ou dégradée.**

(Définition retenue par le ministère de l'agriculture
source : glossaire écriture des référentiels des diplômes professionnels)

Elle est le processus par lequel une personne produit régulièrement une performance adaptée au contexte »

Le terme de compétences n'est utilisé que dans le référentiel professionnel car il s'applique à des professionnels en activité qui ont de l'expérience.

Compétences et capacité dans les référentiels

Référentiel professionnel

- Une **compétence** est une **capacité reconnue et validée** à :
 - **mobiliser et combiner des ressources** (savoirs, savoir faire, comportements)
 - **pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle normale ou dégradée.**

Référentiel de certification

- Une **capacité** représente
 - le **potentiel** d'un individu en termes de **combinaison appropriée de connaissances, savoir-faire et comportements** pour résoudre un problème donné ou réaliser une tâche,
 - au sein d'une **situation limitée plus ou moins artificielle et relativement complexe.**

source : glossaire écriture des référentiels des diplômes professionnels

les capacités évaluées sont les précurseurs des compétences-clefs du métier.

Un apprenant ayant acquis les capacités visées d'un diplôme deviendra un professionnel compétent avec de l'expérience

Pourquoi ne pas évaluer des compétences dans le cadre scolaire ?

- On ne peut attendre des apprenants une maîtrise complète de la compétence telle que le ferait un professionnel expérimenté
 - Il est difficile de « figer » une compétence dans une situation d'évaluation, une grille d'évaluation et de la formuler de manière brève et simple.
 - Il est difficile de proposer en formation une mise en situation professionnelle pertinente pour révéler une compétence dans sa globalité (niveau de complexité de la situation , durée de l'évaluation contrainte...)
- ➔ Les enseignants évaluent donc des capacités en lien avec les compétences

Principes

- Une capacité n'est évaluée qu'une seule fois. Par principe, elle ne peut pas être validée dans une épreuve et invalidée dans une autre.
- Cela n'empêche pas que des ressources (notamment des savoirs) identiques soient mobilisées dans plusieurs CCF ou épreuves.
- Chaque situation d'évaluation (certificative ou terminale) vise donc à évaluer une capacité (ou une capacité intermédiaire) bien identifiée dans le référentiel de certification.

Conséquences pour la mise en œuvre de l'évaluation des capacités professionnelles

- La construction des situations
d'évaluation

Conséquences pour l'évaluation des capacités professionnelles

- ❖ Vérifier la capacité du candidat à utiliser les savoirs acquis dans une situation précise
 - Ne pas se contenter de contrôle de connaissances ou de contrôle de savoir-faire procéduraux (ex savoir faire un licol)
 - Réaliser une évaluation globale, intégrative et non parcellisée : pas une liste de petites questions indépendantes de connaissances mais une évaluation qui nécessite la combinaison de connaissances et/ou de savoir-faire et/ou de comportements.
 - Utiliser des outils d'évaluation ouverts (il n'y a pas forcément une seule réponse juste possible) et complexes

Conséquences pour l'évaluation des capacités professionnelles

❖ Evaluer dans une situation proche des situations professionnelles ou s'appuyant sur leurs caractéristiques

- **Situation habituelle, non dégradée, complexe et contextualisée.**

Il faut bien préciser un contexte pour que le candidat se projette dans une situation professionnelle.

Plus il faut utiliser de ressources différentes (savoirs , savoir-faire ou comportements) pour résoudre une situation, plus celle-ci est complexe.

- **Situation en lien avec la capacité visée**
- **Différente de celles vues au cours de la formation** (variation portant sur le contexte, le problème à résoudre...).

En effet, si la situation d'évaluation est identique à celle vue lors de la formation, l'enseignant évalue seulement la capacité du candidat à reproduire une procédure et non sa capacité à analyser une situation pour choisir une combinaison adéquate de savoirs.

Conséquences pour l'évaluation des capacités professionnelles

❖ Vérifier l'adaptation du candidat à des contextes différents

Si le contexte est le même que lors de la formation, le questionnement peut changer. Il est nécessaire de tester l'adaptation du candidat à d'autres situations (et si...?)

❖ Evaluer la réussite de l'action mais aussi la combinaison adéquate de connaissances, méthodes, démarches, gestes, comportements.

Ne pas se contenter du niveau de performance
mais prendre aussi en compte les raisonnements, les informations
prélevées, les choix...

