Résumé

Dans une classe de seconde Gestion Administration, l'enseignant demande à ses élèves de réaliser un travail de groupe en classe. Malgré l'absence répétée de certains (qui n'ont donc pas fourni le même travail que les autres), la note est identique pour l'ensemble du groupe.

1. La situation

La situation présentée se déroule dans une classe de seconde Gestion Administration (ci-après GA) composée de quinze élèves (8 garçons, 7 filles). Nous nous trouvons dans une séquence de gestion administration au mois de novembre avec un enseignant stagiaire.

Dans cette classe, les nombreuses absences, souvent non justifiées, sont un réel problème en termes de gestion du travail. L'enseignant organise ses séances en scénario, c'est-à-dire que les élèves travaillent en situation professionnelles simulées, durant lesquelles les élèves jouent un rôle.

Chaque groupe dispose d'un îlot de type table de réunion et d'un poste informatique. Trois ou quatre élèves forment une équipe professionnelle dans laquelle sont désignés un chef de service et un transcripteur.

Lorsqu'un membre de l'équipe est absent, le travail est totalement désorganisé et les autres membres de l'équipe doivent compenser. Cette situation est d'autant plus compliquée lorsqu'il s'agit de l'élève désigné chef de service. Nous sommes alors obligés de désigner un chef remplaçant pour la séance, ce qui la plupart du temps est accueilli par les mécontentements du reste du groupe. Il est même arrivé qu'une élève se retrouve seule pendant plusieurs séances à travailler sur le dossier de groupe.

Lorsque l'élève absent rejoint de nouveau le groupe il est replongé dans le dossier de travail au même titre que les autres élèves. Les autres membres doivent donc réintégrer leur co-équipier qui doit se réapproprier le dossier. Il lui est demandé dans ces conditions de s'adapter au reste du groupe et non l'inverse en raison de son (ou ses) absence(s). Les

absentéistes acceptent la règle et traitent les tâches qui leur sont confiées. Lorsqu'il s'agit du chef de service, le choix est laissé à l'équipe : garder le chef remplaçant ou rendre sa place au membre absent. Les consignes de travail étant lues en commun en début de séance, avant la mise en activité, il n'est pas réellement difficile à l'élève absent de se replonger dans la situation professionnelle.

En fin de mission, soit environ après six séances, le chef de service remet le dossier de travail finalisé au responsable (l'enseignant) et il est évalué.

La note est commune à l'ensemble du groupe alors que certains élèves ont été absents et n'ont donc pas fourni le même travail que les autres. En cas d'un trop grand nombre d'absences (à partir de la moitié de la séquence), l'élève n'est pas noté.

2. Les problèmes que cela pose

Cette situation nous pose les interrogations suivantes :

- Comment réaliser une évaluation équitable dans le cadre d'un travail de groupe d'élèves ?
- Comment évaluer le travail effectif (absences, retards etc.) de chacun des élèves au sein d'un groupe ?

L'évaluation notée pour les élèves est une partie intégrante de leur formation, ils veulent se comparer entre eux et se positionner. Alors que pour un enseignant, l'important se porte plus sur les compétences qu'ils acquièrent. Nous nous sommes posées les questions précédentes car ce sont les élèves eux-mêmes qui nous les ont posées directement ou indirectement.

« Madame, « Julien » n'est jamais là et pourtant il va avoir la même note que nous, ce n'est pas juste. » C'est cette notion de justice – que l'on va appeler légitimité – qui nous pose problème à nous, enseignants. Cette justice demandée par les élèves, nous aiguille vers une notation différenciée et vers une problématique : comment évaluer un travail de groupe en tenant compte de tous les tenants et aboutissants d'un travail d'équipe ? Est-il possible que

les absences non justifiées et/ou le manque de travail d'un membre de l'équipe soi(en)t sanctionné(e)s par la note zéro (pour ce dernier uniquement) ?

Le thème « absence et évaluation » nous conduit à considérer l'élève dans toutes ses dimensions complexes (sociale, familiale, culturelle, etc.). Il nous semble essentiel de prendre en considération toutes les dimensions de l'élève dans le processus d'apprentissage.

Il apparaît que toutes les dimensions complexes de l'élève interagissent entre elles et influent sur le processus d'apprentissage. À titre d'exemple, l'absence d'une jeune fille due à son enfant malade est à différencier de l'absence d'un.e autre élève qui s'absenterait sans raison particulière. Cette représentation de l'élève interroge la représentation que l'enseignant se fait de l'élève. Un enseignant peut-il prendre en compte l'élève sans toutes ses dimensions sociale, familiale, culturelle, etc. ?

