

## **L'apprentissage, ses méthodes pédagogiques et la validation par compétence**

Dans ce chapitre, nous aborderons un sujet extrêmement important, en tant qu'enseignant, notre but est de transmettre notre savoir et nos connaissances. De ce fait il est important de comprendre ce qu'est l'apprentissage mais également la notion de pédagogie avec les différentes méthodes existantes et utilisées dans l'enseignement lors des stages. De plus, étant enseignant en lycée professionnel, nous aborderons la validation par compétence lors des périodes de formation en milieu professionnel.

Le but de cette recherche est d'identifier des méthodes permettant l'apprentissage et la validation des compétences nécessaires à l'obtention des diplômes par les élèves, la recherche sera réalisée dans l'ensemble des milieux professionnels recevant des stagiaires.

## **1/ L'apprentissage et ses théories**

Pour comprendre ce qu'est l'apprentissage et analyser ses différentes théories, plusieurs ouvrages tels que « Guide des méthodes et pratiques en formation » (Marc, 1995) et « La mémoire, support de l'apprentissage » (Barbachoux, 2000 ) ont permis d'approfondir le sujet de l'apprentissage et ses théories.

- La notion d'apprentissage

Grâce au mémoire de Cécile Barbachoux, nous pouvons définir l'apprentissage comme « *un processus permettant de conserver des informations acquises, des états affectifs et des impressions capables d'influencer le comportement* » mais également comme « *une principale activité du cerveau, c'est-à-dire modifier constamment sa structure pour mieux refléter les expériences rencontrées.* » Nous pouvons donc dire que l'apprentissage est perpétuel et désigne un processus qui va modifier le comportement de l'individu grâce à ses différentes expériences vécues. De plus Cécile Barbachoux nous précise que la notion de « mémoire » est intimement liée à la notion d'apprentissage, cela nous ramène donc à cette autre notion qui est « la validation par compétences », le rapprochement de ces trois notions est donc naturel dans le sens où cette fameuse « validation par compétence » permet d'évaluer l'apprenant sur la durée. Cette durée d'évaluation permet donc à l'apprenant de pratiquer et de ce fait, favoriser la mémorisation des apprentissages. (Barbachoux, 2000 )

- Les théories de l'apprentissage

Grâce à la lecture du « *guide des méthodes et pratiques en formation* » de (Marc, 1995), nous pouvons nous rendre compte des différentes théories de l'apprentissage. Nous pouvons relever quatre modèles différents : Le modèle Innéistes, le Béhaviorisme, l'Épistémologie génétique de Piaget et la Psychologie différentielle.

Le **modèle Innéistes**, cette théorie de l'apprentissage est basée sur l'hérédité de l'intelligence, c'est-à-dire que certaines personnes sont à même d'acquérir des connaissances grâce aux dispositions transmises génétiquement. Cette théorie est un thème fortement polémique car de nombreux chercheurs démontrent l'importance de l'environnement et les différences de milieu social dans lesquels les individus grandissent. (Piatelli-Palmarini, 1982)

Le **Béhaviorisme**, théorie fondée par les psychologues américains John B. Watson et Burrhus F. Skinner définissant l'apprentissage comme une modification du comportement provoquée par des stimuli. En effet ces stimuli sont considérés comme des récompenses, ce qui permet la motivation de l'apprentissage si l'on prend l'exemple de la « note sur 20 ». (Skinner, 1968)

L'**Épistémologie génétique de Piaget** est fondée par le psychologue suisse Jean Piaget. Cette théorie indique que tout le monde peut apprendre la même chose, avec des méthodes et un temps donné différents. Apprendre à apprendre, l'adaptation des outils de travail face à la diversité des élèves. De plus L'apprentissage est le fruit d'une série de déséquilibre et de rééquilibres cognitifs. (Marc, 1995) Cette pédagogie de la découverte passe donc par quatre phases qui sont l'assimilation, le déséquilibre, l'accommodation et le rééquilibre. Pour Piaget, l'apprentissage est donc une modification des structures cognitives de l'apprenant et non une acquisition liée aux transmissions génétiques du modèle Innéistes ou une modification du comportement provoquée par des stimuli comme inscrit dans le Béhaviorisme. Pour finir, cette théorie est dite « constructiviste » car il y a une construction du savoir dû aux différentes phases d'équilibre et de déséquilibre. (Piatelli-Palmarini, 1982)

