

# Deux principes de base de l'évaluation dans une approche par compétences



Cette ressource est mise à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

CENTRE DE  
PÉDAGOGIE  
UNIVERSITAIRE



Université  
de Montréal

# Dans cette capsule

Nous présentons une définition de la compétence et deux principes fondamentaux de l'évaluation dans un programme par compétences

# Différentes ressources à acquérir

Tout au long de leur formation, les étudiants et les étudiantes doivent acquérir différentes ressources jugées nécessaires à l'exercice des compétences, soit des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être et des ressources externes.

Les savoirs, savoir-faire et savoir-être désignent des **ressources internes** qui deviendront propres à chaque personne. Plus précisément :

- Les **savoirs** englobent des faits, des concepts et des théories.
- Les **savoir-faire** se déclinent en techniques, manœuvres et protocoles.
- Les **savoir-être** font référence aux attitudes, aux qualités professionnelles et aux valeurs.

Les **ressources externes** désignent les ressources situées dans l'environnement avec lesquelles la personne doit apprendre à agir ou à interagir. Ce peut être, par exemple, des réseaux professionnels, des systèmes d'aide informatisés ou des banques de données.

La maîtrise de chacune de ces ressources, aussi incontournable soit-elle, est toutefois insuffisante au développement des compétences.



# Différentes ressources à intégrer

Les étudiants et les étudiantes doivent aussi apprendre à intégrer les ressources qu'ils ont acquises isolément.

Ce savoir-intégrer s'enseigne et s'évalue, au même titre que les ressources.

Il permet aux personnes de choisir, de combiner, d'adapter et d'utiliser efficacement les ressources appropriées selon le contexte.



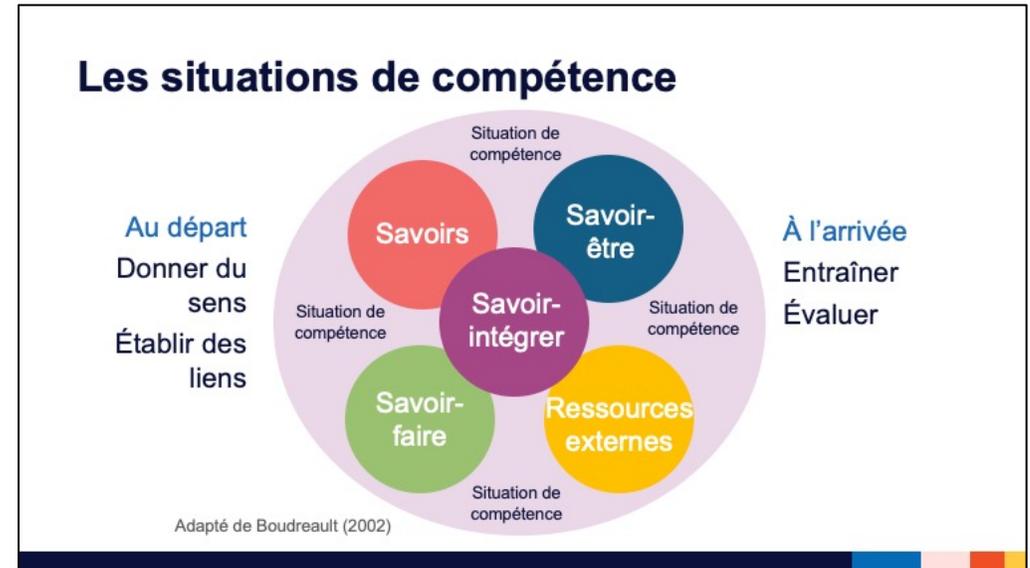
# Les situations de compétences

Les situations de compétence, c'est-à-dire les tâches complexes et authentiques, servent de liant à l'ensemble de ces ressources.

Elles représentent le point de départ d'une séquence d'enseignement et d'apprentissage et son point d'arrivée.

Au départ, les situations de compétence permettent de donner du sens aux ressources à acquérir et d'établir des liens entre celles-ci.

À l'arrivée, elles permettent d'entraîner à l'intégration des ressources et d'évaluer le savoir-intégrer, en contexte simulé ou réel.



