

**« L'ÉVALUATION DES
COMPÉTENCES :
APPROCHES
MÉTHODOLOGIQUES »**

Sophie Morlaix- Université de Bourgogne

**Journée académique de formation des formateurs
IUFM- 28 novembre 2007**

L'apparition de la notion de « compétence » dans le domaine de l'éducation (1)

- Chronologiquement, cette notion apparaît déjà dans le monde du travail et des organisations (Demailly, 1987, pour les compétences enseignantes)
- « L'irrésistible ascension » (Romainville, 1996) de cette notion dans le champ scolaire est souvent mise en relation avec la sphère économique, et l'émergence d'une démarche compétences au sein des entreprises.
- Pour d'autres (Perrenoud, 1999), il existe une jonction entre un mouvement de l'intérieur du système éducatif et de l'extérieur, née d'un doute sur la capacité du système éducatif à préparer les nouvelles générations à affronter le monde d'aujourd'hui et de demain.
- Développer des compétences, telle semble être en tout cas la nouvelle mission de l'école (charte des programmes, JO 06/02/1992), comme en témoignent les programmes officiels rédigés sous forme de liste de compétences à acquérir.



L'apparition de la notion de « compétence » dans le domaine de l'éducation (2)

- L'introduction en 2005 par le parlement français d'un concept de « socle commun de connaissances et compétences » témoigne de cette volonté récurrente de vouloir raisonner en terme de compétences.
- Toutefois, l'introduction de cette notion dans les programmes d'enseignement suscite de nombreuses questions auprès des différents acteurs du système éducatif, quant à la définition même de la compétence.
- Cette notion paraît si complexe à définir qu'elle fait figure de « caverne d'Ali Baba conceptuelle » (Crahay, 2006)



La notion de compétence : de quoi parle-t-on? (1)

- De multiples définitions de la notion de compétences:
 - * capacité à mobiliser le trio savoir, savoir-faire, savoir être (Stroobants, 1998).
 - * savoir agir reconnu ou validé (Le Boterf, 1998).
 - * savoir mobiliser des connaissances et qualités pour faire face à un problème donné (Mandon, 1990).
 - * combinaison de connaissances, d'aptitudes (capacités) et d'attitudes (Haut Conseil de l'Education, 2006, référentiel officiel des compétences professionnelles des enseignants, BO du 04/01/2007).

- ▶ Notion multiforme, recouvrant différents aspects.



La notion de compétence : de quoi parle-t-on? (2)

○ Différents critères pour définir la compétence:

1) Le type

- *Les savoirs cognitifs* : assimilés à des connaissances, des savoirs théoriques.
- *Les savoir-faire* : se constatent dans l'activité, « comment s'y prendre pour...? », compétences méthodologiques
- *Les savoir-être* : comportements ou attitudes développées

▶ *Trois types de compétences différents mais complémentaires*

2) Le caractère transversal ou spécifique

- *La compétence transversale* : commune à plusieurs disciplines ou activités, plutôt des savoir faire et savoir être
- *La compétence spécifique* : développée dans une situation propre, donnée. Se rapporte plutôt à des savoirs cognitifs.



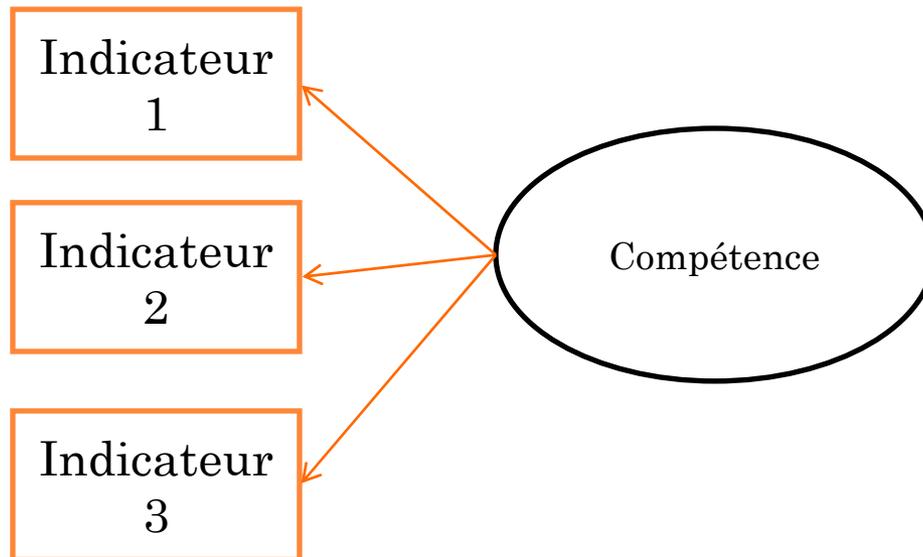
Comment évaluer la compétence ? (1)

