

Évaluer les compétences avec des cartes mentales. C'est possible ! (1/2)

Cet article est publié en deux fois.

Première partie : Le problème de l'évaluation des compétences en formation paramédicale

Deuxième partie : [Évaluer les compétences avec les cartes mentales : proposition de méthode.](#)

Utiliser les cartes mentales pour évaluer les compétences est une idée assez peu répandue mais qui commence à faire son chemin à mesure que l'usage des cartes mentales se diffuse. La percée est encore timide dans les formations paramédicales. Souvent la complexité de la notion de compétence est mise en avant, quant à l'évaluation des compétences, ce serait encore pire. Ce blog traite régulièrement de ces questions.

J'y renvoie aussi régulièrement aux travaux d'illustres défricheurs. L'évaluation des compétences est une question ouverte et beaucoup d'avancées sont encore à réaliser surtout au plan des pratiques concrètes de formation. Cet article propose en conséquence une méthode particulière d'évaluation où les cartes mentales apportent quelques avantages non négligeables. A ce sujet, plusieurs tentatives ont été conduites ces derniers temps et une [thèse](#) chinoise a été soutenue il y a six mois sur le sujet. J'ai moi-même accumulé quelques expériences ces derniers mois dans le cadre de deux recherches portant sur la formation des compétences en formations paramédicales et / ou de management hospitalier.

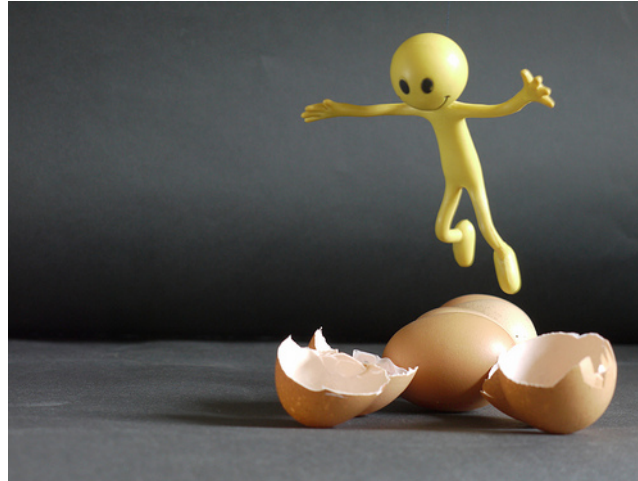
Pratiquant les cartes mentales depuis longtemps, travaillant les questions d'évaluation et d'évaluation des compétences depuis encore plus longtemps, je ne pouvais éviter que ces deux préoccupations ne se rencontrent un jour... J'en suis arrivé à une proposition de méthode d'évaluation des compétences à l'aide de cartes mentales. Bien entendu, je suis le premier à dire que ce n'est qu'un pis-aller, que ce n'est pas avec cet outil si rudimentaire (encore que...) que l'on évalue la complexité des compétences, que s'il faut individualiser tout en massifiant l'enseignement, nous avons besoin d'outils fiables et rigoureux avec des critères et des indicateurs (bien obligé...). Je vais donc vous livrer quelques propositions tout à fait discutables.

Évaluer les compétences dans les formations paramédicales

Raisonnons dans le cadre des formations paramédicales, infirmières notamment. La réforme de la formation en soins infirmiers privilégie deux axes : l'approche par les compétences, compétences qu'il faut bien évaluer donc, et la pensée réflexive, elle aussi susceptible d'être entraînée en formation, elle est considérée comme un indice majeur du développement professionnel. Il y a trois ans, au moment de la réforme, ces deux notions n'étaient certainement inconnues des cadres de santé formateurs mais ils n'avaient pas mesuré à quel point elles pouvaient bouleverser leurs pratiques pédagogiques. La difficulté est de trouver, outre les principes organisateurs d'une pédagogie tournée vers les compétences, les bons outils qui permettent de garantir le niveau de compétence effectivement atteint et d'assurer que la pensée réflexive, distanciée, critique, est bien une ressource au service du développement des compétences.