La situation d'évaluation

- **La situation est contextualisée :**

Une articulation cohérente entre

- **Un contexte professionnel** précis, détaillé



- Et un **questionnement** ouvert, proche de celui auquel pourrait être confronté un **professionnel**.

Le questionnement = les consignes données aux étudiants et les questions posées (par exemple à l'oral)

Veiller à formaliser le sujet

- **Les situations choisies doivent être significatives du niveau évalué (ici le niveau BTS PA)**

Qu'est-ce qui change ?

- ❖ Partir d'une situation (définie avant les connaissances, savoir-faire ...)
- ❖ Une évaluation globale, intégrative et pas uniquement parcellisée

Ex BTS PA CCF pratique en relation avec la capacité 9.4 « Organiser et réaliser les principales interventions et appréciations sur les animaux... »

Souvent avant	Évaluation par capacité
<p>Sujets : Une manipulation / intervention à réaliser suivie de questions « exploratoires »</p>	<p>Mise en situation: Technicien en situation de réaliser une opération liée à l'élevage, d'organiser le travail et de conseiller.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Observer, apprécier, analyser une situation professionnelle (observations, documents...) - Faire des choix techniques et les justifier - Préparer, organiser le chantier et réaliser les travaux, - Contrôler le travail, exprimer des suites à envisager, - Conseiller
<ul style="list-style-type: none"> - Peser un lot de génisses - Pourquoi est-il important de peser les animaux ? A quelles occasions peut-on peser des animaux et pourquoi ? Quelles sont les pratiques alternatives ? ... 	<p>Un éleveur souhaite mettre à la reproduction ce lot de génisses dans un mois mais il n'est pas certain qu'elles seront prêtes. Il vous demande conseil dans le choix des femelles.</p>

Qu'est-ce qui change ?

- ❖ Partir d'une situation et ensuite seulement préciser les connaissances, savoir-faire ... nécessaires
- ❖ Ex d'extraits de sujet

Souvent avant	Évaluation par capacité
<p>Des questions relatives à des objectifs de connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> - Définir l'ingestion - expliquer rapidement la notion d'UF, - Nommer et décrire les symptômes d'une maladie causée par un déficit en énergie - Analyser les paramètres d'ingestion et de production présentés dans le tableau, et montrer l'impact des glucides solubles sur la production des vaches laitières. 	<p>Mise en situation: Vous êtes conseiller au sein d'un organisme de conseil en élevage, un adhérent vous interpelle car....</p> <p><i>Le contexte précise les caractéristiques de l'élevage, la conduite alimentaire et en particulier la ration distribuée, l'évolution de la composition du lait...</i></p> <p>Cet éleveur vous demande conseils pour améliorer cette situation.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1, Analyser la ration distribuée par l'éleveur. 2. Exposer à l'éleveur comment cette ration peut expliquer les évolutions constatées sur le TB, le TP et le taux d'urée dans le lait. ... 4. Formuler des recommandations au niveau de la conduite alimentaire pouvant être apportées à l'éleveur et les justifier.
<p>L'étudiant définit des termes, expose ses connaissances, réalise un exercice d'application</p>	<p>L'étudiant répond à des questions du type de celles que se poserait un professionnel, propose des conseils.</p>

Exemple d'un extrait de situation d'évaluation

Vous êtes conseiller au sein d'un organisme de conseil en élevage. L'un de vos adhérents vous interpelle car depuis deux passages du laitier, sur ses bulletins de collecte établis par la laiterie, il observe une chute anormale du TP (passé de 33 à 29 g/L), une augmentation du TB (passé de 37 à 43 g/L) et une augmentation du taux d'urée avoisinant les 350 mg/L. La production laitière moyenne du troupeau est en ce moment de 25 litres/vache /jour.

Cet éleveur possède un troupeau de 80 vaches Prim'Holstein toutes alimentées avec la même ration complète. Cette ration correspond à l'apport suivant par animal (en kg de MS) :

- 8,1 kg d'ensilage d'herbe
- 8 kg d'ensilage de maïs plante entière
- 0,7 kg de tourteau de soja déshuilé 44
- 0,8 kg d'orge
- 1,0 kg de pulpes séchées

Le document en annexe 1 synthétise les principales données de la conduite alimentaire de cet élevage. Une sortie du logiciel de rationnement se trouve en annexe 2 .

Cet éleveur vous demande conseils pour améliorer cette situation.