La **Psychologie différentielle** est une théorie qui propose à un groupe d'individu un apprentissage différencié adapté aux caractéristiques de chaque individu. Cette prise en compte de ces différentes caractéristiques engendre une implication pédagogique dite « pédagogie différenciée ». Il s'avère que la prise en compte des différents degrés de difficulté des élèves et un enseignement différencié et adapté à chaque élève permet de les faire progresser plus rapidement. Les différentes théories ont été plus ou moins influencées par les différentes conceptions de l'apprentissage. Certaines théories mettent l'accent sur l'apprenant via ses attitudes et son développement personnel tandis que d'autres sur l'environnement et la pédagogie utilisée.

## 2/ Les différentes méthodes pédagogiques utilisées dans un stage

Afin de citer et d'analyser les différentes méthodes pédagogiques utilisées dans les stages, la lecture d'une revue française de pédagogie nommée « *Les méthodes pédagogiques dans les stages* » de (Ranjard, 1980) nous permet de donner trois méthodes différentes qui sont : la méthode **Expositive** ; la méthode **Démonstrative** et la méthode **Active**.

D'autre part, « *Il n'y a pas de hiérarchie entre ces méthodes ; l'une n'est pas « meilleure » que l'autre. Les différences entre elles sont dans les buts qu'elles permettent de réaliser, et le problème est de ne pas prétendre viser certains objectifs quand on a choisi une méthode qui conduit à d'autres. Notre souci sera donc d'indiquer pour chaque méthode quel type de buts elle est susceptible de réaliser* ». (Ranjard, 1980)

Nous allons donc définir ces méthodes et donner leurs champs d'action pour aboutir à la problématique de choix de la méthode pédagogique la plus adaptée lors du stage.

- **La méthode Expositive**

Cette méthode permet de construire le savoir des apprenants de manière descendante, c'est-à-dire que les connaissances sont diffusées via un ou plusieurs exposés dont l'ensemble constitue le savoir que les stagiaires doivent apprendre. Le contrôle des apprentissages est réalisé via des évaluations qui donneront lieu à une remontée d'information sur la qualité des apprentissages. Ces remontées d'informations comme des lacunes, des incompréhensions ou au contraire des résultats positifs informent le formateur de comment les savoirs émis ont été reçus par les apprenants.

D'après les différentes expériences réalisées avec cette méthode expositive, Patrice Ranjard conclut que « *la méthode expositive dans les stages permet aux stagiaires d'acquérir une connaissance démonstrative, éventuellement opératoire, d'un savoir qui n'engage pas leur personnalité profonde. Mais dès que la personnalité est engagée, ce qui est le cas dans toutes les pratiques professionnelles relationnelles, la méthode expositive, employée seule, n'est pas pertinente* ». (Ranjard, 1980)

- **La méthode Démonstrative**

Cette méthode est quant à elle basée sur la démonstration du savoir à acquérir par l'apprenant, cependant cette méthode est jumelée avec la méthode expositive afin de compléter et de favoriser

l'apprentissage. Le formateur montre et explique donc sur le même temps. Le contrôle de cet apprentissage passe par une phase de réalisation avec une correction si besoin.

Cette méthode est donc plus appropriée aux savoir-faire manuels utilisant des objets et des gestes précis. En revanche, « *les résultats de la méthode démonstrative seront toujours très limités dans la formation de travailleurs sociaux* » (Ranjard, 1980)

- **La méthode Active**

Patrice Ranjard nous rappelle les trois principaux aspects communs aux méthodes actives :

- Le formé n'apprend que par son activité propre : observation, réflexion, expérimentation et activités personnelles.
- L'organisation et le déroulement de la formation ne sont fondés sur la contrainte, mais se développent à partir des motivations réelles des fondés.
- La formation n'est pas individuelle, elle s'appuie sur la coopération et les rapports sociaux au sein du groupe en formation.

