

Colloque annuel 2020

Atelier 2 : Evaluation des compétences : quelles spécificités, quels écueils ?

L'atelier a été préparé et animé par Julien Douady et Yvan Pigeonnat selon un mode interactif avec l'audience au moyen de boitiers de vote et de courtes séances de réflexion. Les apports théoriques et les exemples fournis par les intervenants ont permis d'interroger la centaine de participants présents et de les mettre en situation pratique.

Les objectifs de l'atelier étaient de faire comprendre ce qui distingue une réelle évaluation des compétences d'une évaluation habituelle, et de faire identifier des pistes méthodologiques.

La séance s'est déroulée en 6 temps :

1. Où en êtes-vous de l'évaluation des compétences ?

La moitié des participants a répondu que cela était partiellement réalisé dans leur école.

Les participants ont évoqué les difficultés suivantes pour la mise en place de l'évaluation des compétences : les enseignants ne se sentent pas compétents, il faut du temps pour faire ce type d'évaluation, il faut être plusieurs à évaluer, quel est le degré de finesse dans les niveaux d'évaluation ? comment hiérarchiser les compétences ? comment varier les sujets d'évaluation d'une année sur l'autre ? comment classer les compétences métiers par rapport aux semestres ? évaluation groupe / individu ? quand évaluer ?

2. Qu'est-ce qu'un professionnel compétent ?

Cette question a permis à chacun d'identifier des raisons qui font que l'on pense un professionnel compétent ou non et de classer les raisons avancées en grandes catégories.

Au préalable, il est entendu que le professionnel compétent doit maîtriser les ressources/connaissances.

A la suite de quoi, nous avons abouti à des raisons assez génériques que les intervenants ont proposé de classer en 4 catégories de composantes essentielles :

- Qualité du résultat obtenu
- Respect des contraintes et des règles
- Respect d'une bonne méthodologie
- Communication adaptée.

On peut retenir que le choix de deux critères pour chacune des catégories permet d'aboutir à une grille assez efficace.

3. Exemple de compétence « Gérer le risque d'avalanche »

Cet exemple a permis de contextualiser ce que nous avons partagé précédemment.

Préciser le contexte d'exercice de la compétence évaluée (guide haute montagne) – lister les différents types de savoirs, savoir-faire, savoir-être – viser des niveaux progressifs de développement de la compétence et les mises en situations correspondantes (niveau 1 : emmener des gens que l'on connaît bien en conditions printanières – niveau 2 : emmener des étrangers en toutes conditions) – concevoir les mises en situation – expliciter les critères d'exigence (par exemple, variété des sources d'information, communication avec les randonneurs...) – définir les niveaux de validation des critères.

4. Application sur la compétence « Modéliser un phénomène physique »

Chacun des participants a réfléchi à l'élaboration des critères d'évaluation de cette compétence (par exemple, adéquation entre le modèle et les données réelles, gestion des données, proposition des différentes options, respect de contraintes de coûts et de temps, vulgarisation du modèle auprès d'un commanditaire...). Nous nous sommes aperçus que si les compétences étaient en général assez génériques (modéliser), le libellé des critères pouvait être un facteur de différenciation des écoles. En particulier si on s'attache à élaborer une grille utilisable c'est-à-dire sur laquelle on ne va conserver que les critères non négociables, ils seront assez différents d'une école à l'autre.

Nous avons également défini des niveaux de développement successifs de cette compétence. Par exemple : niveau 1, modélisation seul sur des phénomènes simples ; niveau 2, en équipe sur des phénomènes complexes ; niveau 3, avec des contraintes de temps et de budget et en contexte interculturel.

5. Comment faire vivre l'évaluation des compétences ?

La maîtrise des ressources et apprentissages critiques passe par une évaluation classique. Le développement des compétences peut être suivi sur un e-portfolio contenant des traces commentées évaluées par une grille critériée. Ces deux formes d'évaluation ne sont pas antinomiques. Voir par exemple le cas du permis de conduire : l'examen de code est une évaluation classique dont le résultat donne le droit ou pas de faire l'évaluation de compétence « conduire en circulation ».

C'est à l'étudiant de prouver sa compétence. Il faut donc apprendre aux étudiants à collecter les traces et documenter leur parcours de développement. L'approche est forcément pluridisciplinaire. Par exemple, l'étudiant peut discuter la grille lors d'une « défense » devant un jury pluridisciplinaire, qui doit donner un « feed-back » à l'étudiant.

6. Préparation de la synthèse de l'atelier

Chacun de participant a écrit ce qu'il avait retenu de l'atelier, a partagé avec son voisin, puis en plus grand groupe.