

# ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME DES REFERENTIELS DE BTSA

## Conception d'une situation d'évaluation

## RAPPEL DU CADRE DE LA REFORME BTSA

Référentiel d'activité (pour la partie professionnelle)	Référentiel de compétences et d'évaluation				Référentiel de formation
<b>Champ de compétences</b>	<b>Bloc de compétences / capacité globale</b>	<b>Epreuve de diplôme</b>	<b>Capacités intermédiaires évaluées (X par bloc)</b>	<b>Critères d'évaluation</b> correspondant à chaque capacité	<b>Module :</b> Savoirs mobilisés pour l'atteinte des capacités

**Dans le cadre de la certification, une situation d'évaluation est la situation dans laquelle le candidat va être placé pour exprimer l'atteinte de la ou des capacité(s) visée(s).**

La situation d'évaluation est composée de deux types d'éléments :

- un **contexte** professionnel et/ou social,
- des **consignes** articulées au contexte qui précisent ce qui est attendu du candidat.

## LES FONCTIONS DE L'ÉVALUATION

diagnostique

Vérifier des prérequis,  
des pré-acquis

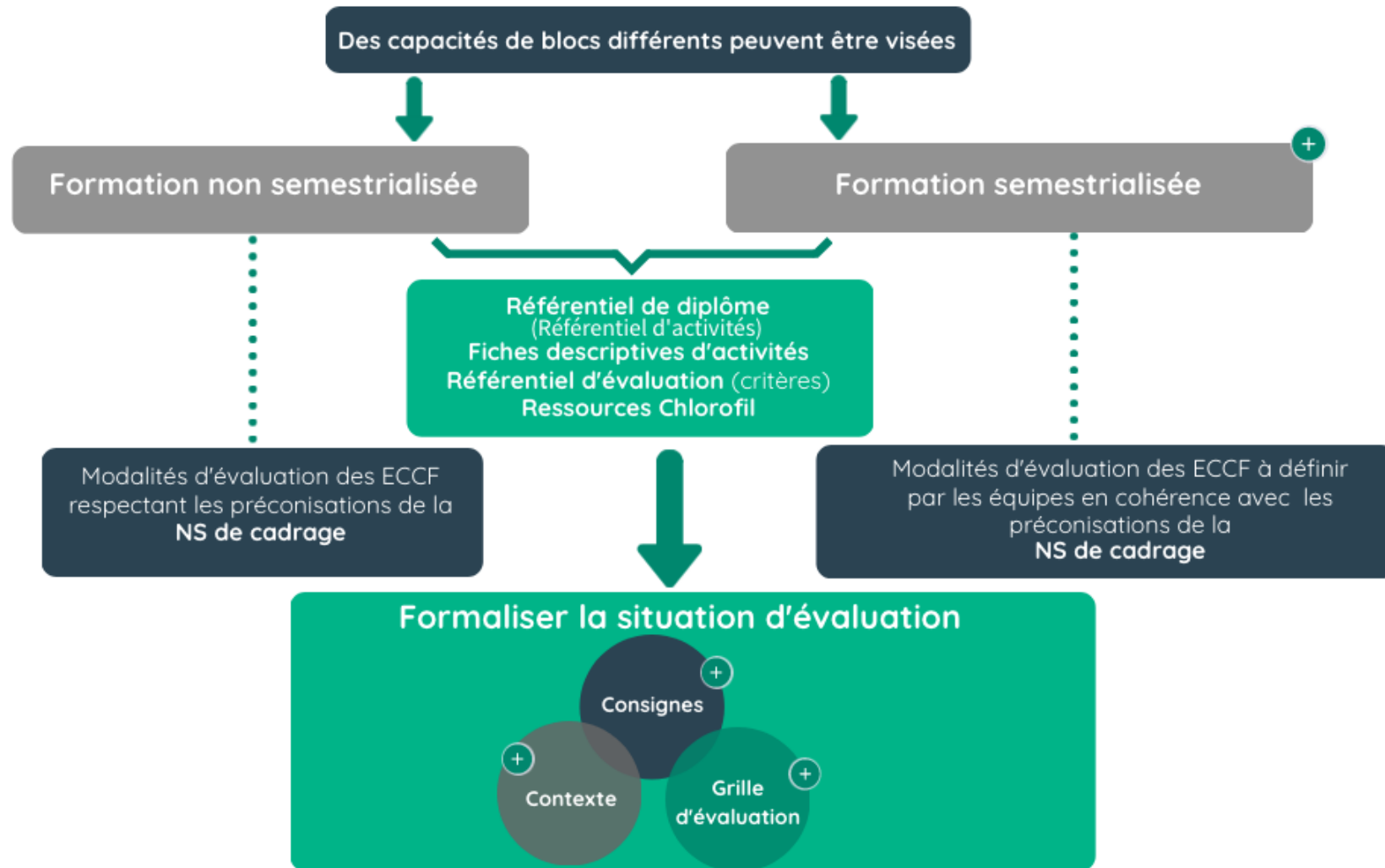
formative

Vérifier des acquis en vue de  
procéder à des ajustements  
ou/et mettre en place des  
remédiations