Par ailleurs, la connaissance par l'enseignant de toutes les dimensions de l'élève semble nécessaire pour adapter les séances d'apprentissage. La pédagogie différenciée apparaît évidente dans l'adaptation de l'enseignant aux élèves et notamment dans la prise en compte de l'absence dans l'évaluation.

3. Dimension réglementaire

Jeunes professeures, nous avons eu plusieurs discours sur la possibilité ou non de mettre un zéro à un travail. Certains établissements exigent des rapports pour des notes en-dessous de 2, voire 5 sur 20.

Extraits des règlements intérieurs de nos trois établissements :

- Établissement n°1 : « Aucun élève ne peut refuser de se soumettre aux différents contrôles et évaluations. En cas d'absence à une évaluation, une épreuve de remplacement pourra être mise en place si l'absence est justifiée. Si l'absence n'est pas justifiée, l'élève pourra se voir attribuer la note de zéro. »
- Établissement n°2 : Aucun élément précisant les modalités de notation en cas

d'absence n'est mentionné dans le règlement intérieur. Cependant, certaines pratiques sont demandées aux enseignants : les absences, même injustifiées, font l'objet dans un premier temps d'une évaluation de rattrapage. Dans le cas d'absences répétitives rendant le rattrapage impossible la mention « non évaluable » est apposée sur le bulletin.

- Établissement n°3 : « En cas d'absence d'un élève à un contrôle de connaissance, si elle est justifiée, une épreuve de remplacement peut être mise en place ; si elle est injustifiée, elle se traduira par une absence de notation qui aura une incidence sur la moyenne, calculée en fonction du nombre d'épreuves organisées au cours de la période de notation. Dans certaines sections, ou certaines disciplines, les épreuves terminales de l'examen sont remplacées par un contrôle en cours de formation. En cas d'absence justifiée à une évaluation en contrôle en cours de formation (CCF), une session de remplacement est organisée. En cas de nouvelle absence et sans justificatif, la note zéro est attribuée. »

Or, nous trouvons dans le dossier d'accompagnement du B.O. spécial n°8 du 13 juillet 2000, la fiche n°11 décrivant l'évaluation pédagogique et sanction disciplinaire ; après un rappel des textes de la circulaire n° 2000-105 du 11 juillet 2000 :

> « Il convient de distinguer soigneusement les punitions relatives au comportement des élèves de leur travail personnel. Ainsi n'est-il pas permis de baisser la note d'un devoir en raison du comportement d'un élève ou d'une absence injustifiée. Les lignes et les zéros doivent également être proscrits. »

Il est décrit en d'autres termes :

> « La circulaire établit une séparation nette entre évaluation du travail scolaire et domaine disciplinaire, mais ne vise en rien à réglementer les modes d'évaluation pédagogique. Il est bien évident que cette disposition ne signifie en aucune manière que les zéros disparaîtraient de l'évaluation du travail scolaire.

> Un comportement en classe, inadapté ou perturbateur, ne peut être sanctionné par une baisse de note ou par un zéro entrant dans la moyenne de l'élève. Relevant du domaine disciplinaire, il doit être sanctionné d'une autre manière, par une punition ou une sanction scolaire.
>
> Un travail dont les résultats sont objectivement nuls, un devoir non remis sans excuse valable, une copie blanche rendue le jour du contrôle ou une copie manifestement entachée de tricherie, ce qui peut donner lieu, en outre, à une décision d'ordre disciplinaire, peuvent justifier qu'on y ait recours.
>
> L'évaluation du travail scolaire, domaine qui relève de la responsabilité pédagogique propre des enseignants, ne peut être contestée, car elle est fondée sur leur compétence dans la matière enseignée.
>
> En ce qui concerne l'absence à un contrôle de connaissances, si elle est justifiée, une épreuve de remplacement peut être mise en place ; si elle est injustifiée, elle implique une absence de notation qui aura une incidence sur la moyenne, calculée en fonction du nombre d'épreuves organisées au cours de la période de notation.
>
> En tout état de cause, ce texte ne prévoit en rien de faire bénéficier un élève volontairement absentéiste d'une moyenne supérieure à celle qu'il mérite.
>
> La distinction claire entre travail et discipline permet à l'élève de disposer de repères et de mieux se situer et d'éviter qu'une punition ou une sanction ne soit ressentie comme une affaire personnelle entre un enseignant et un élève. »

On peut se demander, dès lors, si les demandes de l'établissement prévalent sur le bulletin officiel ?

