

Constat à l'origine de l'ouvrage

- Le souhait des enseignants de mettre en place des évaluations conformes au BO N° 29 du 17 juillet 2003, mais aussi accessibles à des élèves souvent en grande difficulté.
- Les difficultés des enseignants pour s'appropriier l'ensemble des démarches et méthodes à mettre en œuvre.

Soulignons que ces inquiétudes et motivations ont été décelées lors de l'animation de journées de formation.

Intérêt de cet ouvrage

Cet ouvrage est destiné aux enseignants de lycée professionnels, de CFA et aux formateurs de GRETA qui assurent l'enseignement de la VSP en CAP.

Il a pour but de fournir une aide pédagogique et des outils de travail aux enseignants de façon à leur permettre d'organiser un enseignement dont l'orientation préparera efficacement l'élève au CCF.

Basé sur plusieurs exemples d'activités dont le contexte d'étude est explicité, cet ouvrage s'appuie sur la réflexion collective de nombreux enseignants et sur une solide expérience de formatrice.

Avec comme point d'ancrage « la méthodologie de résolution de problèmes », le document montre comment faire acquérir aux élèves cette méthodologie et propose des stratégies pédagogiques pour y parvenir.

Il explicite la façon de construire l'épreuve sur table du CCF et fournit, pour ce faire, un exemple d'évaluation.

Il répond ainsi aux différentes préoccupations de tout enseignant de cette discipline :

- être performant et opérationnel dans le cadre de ce nouvel enseignement ;
- disposer d'outils de travail utilisables avec les élèves.

Objectif du document proposé

Mieux cerner les épreuves du CCF pour conduire un enseignement qui y prépare efficacement.

Marie-Josée Achard

Partie 1 / CCF et concepts généraux 5

Chapitre 1 / Présentation de l'épreuve de VSP en CCF (BO n° 29 17/7/2003) 7

- 1 • L'épreuve écrite sur table de la première situation d'évaluation..... 7
- 2 • Le travail personnel de l'élève : 2° partie de la première situation d'évaluation..... 8
- 3 • L'épreuve de secourisme : 2° situation d'évaluation de l'épreuve ... 9

Chapitre 2 / Méthodologie de résolution de problème : point d'ancrage de l'évaluation sur table..... 11

- 1 • Les outils..... 11
- 2 • Présentation de la méthodologie 17
- 3 • Étapes de la méthodologie 18

Chapitre 3 / La démarche inductive..... 21

- 1 • Phase de « contextualisation » 21
- 2 • Phase de « décontextualisation » 22
- 3 • Phase de « recontextualisation » 22

Partie 2 / Illustration des 3 axes du CCF 25

Chapitre 4 / Exemples de séquences d'apprentissage 27

- 1 • Étude d'une situation présentant un risque professionnel 27
- 2 • Étude d'une situation concernant « L'individu dans l'entreprise » .. 34
- 3 • Étude de situations issues de la vie quotidienne 38

Chapitre 5 / Proposition commentée d'une situation d'évaluation sur table..... 45

- 1 • Analyser la situation professionnelle..... 45
- 2 • Mobiliser les connaissances sur les risques liés à l'activité physique..... 46
- 3 • Proposer des solutions..... 48
- 4 • Analyser les autres éléments de la situation professionnelle..... 49
- 5 • Analyser la situation de la vie quotidienne 51
- 6 • Mobiliser les connaissances sur la consommation de viande..... 52
- 7 • Proposer des solutions..... 53

Chapitre 6 / Le travail personnel de l'élève..... 57

- 1 • Proposition d'activités pour conduire une démarche d'analyse d'une situation à risque..... 57
- 2 • Proposition d'activités pour conduire l'exploitation de documents 63

Chapitre 7 / Le module secourisme..... 71

- 1 • Constat et remèdes envisagés..... 71
- 2 • Mise en œuvre de la pédagogie différenciée..... 72

MÉTHODOLOGIE DE RÉSOLUTION DE PROBLÈME : POINT D'ANCRAGE DE L'ÉVALUATION SUR TABLE



présentation du travail

Pour permettre à l'élève d'analyser et de résoudre un problème en proposant et en mettant en œuvre des solutions une méthodologie s'impose. Elle comprend différentes étapes présentées ci-après.

Pour travailler ces étapes différents outils peuvent être utilisés par l'enseignant comme :

- le remue - méninges ;
- quoi, qui, où, quand, comment, pourquoi (QQOQCP) ;
- le diagramme causes effets.

L'enseignant peut et doit utiliser aussi un outil emprunté au monde professionnel « le schéma de modélisation du risque » lors de l'analyse d'une situation exposant à un risque professionnel.

D'autres outils peuvent être également conçus par l'enseignant pour expliciter une situation. Un enchaînement chronologique de différentes étapes peut conduire à une analyse pertinente d'une situation.

