



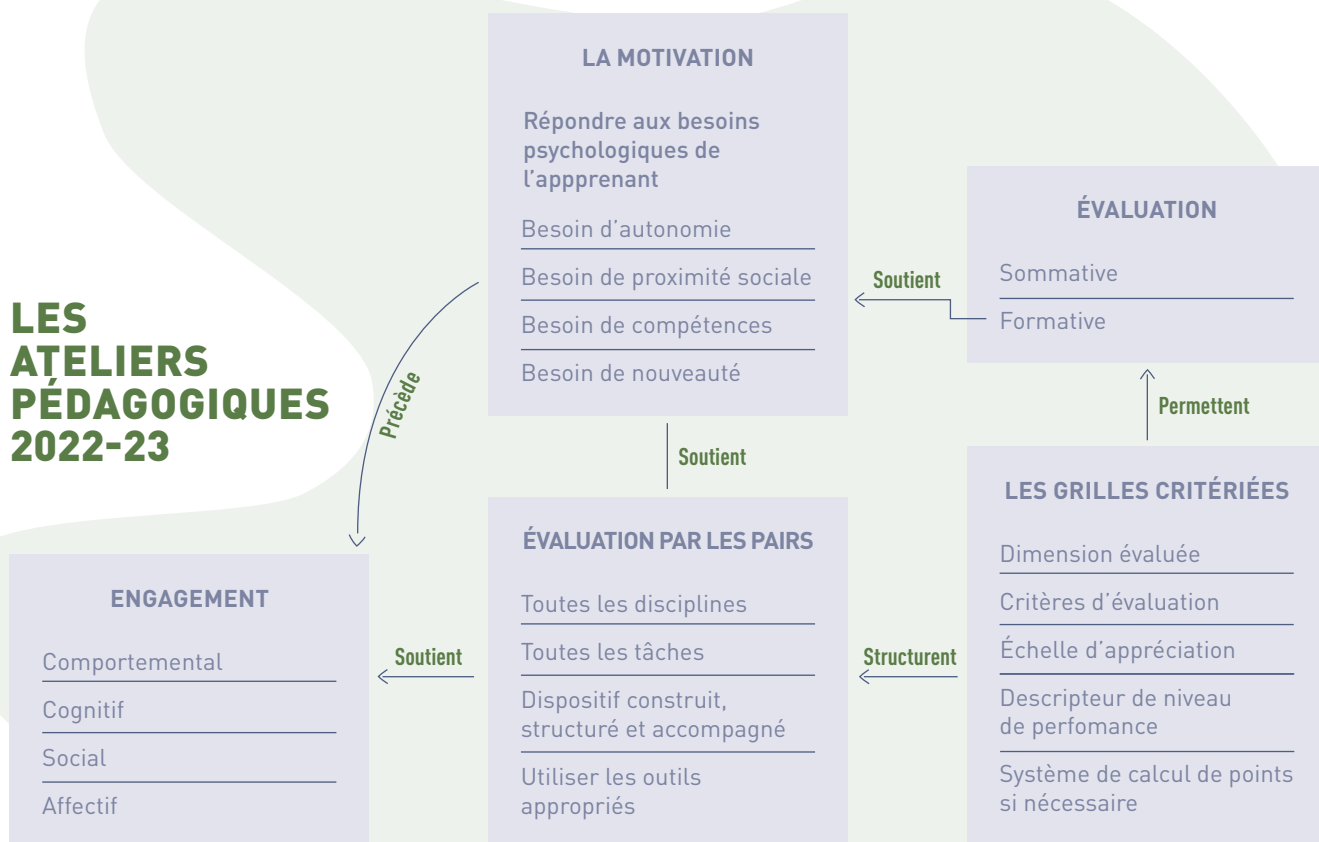
**ESC**  
CLERMONT  
**BUSINESS  
SCHOOL**

# CAHIER DE RÉFLEXIONS PÉDAGOGIQUES

---

ÉMILIE LAURENT • ARNAUD GORGEON

## LES ATELIERS PÉDAGOGIQUES 2022-23



# ÉDITO

## SEMER LES BASES DE NOTRE EXCELLENCE PÉDAGOGIQUE

Cher.ères collègues,

Nous avons le plaisir de vous adresser ce cahier de réflexions pédagogiques.

Ce cahier, nous l'avons voulu comme un allié pour stimuler vos réflexions et vos pratiques pédagogiques. Basé à la fois sur la revue de la littérature en pédagogie de l'Enseignement Supérieur mais aussi sur les partages d'expérience qui ont eu lieu lors de nos Séminaires d'échanges pédagogiques 22/23, il permet d'aller de la théorie vers la pratique dans notre contexte.