# Une définition de la compétence

Si l'on définit la compétence comme un savoir-agir complexe et efficace reposant sur un ensemble intégré de ressources dans un contexte donné, savoir-intégrer est une condition sine qua non au développement de celle-ci.



# Deux objets d'évaluation

Conformément à cette définition de la compétence, un programme de formation veillera à évaluer ces deux objets :

1. L'acquisition des ressources telles que les savoir, les savoir-faire et les savoir-être ;
2. L'intégration des ressources.

## Deux objets d'évaluation

- 1 L'acquisition des ressources
- 2 L'intégration des ressources



# Deux grands principes

Deux grands principes serviront de guide au moment de planifier les évaluations, aussi bien à l'échelle du programme que dans les cours.

Il s'agit des principes de gradation et de cohérence.



## Deux grands principes

- 1 Le principe de gradation
- 2 Le principe de cohérence

# Le principe de gradation

## Dans une séquence d'enseignement et d'apprentissage

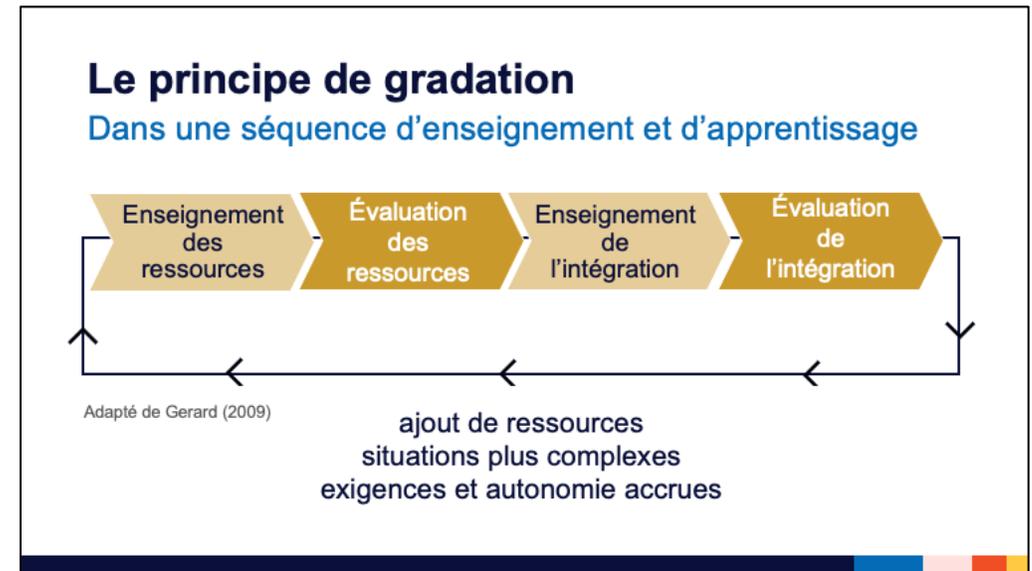
Selon le principe de gradation, dans une séquence d'enseignement et d'apprentissage, il sera recommandé :

- d'enseigner et d'évaluer des ressources d'abord ;
- puis, une fois qu'un nombre suffisant de ressources est acquis, d'enseigner et d'évaluer leur intégration en situation de compétence.

Cette séquence, qui va de l'enseignement des ressources à l'évaluation de leur intégration, devra être répétée plus d'une fois durant la formation.

À chaque « tour », il y aura :

- un ajout de nouvelles ressources ;
- des situations de compétence plus complexes ;
- ainsi que des exigences de qualité et d'autonomie accrues.