1. Analyser la ration distribuée par l'éleveur.

(Les apports recommandés, et une sortie du logiciel de rationnement se trouvent en annexe 1) *Remarque la vérification de la ration fait apparaitre un déficit énergétique pour les VL produisant 25 kg de lait .*

2. Exposer à l'éleveur comment cette ration peut expliquer les évolutions constatées sur le TB, le TP et le taux d'urée dans le lait. Des représentations schématiques seront appréciées pour justifier vos propos.

3. Identifier les autres postes de la conduite des vaches laitières de cet éleveur pouvant être impactés. Pour chaque poste identifié, vous citerez un exemple.

4. Formuler des recommandations au niveau de la conduite alimentaire pouvant être apportées à l'éleveur et les justifier.

Choisir des situations significatives du niveau évalué

Possibilité de s'appuyer sur les SPS du référentiel professionnel

Le responsable d'EA ou salarié hautement qualifié

- Conduit un changement de système de production ou de commercialisation
- Encadre une équipe
- Observe et apprécie l'état de l'agroécosystème
- Analyse les performances technico-économiques...
- Surveille, apporte les soins et intervient sur les animaux

Le technicien supérieur en «élevage et PA»

- Produit des références en recherche-développement et met en œuvre des innovations en élevage et dans les modes de mise en marché...
- Organise le travail et manage des équipes...
- Évalue l'impact et les risques liés aux animaux et à l'élevage sur la santé humaine, l'environnement...
- Conduit des projets technico-économiques en élevage, dans l'entreprise, dans des filières pro et sur des territoires...
- Conduit des processus de production et gère des ateliers d'élevages...

Les fiches de compétences

- Un outil pour aider à préciser le niveau visé
- Elles précisent pour chaque champs de compétence
 - Les SPS concernées
 - Les buts ou finalités
 - Le niveau de responsabilité et d'autonomie
 - L'environnement de travail
 - Les indicateurs de réussite
 - Les savoir-faire,
 - Les savoir-faire consolidés par l'expérience
 - Les principaux savoirs de référence
 - Les comportements professionnels

Fiches de compétences du BTS PA

Différentes modalités pour mettre à jour des capacités

- **En situation réelle** : demander au candidat de réaliser une tâche ou de résoudre un problème ;
Le candidat prend une situation en main et explicite ses pratiques ;
Ex On demande au candidat de parer les pieds des brebis pour lesquelles cela est nécessaire.
- **En situation simulée** : demander au candidat ce qu'il ferait si... ;
Une situation (un « cas ») est décrite avec des supports (réels ou non), le candidat doit décrire, diagnostiquer, planifier, réaliser tout ou partie des tâches à mettre en place dans cette situation (à l'écrit, à l'oral ou en pratique) ;
Ex Le candidat doit réaliser un diagnostic technico-économique écrit à partir de documents proposés.
- **A partir de situations passées** : demander au candidat ce qu'il a fait dans une ou plusieurs situations ;
Le candidat soit décrit et explicite son activité passée (à travers un oral et/ou un écrit) soit soutient un dossier
Ex la partie SPSV de l'E7.
- **Et toutes les situations intermédiaires. Une situation peut par exemple être en partie réelle et en partie simulée**

 Ce qui est simulé est la situation, pas l'activité du candidat

Et les connaissances dans tout ça ?

Ce sont les **savoirs acquis** par un individu.

❖ Les connaissances sont mobilisées dans les capacités et les compétences, elles sont toujours indispensables.

Le niveau d'exigence scientifique et technique de l'examen du BTS PA ne doit pas baisser.

❖ L'évaluation des connaissances n'est pas une fin en soi.

Les connaissances constituent une ressource au service de la résolution de problèmes en situation.

- On peut guider la démarche de raisonnement en posant des questions intermédiaires
- Mais la mobilisation de ces connaissances doit être faite à un moment donné dans une visée professionnelle

Validité et fiabilité de l'évaluation

- **une évaluation valide** est une évaluation qui mesure effectivement ce qu'elle prétend mesurer (pour nous la capacité professionnelle visée)

Exemple :

Une évaluation de la capacité : « Organiser et réaliser les principales interventions et appréciations sur les animaux, les surfaces fourragères et les équipements d'élevage » ne peut pas s'appuyer uniquement sur une analyse de documents ou un diaporama.

- **une évaluation fiable** permet d'évaluer toujours la même capacité même si les contextes ou les évaluateurs sont différents

Il faut donc veiller à l'égalité de traitement des candidats lorsque le CCF impose des situations d'évaluation diversifiées (ex à l'oral). Les candidats seront évalués avec les mêmes critères.