- La difficile mesure des compétences par les évaluations disponibles :
 - Biais dans les référentiels locaux
 - Biais des évaluations nationales
 - Biais des évaluations internationales
- ▶ *Pas de mesure « vraie », nettoyée de tous les biais de la compétence. La compétence apparaît comme quelque chose d'inobservable directement, mais s'apparente plus à un construit*

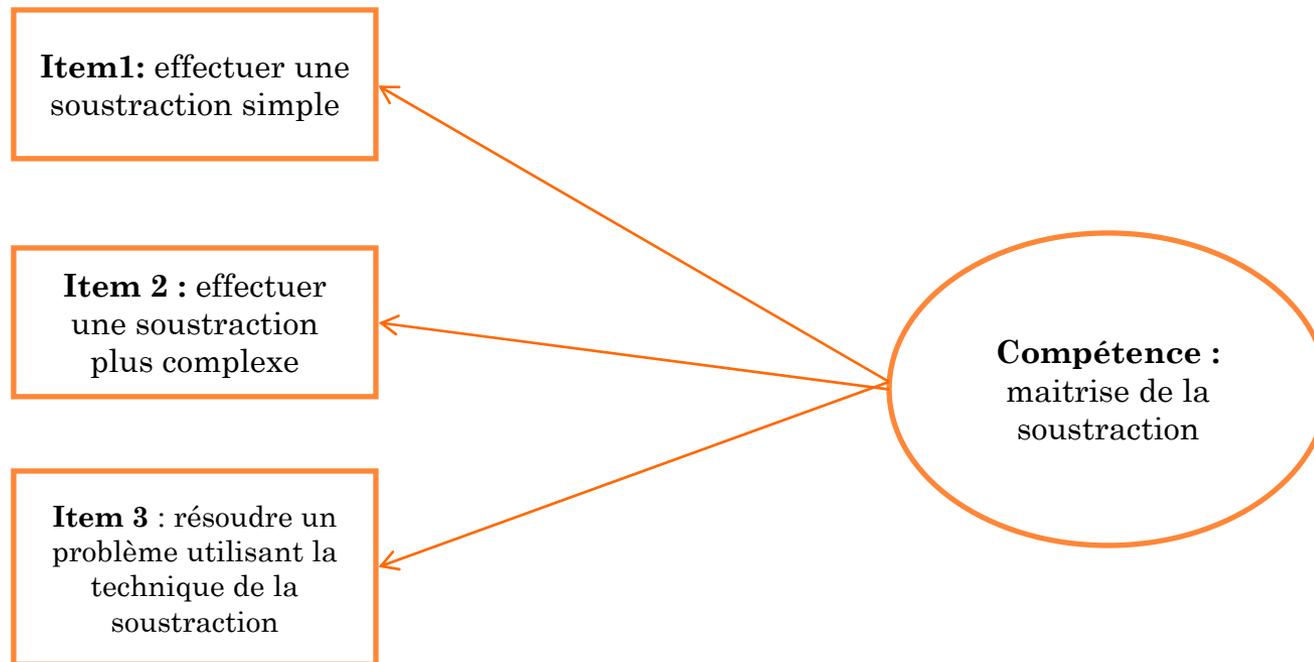


Comment évaluer la compétence ? (2)

- On ne peut pas observer directement la compétence, on va utiliser des indicateurs plus facilement observables
- Ces indicateurs reliés entre eux, au niveau statistique, mesurent une compétence commune



Exemple d'évaluation d'une compétence chez les élèves



Comment choisir un indicateur ? (1)

- Deux critères :

- **La fiabilité de l'indicateur** : est ce que la manière dont je mesure la compétence est stable?