Regroupant **5 fiches réflexives** autour de thématiques pédagogiques clés, ce cahier a été conçu pour :

- nourrir vos réflexions et vos pratiques,
- disposer progressivement d'un vocabulaire conceptuel commun,
- valoriser les échanges enrichissants vécus lors de ces précieux moments dédiés à la pédagogie.

Les thématiques que nous avons traitées cette année ont été choisies sur la base de vos préoccupations

- 1 La motivation**, point de départ de tout processus d'apprentissage, est abordée dans la 1<sup>re</sup> fiche réflexive. Elle vous invite à questionner le climat motivationnel de vos enseignements tout en explorant les quatre besoins psychologiques des apprenants. Vous découvrirez quelques stratégies susceptibles de soutenir leur motivation.
- 2 L'engagement**, quant à lui, constitue la mise en action de l'apprenant dans ses propres apprentissages. La 2<sup>e</sup> fiche réflexive vous présente les quatre dimensions de l'engagement ainsi que des pistes pour soutenir la dimension affective, puissant levier d'engagement de nos apprenants.
- 3 L'évaluation**, 3<sup>e</sup> thématique abordée, est un élément primordial dans nos formations, pour leurs objectifs certificatifs. Ici, nous faisons la différence entre l'évaluation formative et l'évaluation sommative ; puis un focus sur l'évaluation formative comme outil précieux de progression des apprenants dans leurs apprentissages.
- 4 Les grilles critériées** sont présentées dans la 4<sup>e</sup> fiche. Elles permettent de structurer vos évaluations, de faciliter la communication et de délivrer du feedback, tout en clarifiant les attentes et les critères de l'évaluation pour vos apprenants. Nous présentons les composantes d'une grille critériées pour que vous puissiez adapter cet outil à vos évaluations.
- 5** Enfin, la 5<sup>e</sup> fiche réflexive explore **l'évaluation par les pairs**, une méthode d'évaluation importante pour faire progresser nos apprenants. Vous êtes invités à réfléchir à l'utilisation de cette pratique dans vos enseignements. Nous présentons les avantages et les limites qui leur sont inhérents.

Ces cinq thématiques sont étroitement liées, formant un cycle de séminaires d'échanges pédagogiques cohérent. **La motivation est le premier pas vers l'engagement, qui à son tour a des conséquences sur la performance de nos apprenants lors de l'évaluation.**

Les grilles critériées et l'évaluation par les pairs complètent cet ensemble de concepts en proposant une structure et une méthode propices au développement des apprentissages et soutenant la motivation et l'engagement des apprenants.

Nous souhaitons que ce document soit pour vous une source d'inspiration et d'enrichissement de vos pratiques. Vos questionnements et votre volonté d'exploration offrent un terreau favorable pour semer les bases de l'excellence pédagogique au sein de notre École.

**Émilie LAURENT & Arnaud GORGEON**

# SOMMAIRE

---

#1

Fiche réflexive

**La motivation**

P.6

#2

Fiche réflexive

**L'engagement**

P.8

#3

Fiche réflexive

**L'évaluation**

P.10

#4

Fiche réflexive

**Les grilles critériées**

P.11

#5

Fiche réflexive

**Évaluation par les pairs**

P.13

# INTRODUCTION

---

## MANIFESTE PÉDAGOGIQUE

“ Notre philosophie pédagogique repose sur la Personne. Chez nous, un étudiant n'est ni un numéro, ni un client. C'est une Personne respectée dans son intégrité, reconnue dans son intégralité et acceptée dans sa singularité. Elle mérite la plus grande attention dans un rapport de responsabilité partagée.

*Nous mesurons l'excellence académique et professionnelle non pas à la seule compétence technique mais surtout au fait que chacun(e) ait les moyens d'être attentif(ve) aux autres, aux situations, aux conséquences de ses actes et au monde.*

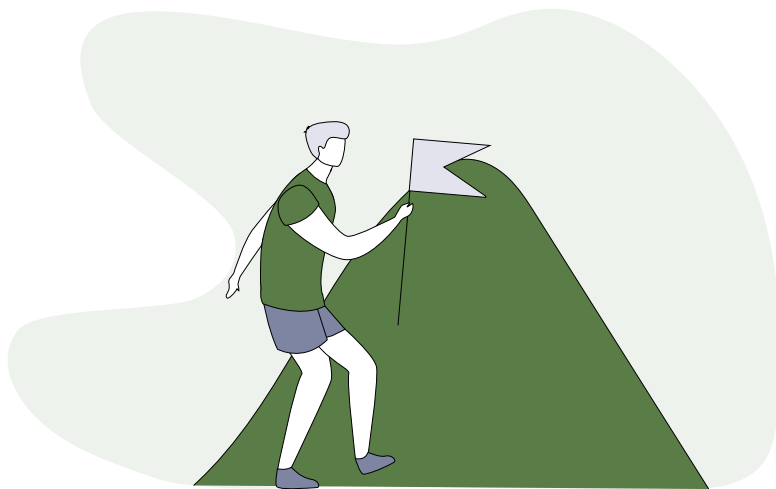
*Nous invitons ces Personnes à endosser une posture d'exploration, à privilégier une démarche d'enquête et à remettre en question leurs certitudes. Nous les encourageons à ne pas subir les événements et à apprendre en permanence de chaque situation.*