Conséquences pour la mise en œuvre de l'évaluation des capacités professionnelles

- La construction des grilles
d'évaluation

Le principe d'une grille d'évaluation

Il s'agit d'une correspondance entre :

- **le résultat d'une action** que l'on demande à un apprenant (par ex analyser des résultats technico-économiques, réaliser et justifier une intervention ou une manipulation) ;
- **et des critères d'appréciation** que l'on a accompagnés d'une échelle précisant les niveaux de performance et les moyens mis en œuvre pour les obtenir.

La grille d'évaluation : un outil aux objectifs multiples

- **Un outil de formalisation et de contractualisation :**
 - la grille précise les attentes et les indicateurs de réussite
 - la grille est donnée aux élèves en amont de l'évaluation

La grille d'évaluation permet de clarifier le niveau d'exigence attendu. Elle constitue un contrat passé avec les apprenants sur les attentes de l'enseignant. Ce « contrat » doit être connu avant l'évaluation.

- **Un outil qui permet de définir des règles d'équité pour attester du niveau atteint :**

Une grille précise permet d'évaluer les candidat équitablement. S'il y a plusieurs sujets pour une même évaluation, faire une ou plusieurs grilles mais avec les mêmes critères.

- **Un outil qui favorise la discussion entre les évaluateurs.**

Les repères des grilles d'évaluation

Capacité(s) : ce sont celles du référentiel de certification. Elles ne doivent pas être modifiées.

Critères : qualités attendues en lien étroit avec les capacités évaluées

(qualitatifs, généraux, en nombre limité)

Ce par rapport à quoi l'évaluateur va se prononcer.

Indicateurs : ce qui doit être regardé pour évaluer la maîtrise du critère

(observables ou mesurables, contextualisés, concrets)

Ce à partir de quoi l'évaluateur va porter une appréciation

Un exemple de grille d'évaluation

Capacité évaluée : C n°

Capacités ou capacités intermédiair es	Critères	Indicateurs/Niveau d'exigence	Appréciatio n				Appréciation	note
			- -	- -	+ +	++ ++		
Capacité 1	Critère 1							/5
	Critère 2							/5
	Critère 3							/3
Capacité 2	Critère 4							/4
	Critère 5							/3

- Les points sont adossés aux capacités ou aux critères et non aux indicateurs

- Au niveau des indicateurs, éviter les évaluations médianes non tranchées (atteint /3 non atteint)

Capacités intermédiaires	Critères	Indicateurs	-	-	+	++	note
			-	-	+	++	
C7.2- Réaliser les opérations de conduite dans le cadre d'un système de production	Qualité de la réalisation de l'intervention	<p>- respect des objectifs zootechniques : Réaliser l'activité complète, choix des animaux pertinent , Choix pertinent du produit dans le respect du protocole sanitaire et préparation des produits, calcul des quantités nécessaires juste, réglage matériel...</p> <p>- respect des conditions optimales d'hygiène et de sécurité pour le manipulateur (EPI, Qualité de la préparation et de l'organisation du chantier, analyse des risques, organisation du poste de travail opérationnelle, ...</p> <p>- Habilité et rapidité d'exécution, autonomie,, Précision du geste et adaptation au comportement des animaux (approche, contention, adaptation aux aléas... ...</p>					
	contrôler et analyser le résultat obtenu, rendre compte	<p>-pertinence et justesse des contrôles effectués au niveau des résultats obtenus</p> <p>-- pertinence du document d'enregistrement choisi, les informations sont correctement enregistrées</p> <p>-.....</p>					

Quelques principes pour la construction et l'utilisation des grilles d'évaluation

- Les capacités intermédiaires (= capacités de rang 2) doivent être resituées dans la capacité générale.
- Les critères renvoient à la capacité . Ils sont contractuels, les mêmes pour tous les candidats (équité) et communiqués avant l'évaluation.
- Les indicateurs ne sont qu'indicatifs on peut toujours en ajouter même en cours d'évaluation (d'ailleurs souvent présence de ... dans les grilles). Leur définition et leur utilisation doivent se faire au regard de la situation d'évaluation (et donc du cas effectivement proposé). Si pour une même évaluation, les situations sont différentes pour les candidats (par exemple à l'oral ou en pratique), les indicateurs finalement mobilisés peuvent ne pas être identiques. Il n'y a pas de points attribués en regard de chaque indicateur.

