



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

L'évaluation des capacités

**Accompagnement Bac Pro AP
Sessions destinées aux enseignants et formateurs
Janvier à mars 2019**

Les capacités dans les référentiels des diplômes professionnels

Définition retenue par le ministère en charge de l'enseignement agricole :

« Une capacité exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements »

Les capacités évaluées sont les **précurseurs** des compétences-clefs du métier : un apprenant ayant acquis les capacités visées d'un diplôme deviendra compétent en situation avec de l'expérience.

Les capacités sont exprimées dans **le référentiel de certification**, élément central du référentiel de diplôme.

L'évaluation des capacités implique donc :

- D'identifier la situation pertinente (professionnelle ou sociale), propice à faire exprimer le candidat sur des attendus bien identifiés.
- D'évaluer non seulement le résultat d'une action (niveau de performance) mais aussi les raisonnements qu'elle sous-tend; non pas un produit mais un processus.
- De se démarquer des pratiques d'évaluation basées uniquement sur la restitution de connaissances et de savoir-faire procéduraux.
- De réaliser une évaluation globale, intégrative, autour de la combinaison de connaissances, savoir-faire, comportements et de la capacité à les réinvestir dans une situation nouvelle (professionnelle ou sociale).
- De mettre en œuvre une appropriation collective en équipe du référentiel de diplôme dans ses trois composantes (du fait de la contribution de plusieurs disciplines à l'atteinte d'une capacité).

Méthodologie de l'évaluation des capacités

les points d'appui disponibles

Référentiel de certification et note de cadrage

Identifier les capacités à évaluer

Prendre connaissance des indications proposées pour l'évaluation (modalités, forme,...)

Référentiel professionnel (et Fiches de compétences)

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

Identifier la ou les situations professionnelles significatives de ces compétences

Supports potentiels de l'évaluation

Territoire de l'établissement, entreprise,...

Identifier la situation d'évaluation appropriée : référence à la ou les SPS identifiées(s), visant les mêmes finalités

Elaborer la grille d'évaluation (critères et indicateurs) et les consignes à partir des capacités visées

Méthodologie d'évaluation des capacités

Les étapes :

1. Préciser la capacité à évaluer (cf. référentiel de certification et note de service) ;
2. Définir la(les) situation(s) professionnelle(s) de référence et les adaptations nécessaires à la situation d'évaluation choisie ;
3. Définir la (ou les) activité(s) à réaliser (pertinence au regard de la capacité visée) ;
4. Préciser les conditions de l'évaluation : caractéristiques et modalités ;
5. Préciser les conditions de réalisation de l'activité (liées au contexte, moyens, équipement...) ;
6. Définir la performance (la production) et les démarches attendues ;
7. Etablir la grille d'évaluation de la ou des capacités correspondantes ;
8. Libeller les consignes (sujet)

La grille d'évaluation

→ La notation se situe au niveau de la capacité, éventuellement avec des indications au niveau des critères mais pas à un niveau infra ; il n'y a donc pas de points attribués par indicateur., ni de colonne +/-

Capacité :

	Critères	Indicateurs	Appréciation				Note	Observations
			--	-	+	++		
Capacité intermédiaire								

Observations générales :

**l'évaluation doit permettre de vérifier
l'acquisition de la capacité
par le candidat**

Capacité :

	Critères	Indicateurs	Appréciation			Note	Observations
Capacité intermédiaire			--	+	++		
	<p>Il s'agit des qualités attendues chez les candidats. Ils se réfèrent à une combinaison de ressources. Ils sont qualitatifs, en petit nombre. Ils renvoient à la capacité ; Ils sont contractuels, les mêmes pour tous les candidats. Ils s'expriment par un substantif</p>		<p>Il s'agit des éléments observables et mesurables en cohérence avec la situation d'évaluation Ils ne sont qu'indicatifs (non notés !). Ils servent à prendre une décision (niveau d'exigence). Ils peuvent être différents pour chaque candidat si les sujets sont différents. La liste est ouverte...</p>				

Observations générales :

Les observations générales sont indispensables pour rendre compte de l'acquisition de la capacité.
Il est préférable d'écrire les observations avant de mettre les notes.

Evaluer des capacités

- Une inversion de la charge de la preuve : la situation doit permettre de révéler la capacité
- Niveau d'exigence, atteinte des capacités → Grille d'évaluation avec des descripteurs (outil de formalisation et de contractualisation)
- Cohérence entre capacité / situation d'évaluation / modalités d'enseignement (concept d'alignement)
- envisager **l'évaluation comme moteur de la formation** (évaluation formative, certificative)

L'évaluation, moteur des apprentissages

- repérer les obstacles aux apprentissages et les leviers à mettre en œuvre pour les surmonter
- éprouver l'efficacité des démarches pédagogiques employées et les ajuster si nécessaire par des remédiations
- stimuler les apprenants dans leurs apprentissages en leur permettant de se situer
- certifier l'atteinte d'un niveau, de capacités pour la délivrance d'un diplôme.

Une évaluation de qualité?

- Une évaluation conforme au cadre réglementaire
- Une évaluation **valide** qui mesure effectivement ce qu'elle prétend mesurer (la capacité)
- une évaluation **fiable** qui permet d'évaluer toujours le même élément même si les contextes sont différents (enseignants différents, fatigue, ...)

→ évaluer = **donner de la valeur**