# Le principe de gradation

## Dans l'évaluation des savoirs

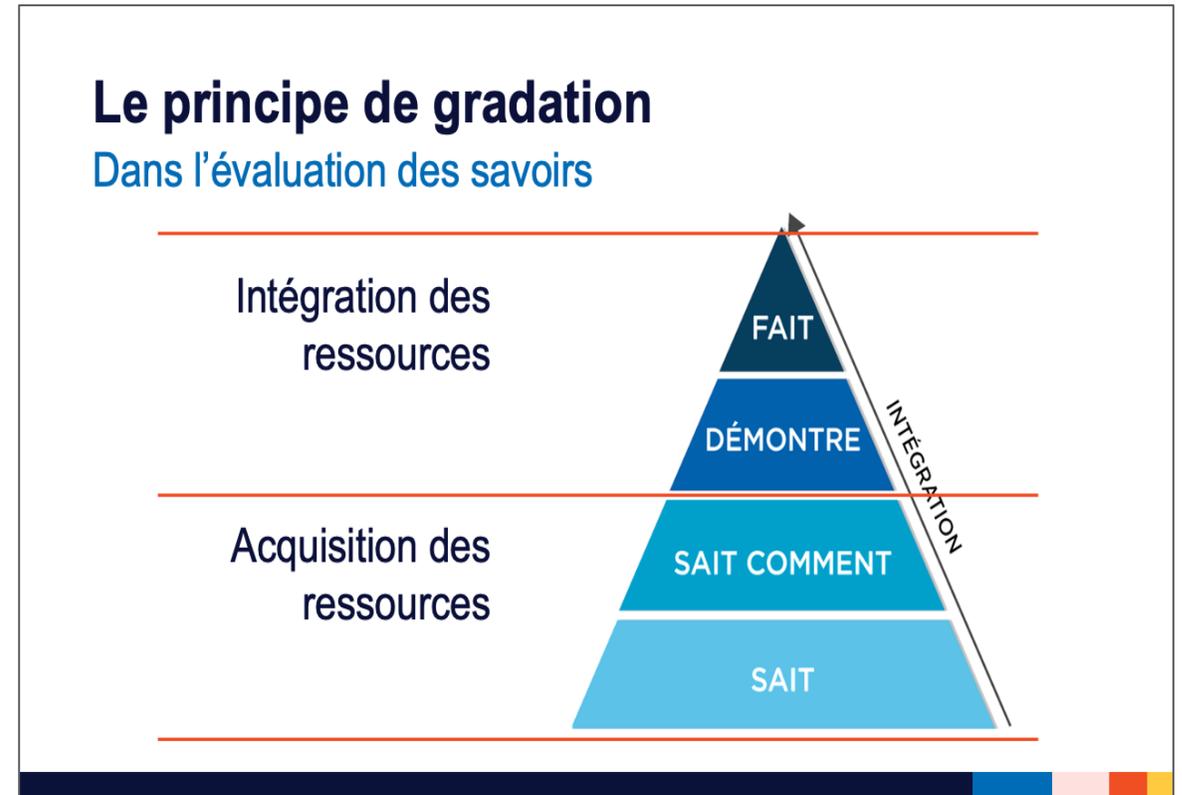
Une taxonomie provenant des sciences de la santé, la pyramide de Miller, illustre bien cette progression à l'échelle d'un programme.

Les deux premiers niveaux portent sur l'acquisition des ressources et les deux derniers, sur leur intégration.

Au **premier niveau** (SAIT), les personnes acquièrent des savoirs. Elles savent.

Au **second niveau** (SAIT COMMENT), elles les appliquent à bon-escient dans des situations simples. Elles savent-faire.

Au **troisième et quatrième niveaux** (DÉMONTRE et FAIT), elles intègrent ce qu'elles savent et savent-faire dans des situations de plus en plus complexes et de façon de plus en plus autonome.



# Le principe de gradation

## À l'échelle d'un programme

À l'échelle d'un programme, plus d'un cours devrait viser l'intégration des ressources correspondant au niveau DÉMONTRE ou FAIT dans la pyramide de Miller.

Par exemple, un programme de trois ans pourrait comprendre trois niveaux de développement des compétences d'une durée d'un an chacun. Deux cours intégrateurs placeraient annuellement les personnes étudiantes en situation de compétence, au niveau DÉMONTRE ou FAIT.

Ce nombre de cours intégrateurs par niveau, comme illustré dans l'exemple, représente en fait un minimum pour entraîner à l'exercice des compétences et rendre compte de la qualité de l'action en situation authentique.

Évidemment, les cours intégrateurs de niveau débutant seront moins complexes et exigeants que les cours intégrateurs de niveau finissant.