Cette méthode active laisse donc l'apprenant au centre de sa formation, acteur principale de son savoir et de l'approfondissement de ses connaissances grâce à ses propres activités. De plus sa motivation est extrêmement importante au même titre que la bonne coopération avec le groupe en formation favorisant le socioconstructivisme. Cette méthode est viable lorsque l'organisme de formation laisse place à cette liberté d'initiative des apprenants. Cette méthode extrêmement intéressante est surtout destinée à des activités qui engage profondément la personne dans toutes ses dimensions, plus les apprentissages à réaliser concernent les engagements relationnels de la personne, plus des méthodes actives, avec tout l'approfondissement que leur apporte le courant psychosociologique, seront la condition indispensable d'une véritable formation professionnelle. (Ranjard, 1980). Cette utilisation est donc surtout intéressante lors de problèmes humains et relationnels car l'investissement de l'apprenant est généralement complet.

Suite à ces différentes lectures, nous pouvons faire l'hypothèse que les méthodes pédagogiques **Démonstrative** et **Active** seraient plus appropriées à l'apprentissage et à la transmission des savoir dans le monde de la restauration lors des stages en entreprise. En effet cette notion de démonstration jumelée avec l'explication de la méthode expositive semble être la plus

intéressante pour l'apprenant mais également pour l'entreprise qui a également des devoirs face à sa clientèle. Donc, cette méthode permettrait de transmettre des savoirs à l'apprenant tout en évitant les erreurs de production non commercialisable auprès de la clientèle grâce à la première phase de démonstration et d'explication des différentes attentes. Malgré tout, la démarche active est également intéressante dans le cadre des stages en restauration, lors de création de plat ou de production culinaire destinée au personnel, l'apprenant pourrait réaliser des productions en autonomie, favorisant son apprentissage et son développement grâce à ses propres activités.

### **3/ La validation par compétence lors des PFMP**

Les recherches d'Angélique Philoctete, dans son mémoire « *L'intérêt des PFMP dans la formation des élèves : leurs représentations pour les élèves ; le rôle et les attentes des enseignants.* » (Philoctete, 2017) permettent d'éclairer les notions de validation par compétence.

Dans un premier temps ces recherches indiquent deux choses très importantes à propos des compétences. Tout d'abord il faut savoir que les PFMP représentent un intérêt professionnel non négligeable dans le cursus des apprenants en leur permettant de développer leurs compétences apprises au sein de l'institut formateur. Mais malheureusement elles ne permettent pas suffisamment le développement de nouvelles compétences. De plus, les différentes recherches indiquent un développement ou un approfondissement des compétences de manière disparate en fonction du niveau des diplômes préparés. Par exemple les apprenants en diplôme Certificat d'Aptitude Professionnel se voient recevoir des tâches plus simples citées comme des « missions secondaire » contrairement aux apprenants de Baccalauréat qui eux reçoivent tout type de mission.

Nous pouvons donc faire l'hypothèse que la validation par compétence n'est pas assez prise au sérieux par les entreprises d'accueils. En revanche, comme vue précédemment, nous savons que l'apprenant est l'acteur principale de sa formation à travers sa motivation et sa volonté d'apprendre, mais aussi que l'entreprise et le tuteur doivent également permettre le développement des compétences avec la supervissions de l'institut formateur représentée par l'équipe pédagogique en charge du bon déroulement de la PFMP.

Il ne faut pas oublier que la validation par compétence s'effectue également au sein de l'institut formateur tout au long du cursus scolaire de l'apprenant grâce aux Contrôles en Cours de

Formation (CCF). En revanche certaines compétences indiquées par les référentiels ne sont validables que lors de la PFMP. C'est pourquoi le développement des compétences acquises, en cours d'acquisition ou encore non acquises doivent être pris très au sérieux par l'entreprise d'accueil pour la validation du diplôme final.

La validation des compétences lors des PFMP est réalisée par l'enseignant référent en collaboration avec le tuteur de stage, qui au sein d'un ou plusieurs entretiens vont valider ou non les différentes compétences évaluées lors du stage. Cette validation est effectuée à chaque période de formation en milieu professionnel à l'aide du livret d'évaluation unique à chaque élève. Ce livret permettra donc de définir si l'apprenant a les compétences ou non pour disposer du diplôme préparé.

D'après les différentes recherches concernant les stages, il est important de comprendre l'importance et les rôles de chacun des acteurs dans l'apprentissage et la validation par compétence. L'apprenant qui est l'acteur principal doit être correctement encadré lors du stage afin de permettre le développement des compétences mais également d'être évalué de la manière la plus juste possible.