*Manifeste pédagogique, ESC Clermont Business School  
Projet coordonné par Diego Landivar auprès de la Faculté  
sur l'année universitaire 2019-2020*

# LA MOTIVATION

## QU'EST-CE QUE LA MOTIVATION ?

La motivation est à la base de toute action, elle correspond à la mise en mouvement. Elle est importante dans le processus d'apprentissage car il ne peut pas y avoir d'apprentissages sans motivation.



### Quelle différence avec l'engagement ?

On a souvent tendance à assimiler la motivation à l'engagement. Pour faire la différence, on peut imaginer vouloir se (re) mettre au sport. Aller même jusqu'à investir dans une paire de chaussures de sport. C'est le premier pas vers l'action, la motivation !

Cependant, lorsque vient le moment de courir le premier kilomètre, puis le deuxième, le troisième, et ainsi de suite, c'est l'engagement qui entre en jeu. Il s'agit de l'effort continu à fournir sur la durée.

La motivation peut être considérée « *comme un processus (...) non observable, privé qui sert d'antécédent causal au comportement publiquement observable qu'est l'engagement* » (Reeve, 2012)

Habituellement, on distingue deux sources de motivation :

### LA MOTIVATION INTRINSÈQUE

L'apprenant est motivé par des raisons internes à lui-même : l'intérêt pour le sujet, une satisfaction personnelle, une forme d'épanouissement, etc.

### LA MOTIVATION EXTRINSÈQUE

La motivation extrinsèque, l'apprenant est motivé par des pressions externes issues de son environnement : une récompense, une sanction, les notes, le souhait de répondre à une satisfaction sociale, l'esprit de compétition, etc.

On dit souvent que pour être motivé, l'apprenant doit pouvoir donner du sens à ce qu'il fait. Dans notre contexte, il s'agirait de donner du sens à sa formation. On pourrait donc se dire que les enseignants n'ont pas vraiment la main. En réalité, il existe quelques leviers qui permettent de renforcer le climat motivationnel de votre enseignement.

### 1 L'apprenant a besoin de se sentir autonome. L'apprenant a besoin de connaître à l'avance quels seront les points sur lesquels il aura le contrôle pendant son parcours d'apprentissage :

- avoir la possibilité de faire des choix : choix du sujet, du format du livrable, de l'équipe, etc.,
- avoir la possibilité de s'exprimer : moments d'expression, de débat, etc.,
- recevoir du feedback régulièrement pour rectifier la trajectoire si nécessaire : par exemple en introduisant le tutorat et l'évaluation par les pairs,
- avoir le contrôle de ses apprentissages.

### 2 L'apprenant a besoin de proximité sociale, de se sentir intégré.

Cela passe par des interactions, des échanges conviviaux, des rapports basés sur la confiance : avec les enseignants, les pairs, dans la classe et en dehors. Il a besoin de sentir qu'il appartient à une communauté d'apprentissage dans laquelle ses difficultés seront acceptées et considérées et qui lui proposera des axes de travail pour atteindre ses objectifs.

### 3 L'apprenant a besoin de se sentir compétent et capable d'atteindre les objectifs fixés par l'enseignant.

Pour cela, il a besoin d'informations explicites, d'objectifs et de contenus clairs : syllabus, plan du cours, grilles critériées, etc. Cela lui permettra de mettre en place des stratégies d'apprentissage adaptées. Il pourra se préparer et cibler ses efforts sur ce qui est réellement attendu et pas sur ce qu'il pense que l'on attend de lui.

### 4 L'apprenant a besoin de faire des liens avec sa réalité pour accorder de la valeur à l'enseignement :

- liens avec les autres cours du programme,
- liens avec les stages, l'alternance, etc.,
- comprendre quelle est l'utilité de l'enseignement pour sa vie professionnelle future,
- avoir une activité réflexive.

## 5 L'apprenant a besoin de nouveauté, par exemple :

- de méthodes pédagogiques variées : cours magistral, TD, études de cas, etc.,
- d'expériences d'apprentissage variées : travail individuel, travail collectif, classe inversée, blended Learning, expériences hors les murs, ludopédagogie, etc.,
- de sources d'informations variées : textes, vidéos, podcasts, etc.

En somme, il s'agit d'éviter la routine, avec ou sans le support des technologies numériques.

