



DOCUMENT D'ACCOMPAGNEMENT 2

du référentiel C2i ® niveau 2 « enseignant »

Première partie

Evaluation des compétences C2i2e

**D'une démarche heuristique
à une démarche de formation de formateurs**

Janvier 2008

SOMMAIRE

PRÉAMBULE.....	2
1 Problématique.....	3
2 Un cadre d'analyse de situations.....	6
3 Etudes de situations.....	7

Évaluation des compétences C2i2e

D'une démarche heuristique

à une démarche de formation de formateurs

Préambule

Le présent document a été élaboré par le groupe d'experts du C2i® niveau 2 « enseignant » (C2i2e) en complément du premier document d'accompagnement de novembre 2005. Il s'appuie en particulier sur le travail engagé lors du séminaire national de Nantes de mai 2006¹ « **C2i2e : évaluer des compétences professionnelles** » et poursuivi dans les réunions nationales des correspondants C2i2e.

Ce document d'accompagnement est centré sur la question de l'évaluation des compétences C2i2e : ses objectifs sont d'aider les formateurs dans leurs pratiques évaluatives, en donnant en particulier des pistes pour nourrir la formation de formateurs, et de concourir à l'harmonisation de ces pratiques afin de maintenir un certain niveau d'exigence pour le C2i2e. En aucun cas, il ne vise à présenter une quelconque doctrine officielle.

Les différents travaux engagés depuis la phase d'expérimentation du C2i2e montrent que l'approche du référentiel item par item se révèle à la fois peu pertinente et difficilement opérationnelle dans une formation professionnelle centrée sur les compétences. Ce document ne propose donc pas un cadre réglé qui, pour chacun des items du référentiel, indiquerait des critères et des indicateurs d'évaluation. Il présente une démarche heuristique qui permette de questionner certaines situations professionnelles ou de formation sous l'angle de l'évaluation des compétences mises en jeu. Cette démarche, illustrée dans le document à travers quatre situations particulières, peut constituer un outil pour la formation des formateurs, voire, avec les adaptations nécessaires, pour les stagiaires.

Le document est organisé en 3 parties. La première présente la problématique de l'évaluation des compétences C2i2e, avec en particulier le choix épistémologique qui est fait quant à la notion de compétence. La seconde propose un cadre d'analyse évaluative de situations professionnelles ou de formation qui pourrait être utilisé en formation de formateurs. Il vise à favoriser la production et la confrontation entre les formateurs de pistes de réponses qu'ils pourraient apporter à la question : comment évaluer les compétences C2i2e des stagiaires qui seraient dans la situation qui vous est soumise ? Enfin, dans la dernière partie, le document présente une illustration de ce cadre d'analyse dans l'étude de quatre situations différenciées.

En complément de sa version papier, ce document existera dans une version Web afin d'en faciliter les mises à jour et, en particulier, de permettre l'intégration de l'étude de nouvelles situations par les équipes de formateurs qui souhaitent mutualiser leur réflexion et leur travail.

¹ <http://www.iufm.fr/reseau-iufm/tice/actes/2006-nantes/index.html>

1. Problématique

On s'intéresse à l'**évaluation** des compétences professionnelles relatives à l'usage des TICE telles qu'elles figurent dans le référentiel C2i2e, en vue de leur **validation**. La question de la **certification** ne sera pas abordée dans ce document.

Il convient tout d'abord de distinguer ces trois termes qui, pour les formateurs, vont recouvrir des activités différentes. Schématiquement, on peut dire que :

- l'évaluation vise à conférer une valeur, à émettre un jugement sur un référé (ce sur quoi porte le jugement) par rapport à un référent (qui peut être plus ou moins explicite) ;
- la validation d'une compétence consiste à déclarer que ladite compétence est considérée comme acquise à partir du jugement émis dans l'évaluation en référence à des exigences réglementées ;
- la certification est un acte administratif permettant la délivrance d'un certificat à partir de règles explicites et reconnues.