Afin de permettre l'évaluation des jeunes au sein de l'institut formateur, des grilles d'évaluation (*ci-dessous*) nous sont mises à disposition afin d'évaluer de manière précise différentes compétences à acquérir dans le but de l'obtention du diplôme final. Ces grilles se trouvent au sein du livret d'évaluation de chaque élève. Elles doivent être remplies lors de l'évaluation finale en fin de période de stage, avec le tuteur en charge de l'élève et en présence ou non de l'élève. Cependant, les tuteurs peuvent utiliser cette grille d'évaluation en amont de l'évaluation finale comme ligne directrice pour la formation du stagiaire et ainsi contribuer tout au long du stage à l'apprentissage ou à l'approfondissement des différentes compétences à maîtriser.



Exemple de grille d'évaluation de PFMP du Baccalauréat Professionnel Cuisine 2/3

EP2-SE1

Pôle	Compétences	Compétences opérationnelles	Critères d'évaluation	Classes de seconde								Classe de Première									
				Formatif 1				Formatif 2				Certificatif									
				Compétences*				Conseils tuteur	Compétences*				Conseils tuteur	Compétences*				Barème			
				N	ECA		M		N	ECA		M		N	ECA		M				
M	-	+		M	M	-	+		M	M	-	+		M							
2	C2-1 Entretien des relations professionnelles	C2-1.1 Communiquer au sein d'une équipe, de la structure	Communication dans différents contextes professionnels																		
	C2-2 Communiquer à des fins commerciales	C2-2.2 Communiquer en situation de service																			/20
3	C3-1 Travailler en équipe	C3-1.1 Adopter une attitude et un comportement professionnels (voir détails ci-dessous)	L'attitude et le comportement professionnel (y compris le travail en équipe)																		
		C3-1.2 Appliquer et faire appliquer les plannings de service																			/10
4	C4-2 Contrôler les mouvements de stocks	C4-2.1 Réceptionner et contrôler les produits livrés	La réception et le stockage des produits																		
		C4-2.2 Réaliser les opérations de déconditionnement et de conditionnement																			/10
		C4-2.3 Stocker les produits																			
5	C5-2 Maintenir la qualité globale	C5-2.2 Contrôler la qualité organoleptique des matières premières et des productions	Qualité organoleptique de l'ensemble de la production																	/10	
*NM = Nom maîtrisé ECA = En Cours d'Acquisition M = Maîtrisé																<b>Total BEP (en points)</b>		<b>/100</b>			



**GRILLE D'ÉVALUATION EP2 - Évaluation en Entreprise PFE 1 et 2 « Savoir-être »**

<p><b>ACADÉMIE :</b></p> <p><b>ÉTABLISSEMENT :</b></p> <p><b>NOM et PRÉNOM du CANDIDAT :</b></p>	<p><b>C.A.P. CUISINE</b>  <b>ÉPREUVE EP2 – Productions culinaires</b>  <b>Contrôle en Cours de Formation</b>  <b>P.F.E. N° 1 et N°2</b></p>
	<p><b>ATTITUDES PROFESSIONNELLES</b>  <b>Savoir Être</b></p>



*L'évaluation se déroule dans le cadre des P.F.E., la première évaluation est une évaluation formative qui doit permettre au formé de se situer et de corriger ses points faibles, la deuxième évaluation en fin de deuxième période est une évaluation certificative prise en compte pour la délivrance du diplôme.*

	PFE N°1				<b>CONSEILS DU TUTEUR</b>	PFE N°2							
	<b>Evaluation Formative</b>					<b>Evaluation Formative</b>							
	T B	B	I	TI		T B	B	I	TI				
A 1	Faire preuve de curiosité professionnelle et demander des conseils.												
A 2	Effectuer son travail, selon les consignes, sans attendre les ordres.												
A 3	Respecter les horaires de travail et faire preuve de ponctualité.												
A 4	Faire preuve de motivation.												
A 5	Faire preuve de dynamisme, de participation active, de rapidité, de vivacité dans son travail.												
A 6	Se présenter et avoir une tenue propre et adaptée au milieu professionnel.												
A 7	S'intégrer d'une manière active au sein de l'équipe.												
A 8	Garder la maîtrise de soi.												
A 9	Savoir s'adapter aux remarques formulées.												
A 10	Faire preuve de discrétion.												