### Réflexivité

Parmi les leviers présentés, quels sont ceux que vous utilisez dans vos enseignements ?

Vous paraissent-ils avoir un effet sur la motivation des apprenants ?

Quelles pistes pourriez-vous explorer pour soutenir le climat motivationnel de vos enseignements ?

Pour aller plus loin :

**Bandura, A.**  
(2007)

*L'auto-efficacité.*

Bruxelles :  
De Boeck.

**Carré, P.,  
& Fenouillet, F.**  
(2019)

*Traité de psychologie de la motivation: Théories et pratiques.*

Dunod.

**Dubais, M.**  
(2022)

*La motivation des étudiants* [fichier PDF]

DACIP.  
[consulté le 10/10/2022].

[En savoir +](#)

**Deci, E. L.,  
& Ryan, R. M.**  
(1991)

*A motivational approach to self: integration in personality.*

**Musial, M.,  
Pradère, F.,  
& Tricot, A.**  
(2012)

*Comment concevoir un enseignement?*

De Boeck.

**Reeve, J.**  
(2012)

*A self-determination theory perspective on student engagement. In Handbook of research on student engagement* (pp. 149-172).

Springer,  
Boston, MA.

**Viau, R.**  
(2009)

*La motivation en contexte scolaire.*

Bruxelles :  
De Boeck.

**Zimmerman, B. J., Bonner, S.,  
& Kovach, R.**  
(2000)

*Des apprenants autonomes : autorégulation des apprentissages.*

Bruxelles :  
De Boeck.

# L'ENGAGEMENT

## QU'EST-CE QUE L'ENGAGEMENT ?

L'engagement est le comportement observable, la mise en action qui résulte de la motivation :

- s'impliquer dans une tâche d'apprentissage
- persévérer pour dépasser des difficultés
- faire des efforts

On observe 4 dimensions de l'engagement.

### L'ENGAGEMENT COMPORTEMENTAL

Il est le plus évident à observer : l'apprenant fournit des efforts. Il est assidu, apporte une contribution en classe, participe, s'implique, persévère, etc. Il est proactif et passe du temps à travailler en dehors de la classe.

### L'ENGAGEMENT SOCIAL

Il correspond d'avantage aux liens et aux relations que l'apprenant entretient avec ses pairs, ses enseignants, l'ensemble du personnel administratif et des services de l'établissement, etc. De cet engagement social découle le sentiment d'appartenance de l'apprenant. Il va également jouer le jeu des règles de vie non-explicites : coopérer, écouter, être présent et assidu, etc. Et cela soutient l'engagement comportemental. L'engagement social peut aussi être visible dans un engagement associatif ou dans une instance en représentation des apprenants.

### L'ENGAGEMENT COGNITIF

Il s'agit d'un engagement intellectuel. L'apprenant va utiliser différentes stratégies d'apprentissage et fournir des efforts intellectuels : il va faire des liens et s'impliquer dans ses apprentissages de manière à comprendre l'importance du travail académique.

### L'ENGAGEMENT AFFECTIF

Il correspond davantage aux émotions ressenties par l'apprenant ; les émotions positives vont favoriser la réussite académique : bonheur, fierté, plaisir, intérêt, enthousiasme, curiosité, satisfaction, optimisme, bien-être, etc. Cet engagement affectif permet de donner du sens aux tâches et aux interactions.



Image : Freepik.com

D'après la littérature, c'est l'engagement affectif qui pèse le plus sur toutes les autres formes d'engagement. C'est-à-dire que l'engagement affectif va soutenir l'engagement global de l'apprenant.

**Quelles pistes d'action pouvons-nous explorer pour soutenir l'engagement affectif, et donc l'engagement global ?**

- 1) Établir des liens entre les apprentissages et des situations de la vie réelle
- 2) Introduire du défi, du jeu, de la coopération
- 3) Susciter la curiosité des apprenants
- 4) Reconnaître les efforts, la progression et valoriser les erreurs
- 5) Délivrer des feedbacks à destination formative pour permettre un ajustement des stratégies d'apprentissage

En somme, il s'agit d'éviter la routine, avec ou sans le support des technologies numériques.

### Réflexivité

Parmi les pistes présentées, quelles sont celles que vous avez testées ?

Vous paraissent-elles avoir un effet sur l'engagement des apprenants ?

Avez-vous d'autres pistes pour soutenir l'engagement affectif ?



# L'ENGAGEMENT

Pour aller plus loin :

**Bandura, A.**  
(2007)

*L'auto-efficacité.*  
Bruxelles :  
De Boeck.

**Carré, P., & Fenouillet, F.**  
(2019)

*Traité de psychologie de la motivation: Théories et pratiques.*  
Dunod.