*Ex : * Mesurer une compétence en orthographe : le barême varie-t-il d'une dictée à l'autre? (une faute sur un accent vaut un point , un demi point lors de la dictée suivante...)*

** Compétence 1.2.3. « Soutenir les parents dans l'accompagnement de la scolarité de leur enfant ». Un indicateur pourrait être : les interactions avec les parents : celles-ci doivent toujours être comptabilisées de la même façon : nombre de rencontres, d'entretiens téléphoniques, ...*



Comment choisir un indicateur ? (1)

- **La validité de l'indicateur** : est ce que l'indicateur choisi mesure vraiment ce qu'il doit mesurer?

Ex: * *la maîtrise de la table de multiplication du 2 par les élèves n'est pas une mesure valide de leur compétence en orthographe*

* *Distribuer une photo de l'enseignant à chaque parent en début d'année n'est pas un indicateur valide « du soutien aux parents »*



Comment choisir un indicateur ? (2)

- D'autres éléments sont à prendre en considération :
 - Les indicateurs d'une même compétence sont liés entre eux, mais ne doivent pas être identiques.

Ex: Compétence « travailler en équipe et coopérer avec tous les partenaires de l'école »

- ▶ *Distinguer la coopération et la collaboration (quelle différence entre 1.3.1 et 1.3.2?)*
- ▶ *Distinguer la coopération dans la prise en charge et la coopération dans l'ouverture*



Comment choisir un indicateur ? (3)

- La mesure des indicateurs peut se faire de différentes façons : dichotomique (0/1), échelles de mesure (0/1/2/3/4...), ou mesure quantitative (temps passé à...)
- Les échelles de mesure des indicateurs doivent permettre de prendre position (pas de situation moyenne, sinon l'indicateur est inutile)

Ex: Aimez vous le chocolat?

NON

OUI

I *I* *I* *I* *I*

1 *2* *3* *4* *5*



Comment choisir un indicateur ? (4)

- Chaque indicateur doit permettre de discriminer suffisamment les individus

Ex : Le fait que tous les élèves maîtrisent la table de multiplication du 1 n'est pas un indicateur pertinent de leur compétence en calcul mental , l'indicateur est inutile

Ex : maîtrise de la langue française chez les enseignants

- Si on a plusieurs indicateurs pour une compétence, chaque indicateur doit avoir sensiblement le même poids pour représenter la compétence (pas un qui englobe la compétence)

*Ex : compétence 3.2. du référentiel : communiquer dans la classe .
Ne pas choisir un indicateur « nombre d'interactions verbales dans la classe », et un autre « nombre de sourires émis par l'enseignant »*



Quel est le nombre d'indicateurs nécessaires à l'évaluation d'une compétence ?

- Certaines compétences « simples » correspondent à un indicateur unique

Ex : groupe de compétences 3.3. dans le référentiel.

La compétence 3.3.3 : possibilité d'avoir un indicateur identique à la compétence (temps de présentation...).

- D'autres nécessitent plusieurs indicateurs (suffisamment proches).
- Dans le domaine de la recherche, trois indicateurs au minimum- Le nombre doit toutefois ne pas être grand pour savoir ce que l'on mesure (corrélations plus faibles)



Le besoin de « conventions internes »

- Discussion sur la maîtrise ou non de la compétence :

Ex :

* *Chez les élèves, échelle normative (75% de réussite aux items) par convention.*

