

Compte rendu de l'atelier A / jeudi 20 septembre 2007 INRP / LYON

« Les critères d'évaluation pour l'élaboration des dossiers de compétences : état des lieux ; évolutions prévisibles ».

1. IUFM représentés :

Aix / Marseille, Aquitaine, Auvergne, Limousin, Lorraine, Nantes, Rouen

2. Cadre proposé :

Pour articuler l'état des lieux et les évolutions possibles en matière d'évaluation, nous avons proposé de construire nos échanges autour de trois catégories :

- **Une question** que pose l'évaluation sous ses différentes formes dans le cadre actuel (2007)
- **Deux principes** que nous tenons à importer de notre expérience dans l'ancien cadre.
- **Trois recommandations** que nous nous adressons pour faire face au changement.

Nous avons préparé un document d'appui pour nos échanges, au cas où nous aurions des difficultés pour lancer le travail. Il n'a pas été utile en tant que tel mais a semblé intéresser les formateurs présents (cf. annexe).

3. Les questions abordées :

- Comment penser des étapes intermédiaires dans le dispositif d'évaluation ?
- En quoi et comment le « dispositif d'alerte » peut-il servir de révélateur ?
- Comment apporter la preuve de la construction de compétences ?
- Le portefeuille numérique compile des preuves : comment sont-elles traitées par le binôme de suivi (IUFM / Etablissement) ?
- Comment éviter aujourd'hui la scission entre la formation et la certification ?

4. Les principes à préserver :

- Il convient de communiquer les éléments du dossier de validation aux différentes parties : stagiaire, jury.
- Le travail d'écriture d'un mémoire professionnel et universitaire avec une soutenance est indispensable.
- Le double point de vue sur les compétences du stagiaire ; pendant le travail en stage et à l'occasion d'un écrit réflexif long. Celui-ci porte sur un projet interdisciplinaire et alimente un entretien. L'entretien se compose de deux temps : d'abord faire la preuve de la maîtrise d'une compétence, puis tenter d'élucider une compétence perçue en « creux ».
- L'évaluation de quatre éléments précis conduit à la délivrance d'un « diplôme interne ». Les éléments sont les suivants :
 - o un Travail d'Etude et de Recherche qui s'appuie sur des aspects didactiques et sur la formation transversale,
 - o la pratique de la réflexivité,
 - o le C2I2e,
 - o un projet professionnel qui fait l'objet d'un oral.

5. Les recommandations :

- se mettre au clair avec le cadre de référence pour l'évaluation
- transformer nos outils d'évaluation
- préserver le caractère universitaire de la formation en conservant le mémoire professionnel ou un équivalent (TER)
- intégrer les différents modules de formation à l'évaluation (enseignements, stages, mémoire professionnel, formation transversale, formation interdisciplinaire)
- se doter d'un tableau de progressivité des compétences en intégrant l'idée que certaines compétences peuvent rester « muettes » ce qui ne veut pas dire « absentes ».
- repenser le positionnement des conseillers pédagogiques second degré en fonction de leur rôle renforcé.
- nous préparer à la prochaine réforme (perspective 2009 avec redéfinition de la place du concours de recrutement dans le cursus universitaire et de formation des étudiants).
- Associer à nos réflexions et travaux d'autres professionnels comme des ingénieurs, des médecins. Leurs professions nécessitent, comme la nôtre, de pouvoir mobiliser en action des savoirs de natures différentes (techniques, scientifiques, d'expérience, relationnels...).

J.M Paragot IUFM de lorraine
Animateur de l'atelier A

ANNEXE

Il est important de renforcer l'évaluation des compétences d'un point de vue formatif, pendant la formation en IUFM.

L'avis de l'autorité responsable de la formation sera ainsi nourri par des éléments plus fins que les seuls critères « acquis », « en cours d'acquisition », « non acquis ».

Le dossier de validation qui rejoint d'autres pièces dans le dossier de compétences soumis au jury académique peut et doit permettre un travail réel d'évaluation intégrée à la formation.

Nous proposons comme point de départ de la réflexion en atelier les sept niveaux élaborés par A.Jorro, Ecole d'été du Pôle Nord Est des IUFM, Juillet 2006, Nancy.

Proposition de 7 niveaux d'appropriation des compétences professionnelles.

1. Le non usage (*en stage d'observation par exemple*) : cela consiste à observer les compétences d'un pair chevronné et à les énoncer (*les mettre en mots*).
2. L'orientation vers la compétence (*par enquête par exemple*) : repérer chez plusieurs sortes de professionnels une compétence et la mettre en débat et questionner ainsi la dimension de professionnalisation de celle-ci. Une forme d'interrogation du type « et moi comment je ferais ? » accompagne ce travail.
3. L'utilisation mécanique de la compétence : « copier » ce qui est réalisé par d'autres (*modèle, imitation*) et mesurer l'écart entre comment je m'y suis pris et ce que cela a produit et ce que cela produit avec l'Autre.
4. L'utilisation routinière de la compétence dans une situation ou une classe de situations.
5. Le raffinement au sens du transfert de la compétence : utiliser une compétence dans des contextes variés (*disciplines, acteurs...*) et se mettre à l'épreuve.
6. L'utilisation coordonnée de la compétence : avec une équipe, un binôme, une compétence collective à construire ensemble.
7. Le renouvellement de la compétence : c'est réévaluer la qualité de l'utilisation et la modifier dans une perspective d'amélioration (*par exemple en Atelier d'Analyse des Pratiques Professionnelles où l'on réinterroge la compétence en situation ainsi que le sens de celle-ci*).

Quelques remarques ensuite¹ :

« Evaluer doit nous exhorter à innover, nous aider à être réactifs ; le projet d'évaluation doit être évolutif.

Le libellé de l'objet évalué est important : que veut-on évaluer, comment le disons-nous, qu'évaluons-nous vraiment ?

Traduire le référentiel dans l'activité d'évaluation en termes de conformité et de retenue.

C'est interpréter une réalité, traduire de l'action en critères, en fonction de ce qui se joue en référence au/aux contextes (*classe, acteurs, Institution*).

Idée de « retenue intellectuelle » : nous regardons le référentiel soit en tant qu'aide à l'appréciation de la conformité ou en regard de la qualité d'usage.

Observer et évaluer des stagiaires qui possèdent des « styles » (*notion de styles professionnels*)

L'observation crée une tension entre le référentiel (*enjeu institutionnel*) et le développement professionnel du stagiaire (*enjeu personnel*). »

¹ A.Jorro, Ecole d'été du Pôle Nord Est des IUFM, Juillet 2006, Nancy.