**Dubais, M.**  
(2022)

*La motivation des étudiants* [fichier PDF] DACIP.  
[consulté le 10/10/2022].  
[En savoir +](#)

**Deci, E. L., & Ryan, R. M.**  
(1991)

*A motivational approach to self: integration in personality.*

**Musial, M., Pradère, F., & Tricot, A.**  
(2012)

*Comment concevoir un enseignement?*  
De Boeck.

**Reeve, J.**  
(2012)

*A self-determination theory perspective on student engagement. In Handbook of research on student engagement* (pp. 149-172).  
Springer, Boston, MA.

**Viau, R.**  
(2009)

*La motivation en contexte scolaire.*  
Bruxelles :  
De Boeck.

**Zimmerman, B. J., Bonner, S., & Kovach, R.**  
(2000)

*Des apprenants autonomes : autorégulation des apprentissages.*  
Bruxelles :  
De Boeck.

**Bowden, J. L. H., Tickle, L., & Naumann, K.**  
(2021).

*The four pillars of tertiary student engagement and success: a holistic measurement approach. Studies in Higher Education, 46(6), 1207-1224.*

**Parent, S.**  
(2018).

*Favoriser la motivation et l'engagement des étudiants... tout au long de la session. Pédagogie collégiale vol. 31, n° 4, été 2018.*

**Picton, C., Kahu, E. R., & Nelson, K.**  
(2018).

*'Hardworking, determined and happy': first-year students' understanding and experience of success. Higher education research & development, 37(6), 1260-1273.*

# L'ÉVALUATION

## QU'EST-CE QU'ÉVALUER ?

Évaluer c'est situer par rapport à une référence et plus exactement, juger l'écart à cette référence. Dans le cadre de nos enseignements, il s'agit donc de mesurer l'atteinte des objectifs d'apprentissage et d'informer l'apprenant sur sa progression dans l'acquisition des compétences visées.

### L'évaluation permet :

À l'apprenant, de se situer par rapport à l'atteinte des objectifs

À l'enseignant, de mesurer une progression et de valider l'atteinte des objectifs

À l'institution, de certifier l'acquisition des compétences

### On distingue l'évaluation sommative :

- Intervient souvent à la fin de l'enseignement
- Permet de délivrer une note
- Vise un objectif certificatif
- Sanctionne les erreurs

### De l'évaluation formative :

- Intervient en cours d'apprentissage
- Permet de délivrer une rétroaction à l'apprenant concernant sa progression et/ou l'atteinte des objectifs d'apprentissage
- Peut être formelle ou informelle
- Valorise les erreurs comme opportunité d'apprentissage

“ Le but principal de l'évaluation n'est pas de sanctionner mais d'améliorer : ceci donne tout son sens à l'évaluation formative, celle qui contribue non pas à la sanction mais plutôt à la qualité de l'apprentissage... et de l'enseignement.

(Lebrun, Smidts & Bricoult, 2020)

### L'évaluation formative permet à l'apprenant de :

- Se situer par rapport à l'objectif d'apprentissage
- Mettre en place des stratégies d'apprentissages adaptées
- Réaliser une tâche d'apprentissage difficile ou bloquante
- Transférer les connaissances au profit des tâches futures
- Soutenir sa motivation et son estime de soi
- Soutenir son engagement dans la tâche d'apprentissage
- S'habituer peu à peu à l'autoévaluation en vue de mener des apprentissages autonomes

### L'évaluation formative a également des avantages pour l'enseignant puisqu'elle permet de :

- Suivre la progression des apprenants
- Identifier des difficultés
- Adapter son enseignement aux besoins des apprenants
- Communiquer et renforcer les relations avec les apprenants
- Nourrir l'analyse de sa pratique enseignante

### Réflexivité

Quelles formes prennent les évaluations formatives dans vos enseignements ?

Quelle forme d'évaluation formative souhaiteriez-vous tester dans l'un de vos enseignements ?

Comment pourriez-vous renforcer l'évaluation formative dans vos enseignements ?

### Quelques pistes pour créer l'occasion d'une évaluation formative :

- Délivrer un feed-back individuel ou collectif (direct ou différé: entretien, formats audio, vidéo, PPT, etc.)
- Organiser de brefs moments de questions-réponses
- Proposer des examens blancs ou sujets types corrigés
- Demander des livrables intermédiaires avec des délais pour leur amélioration
- Proposer des sondages interactifs ou nuages de mots pour évaluer la progression des apprenants
- Proposer des jalons et des séances de tutorat pour les projets
- Fournir une correction pour les évaluations écrites
- Encourager l'autoévaluation ou l'évaluation par les pairs en fournissant des grilles critériées

Pour aller plus loin :

Bosc-Miné, C. (2014)

Caractéristiques et fonctions des feed-back dans les apprentissages. L'année psychologique, Volume 114, 315-353

Daele, A., & Lambert, M. (2013)

Comment fournir un feed-back constructif aux étudiants. La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques, 299-312. Peter Lang.