Le premier obstacle est celui de la notion de compétence, non pas qu'elle souffre d'une absence de définition mais, plutôt d'une surabondance de significations. A un premier niveau, celui qui nous intéresse ici, la compétence expliquerait les performances régulières et reproductibles. La compétence est la manière d'organiser l'activité pour produire un comportement observable, c'est-à-dire la performance. Vergnaud évoque depuis plus de vingt ans (Vergnaud, 1990) une "organisation invariante de la conduite dans une classe de situations donnée", un schème, qui rend compte de la performance. Vergnaud fait volontiers de cette organisation invariante un synonyme de la compétence. Le Boterf et Tardif, si souvent cités par les cadres de santé formateurs, n'ont fait que vulgariser ces avancées conceptuelles, et avec le risque de la vulgarisation justement... Mais nous pourrions tout aussi reprendre avec profit une ancienne définition, celle du sociologue Lichtenberger : « La compétence, c'est la traduction d'un surcroît d'exigence vis-à-vis du salarié, du technicien jusqu'à l'opérateur, celui d'avoir à s'organiser lui-même, à prendre sur lui pour répondre aux insuffisances du travail prescrit face aux fluctuations des demandes des clients et à la variété des événements en production » (Lichtenberger, 1999). Cette définition

reste très actuelle vu l'évolution du monde du travail. Sa force réside dans l'accent mis sur les adaptations en situation. Le "surcroît d'exigence" est devenu fondamental. En effet, la compétence ne se juge pas seulement à la réussite dans une situation mais à la réussite potentielle dans une variété de situations, ce qui requiert des capacités d'adaptation. La notion de compétence se complexifie d'autant, raison de plus pour retourner aux auteurs qui donnent les clés.



Au-delà de cette définition cognitive de la compétence, nous pourrions aller encore un peu plus loin avec une perspective agentique, celle de la "[maîtrise des usages professionnels](#)" (Albero & Nagels, 2011). La compétence est aussi un jugement social, une attribution, un étiquetage dont nous bénéficions. Cette fois, ce n'est plus seulement les conditions d'apparition de la performance qui nous intéressent mais notre rapport stratégique à l'environnement avec l'enjeu de faire reconnaître par autrui nos compétences, réelles ou supposées.

Il est parfois aussi facile de signaler ce que n'est pas la compétence. Elle n'est pas :

- Une tâche ou un objectif. C'est une combinaison de ressources pour agir et s'adapter, du point de vue d'un professionnel en particulier, pour répondre aux tâches qui sont des exigences adressées aux professionnels qualifiés.
- Un savoir. La compétence est tournée vers l'action. Les savoirs, académiques et pragmatiques, ne sont que des ressources parmi d'autres pour réussir les tâches dans des situations réelles.
- Une performance. La performance est une transformation physique ou symbolique du milieu professionnel. Elle est en principe observable, parfois, avec difficulté...

Pour autant, l'essentiel est peut être ailleurs. En formation, nous avons moins besoin d'une définition de la compétence que de pouvoir analyser ses ressources, c'est-à-dire les dimensions de l'organisation invariante de l'activité efficace.

Il est compréhensible que les formateurs peinent à trouver des moyens simples pour évaluer ce qui a toutes les apparences de la complexité (même si [Vergnaud](#), déjà...).

Évaluer les compétences

Vouloir évaluer la compétence, c'est se mesurer à l'incertitude puisqu'il faut statuer sur une combinaison de ressources en situation. De plus, la compétence ne serait pas être certifiée dans une seule situation mais suppose des évaluations dans un ensemble de situations. Il est certainement plus compliqué d'apprécier une dynamique en mouvement et des stratégies d'adaptation à géométrie variable. D'autant qu'il n'est pas exclu que l'étudiant

réussisse (ou échoue...) par hasard. Comment se prémunir de ce risque en évaluation certificative ?

Les outils d'évaluation devraient répondre à un cahier des charges un peu particulier :

- 1- L'évaluation mobilise forcément, d'une manière ou d'une autre, des situations professionnelles de référence. Elle pose un problème professionnel à résoudre dont la difficulté est en rapport avec les acquis des étudiants.
 - 2- Il doit être possible d'identifier les ressources utilisées par les étudiants pour résoudre le problème posé. Mieux, il faudrait les apprécier qualitativement. Elles sont d'ordre cognitif, affectif, motivationnel et comportemental.
 - 3- Les stratégies de l'étudiant pour s'adapter aux évolutions des situations devraient être évaluées. La compétence n'est pas seulement de réussir dans une situation stéréotypée mais de parvenir à absorber les variations entre les situations réelles et continuer à agir efficacement.
- En fait, l'évaluation des compétences doit renvoyer des éléments fiables sur le caractère diagnostic et pronostic de la compétence : que sait faire un étudiant aujourd'hui mais que saura t-il réussir demain, quand la situation aura changée ?

La suite : [Evaluer les compétences avec les cartes mentales : proposition de méthode.](#)