certificative

Contrôler et attester des  
capacités en ECCF ou en ET

# Choisir en équipe les capacités à évaluer dans la situation d'évaluation



<https://view.genial.ly/6022b7dc4385920d79fca2ec>

## TRAME DE GRILLE D'ÉVALUATION RENSEIGNÉE AVEC UN EXEMPLE

En gras, éléments directement extraits du référentiel de diplôme

<b>Capacité</b> (cf. référentiel de compétences ou d'évaluation)	<b>Critères</b> (cf. référentiel d'évaluation)	<b>Indicateurs</b> A spécifier pour chaque critère par les équipes, en relation avec la situation d'évaluation	<b>Commentaires</b>	<b>Points</b>
<b>C2.4</b> <b>Conduire un projet</b>	<b>Planification d'une action dans la durée</b>			/
	<b>Mise en œuvre d'un projet de manière collaborative et/ou avec des partenaires</b>			/
	<b>Evaluation du projet</b>			/
Appréciation globale :				/ 20

## QUELQUES PRINCIPES A RETENIR POUR LA CONCEPTION DE SITUATIONS D'ÉVALUATION

- Des situations d'évaluation intégratives ; de une à cinq capacités intermédiaires dans une même situation d'évaluation
- Des capacités du tronc commun et des capacités professionnelles peuvent être associées dans une même situation d'évaluation
- **Une grille d'évaluation pour chaque capacité intermédiaire**, élaborée à partir des critères définis dans le référentiel d'évaluation
- Des modalités d'évaluation au choix des équipes dans le respect de la note de service de cadrage

## QUELQUES PRINCIPES POUR LA NOTATION

- Chaque épreuve est affectée d'un coefficient 1 pour l'obtention du diplôme.
- Chaque capacité intermédiaire est affectée d'un coefficient 1.
- Une capacité intermédiaire est notée sur 20 : la répartition des points par critère est à l'initiative de l'équipe pédagogique.
- Les points sont adossés aux critères et non pas aux indicateurs.
  - Les critères sont prescriptifs, ils éclairent l'atteinte de la capacité intermédiaire.
  - Les indicateurs permettent d'observer la « production » du candidat (le traitement de la consigne). Ils sont adaptés au contexte de l'évaluation et l'« angle d'attaque » de la situation par le candidat.
- Une « production » peut obtenir la note maximale sans avoir coché tous les indicateurs.



## PRESENTATION MATRICIELLE DE LA FORMATION (en UE et SE par semestre)

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8
S1	C1.1			C4.1	C5.1 C5.2	C6.4	C7.1	C8.1 C8.2
S2		C2.2	C3.1	C4.2	C5.4	C6.1	C7.3	C8.3
S3	C1.2	C2.3	C3.3 C3.4	C4.4		C6.2		C8.4
S4	C1.3	C2.1	C3.2	C4.3	C5.3	C6.3	C7.4 C7.5	



UE 11 - SE11  
UE 12 - SE12  
UE 13 - SE13



**Epreuve E1 : calcul de la note à la fin des deux ans (= moyenne des notes des ECCF des capacités C1.1, C1.2 et C1.3)**

*!/\ Exemple théorique avec capacités fictives*

- Référentiel de diplôme : Référentiels d'activités, de compétences, d'évaluation, de formation
- Fiches de compétences (réseau DRIF)
- Note de service de cadrage de l'évaluation (*une NS par spécialité de BTSA*)
- Guide pour la mise en œuvre de la réforme du BTSA
- Grille d'autodiagnostic d'une situation d'évaluation

# PRESENTATION DE LA GRILLE D'AUTODIAGNOSTIC D'UNE SE ET DE SA GRILLE D'ÉVALUATION

La situation d'évaluation (contexte et consignes) est **inédite** par rapport à des situations de formation : on peut avoir par exemple un même contexte mais des consignes différentes ou inversement. Elle permet à l'apprenant de répondre spécifiquement sans y avoir été entraîné (évite à l'apprenant d'appliquer mécaniquement une procédure).