Houart, M. (2016)

Accompagner les étudiants dans leurs méthodes d'apprentissage.

In Daele, A., Sylvestre, E. (2016)

Comment développer le conseil pédagogique dans l'enseignement supérieur ? (pp.91-108). Louvain-la-Neuve De Boeck Supérieur.

Laperrouza, M., Lanarès, J., & Sylvestre, E. (2023)

Formuler les stratégies d'évaluation. In Design pédagogique. (pp. 124-142).

Lebrun M., Smidts D. & Bricoult G. (2020)

L'évaluation des apprenants. In Comment construire un dispositif de formation. (pp. 95-107). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

Musial M., Pradère F., Trico A. (2012)

Comment évaluer les apprentissages. Bruxelles : De Boeck.

Musial M., Pradère F., Trico A. (2012)

Comment concevoir un enseignement? (pp.143-160) Bruxelles : De Boeck.

Talbot, L. (2009)

L'évaluation formative : comment évaluer pour remédier aux difficultés d'apprentissage. Armand Colin.

# LES GRILLES CRITÉRIÉES

## QU'EST-CE QU'ÉVALUER ?

Pour rappel évaluer c'est situer par rapport à une référence et plus exactement, juger l'écart à cette référence

Dans le cadre de nos enseignements, il s'agit donc de mesurer l'atteinte des objectifs d'apprentissage et d'informer l'apprenant sur sa progression dans l'acquisition des compétences visées.

Parmi les outils de l'évaluation fréquemment utilisés, nous pouvons citer :

### Le barème de notation au point

La grille d'évaluation

La grille critériée

## Pourquoi il est pertinent d'utiliser des grilles critériées ?

La grille critériée est un outil d'évaluation très structuré. Elle se présente comme un tableau dans lequel les critères à observer sont déterminés à l'avance et décrit en différents niveaux de performance. Ses avantages sont nombreux tant pour l'apprenant que pour l'équipe enseignante notamment car elle permet d'explicitier en amont les attentes de l'évaluation.

### Du point de vue de l'enseignant :

- Facilite la communication avec les toutes les parties prenantes
- Facilite le feedback aux étudiants
- Explicité les attentes auprès des apprenants
- Contribue à la fiabilité de l'évaluation et l'objectivation de la correction
- Réduit le temps de correction
- Rend possible une évaluation par les pairs
- Facilite l'amélioration continue d'un enseignement

### Du point de vue de l'apprenant

- Facilite la compréhension des consignes et des objectifs – outil de traduction
- Permet de recevoir des feedbacks personnalisés
- Guide les étudiants dans les apprentissages visés
- Encourage l'esprit critique chez les étudiants
- Développe l'autonomie en permettant l'autoévaluation
- Rassure l'apprenant au sujet des attentes

### Les composantes de la grille critériée :

| CONTENT  | COMPONENT   | WHAT WE WANT TO SEE     | BELOW STANDARD   | AT STANDARD   | ABOVE STANDARD   |
|--|---|-------------------------|--|---|--|
| Communicate concisely and with professionalism | The student summarizes the major elements of the resolution of the case | Executive summary       | 0-4  | 5-8   | 9-10   |
|  |   |                         | Provides a mere introduction to the case   | Provides a presentation of the context, problems, methodology & recommendations   | Provides a synthetic presentation of the context, problems, methodology & recommendations  |
|  | The student produces a document that conforms to professional standards | A professional document | 0-4  | 5-8   | 9-10   |
|  |   |                         | Lapses in organization, indexing, cover page, referencing, titles, section headings, grammar & spelling distract the reader & interfering with meaning | Format is professional with minor lapses in organization, indexing, cover page, referencing, titles, section headings, grammar & spelling | Format is professional with proper organization, indexing, cover page, referencing, titles, section headings, grammar & spelling |

Pensons également à ajouter une section « Commentaires » à la fin de la grille qui permet de délivrer un feedback à l'apprenant.

Pour vous aider à construire votre grille critériée, vous pouvez vous appuyer sur ces différentes étapes :

1. Expliciter les objectifs d'apprentissage de votre module
2. Identifier la tâche d'apprentissage qui sera évaluée, en cohérence avec les objectifs à atteindre
3. Sélectionner les dimensions à évaluer
4. Détailler les critères de l'évaluation
5. Construire l'échelle d'appréciation
6. Rédiger les niveaux de performance
7. Concevoir le système de calcul des points

## Quelques conseils supplémentaires :

- Concevoir l'évaluation et la grille en même temps, afin de garantir la cohérence entre les deux
- S'inspirer des outils existants : les grilles conçues par d'autres enseignants peuvent servir de point de départ pour élaborer la vôtre
- Impliquer d'autres personnes (étudiants, collègues, conseiller pédagogique, etc.) pour challenger votre grille.
- Tester la grille, par exemple en utilisant des copies des années précédentes : cela permet de faire les ajustements nécessaires (par exemple supprimer, ajouter, reformuler ou changer l'ordre d'apparition de certains éléments de la grille)
- Communiquer et expliquer la grille aux étudiants dès la première session de cours cela permet une clarification des attentes et offre des opportunités pour les étudiants d'adapter leurs stratégies d'apprentissage.

