



9

Procéder à des évaluations régulières...

I - Pourquoi une fiche sur l'évaluation ?

L'évaluation constitue un révélateur des pratiques : dis-moi comment tu évalues et je te dirai qui tu es, quelle est ta pédagogie et quel est ton regard sur les personnes ?

Les Maisons Familiales ont de tout temps attaché beaucoup d'importance à l'évaluation qui permet à chaque personne en formation de « mesurer » ses acquis. Sommes-nous aujourd'hui toujours cohérents avec nous-mêmes dans ce domaine ? Certes, la pression administrative et le cadre du contrôle en cours de formation nous contraignent mais osons-nous toujours évaluer en associant les partenaires de la formation, en l'articulant avec le projet de la personne en formation, en laissant une place à l'évaluation formative ?

C'est pour nourrir cette réflexion et mettre en évidence des expériences que cette fiche a été réalisée.



II - Pourquoi évaluer ?

Evaluer, c'est avant tout donner du sens à un parcours de formation et à des stratégies d'apprentissage. En effet, les personnes en formation doivent pouvoir situer où elles en sont à un moment donné. Elles doivent se positionner, faire un bilan des compétences acquises et celles qui restent à acquérir. Etre évalué doit permettre de se corriger mais aussi de progresser.

L'évaluation n'est donc pas un simple but mais un outil de formation et de réussite. Elle doit enfin permettre de valoriser le travail réalisé par les personnes en formation, notamment en stage.

III - Différents temps d'évaluation

Il existe des temps d'évaluation différents :

- **Les fonctions diagnostiques et pronostiques de l'évaluation :** elles renseignent l'élève sur la nature des objets d'apprentissage, les obstacles à franchir pour réussir et surtout les critères de réussite. Par exemple, dans le cadre d'une évaluation pratique sur le lieu de stage, cela consiste à communiquer et expliquer aux jeunes et aux maîtres de stage ou d'apprentissage la liste des capacités professionnelles à acquérir pendant le stage.
- **Les évaluations formatives:** « *Mieux savoir où l'on en est pour mieux savoir où l'on va* ». La fonction formative de l'évaluation fournit aux jeunes des renseignements sur leur cheminement, leur progression, leurs réussites, leurs erreurs et leurs difficultés. Elles permettent de mieux apprendre à apprendre et de développer une démarche personnelle pour trouver sa voie d'apprentissage.
- **Les évaluations sommatives** qui évaluent un résultat dans un processus d'apprentissage.

Il faut multiplier et diversifier la forme des évaluations pour ne pas pénaliser les personnes en formation mais au contraire pour les valoriser en fonction de leurs capacités. En effet, une personne peut rencontrer des difficultés à l'écrit mais montrer des compétences par exemple lors d'évaluations orales et/ou pratiques. C'est pourquoi, il ne faut pas se contenter d'évaluer les savoirs, mais également les savoir-faire et les savoirs comportementaux.

IV - Où et avec qui évaluer ?

S'il est nécessaire de diversifier les formes d'évaluation, il est également indispensable d'évaluer les jeunes dans des contextes différents : il faut donc évaluer à la MFR (au centre), mais également dans les entreprises, sur les lieux de stage ou d'apprentissage. Cela permet de prendre en compte les compétences des différents acteurs de la formation par alternance pour valoriser le travail des personnes en formation.

Les évaluateurs peuvent être multiples et c'est une richesse : l'équipe pédagogique et les administrateurs, les membres du réseau institutionnel, les professionnels (maîtres de stage et d'apprentissage), les élus et les représentants d'associations, les parents, les anciens élèves...

V - Comment évaluer ?

Pour que les évaluations soient un outil de réussite pour les personnes en formation, un souci de clarté est nécessaire. Il faut donc planifier les différents temps d'évaluations mais aussi déterminer les compétences évaluées. Par ailleurs, les critères d'évaluations doivent être connus des différents acteurs.