Nom, Fonction, Émargement des évaluateurs (1ère période)	Nom, Fonction, Émargement des évaluateurs (2ème période)

**GRILLE D'ÉVALUATION EP2 - Évaluation en Entreprise PFE 3 et 4 « Savoir-être »**

<b>ACADÉMIE :</b>  <b>ETABLISSEMENT :</b>  <b>NOM et PRÉNOM du CANDIDAT :</b>	<b>C.A.P. CUISINE</b> <b>ÉPREUVE EP2 – Productions culinaires</b> <b>Contrôle en Cours de Formation</b> <b>P.F.E. N° 3 et N°4</b> <hr/> <b>ATTITUDES PROFESSIONNELLES</b> <b>Savoir Être</b>
---	---



*L'évaluation se déroule dans le cadre des P.F.E., la première évaluation est une évaluation formative qui doit permettre au formé de se situer et de corriger ses points faibles, la deuxième évaluation en fin de deuxième période est une évaluation certificative prise en compte pour la délivrance du diplôme.*

		PFE n°3				PFE n°4			
		Evaluation Formative				Evaluation Certificative			
		T	B	I	TI	<b>CONSEILS DU TUTEUR</b>			
		T	B	I	TI	T	B	I	TI
A 1	Faire preuve de curiosité professionnelle et demander des conseils.								
A 2	Effectuer son travail, selon les consignes, sans attendre les ordres.								
A 3	Respecter les horaires de travail et faire preuve de ponctualité.								
A 4	Faire preuve de motivation.								
A 5	Faire preuve de dynamisme, de participation active, de rapidité, de vivacité dans son travail.								
A 6	Se présenter et avoir une tenue propre et adaptée au milieu professionnel.								
A 7	S'intégrer d'une manière active au sein de l'équipe.								
A 8	Garder la maîtrise de soi.								
A 9	Savoir s'adapter aux remarques formulées.								
A 10	Faire preuve de discrétion.								

Nom, Fonction, Emargement des évaluateurs (1ère période)		Nom, Fonction, Emargement des évaluateurs (2 <sup>ème</sup> période)	

**GRILLE D'ÉVALUATION EP2 - Évaluation en Entreprise PFE 1 et 2 « Savoir-Faire »**

Académie :  
Établissement :  
  
Nom et prénom du candidat

**C.A.P. CUISINE - ÉPREUVE EP2 – Productions culinaires**  
**Contrôle en Cours de Formation**  
**P.F.E. N° 1 et N°2**  
**COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**  
**Savoir-Faire**



*Les évaluations N°2 se déroulent dans le cadre des P.F.E. à la fin de chaque période de formation. La 1<sup>ère</sup> donne lieu à une évaluation formative, la seconde à une évaluation certificative.*

PFE N°1			
Évaluation formative			
Aucune maîtrise	Maîtrise insuffisante	Maîtrise satisfaisante	Maîtrise totale

PFE N°2			
Évaluation certificative			
Aucune maîtrise	Maîtrise insuffisante	Maîtrise satisfaisante	Maîtrise totale

**ÉVALUATION**  
**CRITÈRES**  
**et**  
**INDICATEURS DE PERFORMANCES**

**ORGANISER**

Planifier son travail

--	--	--	--

La planification est cohérente avec le travail et les consignes reçues.

--	--	--	--

Organiser et gérer son poste de travail

--	--	--	--

Au cours d'une production, s'adapter à un poste ou à un matériel mis à sa disposition.

--	--	--	--

**RÉALISER**

Réaliser des préparations préliminaires

--	--	--	--

Les techniques préliminaires A et B sont conformes aux normes professionnelles.  
La tenue professionnelle est adaptée aux travaux demandés.

--	--	--	--

Effectuer des cuissons

--	--	--	--

Les modes de cuisson A et B sont respectés ; le matériel utilisé est approprié à la cuisson des aliments.

--	--	--	--

Réaliser les appareils, les fonds, les sauces de base

--	--	--	--

La production est effectuée selon les consignes et les informations données et dans le respect de la fiche technique.