Quelques principes pour la construction et l'utilisation des grilles d'évaluation

- Les indicateurs s'appuient sur des effets observables, mesurables. Donc un raisonnement par exemple doit être explicité pour pouvoir être observé et donc évalué.
- Les commentaires et appréciations sont indispensables pour rendre compte de l'acquisition de chaque capacité intermédiaire et de la capacité globale.

Construire une évaluation par capacité

Méthodologie

Les ressources disponibles pour construire une évaluation par capacité

Référentiel de certification et note de cadrage

- Identifier les capacités à évaluer
- Prendre connaissance des indications proposées pour l'évaluation (modalités, forme,...)

Référentiel professionnel

- Identifier la ou les situations professionnelles significatives de ces compétences et donc permettant à la capacité visée de s'exprimer

Fiches de compétences

- Identifier le champ de compétences lié (finalités, ressources mobilisées par le professionnel ...)

Supports potentiels de l'évaluation : exploitation de l'établissement, visites, documents professionnels...

- Elaborer la situation d'évaluation : référence à la ou les SPS identifiées, visant les mêmes finalités. Contexte et consignes
- Elaborer la grille d'évaluation (critères et indicateurs) à partir des capacités visées

Méthodologie de construction d'une évaluation par capacité

1. Préciser la capacité à évaluer et les indications proposées pour l'évaluation (cf. référentiel de certification et note de service)
2. Définir la(les) situation(s) professionnelle(s) de référence : Rechercher les situation professionnelles dans lesquelles ces capacités s'expriment. Utiliser pour cela le référentiel professionnel en retrouvant le champ de compétence et les SPS liées ou les fiches descriptives d'activités)
3. Définir la (ou les) activité(s) que les candidats auront concrètement à réaliser (pertinence au regard de la capacité visée) à partir de situations professionnelles concrètes et contextualisées. Il s'agit de répondre à des questions analogues à celles que doivent résoudre les techniciens supérieurs en activité cf FDA)
4. Préciser les conditions de l'évaluation : caractéristiques et modalités, contexte de l'évaluation (moyens, équipement, documents ..)
5. Définir la production et les démarches que l'on attend précisément des candidats
6. Etablir la grille d'évaluation de la ou des capacités correspondantes
Libeller le sujet (contexte précis et consignes). La construction du sujet et de la grille se font en parallèle.

Six repères pour mettre en place une évaluation par capacités

- 1 - La capacité « pilote » l'évaluation. Elle est le fil conducteur de la situation d'évaluation ; C'est elle qui permet de définir la situation.
- 2 - La situation est contextualisée : articulation cohérente entre un contexte professionnel et le questionnement.
- 3 - La situation retenue pour l'évaluation est révélatrice de la capacité (veiller à la cohérence capacité / situation d'évaluation) ;
- 4 - Le questionnement doit être ouvert, proche de celui auquel pourrait être confronté un technicien supérieur en activité et permettre une mise en avant du raisonnement, d'une démarche, d'une mobilisation de savoirs.
- 5 - Une grille d'évaluation qui permet effectivement d'évaluer la capacité visée.
 - les critères sont qualitatifs, en petit nombre et renvoient à la capacité ; ils sont contractuels, les mêmes pour tous les candidats ;
 - Les indicateurs ne sont qu'indicatifs. Leur définition et leur utilisation doivent se faire au regard de la situation d'évaluation ;
 - La notation se situe au niveau de la capacité, ou des critères mais pas de points attribués par indicateurs ;
- 6 - Une évaluation fiable et valide

Conséquence sur la formation

La préparation aux épreuves certificatives (CCF et épreuves terminales)

- Informer les apprenants des modalités d'évaluation (modalité et grille d'évaluation avec au minimum capacité et critères)
- Réaliser des évaluations formatives ; fonction diagnostique et aides aux apprentissages. Elles permettent aux étudiants de savoir où ils en sont de leurs apprentissage et participent à la régulation de la formation.
- Préparer aux épreuves (CCF et ET) dans cette approche par capacité, accompagner : posture de l'enseignant formateur **et** certificateur
- **Former** les étudiants/apprentis à l'**explicitation**, à **exposer clairement leurs raisonnements**.
- Informer les évaluateurs externes (professionnels)

Pour les évaluations formatives

- Lors des évaluations formatives, possibilité de mixer
 - Contrôle de connaissances et
 - Consignes complexes
- afin de pouvoir diagnostiquer si les éventuelles difficultés proviennent des connaissances ou de la mise en situation
- Prévoir des évaluation par capacité en dehors des CCF.