Dès lors, il apparaît nécessaire que ces temps d'évaluation soient intégrés au plan de formation et aux plannings de stages. Le but est de créer une cohérence entre les apprentissages à la MFR et les apprentissages en milieu professionnel. Les personnes en formation pourront, dès lors, profiter pleinement de leur formation et les évaluations deviendront un véritable outil de réussite.

VI - Des exemples de pratiques

▪ Les 4^e et 3^e de l'enseignement agricole :

Au cours de leur formation, les jeunes de 4^e et 3^e sont évalués à la Maison Familiale et également en stage.

A la MFR, deux sessions d'évaluations sont organisées pour chaque classe. Les jeunes sont évalués lors **d'épreuves écrites, orales et pratiques**. Les écrits concernent l'enseignement général, les épreuves pratiques l'enseignement professionnel et les épreuves orales, les dossiers élaborés grâce **aux études d'alternance**. Les épreuves orales constituent l'aboutissement de tout un travail lié à l'expérience socioprofessionnelle des jeunes dont le point de départ est le plan d'étude. Elles contribuent à une réflexion sur **l'orientation**.

Au cours de ces différents temps d'évaluation, planifiés et organisés en début de formation, pour les épreuves orales et pratiques, des parents, des maîtres de stage et des anciennes élèves sont sollicités. Les différents acteurs de la formation par alternance travaillent donc conjointement et se retrouvent afin d'évaluer les jeunes selon **différentes formes d'évaluations**. A la fin de ces sessions très spécifiques, un récapitulatif des résultats est donné aux jeunes qui leur permet de se positionner à un moment donné de leur formation.

Au cours des différents stages, le suivi et l'évaluation des jeunes de 4^e et de 3^e sont réalisés grâce à plusieurs outils : **le carnet de liaison** dans lequel les maîtres de stage portent une appréciation après chaque période de stage, **les bilans** réalisés par téléphone, **la visite de stage** effectuée par un moniteur (une visite par jeune et par stage) et **le bilan écrit de fin de stage**.

- **Un exemple de pratique en CAPA Services en Milieu Rural (une expérience à la MFR de Routot - 27)**

La mise en place de deux C.C.F. pratiques sur deux lieux de stage : un concernant le secteur professionnel de « l'enfance » et le second concernant le secteur de « l'accueil vente ».

L'objectif principal est que les évaluations ne soient plus subies par les jeunes mais fassent partie **d'un parcours de formation** ; que tous les acteurs de la formation en Maison Familiale se retrouvent en position **d'assimilation** et non plus d'accommodation face aux évaluations.

« **Donner du sens** ». Un tel projet, dont le principal but est de valoriser le travail effectué par les stagiaires, ne peut se concevoir sans une réflexion sur **le plan de formation** dès les mois de juin et juillet qui précèdent la rentrée scolaire, c'est-à-dire au moment où les plannings et les plans de formations sont travaillés. Les plannings concernant l'année scolaire suivante sont donnés aux jeunes et aux familles dès le mois de juin qui précède la rentrée à la MFR. Dès lors, les stages concernés par des évaluations certificatives sont connus. Le plan de formation est construit en fonction des thèmes de stages : les cours, les travaux pratiques et les enquêtes sont donc organisés en lien avec les stages. Cela permet d'apporter une cohérence dans le cheminement de la formation et pour les jeunes de profiter pleinement de leur formation tout en étant préparés aux évaluations. Cette démarche permet de se détacher des C.C.F. Ils ne sont plus un but à atteindre mais sont intégrés dans un parcours de formation..

Pour mener à bien cette démarche, un travail doit être entrepris sur **les outils**. Le carnet de liaison doit être un outil d'explications pour les maîtres de stage mais également un outil d'évaluation formative pour les jeunes. Pour compléter les appréciations écrites portées par les maîtres de stage dans le carnet de liaison, des grilles d'évaluations formatives doivent être construites pour aider les jeunes à se positionner par rapport aux activités réalisées et aux compétences attendues. Enfin, des grilles d'évaluations certificatives permettent de réaliser une visite qui doit évaluer un résultat dans ce processus d'apprentissage.