## Pour aller plus loin :

**Berthiaume, D., David J., & David, T.**  
(2012)

*Réduire la subjectivité lors de l'évaluation des apprentissages à l'aide d'une grille critériée : repères théoriques et applications à un enseignement interdisciplinaire, Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur, 27(2).*

En ligne  
(consulté le 12/06/23)

**Berthiaume, D., & Reget Colet, N.**  
(2013)

*Comment développer une grille d'évaluation des apprentissages ? La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques, Vol. 1, 269-283.*  
Peter Lang.

**Laperrouza, M., Lanarès, J., & Sylvestre, E.**  
(2023)

*Formuler les stratégies d'évaluation. In Design pédagogique. (pp. 124-142)*

**Lebrun M., SMIDTS D. & BRI-COULT G.**  
(2020)

*L'évaluation des apprenants. In Comment construire un dispositif de formation. (pp. 95-107).*

Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.

# L'ÉVALUATION PAR LES PAIRS

## QU'EST-CE QUE L'ÉVALUATION PAR LES PAIRS ?

Il s'agit de mettre chaque apprenant en position d'évaluateur en lui demandant de délivrer une rétroaction critique et constructive tout en étant lui-même évalué par un pair.

Cette modalité peut être utilisée lors d'une évaluation formative et/ou sommative, pour **toutes les disciplines** et pour **toutes les tâches d'apprentissage** :

**Écrit** : exercice, étude de cas, livrable, etc.

**Travail de groupe**

**Oral** : soutenance, exposé, etc.

**Production média** : vidéo, podcast, blog, site internet, etc.

**Portfolio**

L'évaluation par les pairs est aussi bénéfique à l'apprenant évalué qu'à l'apprenant évaluateur, en particulier car elle permet de :

- **Recevoir** un plus grand nombre de feedback pour améliorer son livrable
- **Questionner** son propre livrable en corrigeant celui d'un pair
- **Approfondir** sa compréhension du sujet et ancrer les contenus
- **Apprendre** à délivrer des rétroactions de qualité
- **Améliorer** la communication au sein de la communauté d'apprentissage
- **Développer** l'esprit d'entraide et l'esprit d'équipe
- **Être actif**
- **Développer** certaines compétences transversales : esprit critique, communication, autonomie et responsabilisation, collaboration, synthèse, réflexivité, estime de soi, empathie, etc. Ce qui en fait une méthode d'évaluation intéressante dans le cadre d'une approche par compétences

Du côté des enseignants, un certain nombre d'avantages est aussi à prendre en compte :

- **Délivrer des feedbacks** supplémentaires avant le rendu d'un livrable
- **Intégrer** des étapes d'évaluation formative sur de très grands groupes
- **Gagner du temps** sur les phases de correction
- **Rendre l'apprenant actif** par le biais d'une tâche collaborative
- **Créer un climat favorable** à la motivation et l'engagement :



Soutient la motivation par le biais des **4 besoins psychologiques** de l'apprenant :

**Besoin de compétence** : être guidé par des objectifs clairs, être actif, se sentir compétent, se sentir légitime, etc.

**Besoin d'autonomie** : s'exprimer, recevoir du feedback, avoir le contrôle de ses apprentissages, etc.

**Besoin de nouveauté** : l'évaluation par les pairs est une méthode assez peu utilisée et permet donc d'ajouter cette nouveauté

**Besoin de proximité sociale** : interagir, échanger, accepter les difficultés et recevoir des propositions d'axes d'amélioration, etc.

Soutient les **4 dimensions de l'engagement** :

- L'engagement comportemental
- L'engagement cognitif
- L'engagement social
- L'engagement affectif

Néanmoins, certaines limites sont à prendre en compte lorsque l'on souhaite mettre en œuvre l'évaluation par les pairs dans son enseignement :

- C'est une modalité qui peut être chronophage pour les étudiants
- C'est une modalité qui nécessite l'adhésion des apprenants  
Ils doivent s'impliquer et se sentir légitimes progressivement pour évaluer un pair et inversement, donner la légitimité à leurs pairs pour accueillir leur rétroaction
- Demande une bonne préparation de la part de l'enseignant pour cadrer le dispositif

“ Notamment, du côté des professeurs, il est vrai que l'implantation de ces modalités nécessite un investissement de temps, d'autant plus si leurs étudiants vivent ces expériences pour la première fois. .