# Le principe de cohérence

## Dans le choix des méthodes

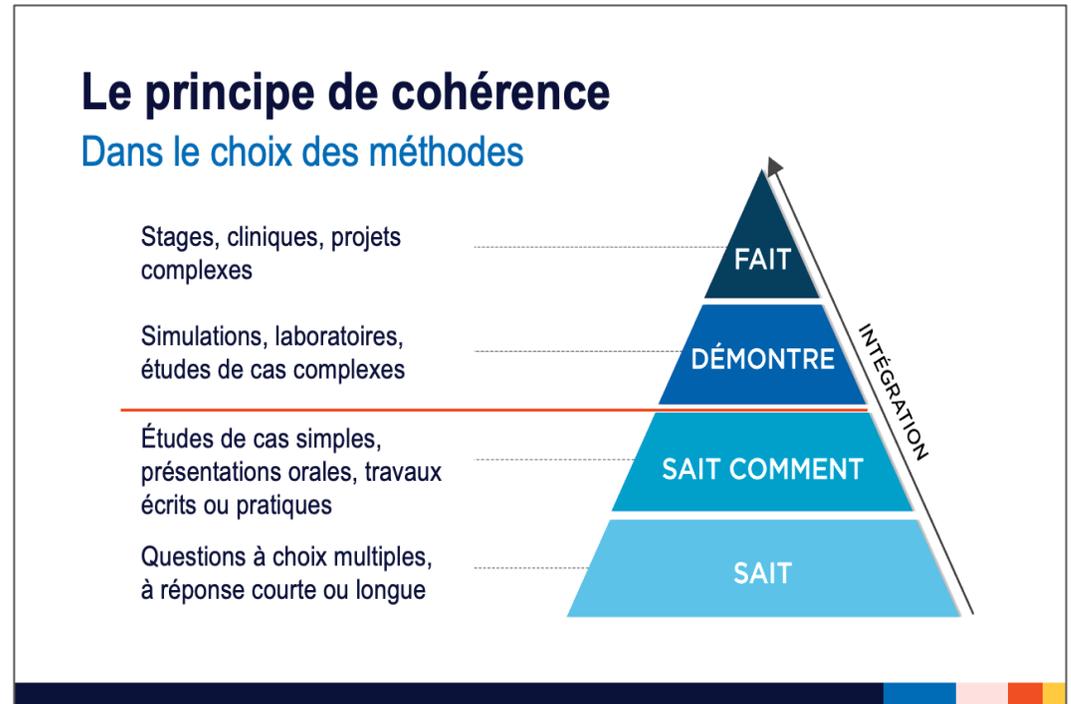
La pyramide de Miller illustre également le principe de cohérence dans le choix des méthodes d'évaluation d'un programme.

Au niveau SAIT, les questions à choix multiples, à réponse courte ou à réponse longue conviennent parfaitement. Elles servent à vérifier les connaissances acquises.

Au niveau SAIT COMMENT, les études de cas simples, les présentations orales et les travaux, écrits ou pratiques, permettent d'évaluer le niveau de maîtrise des savoir-faire.

Au niveau DÉMONTRE, les méthodes d'évaluation prennent plutôt la forme de simulations, de laboratoires et d'études de cas complexes. Elles ont pour objectif de vérifier le savoir-intégrer dans un environnement simulé ou à travers un cas fictif, près de la « vraie vie ».

Au niveau FAIT, les méthodes les plus pertinentes pour évaluer le savoir-intégrer, ou les compétences, sont les stages, les cliniques et les projets complexes tels qu'un mémoire de maîtrise. Les situations de compétence sont alors complexes et réelles.