* *Chez les enseignants, la situation est différente :*

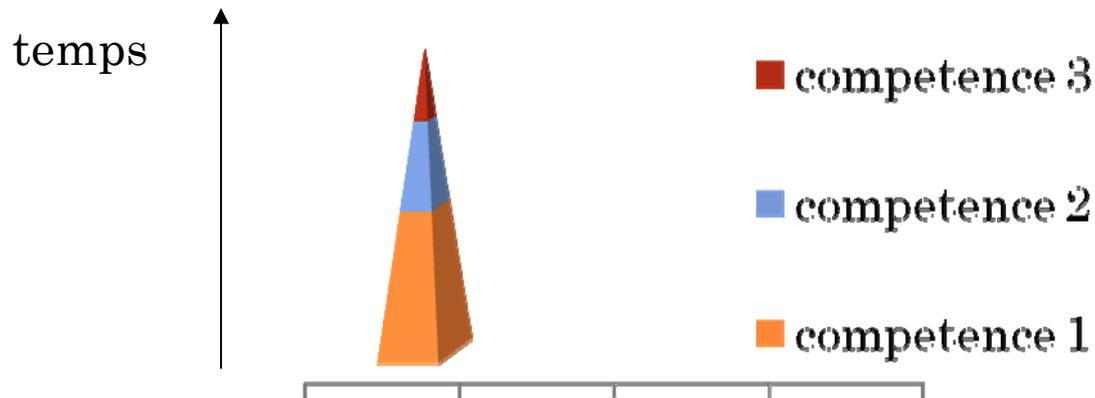
la compétence 3.3.3 « présenter la tâche » : la compétence est maîtrisée si un stagiaire le fait systématiquement, ou si il le fait parfois, ou seulement une fois ?

Question à débattre : certaines séances ne requièrent peut être pas cette phase de présentation ou le stagiaire ne maîtrise t-il pas la compétence?



Comment procéder dans un temps limité pour évaluer des compétences?

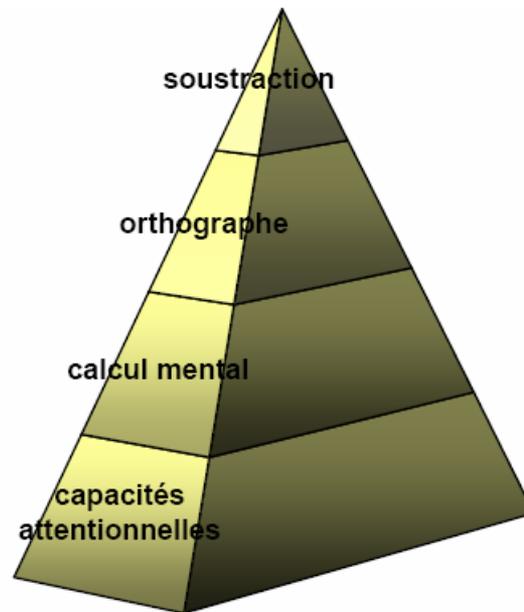
- Deux points essentiels :
 - Il existe certainement une structure hiérarchique et temporelle des compétences. Certaines sont nécessaires à l'acquisitions d'autres.



- Certaines compétences sont transversales. Elles sont de ce fait nécessaires et observables dans diverses situations



Exemple : structure pyramidale des compétences des élèves en classe de CE2



Comment procéder dans un temps limité pour évaluer des compétences? (2)

- Certaines compétences doivent être ainsi considérées comme clefs (groupe de compétences 3 : gérer la classe et réguler les apprentissages), et à développer en priorité
- D'autres seront maîtrisées par la suite (auto-évaluation de l'activité : groupe 4 de compétences dans le référentiel), gérer la diversité des élèves.



Pour résumer...

- Une compétence ne peut être mesurée qu'en disposant d'indicateurs fiables et valides.
- Le nombre de ces indicateurs ne doit pas être trop grand.
- Les compétences se hiérarchisent, certaines sont indispensables à la maîtrise d'autres.
- Certaines peuvent être évaluées dans différents domaines (compétences transversales)
- Certaines discussions doivent au préalable avoir lieu sur la maîtrise ou le degré de maîtrise de la compétence