Comment construire les apprentissages ?

A première vue , 2 possibilités :

- D'abord enseigner les savoirs de base puis dans un second temps apprendre à les mettre en œuvre dans des situations complexes.
- Proposer dès le départ (ou rapidement) aux élèves des situations nouvelles , complexes et intégratives.

Option la plus efficace car

- Evite de déstabiliser les élèves lors de l'évaluation
- Donne du sens aux apprentissages
- A plus de chance de motiver les élèves

Utiliser les situations complexes dans son enseignement

- Diversifier et complexifier progressivement les situations au cours de la formation.

Complexe n'est pas synonyme de compliqué. La complexité est liée aux nombre de ressources (savoirs, savoir-faire, comportements...) qu'il faut mobiliser dans la situation. Une situation peut être peu complexe mais compliquée si les savoirs en jeu sont difficilement maitrisables à ce niveau de formation.

- S'assurer que l'ensemble des savoirs nécessaires ont effectivement été appris par les étudiants.

Comment formuler une ration si l'on ne connaît ni les aliments ni les unités utilisées ?

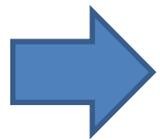
- Avoir déjà confronté les étudiants à au moins 2 situations de même niveau de complexité dans le cadre de l'apprentissage.

Il est aussi important d'apprendre les savoirs que d'apprendre à les utiliser en situation.

- Veiller à ce que la situation d'évaluation corresponde bien aux attentes et au niveau visé par le diplôme : ni en dessous, ni au dessus et que des évaluations en formation aient été de ce même niveau.

Des conséquences sur l'ingénierie pédagogique et la formation

- Plusieurs disciplines et/ou plusieurs modules peuvent contribuer à l'atteinte de d'une capacité
- Différents enseignements et activités sont mobilisés pour la construction et la maîtrise des capacités



L'appropriation collective de l'ensemble du référentiel de diplôme est indispensable

Appropriation collective des référentiels

- **Lecture individuelle** conduit souvent à des enseignements cloisonnés et donc à des difficultés pour les apprenants à faire les liens.
- **Lecture collective**
 - Permet à chaque enseignant de situer l'apport de sa discipline dans ce référentiel et d'adapter son enseignement aux besoins et profils des apprenants
 - Favorise dans l'équipe : la concertation, la construction de valeurs communes, le travail en pluridisciplinarité, la construction de projets communs ou d'une progression pédagogique globale organisée autour de situations professionnelles.
 - Favorise à terme l'enseignement, l'acquisition et la certification des capacités visées par le diplôme.

Le référentiel professionnel : le métier visé, les situations, les activités

- Les situations professionnelles et les activités : des points clés qui peuvent servir à la conception
 - des situations d'évaluation
 - d'études de cas, de mise en situation, de jeux de rôle ou de simulation. (support pluridisciplinarité)
 - d'outils de suivi de stage
 - d'un fil rouge pour la formation. La formation est alors construite autour de l'articulation de différentes situations pédagogiques allant par niveau de complexité croissant. Cette entrée par situations favorise les apprentissages et l'acquisition des capacités.

Le référentiel de certification :

les capacités attestées par le diplôme et les modalités
d'évaluation certificatives

- Le cœur du référentiel de diplôme.
- Même si un enseignant est plus particulièrement chargé de certifier une capacité, repérer la contribution possible des différents modules et enseignants à l'atteinte de chaque capacité.

Le référentiel de formation :

la traduction des capacités en objectifs de formation

Quelques points de vigilance :