C'est en entraînant les élèves à utiliser systématiquement cette méthodologie, lors de l'étude d'une séquence d'apprentissage qu'on permettra à l'élève de la maîtriser lors du CCF. Il sera également judicieux de concevoir les évaluations sommatives en utilisant cette approche.

1

LES OUTILS

Les règles d'utilisation de ces outils sont présentées dans le document d'accompagnement des programmes. Le travail proposé ci-après propose des exemples d'utilisation de ces outils dans certains contextes.

1.1 Le remue-méninges

Exemple

Dans le cadre du lancement d'une séquence sur « L'accident du travail » le professeur projette le dessin ci-dessous et demande aux élèves d'inscrire sur une feuille les idées que suggère le document.



Au bout de 5 minutes chaque élève exprime une idée que l'enseignant inscrit au tableau.

Il procède ainsi jusqu'à épuisement des idées.

• Voici quelques réponses possibles :

- accident serveur, flaque, blessure, fracture, brûlure, sabots, perte d'équilibre ; chute, déplacement, plat chaud, moment du service, précipitation...

• À partir de cette liste on peut regrouper les idées par catégories.

- La personne concernée par la situation.

- Le contexte de la situation.

- Le type de situation.

- Les causes à l'origine de la situation.

- Les conséquences pour la victime.

Ce travail peut conduire à la **rédaction de la situation** avec les élèves de façon complète ou partielle selon le niveau des élèves ou la situation de cette activité dans la progression.

Situation
rédigée
avec les
élèves

Un serveur a fait **une chute** alors qu'il apportait un plat dans la salle du restaurant. Pressé car c'était l'heure du **service**, il a mis le pied sur une **flaque** et a glissé. Ses sabots peu stables ont aussi contribué à lui faire perdre l'**équilibre**. Blessé au bras droit, il a eu 3 semaines **d'arrêt** de travail.

Comme le stipule, à juste titre, le document d'accompagnement des programmes, le remue-méninges permet d'identifier le problème, d'en rechercher les causes, d'amorcer des pistes de solutions.

1.2 Le QOOQCP

À partir du même document, et dans le même contexte on peut Choisir d'utiliser non pas le remue-méninges mais le QOOQCP.

Dans ce cas il faut poser les questions suivantes et attendre les réponses proposées.

- **Quoi** Quel est le problème posé ?

Une personne a fait une chute, elle a eu un accident.

Quelles sont les conséquences possibles ?

Risque de fracture, de brûlure, de plaies, de blessures...

Pourquoi

Parce qu'elle a glissé sur une flaque, parce qu'elle a perdu l'équilibre.

- **Qui** est concerné par le problème ou le subit ?

Le serveur, le patron, les clients.

Pourquoi

- Le serveur ne va pas pouvoir réaliser son service.

- Le patron va devoir gérer l'accident.

- Les clients devront patienter avant d'être servis.

- **Où** En quel lieu le problème apparaît-il ?

Dans l'espace qui sépare la cuisine du restaurant.

Pourquoi

Parce que c'est sur ce trajet qu'il y a une flaque.

- **Quand** À quel moment le problème est apparu ?

À l'heure du service, 12 h 25.

Pourquoi

Parce les clients attendent d'être servi et qu'il faut faire preuve de rapidité.

- **Comment** De quelle façon ce problème est-il arrivé ?

Le serveur n'a vraisemblablement pas vu la flaque dans sa précipitation.

Pourquoi

Parce qu'il était préoccupé par le service et pressé.

L'utilisation de cet outil va permettre de donner du sens aux informations présentes dans la situation et de trouver des liens entre ces informations.

Cet outil permet aussi de **rechercher des solutions** à un problème.

Dans l'analyse de la situation il faudrait alors demander :

- **Quoi ?** Sur quels éléments est-il possible d'agir ?

- Sur la tenue du serveur.

- Sur l'organisation du travail.

- Sur le matériel utilisé pour servir.

- Sur l'entretien du local.

2 ÉTUDE D'UNE SITUATION CONCERNANT « L'INDIVIDU DANS L'ENTREPRISE »

Article | Tant que j'étais stagiaire ou en CDD, il n'y avait aucun problème. Mais quand il s'est agi de m'embaucher en CDI, mon employeur m'a remercié en prétextant que je transpirais trop. Comme j'étais au contact de la clientèle dans la grande distribution, il m'a fait comprendre que c'était nuisible à l'image du magasin. Mon poids n'a jamais été évoqué, mais je sais que c'est à cause de ça. À l'époque, je pesais 131 kg », raconte Ludovic.

Tout comme lui, nombreuses sont aujourd'hui les personnes en surpoids victimes de discrimination au travail.