Les objectifs sont donc de travailler sur l'action et l'acquisition de compétences en réalisant une liste, avec les différents partenaires de formation, des savoirs à acquérir et des compétences à atteindre pendant les temps en milieu professionnel. Il convient également d'élaborer des outils d'évaluations en précisant les objectifs, les critères et les indicateurs de réussite ou de réalisation.

- **Des évaluations en niveau IV auprès des apprentis (une réalisation du CFA de Vendée)**

En 1986, le **CFA départemental des MFR de Vendée** a mis en place, à la demande des professionnels de notre réseau, le **C.C.P.R.E** (Certificat de Capacité Professionnelle à la Responsabilité en Entreprise). Ce certificat préparé par **les apprentis de niveau IV** (Bacs Professionnels et Brevets Professionnels) permet une implication directe et continue des professionnels tout le long des deux années de formation. Son objectif est d'évaluer les capacités du jeune à prendre des responsabilités dans l'objectif de seconder son chef d'entreprise.

Ce certificat est préparé dans **les 6 antennes du CFA** départemental et concerne chaque année entre 160 et 200 candidats dans les métiers du bâtiment et de la plasturgie (MFR de SAINT GILLES CROIX-DE-VIE), de la menuiserie (MFR de TALMONT SAINT HILAIRE), du commerce (MFR de LA FERRIERE), de la mécanique (MFR de MOUILLERON) et de la fleuristerie (MFR des HERBIERS).

Le CCPRE doit attester de :

- la capacité professionnelle,
- la capacité à la prise de responsabilités,
- la connaissance générale de la vie en entreprise,
- la culture générale et l'esprit d'ouverture.

Le CCPRE se construit au fil des deux années de formation, conjointement à la préparation du Bac Professionnel ou du Brevet Professionnel. Dans son cursus, chaque jeune est amené à prendre des responsabilités dans des activités au sein de son entreprise. Au fil du temps, il produit un rapport sur ces activités en lien avec son maître d'apprentissage ou tuteur.

La délivrance du CCPRE est progressive. Elle passe par **des épreuves en cours de formation** (évaluations par le tuteur en entreprise, par les moniteurs au centre) et par **des épreuves écrites et orales finales** (évaluation par les professionnels de leur secteur d'activité).

Le temps fort de cet examen est le rassemblement des candidats pour **les évaluations orales** des rapports d'activités. Ainsi, chaque année dans le courant du mois de mai, les candidats sont convoqués pour défendre leur projet devant des jurys composés de professionnels, d'élus, de membres associatifs, d'anciens apprentis ou élèves, de parents.

A titre d'exemple, en 2006 les 174 candidats seront évalués par 138 membres de jury. Participeront également les présidents départementaux de la Chambre de Commerce et de l'Industrie, de la CAPEB (Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment), des syndicats de l'automobile et des travaux publics. Le certificat délivré porte d'ailleurs la signature du Président de la branche professionnelle dont le jeune relève.

Ce CCPRE est devenu au fil des années une référence pour nos entreprises partenaires. En effet, ce titre est avant tout **délivré par les professionnels**, ce qui lui confère une reconnaissance de ses pairs. Les chefs d'entreprises ont compris qu'il fallait former des jeunes dynamiques capables de prendre des responsabilités dans des secteurs qui manquent de main-d'œuvre qualifiée. Ces évaluations sont aussi l'occasion pour eux de repérer les bons éléments, ce qui explique leur implication forte à chacune de nos rencontres.

Cette fiche-outil a été rédigée par :

- Richard BOUILLON - MFR ROUTOT (27) - mfr.routot@mfr.asso.fr
- Nicolas RIDEL - MFR SAINT GILLES CROIX DE VIE (85) - mfr.st-gilles@mfr.asso.fr