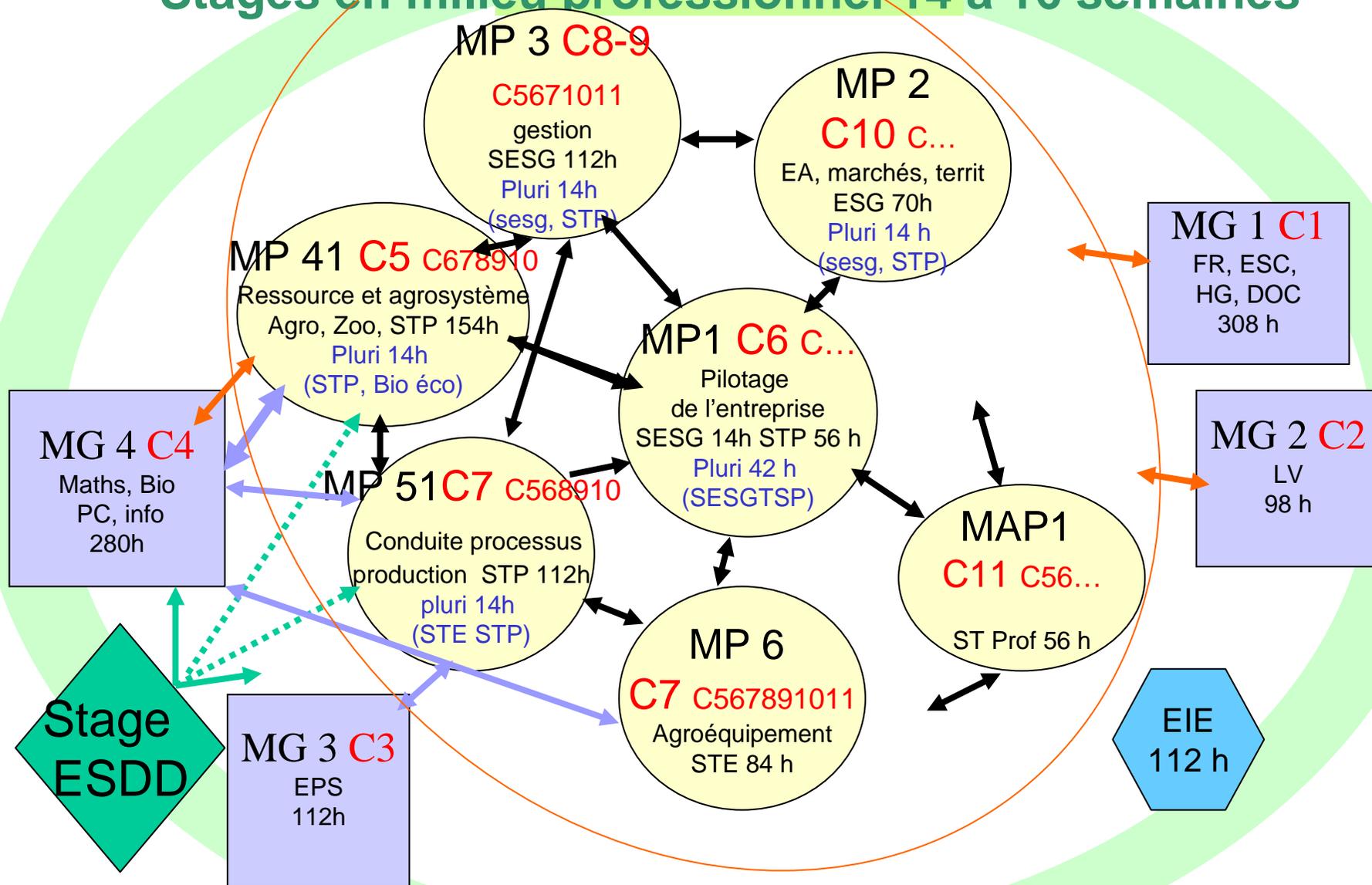
- S'interroger mutuellement sur les termes utilisés dans le référentiel de formation pour en clarifier collectivement le sens (polysémie de certains vocables (ex problématique,) ;
- Repérer les termes et concepts qui sont utilisés dans plusieurs disciplines et les confronter (ex pH, légumineuses) ;
- Repérer les démarches pédagogiques suggérées ou préconisées et confronter les pratiques de chacun. Ces démarches peuvent-elles être communes à plusieurs disciplines ?
- Identifier les modules, objectifs de formation et disciplines qui contribuent à l'atteinte de chaque capacité