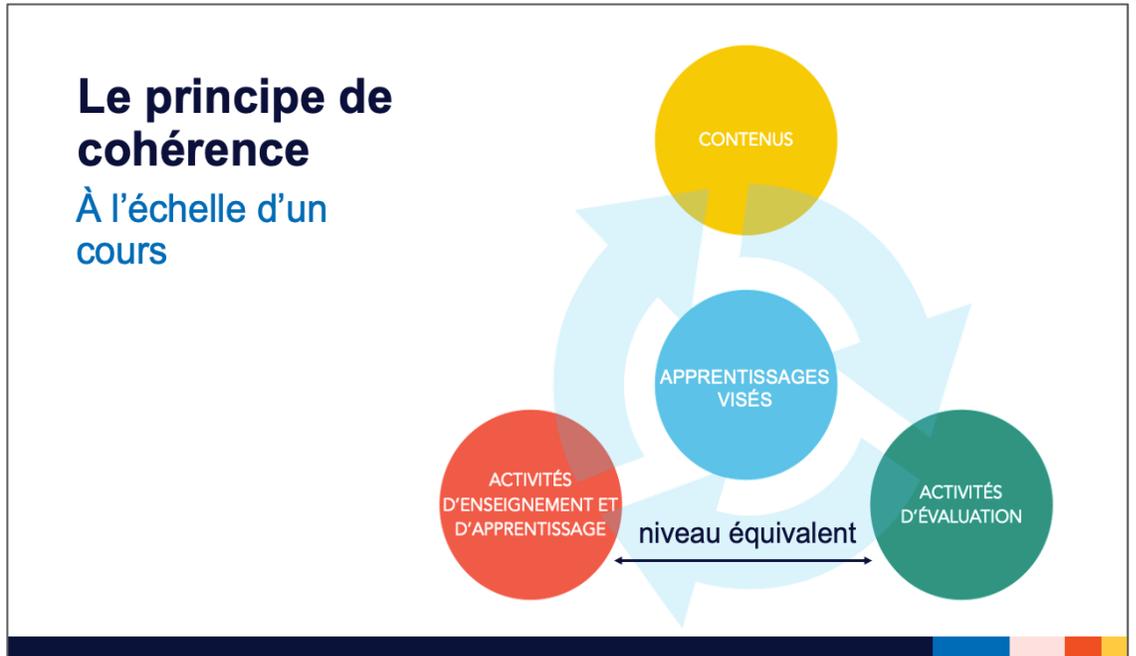
# Le principe de cohérence

## À l'échelle d'un cours

À l'échelle d'un cours, le principe de cohérence repose sur l'alignement pédagogique de ses composantes: les apprentissages visés, les activités et les contenus.

En partant d'apprentissages visés clairement définis, la personne enseignante doit s'assurer:

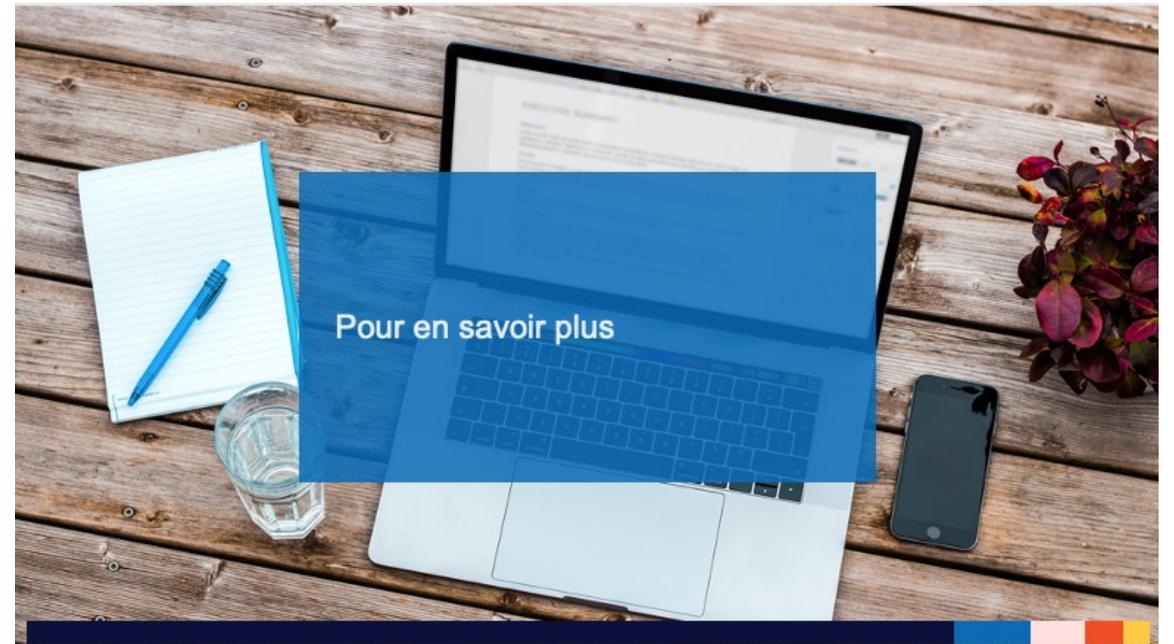
- que les évaluations permettent de juger de l'atteinte de ces apprentissages auprès de chaque étudiant et étudiante ;
- que les activités d'enseignement et d'apprentissage entraînent adéquatement les étudiants et étudiantes à l'atteinte de ces apprentissages ;
- que les contenus sont pertinents, non pas pour eux-mêmes, mais au regard des apprentissages visés ;
- que le niveau de difficulté des évaluations est équivalent à celui des activités, jamais au-delà ou en deçà.