Durant les phases d'expérimentation et de première généralisation du C2i2e, il est apparu des difficultés avérées dans l'acte même d'évaluer et de valider les compétences pour les différents acteurs : formateurs qui voudraient s'appuyer sur des critères et des indicateurs ; stagiaires qui auraient besoin d'explicitation de ce qui est attendu et de critères de réalisation. Ces difficultés ont sans doute été un obstacle à l'implication d'un plus grand nombre de formateurs dans la validation des compétences ; de même, on a pu constater une interrogation sur les niveaux d'exigence ainsi que des disparités dans les évaluations intra (entre sites par exemple) et inter IUFM.

Il s'est avéré nécessaire, d'une part, de travailler à l'harmonisation de la validation des compétences C2i2e dans les IUFM sans toutefois ni standardiser ni normaliser, les contextes de mise en œuvre devant être pris en compte ; d'autre part, d'outiller les formateurs et plus largement les équipes de formateurs pour accomplir ces tâches d'évaluation et de validation.

Le présent document constitue un élément de réponse à ces préoccupations.

Évaluer des compétences professionnelles

La notion de compétence recouvre différentes acceptions, selon le cadre épistémologique dans lequel on se place et la finalité qu'on lui donne². Dans un texte consacré à l'évaluation des compétences, on se doit donc d'être clair sur le cadre dans lequel on se place. Ce document fait référence à l'approche présentée par P. Perrenoud lors du séminaire organisé à Nantes par la CDIUFM et la SDTICE sur l'évaluation des compétences C2i2e³.

Une compétence professionnelle renvoie à la capacité d'agir efficacement dans un type défini de situations. Elle présuppose un ensemble de ressources : internes, propres à l'acteur, comme ses connaissances, ses habiletés, ses valeurs, son identité, sa posture ; mais aussi externes, qui pourront être mobilisées dans l'environnement, comme des outils informatiques, des banques de données ou d'autres acteurs. Elle repose sur la mobilisation, l'intégration, la mise en réseau de ces ressources dans une situation donnée dans le but d'agir.

« Une compétence est un savoir-mobiliser. Ce n'est pas une technique ou un savoir de plus, c'est une capacité de mobiliser un ensemble de ressources — savoirs, savoir-faire, schèmes d'évaluation et d'action, outils, attitudes — pour faire face efficacement à des situations complexes et inédites. Il ne suffit donc pas d'enrichir la palette des ressources pour que les compétences se trouvent immédiatement accrues, car leur développement passe par l'intégration, la mise en synergie de ces ressources en situation, et cela s'apprend. »⁴

Ainsi, la compétence est nécessairement située. Elle se manifeste dans l'action inscrite dans un contexte particulier à travers une performance. Toutefois, c'est dans une diversité de situations qu'elle est appelée à s'exercer par un processus de contextualisation – décontextualisation –

² Voir par exemple le rapport de l'IGEN « Les livrets de compétences : nouveaux outils pour l'évaluation des acquis », Juin 2007

³ <http://www.iufm.fr/reseau-iufm/tice/actes/2006-nantes/documents/perrenoud/diaporama.ppt>

⁴ Perrenoud P. Formation continue et développement de compétences professionnelles. *Educateur*, 1996, n° 9, pp 28-33

recontextualisation : il ne s'agit pas simplement de reproduire des mécanismes ou de mettre en pratique des savoir-faire répétitifs mais de transférer et de mobiliser des ressources dans de nouvelles situations.

En suivant Le Boterf⁵, on peut considérer que les compétences professionnelles sont positionnées selon trois axes complémentaires qui constituent autant d'axes d'évaluation :

- l'axe des ressources disponibles (internes et externes) ;
- l'axe de l'activité qui est celui de l'action contextualisée ;
- l'axe de la distanciation, de la prise de recul, du retour réflexif sur les stratégies d'action et la combinatoire des ressources.