--	--	--	--

Réaliser les hors d'œuvre froids, chauds

--	--	--	--

Les préparations simples chaudes ou froides sont dressées selon les usages professionnels ou les consignes imposées.

--	--	--	--

Dresser des préparations culinaires

--	--	--	--

Les locaux et matériels sont nettoyés, désinfectés et rangés conformément aux procédures.  
Les opérations de nettoyage sont réalisées dans le respect des règles d'hygiène, de santé et de sécurité au travail.

--	--	--	--

Réaliser les opérations de nettoyage et de rangement du matériel et des locaux

--	--	--	--

Les produits sont identifiés, contrôlés et classés par famille.

--	--	--	--

**CONTRÔLER**

Identifier les produits

--	--	--	--

Le stockage est effectué selon la nature des produits et des normes professionnelles.

--	--	--	--

Stocker les produits à l'endroit approprié

--	--	--	--

Les préparations sont conformes aux standards professionnels.

--	--	--	--

Participer aux vérifications des préparations.

--	--	--	--

Les denrées sont conservées ou éliminées dans le respect des consignes données.

--	--	--	--

Assurer les opérations de fin de service (denrées)

--	--	--	--

Les denrées sont conservées ou éliminées dans le respect des consignes données.

--	--	--	--

Conseils du tuteur à l'issue de l'évaluation formative :

Nom, Fonction, Émargement des évaluateurs (1 <sup>ère</sup> période)		Nom, Fonction, Émargement des évaluateurs (2 <sup>ème</sup> période)	

**GRILLE D'ÉVALUATION EP2 - Évaluations en Entreprise PFE 3 et 4 « Savoir-Faire »**

Académie :  
Établissement :  
  
Nom et prénom du candidat

**C.A.P. CUISINE - ÉPREUVE EP2 – Productions culinaires**  
**Contrôle en Cours de Formation**  
**P.F.E. N° 3 et N°4**  
**COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES**  
**Savoir-Faire**

*Les évaluations N°2 se déroulent dans le cadre des P.F.E. à la fin de chaque période de formation. La 1<sup>ère</sup> donne lieu à une évaluation formative, la seconde à une évaluation certificative.*

PFE 3			
Évaluation formative			
Aucune	Maitrise insuffisante	Maitrise satisfaisante	Maitrise

**ÉVALUATION**  
**CRITÈRES**  
**et**  
**INDICATEURS DE PERFORMANCES**

PFE 4			
Évaluation certificative			
Aucune	Maitrise insuffisante	Maitrise satisfaisante	Maitrise

**ORGANISER**

Planifier son travail				Les tâches sont planifiées selon les impératifs de production et de distribution ; un enchaînement logique ; un ordonnancement dans le temps ; des consignes ponctuelles.			
Organiser et gérer son poste de travail				La production culinaire est organisée en fonction des consignes reçues et des tâches à réaliser ; des impératifs de distribution ; des consignes de sécurité et des impératifs d'hygiène.			

**RÉALISER**

Réaliser des préparations préliminaires				Les techniques préliminaires A, B et C sont conformes aux normes professionnelles ; le travail est ordonné de façon logique ; les températures de stockage sont respectées en fonction des produits.			
Effectuer des cuissons				Les types et les modes de cuisson A, B et C sont respectés ; les cuissons sont réalisées en respectant l'enchaînement logique des tâches ; les consignes ponctuelles.			
Réaliser les appareils, les fonds, les sauces de base				La production est effectuée selon les consignes et dans le respect de la fiche technique ; la législation en vigueur est respectée pour la fabrication, l'utilisation et le stockage des préparations.			
Réaliser les hors d'œuvre froids, chauds et à base de pâte, les pâtisseries, les desserts				La confection de ces plats est réalisée dans le respect de la fiche technique (techniques culinaires, temps imparti, enchaînement logique des tâches).			
Dresser des préparations culinaires				Les préparations complexes chaudes ou froides sont dressées selon les usages professionnels ou les consignes imposées en respectant le temps imparti.			
Participer à la distribution				Les annonces sont bien interprétées ; les envois sont conformes aux commandes ; les températures réglementaires sont respectées.			
Réaliser les opérations de nettoyage, de désinfection et de rangement du matériel et des locaux				Les produits d'entretien adaptés sont utilisés selon les directives données ; les autocontrôles sont réalisés et enregistrés ; les opérations de nettoyage sont réalisées dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.			