# Pour en savoir plus

Pour en savoir plus sur l'évaluation dans une approche par compétences, nous vous invitons à consulter les références et les ressources disponibles sur le site du Centre de pédagogie universitaire de l'Université de Montréal.

<https://cpu.umontreal.ca/accueil/>



# Crédits

Contribution	Notes
GAUTHIER, Guylaine DE LORIMIER, Myriam VAN, Doan	Rédaction et conception
DE LORIMIER, Myriam BUFFERNE, Magali RAYMOND, Diane	Relecture
GAUTHIER, Guylaine	Validation

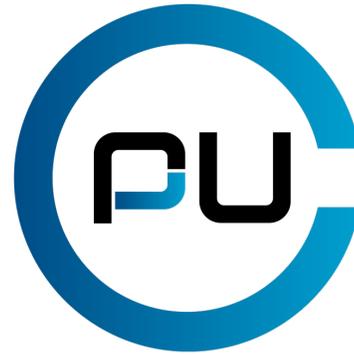
# Notes sur la licence CC BY

C'est dans un esprit de partage et de collaboration que nous rendons cette ressource disponible à la communauté de l'enseignement supérieur.

Vous pouvez **adapter** ou **modifier** la ressource selon vos besoins, dans le respect des conditions de la licence CC BY, en indiquant que votre œuvre est une version adaptée ou modifiée de celle-ci.

# Une production du

CENTRE DE  
PÉDAGOGIE  
UNIVERSITAIRE



Université   
de Montréal



2023

# Principales références

# Principales références

Bertrand, C., Dory, V., Pelaccia, T., Durand, E., Vaux, J., Charlin B. et Hodges, B. (2016). Choisir un outil d'évaluation. Dans T. Pelaccia (dir.), *Comment (mieux) former et évaluer les étudiants en médecine et en sciences de la santé ?* De Boeck Supérieur.

Boudreault, H. (2002). *Compétence professionnelle* [image en ligne]. [DIDAPRO - Didactique professionnelle](#).

Gerard, F.-M. (2009). *Évaluer des compétences : Guide pratique*. De Boeck.

Howe, R. (2017). De l'approche par compétences au projet par compétences : Dérive de sens et confusion des concepts. *Pédagogie collégiale*, 30(3), 5-8.

Lasnier, F. (2014). *Les compétences : de l'apprentissage à l'évaluation*. Guérin.

Le Boterf, G. (2008). *Ingénierie et évaluation des compétences* (5<sup>e</sup> éd.). Eyrolles.

Mehay, R. (Ed.). (2010). Miller's Pyramid/Prism of Clinical Competence (1990). Dans R. Mehay (dir.), *The Essential Handbook for GP Training and Education* ([chapitre 29](#)). CRC Press.

Poumay, M. (2014). [Six leviers pour améliorer l'apprentissage des étudiants du supérieur](#). *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 30(1). Repéré à <https://journals.openedition.org/ripes/778#tocto2n2>

Poumay, M. et Georges, F. (2022). Construire un programme au service des compétences. Dans M. Poumay et F. Georges (dir.), *Comment mettre en oeuvre une approche par compétences dans le supérieur ?* De Boeck Supérieur.

Scallon, G. (2004). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. Éditions du Renouveau Pédagogique.