C'est ce qui ressort de la première étude sur les conséquences de l'obésité dans la vie professionnelle. Menée auprès de 400 obèses qui consultent les services de nutrition des hôpitaux de Paris, Lille, Lyon, Toulouse et Nancy, elle révèle que 23 % d'entre eux ont connu des discriminations lorsqu'ils recherchaient un emploi et que 34 % sont moins bien traités que les autres salariés de leur entreprise. « L'employeur considère le salarié obèse comme quelqu'un de mou, de lymphatique et peu enclin à l'effort. Il se dit que s'il est gros, c'est qu'il mange trop, qu'il ne se contrôle pas et que donc on ne peut pas lui faire confiance », explique Jean-Pierre Poulain, sociologue à l'université de Toulouse « Le Mirail » et auteur de l'enquête. Résultat, les personnes souffrant d'obésité ont du mal à trouver un emploi et à grimper les échelons.

Où s'adresser ?

En cas de discrimination au travail, les personnes obèses peuvent attaquer l'employeur en justice, conformément à la loi du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations. Adressez-vous à un inspecteur du travail et, éventuellement, à un avocat.

- obésité.com : premier site français d'informations et d'échanges sur l'obésité.
- Association Pèse Plume, Bourg-en-Bresse (Ain) tél. : 06 87 19 12 17.
- Chaque année, en juin, la ville de Brides-les-Bains (Savoie) organise les journées « Randonneurs et bien-être » pour aider les personnes obèses à mieux se prendre en charge. Infos ou 04.7.55.23.44 ou sur : brideslesbains.fr.

Source : VIVA septembre 2004

2.1 Identifier le problème posé

- Refus d'embaucher une personne obèse en CDI
- ou Comment lutter contre la discrimination des personnes obèses dans la vie professionnelle ?

2.2 Identifier les éléments de la situation (utilisation du QQQQCP)

Quoi ? Quelle est la nature du problème posé ?

- *Non-obtention d'un CDI*

Pourquoi ?

Problème de transpiration gênant lors du contact avec les clients, obésité.

Qui ? Qui est concerné par le problème ?

Ludovic

Pourquoi ?

Car il a un CDD

Où ? En quel lieu le problème apparaît-il ?

Dans une grande surface

Pourquoi ?

Image de marque du magasin, contact avec la clientèle

Quand ? À quel moment le problème est-il survenu ?

À la fin du CDD

Pourquoi ?

Parce qu'il fallait à ce moment proposer un emploi durable

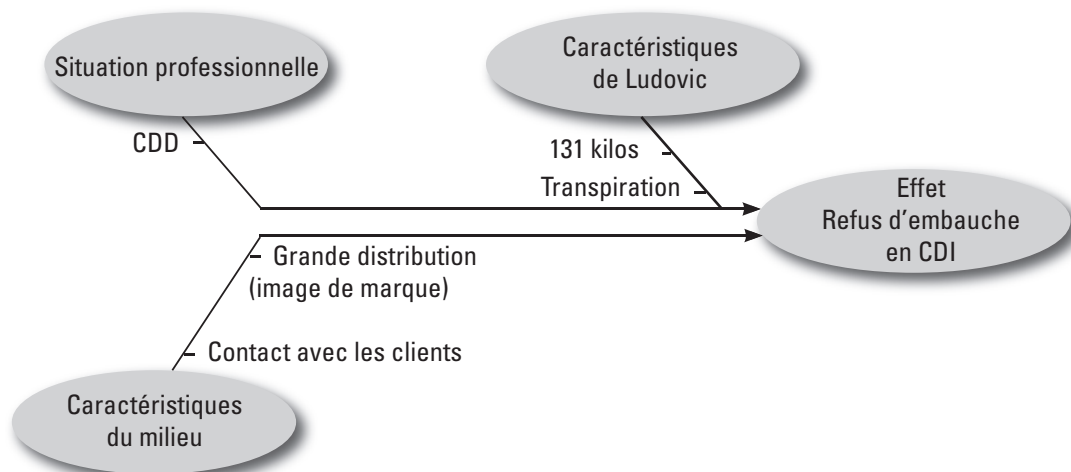
Comment ? De quelle façon survient le problème ?

Pour l'embauche en CDI

Pourquoi ?

Parce que l'emploi en CDI conditionne le long terme et ne permet plus de se séparer d'un employé facilement.

2.3 Mettre en relation les éléments de la situation (Diagramme causes effets)



2.4 Mobiliser les connaissances

Les discriminations au travail

- Repérer les formes de discrimination.
- Envisager les possibilités de recours selon les situations discriminatoires.

Les Contrats de travail

- Les différents contrats de travail.
- Comparer CDI, CDD, Contrats de missions.
- Déterminer les droits et obligation du salarié et de l'employeur.