L'évaluation de compétences professionnelles nécessite des références explicites. C'est le rôle du référentiel d'identifier les compétences visées. Pour le C2i2e, il se fonde sur une approche métier plutôt que formation. On peut noter que le « grain » de ce référentiel, c'est-à-dire le raffinement dans la description des compétences qu'il propose, a été fixé à un certain niveau pour en faire un outil opérationnel pour la formation et l'évaluation. Il aurait pu être plus général jusqu'à se réduire à une seule compétence (à rapprocher de la compétence 8 du cahier des charges de la formation initiale d'enseignants) ou, au contraire, être plus fin, chacune des compétences actuelles pouvant se découper en x sous-compétences.

L'évaluation des compétences devrait concerner chacun des trois axes : s'assurer de l'existence des ressources nécessaires pour agir ; agir en situation ; comprendre et rendre compte du sens de cette action. Le contexte institutionnel particulier, celui de la formation initiale d'enseignants, ainsi que la réalité politique et organisationnelle de chaque IUFM font qu'il n'est sans doute pas toujours possible, selon les compétences visées, d'agir systématiquement sur chacun de ces axes. Toutefois, en tenant compte des contextes, il convient d'être clair sur les objets visés et sur ceux qui ne peuvent l'être. En tout état de cause, pour chaque compétence ou ensemble de compétences, doit être précisé ce qui est évalué. Par exemple :

- quelle est la maîtrise des ressources nécessaires ? quelle est la maîtrise des savoirs et des savoir-faire requis ? sur quelles valeurs s'appuie le stagiaire ?
- les ressources sont-elles correctement mobilisées dans différentes situations d'action, qu'elles soient professionnelles (au sens strict) ou de formation ? le stagiaire agit-il efficacement et de façon satisfaisante dans une situation donnée ? Le stagiaire tient-il compte de l'ensemble des paramètres ?
- la capacité à rendre compte de son action et à justifier ses choix ? la capacité à proposer de nouvelles solutions ?

Dans l'évaluation des compétences, la notion de situation est centrale. Par situation, on entend à la fois l'activité d'un acteur en vue d'accomplir une tâche déterminée et son contexte de réalisation, incluant des dispositifs matériels, symboliques et sociaux en interactions. Toutefois, les activités professionnelles ou de formation ne se réduisent pas à la réalisation d'une seule tâche, mais consistent généralement à réaliser plusieurs tâches simultanément. Il s'agit en outre d'activités complexes qui mobilisent généralement plusieurs compétences en interaction que l'on ne peut, ou rarement, isoler. On peut d'ailleurs remarquer que les compétences liées aux TICE sont articulées à d'autres compétences professionnelles plus générales. L'évaluation se fait donc en général à partir de situations et par l'analyse de pratiques dans ces situations.

Cette entrée par les situations (questionner les situations à des fins d'évaluation des compétences) se démarque d'une entrée par les items qui chercherait à décrire pour chacun des items du référentiel des critères de réalisation dans des contextes donnés. C'est le changement de perspective qu'opère ce document par rapport au premier document d'accompagnement.

Une méthodologie pour la formation de formateurs

⁵ Le Boterf G. *Ingénierie et évaluation des compétences*. Paris : Editions d'Organisation, 2005

Pour avancer sur la question de l'évaluation et, corollairement, des niveaux d'exigence, il devient alors intéressant de se mettre dans une posture d'analyse de situations professionnelles ou de formation, c'est-à-dire de passer de la question « comment évaluer telle compétence ? » à un questionnement situé : dans telle situation, que puis-je dire des compétences mobilisées (le référentiel peut me servir de guide) ? comment apprécier leur degré de mobilisation ? sur quoi pourrait-on s'appuyer pour formuler un jugement sur cette mobilisation ?

Cette approche par l'analyse de situations dans une perspective évaluative peut constituer une démarche de formation de formateurs, mais qui n'est évidemment pas la seule. Elle consiste à demander aux formateurs d'analyser des situations, présentées selon un cadre déterminé, ou de produire eux-mêmes de telles situations, selon le questionnement précédent pour élaborer des réponses possibles, confronter des points de vue et favoriser le transfert à d'autres contextes. Plutôt que proposer des solutions toutes faites, que bien souvent l'on n'a pas, il s'agit de mettre les formateurs en posture de questionnement et de construction de réponses possibles pour les aider à développer leurs compétences professionnelles évaluatives.