Une représentation schématique commune

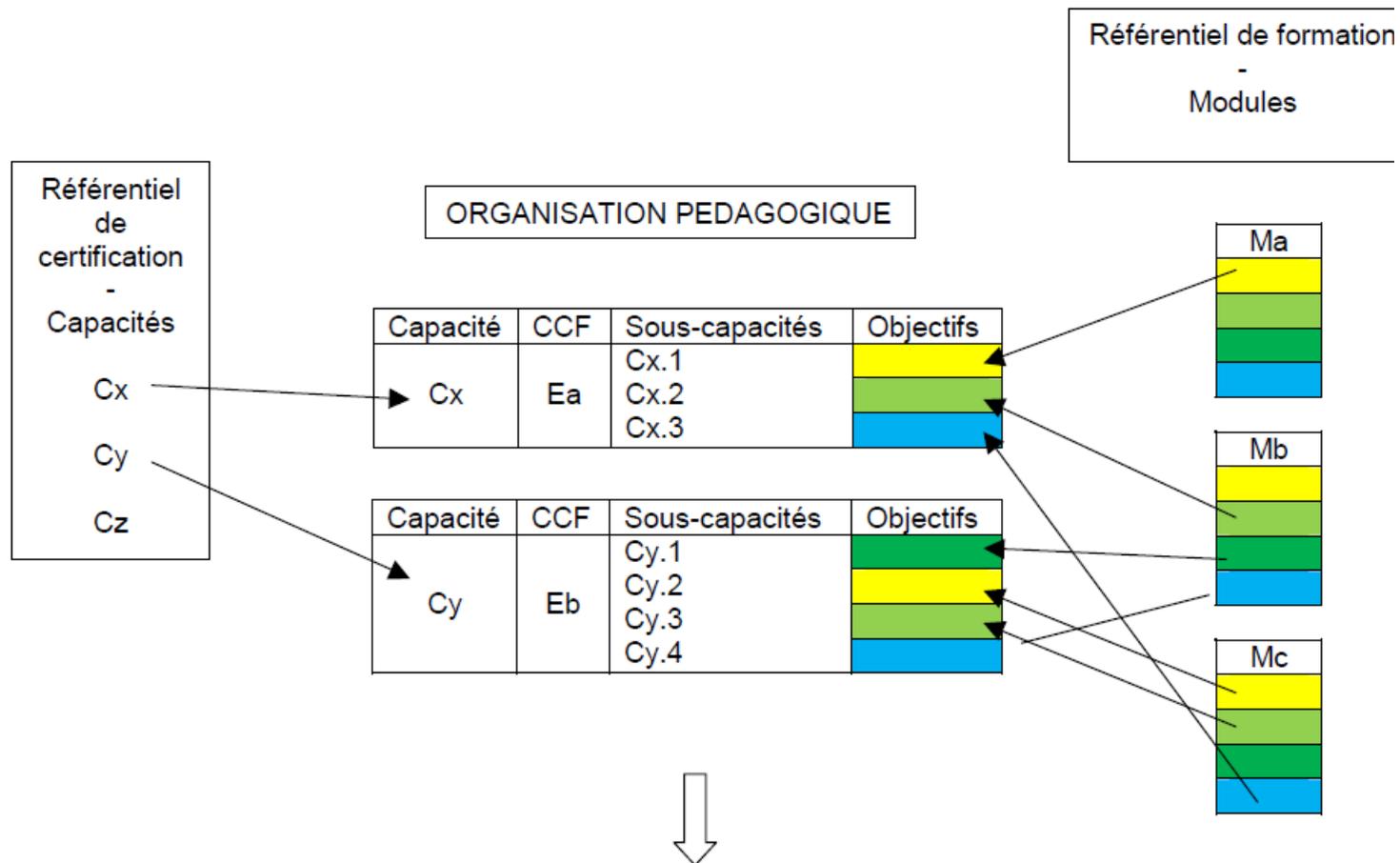
- L'appropriation du référentiel peut également passer par la **construction en équipe d'une représentation schématique de la formation.**
- Le schéma présente la place et les relations entre les différents éléments de la formation (différents modules, stages, EIE...). Chaque enseignant peut alors déterminer la place de chaque discipline et sa contribution à atteindre les capacités visées. La diapo suivante (p53) présente un exemple en baccalauréat professionnel CGEA. Un schéma du même type pourra être construit en équipe pour le BTS PA.
- Dans cet exercice, la démarche commune de construction du schéma est au moins aussi importante que le rendu final. C'est pourquoi nous vous laissons compéter en équipe le schéma de la page 54 en plaçant les différents modules, les interactions entre chacun d'eux et les capacités travaillées.

Un exemple en Bac Pro CGEA support polyculture-élevage

Stages en milieu professionnel 14 à 16 semaines



Autre méthode, identification dans les différents modules des objectifs permettant l'acquisition de chaque capacité



Cette appropriation commune du référentiel favorise ensuite la construction en équipe de documents de travail communs et en particulier celle d'une **progression pédagogique** globale à partir des éléments identifiés précédemment.