	oui	non	observations
<b>Le contexte de la situation d'évaluation</b>			
est en lien avec des éléments du référentiel de diplôme (SPS, FDA, conditions d'atteinte de la capacité, critères...),			
correspond à une situation sociale et/ou professionnelle ouverte que l'on peut traiter au moyen de différentes démarches et/ou qui n'attend pas une réponse prédéfinie,			
est cohérent et proche des réalités professionnelles et/ou sociales et permet à l'apprenant d'exprimer pleinement la ou les capacité(s) visée(s) (la prise en compte du contexte est nécessaire au traitement des consignes),			
est complexe : complexité est liée aux éléments de la situation, à leurs interactions et au nombre de ressources à mobiliser et à combiner dans la situation pour la comprendre et la résoudre.			
<b>Les consignes</b>			
permettent d'évaluer la (les) capacité(s) visée(s) dans leur globalité,			
sont suffisamment explicites pour ne pas laisser d'ambiguïté sur les attendus,			
sont proches d'un questionnement que se poserait un professionnel : elles sont suffisamment larges pour permettre l'évaluation d'une capacité intégrative,			
ne portent pas exclusivement sur de la restitution de connaissances déconnectées du contexte,			
permettent de viser le niveau d'exigence du BTSA.			
<b>Les indicateurs</b>			
sont en lien avec les critères présents dans le référentiel d'évaluation,			
sont observables ou mesurables,			
sont concrets et adaptés à la situation d'évaluation,			
sont en nombre limité.			
<b>Les modalités d'évaluation</b>			
sont conformes à la note de service de cadrage,			11

## SYNTHESE DE L'ATELIER

# Conception d'une situation d'évaluation

## Une démarche intégrative et une co-construction indispensable de l'ECCF

**Acculturation** au domaine professionnel et social pour l'ensemble de l'équipe → une lecture commune du référentiel de diplôme est primordiale pour partager une sémantique commune et le périmètre des capacités.

Sortir d'une approche uniquement disciplinaire, prendre du recul, pour éviter l'évaluation de connaissances, s'interroger sur la contribution de sa propre discipline à la capacité → baser la SE sur la résolution de problème.

Responsabilité partagée de l'évaluation (et de l'enseignement)

### **Points de vigilance**

Bien identifier ce que recouvre chaque capacité, à l'aide des critères, des fiches de compétences, au besoin des attendus de formation. Par exemple, la capacité C 1.2 « Se situer dans des questions sociétales » peut difficilement être évaluée dans son entièreté avec des capacités très opérationnelles, comme la C 4.2 du BTSA TC « Animer un espace de vente ».

## Le contexte dans la situation d'évaluation

Du côté évaluateurs, la définition du contexte est une étape cruciale pour construire l'évaluation et concevoir les enseignements.

Prévoir un temps d'appropriation du contexte par l'apprenant.

Concevoir un contexte qui permet d'apprécier la mobilisation et la combinaison des ressources au regard de la situation d'évaluation.

### Points de vigilance

Le contexte n'est pas un prétexte « posé » en début de sujet et oublié ensuite.

Contexte et consignes sont intimement liés.

## Les consignes

Les consignes doivent être explicites, en nombre limité, cohérentes

Elles doivent être proches d'une réalité sociale et/ou professionnelle

Elles peuvent être connues à l'avance, du moment que le contexte est différent de celui proposé en formation.

## Points de vigilance

- Ne pas tomber dans le guidage (ne pas décomposer la consigne par étapes ou suggérer une méthode, des ressources)
- Ne pas verser dans l'évaluation de connaissances

## Les indicateurs

La définition **des indicateurs** peut s'appuyer sur les fiches de compétences, pour l'atteinte de la capacité

→ observables et mesurables dans la production du candidat.

Les indicateurs sont liés au contexte du sujet ou de la situation vécue par le candidat.

→ Ils ne sont pas nécessairement tous mobilisés, certains peuvent être ajoutés au moment de l'évaluation. Ils peuvent être priorisés.

Ils sont systématiquement communiqués en aval lors de la prise de connaissance des résultats de l'évaluation.

## Points de vigilance

Ils se réfèrent bien au critère défini pour la capacité.

Il est important de privilégier l'évaluation de l'analyse réflexive du candidat dans la production finale.

## Les modalités d'évaluation

Privilégier des modalités proches de la réalité sociale et/ou professionnelle.

Elles peuvent s'appuyer sur des mises en situation effectives qui peuvent être collectives.

→ Possibilité de pratiques explicitées ou d'explicitation de pratiques (en différé).

→ La situation effective n'est pas forcément dans la même unité de temps (par exemple un temps d'appropriation d'un contexte lors d'une visite et un oral le lendemain).

Intégrer autant que possible les professionnels dans l'évaluation, notamment pour la définition des indicateurs.

### Points de vigilance

L'évaluation de l'atteinte de la capacité est bien **individuelle** même si elle s'appuie sur une situation collective.

Les modalités d'évaluation sont réfléchies **globalement** par rapport à la situation d'évaluation, plutôt que par capacité intermédiaire.