4. « Ce qu'en disent des collègues »

Le travail de groupe est une pratique habituelle en lycée professionnel, il fait même partie intégrante de la formation dans certaines sections (en Bac Pro GA par exemple). Les problèmes d'implication, d'absentéisme et de savoir-faire des élèves sont un réel obstacle à une évaluation claire et objective de l'élève de façon individuelle. L'ensemble de nos collègues s'accordent sur le fait qu'il n'existe pas de « mode d'emploi ». Certains admettent en toute franchise que l'évaluation du dossier ne reflète pas le travail de chacun mais le travail de l'entité « groupe » et que le « bon élève » et le « moins bon » sont mis sur un pied d'égalité au nom du travail de groupe. Selon l'expérience de nos collègues, les tentatives de solution sont plus ou moins nombreuses et variées mais ce qui est certain c'est que tous s'interrogent sur ce sujet épineux.

Certaines propositions nous ont été soumises :

La part flexible dans l'évaluation

L'évaluation globale du dossier est réalisée en deux temps : d'une part, l'évaluation du travail de groupe, qui reste la demande initiale et principale (n'oublions pas que cette pratique peut faire partie de la formation) ; d'autre part, l'évaluation individuelle selon l'implication et le travail personnel de l'élève.

Le fractionnement de la note au prorata des absences injustifiées

Il est question ici de retirer un « morceau » de la note au fur et à mesure des absences injustifiées. Cette démarche correspond à la mention « non rendu » qui laisse entrer la note dans le calcul de la moyenne. Cette solution envisagée a été suggérée auprès de collègues qui ont émis l'hypothèse que cette méthode pourrait effectivement fonctionner.

La vérification de l'implication et du travail personnel

En cas de doute sur le travail personnel d'un élève, nous pourrions envisager de lui faire

réaliser, une nouvelle fois, une activité du dossier rendu. Le résultat de son travail lèvera le doute…

5. Des ressources universitaires

Le rôle de l'enseignant dans le travail de groupe selon Dumas-Carré et Goffard[1] et son évalation

L'enseignant doit être en retrait pendant le travail de groupe n'apportant pas plus de crédit au travail de l'un plutôt qu'au travail de l'autre, c'est-à-dire faire preuve d'impartialité : « en aucun cas, il n'apporte de réponses toutes faites, ne tranche ni ne juge en acceptant certaines propositions des élèves et en en disqualifiant d'autres ». C'est lui également qui valide en fin d'activité, il endosse donc le rôle d'évaluateur. Cependant, Monique Goffard et Serge Goffard évoquent l'évaluation interpersonnelle au sein du groupe dans lequel « les élèves s'évaluent mutuellement de façon positive ».[2]

Le travail en îlots de Cécile-Clotilde Ziegler (préconisé par Marie Rivoire)

Le travail en îlot permet un travail coopératif du groupe. La classe est ainsi divisé en groupe de 3-4 élèves répartis en « îlots » permettant une évaluation continue : « Chaque îlot "construit ses compétences" – des compétences individuelles, et des compétences collectives ». En effet, le travail de chaque groupe est constitué d'une part de travail individuel et d'une autre part de travail collectif. Il s'agit là également d'évaluation différenciée. L'enseignant pourra évaluer l'élève s'il juge que celui-ci
a acquis une compétence : « il sait faire ». L'évaluation est ainsi réalisée « à la volée ». Cette méthode permet de dédramatiser l'évaluation et ainsi crée une ambiance de travail moins stressante.[3]

L'évaluation par Frédéric ARTUR, professeur de Sciences Physiques en

collège, faisant partie du groupe de formateurs de l'Académie de Nantes[4]

Évaluation ne signifie pas toujours notation. En réalité, dans l'évaluation c'est la maîtrise des compétences qui doit être prise en considération : « Il s'agit de donner des repères, d'évaluer le degré de maîtrise de ces compétences. Mesurer l'écart entre travail effectué et les critères de réussite établis est un indicateur précieux qui permettra aux élèves de progresser ». Frédéric Artur indique que ces indicateurs permettent l'auto-évaluation y compris pour un groupe. Que l'évaluation soit réalisée par l'enseignant ou par le groupe, l'essentiel est de fixer des indicateurs explicites et connus de tous :

« Il est donc nécessaire de faire des choix pour donner des repères aux élèves, des critères d'évaluation. Pour les construire, certaines questions méritent d'être posées : « Dans l'activité que je propose, quelles sont les compétences mobilisées ? Quelles sont les plus importantes ? Ont-elles déjà été travaillées et/ou évaluées dans d'autres activités ? Le seront-elles dans d'autres activités à venir ? »

Frédéric Artur explique également qu'une évaluation n'est pas forcément une notation et que des outils doivent être mis en place afin d'évaluer (fiche d'évaluation par exemple).