**CONTRÔLER ET ÉVALUER**

Réceptionner les marchandises et les contrôler				Les quantités sont vérifiées ; la qualité est contrôlée (emballage, DLC...); la température et la durée de conservation sont respectées.			
Participer aux vérifications des préparations et les rectifier				L'appréciation gustative est juste ; les rectifications éventuelles sont apportées ; la température de mise en attente des préparations est respectée.			
Assurer les opérations de fin de service				Les denrées sont conservées ou éliminées dans le respect de la réglementation en vigueur.			
Contrôler le rangement de son poste de travail, du matériel et des locaux				Les matériels et les locaux sont rangés selon les consignes données et dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.			

**COMMUNIQUER**

Communiquer au sein de l'entreprise				La liaison et les échanges entre le service de production et le service de commercialisation sont adaptés au contexte ; l'information est transmise aux personnes concernées.			
-------------------------------------	--	--	--	---	--	--	--

Conseils du tuteur à l'issue de l'évaluation formative :

Nom, Fonction, Émargement des évaluateurs (1 <sup>ère</sup> période)		Nom, Fonction, Émargement des évaluateurs (2 <sup>ème</sup> période)	

## Conclusion

Lors de la rédaction de cette revue de littérature qui compose la première partie de ce mémoire, nous avons travaillé autour des stages au sein de l'enseignement culinaire.

De nombreuses notions ont été abordées à travers nos recherches telles que la partie historique des stages en restauration ou encore les aspects juridiques liés à ces derniers. De plus, nos recherches nous ont permis de connaître le rôle du stage et les différentes attentes de ses acteurs ainsi que les effets positifs et négatifs sur les apprenants.

Afin de compléter notre état de l'art, nous avons parcouru la littérature au sujet des rôles et des postures des acteurs de la formation en milieu professionnel. Également, nous avons abordé les notions d'apprentissage, de méthodes pédagogiques et de validation par compétence qui sont primordiales dans le cadre des stages.

À travers toutes nos lectures, plusieurs points importants semblent poser problème dans le bon déroulement des stages. Tout d'abord au niveau de la préparation du stage en amont, les tuteurs et les entreprises d'accueil ne semblent pas avoir accès aux différents référentiels et programmes permettant la bonne prise en charge des élèves pourtant utilisés au sein de l'institut formateur. Les programmes et les référentiels sont écrits pour les enseignants et non pour les professionnels. Les grilles d'évaluation des PFMP ont donc été créées afin de faciliter l'apprentissage et le développement des compétences lors du stage, cependant, différentes lectures nous indiquent que ces différents documents manquent de lisibilité par les professionnels. De plus, ces grilles d'évaluation sont d'après nos recherches généralement distribuées et consultées par les tuteurs le jour J de l'entretien d'évaluation de l'élève en stage et non en amont du stage.

De plus, malgré le vœu de formation et de transmission des apprenants par les tuteurs, ils ont des attentes bien précises telles que « l'épaulement des agents dans leurs tâches » et « la capacité de réaliser des tâches en autonomie ou presque ». (Massé, 2017) Les recherches sur la validation par compétence montrent que les tuteurs n'ont pas suffisamment de visibilité sur les compétences à développer ou à renforcer des apprenants, ce qui donne lieu à des tâches directement liées à l'entreprise et non au développement des compétences de l'apprenant.

Le dernier point important serait celui de la disparité des tâches en fonction du diplôme préparé par les apprenants. Par exemple, les élèves de CAP ne se voient pas recevoir les mêmes tâches que les élèves de baccalauréat professionnel malgré une grille d'évaluation presque identique. L'évaluation

est donc difficilement réalisable du fait des tâches présentes sur la grille d'évaluation mais inappropriées aux missions confiées aux stagiaires.

*Exemple de la grille d'évaluation du CAP : Planifier son travail, Participer aux vérifications des préparations et les rectifier...* L'élève de CAP a-t-il les capacités pour planifier son travail ? Pour vérifier des préparations et les rectifier ?