(Roy & Michaud, 2018)

Certains biais sont également à garder à l'esprit lors d'une évaluation par les pairs, en particulier si votre dispositif prévoit l'attribution d'une note :

- **L'effet de tendance centrale** : les notes attribuées se situent autour de la moyenne par crainte de se démarquer, de surévaluer ou de sous-évaluer.
- **L'effet Pygmalion** : la connaissance de l'apprenant par l'évaluateur a une incidence sur la perception de son livrable
- **Le phénomène de notation collusoire** : le fait que les apprenants s'entendent pour s'attribuer la même note
- **L'effet de l'ordre de correction** : l'évaluateur a tendance à comparer les livrables entre eux. Le livrable évalué précédemment va donc influencer le suivant. Sa fatigue, sa lassitude vont aussi avoir un impact s'il corrige plusieurs livrables

Notez que vous pouvez également introduire une évaluation par les pairs formative et non sommative, c'est-à-dire qu'elle prévoit une rétroaction, une opportunité de s'améliorer, sans notation.

Pour que l'évaluation par les pairs puisse avoir un effet positif, le dispositif doit être **solide, construit et accompagné**. Pour cela, vous pouvez vous appuyer par exemple sur les grilles critériées. Il est également possible de construire un « guide » d'évaluation par les pairs pour vos apprenants, regroupant des instructions détaillées sur la façon d'évaluer le travail de leurs pairs, des bonnes pratiques à mettre en place lorsque l'on évalue un pair, des conseils pour délivrer un feedback constructif, des exemples de commentaires constructifs et, bien sûr, la grille critériée, qui structure votre dispositif.

Voici quelques exemples de mise en œuvre d'évaluation par les pairs :

- **Construire** une rétroaction concernant le livrable d'un pair
- **Commenter et noter** la présentation orale d'un pair ou d'un groupe de pairs
- **Noter** la contribution de chacun dans le travail d'équipe et autoévaluer sa propre implication
- **Aider** un pair à améliorer sa production lors d'un échange en classe
- **Demander** aux étudiants d'utiliser la grille critériée sur leur propre travail puis sur celui d'1 ou 2 pairs puis les faire échanger sur les feedbacks reçus
- **Utiliser** l'évaluation par les pairs de manière guidée, en classe
- **LMS/Moodle** grâce à l'activité « Atelier » - tuto disponible sur le LMS

### Réflexivité

Utilisez-vous l'évaluation/la rétroaction par les pairs dans le cadre de vos enseignements ?

Si oui, de quelle manière ?

À partir de votre expérience, quels sont les facteurs clés de succès de l'évaluation par les pairs ?

Quelques recommandations supplémentaires :

- **Donner du sens** en expliquant à tous l'intérêt de la méthode
- **Installer un climat** de confiance, de bienveillance et de respect
- **Réduire la subjectivité et les résistances** en expliquant les objectifs et les critères d'évaluation
- **Rassurer** en traitant un exemple en classe avec un livrable venu d'un autre groupe
- **Réduire les biais** en intégrant l'anonymat
- **Cadrer** en donnant des indications temporelles claires
- **Limiter le nombre de livrables** à corriger (1 à 3 par évaluateur, par exemple)
- **Accompagner** en restant disponible tout au long du processus
- **Contrôler la qualité** des feedbacks remis
- **Réguler les écarts de notes**, si votre dispositif prévoit une notation par les pairs

Pour aller plus loin :

Hattie, J.,  
Timperley, H.  
(2007)

*The power of feedback.  
Review of educational  
research, 77(1) 81-112.*

Hattie, J.  
(2020)

*Le rôle des pairs et du  
soutien social. L'appren-  
tissage visible pour les en-  
seignants : connaître son  
impact pour maximiser  
le rendement des élèves.  
p.112-114.  
Pug.*

Hattie, J.  
(2020)

*Le pouvoir des pairs.  
L'apprentissage visible  
pour les enseignants :  
connaître son impact pour  
maximiser le rendement  
des élèves. p.189-193.  
Pug.*

Laperrouza, M.,  
Lanarès, J.,  
& Sylvestre, E.  
(2023)

*Formuler les stratégies  
d'évaluation. In Design  
pédagogique. (pp. 124-  
142).*

Roy, M. & Michaud,  
N.  
(2018)

*L'autoévaluation et l'éva-  
luation par les pairs en  
enseignement supérieur:  
promesses et défis.  
Formation et profession,  
vol. 26, n° 2.*

Topping. K.J.  
(2019)

*Peer assess-  
ment  
Theory into  
practice,  
vol. 48*