Évaluer le groupe selon Régis Didierjean, professeur d'histoire[5]

Selon Régis Didierjean les évaluations de groupe sont jugées injustes par les élèves et même par les parents. C'est pourquoi, elles sont complétées par des évaluations dites classiques : contrôles de connaissances, épreuves blanches, etc.

Pour conclure, nous souhaitons mentionner le manque de ressources universitaires concernant l'évaluation du travail de groupe. Beaucoup de travaux mentionnent le travail en lui-même mais l'évaluation n'est pas traitée.

6. Quelles pistes de résolution de la situation ?

Notre sujet traite du travail du groupe et de son évaluation. Les difficultés d'évaluation du groupe résident dans le fait que certains élèves sont absentéistes ou ne veulent pas travailler ou s'investir au sein d'un groupe. Nos premières pistes de réflexion s'orientent vers la possibilité de redonner du sens au travail de groupe et de motiver les élèves à s'investir au sein d'un groupe. C'est la raison pour laquelle, nous suggérons les pistes indirectes suivantes :

- La mise en place d'un contrat de confiance entre les élèves et l'établissement concerné qui permettrait d'une part de responsabiliser les élèves et les parents et d'autre part l'équipe pédagogique (les enseignants). Nous espérons que ce contrat de confiance permettra de responsabiliser et de décourager les absentéistes et d'améliorer indirectement le travail et l'évaluation du travail de groupe. Ce contrat de confiance comprendrait les engagements de l'élève et de l'équipe pédagogique. Ce contrat de confiance fixerait le cadre des évaluations prévues tout au long de l'année scolaire.
- La mise en œuvre d'une évaluation par compétences. Cette piste est actuellement expérimentée au sein de l'établissement n°2 depuis quelques années au sein des classes de la spécialité Accueil et Relation Clients et aux Usagers (ARCU). Cette expérimentation de l'évaluation sans note a permis : d'enrayer l'absentéisme, la comparaison entre les élèves et de motiver les élèves. Les élèves qui n'ont pas validé certaines compétences sont volontaires et motivés pour les valider à nouveau. L'inconvénient de l'évaluation du groupe sans note (et donc par compétences) requiert la traduction du référentiel en compétences détaillées et évaluables. Autrement dit, un grand travail en amont de traduction du référentiel est nécessaire (bulletins de note, CCF). Par ailleurs, la préparation de l'équipe pédagogique et des parents d'élèves à ce changement est aussi requise. Dans le cadre des certifications, l'évaluation du groupe sans note nécessite ou requiert d'importants ajustements.

7. Prendre parti

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter. Prenons l'exemple d'un travail en groupe réparti sur 4 cours. Il faut avant même de commencer le travail en groupe, expliquer aux

élèves la démarche que l'on va suivre en cas d'absence. Que plusieurs points sont évalués, il y a l'évolution personnelle de l'élève mais aussi la collaboration au sein de groupe, la mutualisation du travail. Si l'élève a été absent aux quatre cours et n'a rendu aucun travail via d'autre biais (mail, rendu intermédiaire) la note zéro lui sera attribuée.

On pourrait aussi imaginer qu'une partie de la notation s'effectue par auto-évaluation au sein du groupe. Le groupe lui-même décide d'une partie de la note qu'il va attribuer à chacun en fonction de leur présence et du nombre de rendu et non sur la qualité du travail fournis.

À nous enseignant de diriger le débat pour aboutir à une notation juste. Ainsi en étant noté par ses camarades l'élève peut prendre conscience de l'impact de son absentéisme au sein même du groupe, ce n'est pas l'enseignant qui décide de cette partie de la note de manière unilatérale mais bien l'ensemble du groupe.

1. *DUMAS CARRE+, A. et GOFFARD, M. (1997). Rénover les activités de résolution de problèmes en physique. Paris : Colin.* ↩
2. *GOFFARD M. et GOFFARD S. (2003), « Interactions entre élèves et résolution de problèmes », Aster, n°37, INRP, p.165-187.* ↩
3. *Voir le lien suivant : https://www.vousnousils.fr/2015/02/09/les-competences-et-le-travail-de-groupe-pour-uneevaluation-positive-562406/comment-page-2* ↩
4. *Voir la synthèse réalisée : https://www.pedagogie.ac-nantes.fr/medias/fichier/le-travail-degroupe_1463229818529-pdf* ↩
5. *Voir le numéro 424 des Cahiers pédagogiques consacré au travail de groupe : http://www.cahierspedagogiques.com/+-No424-Le-travail-de-groupe-+* ↩