En outre, dans cette démarche, il faudrait insister sur la notion d'équipe de formateurs. Les situations professionnelles et de formation sont complexes : des acteurs multiples participent (ou devraient participer) à la formation et à l'évaluation des compétences C2i2e et il est nécessaire de croiser ces différents regards. La dimension collaborative de l'évaluation est à prendre en compte : chacun doit être clair en énonçant sur quoi il s'appuie pour évaluer, de façon à pouvoir dialoguer avec ses pairs. La formation devrait donc viser à travailler les compétences évaluatives de l'équipe et pas uniquement celles du formateur.

Le cadre d'analyse de situations qui est proposé se veut un outil au service de la formation de formateurs. Il n'est pas un outil « clé en main » que l'on pourrait proposer aux formateurs pour accomplir leur tâche d'évaluation des stagiaires. Toutefois, il devrait être possible d'adapter cette démarche de formation au public des stagiaires.

2. Un cadre d'analyse de situations

Les situations concernées par ce cadre d'analyse concernent les situations dans lesquelles les stagiaires peuvent être mis en tant qu'enseignants ou en tant qu'élèves⁶ de l'IUFM, apprenant un métier. Par commodité, dans le premier cas, on parlera de situation professionnelle et dans le second, de situation de formation. Certaines situations peuvent éventuellement avoir été proposées par des formateurs dans une intention formative et/ou évaluative.

Dans un cadre de formation de formateurs, les situations supports devront pouvoir être décrites précisément selon des supports variés (textes, vidéos, données etc ...). Elles peuvent être des situations rencontrées par des formateurs dans leur activité et qui auront été suffisamment formalisées, ou des situations un peu archétypales créées pour les besoins de formation de formateurs.

Le questionnement de la situation support est abordé en deux temps : l'analyse proprement dite de la situation en 4 points qui seront travaillés chacun de façon spécifique ; les pistes pour l'évaluation d'un stagiaire placé dans la situation avec la question des traces et du discours évaluatif.

Analyse de la situation

.Dans quel contexte s'inscrit la situation ?

Quels sont les éléments de contexte qui vont conditionner la pratique : éléments socioculturels, histoire de l'établissement, histoire de la classe, environnement sociotechnique ...

.Quelles sont les ressources mises en jeu ?

Quels sont les savoirs, savoir-faire, attitudes, méthodes qui devraient être mobilisé dans ce type de situation, en se concentrant sur ceux liés aux usages des TIC dans la situation

.Quel est l'impact des TIC sur la pratique ?

Quelles sont les modifications engendrées sur l'activité par l'usage des TIC dans ce type de situation

.Quelles sont les compétences C2i2e potentiellement mobilisables dans la situation ?

Évaluation

.Quelles pourraient être les traces en appui de l'évaluation ?

On proposera des types de traces possibles sur lesquelles pourrait s'appuyer l'évaluation. Ces traces pourront concerner directement la performance en situation (faire), la description de la mobilisation des compétences (décrire) et enfin la justification de cette mobilisation (justifier).

.Comment évaluer les compétences mises en jeu dans cette situation ?

En référence aux compétences listées supra, on s'attachera à indiquer leur degré de mobilisation possible en fonction des traces qui pourraient être présentées (par exemple sur une échelle de 4 degrés : absence de mobilisation ; traces de mobilisation ; partiellement mobilisée ; mobilisation avérée) et on proposera un possible discours évaluatif.

⁶ étudiants ou stagiaires

3. Etudes de situations

Une situation de classe au lycée

Une activité autour des aspects juridiques du C2i2e

Une situation de communication

Une situation de formation : préparation au concours par FOAD

(Une situation de classe à l'école primaire)

.....