université PARIS-SACLAY

Journée pédagogique
Jeudi 12 mars 2020

séminaire annuel
« L'évaluation en questions »
Jeudi 12 mars 2020

Évaluer des compétences

- Cadre de référence, principes et mise en œuvre -

Marianne Poumay,
LabSET – Université de Liège

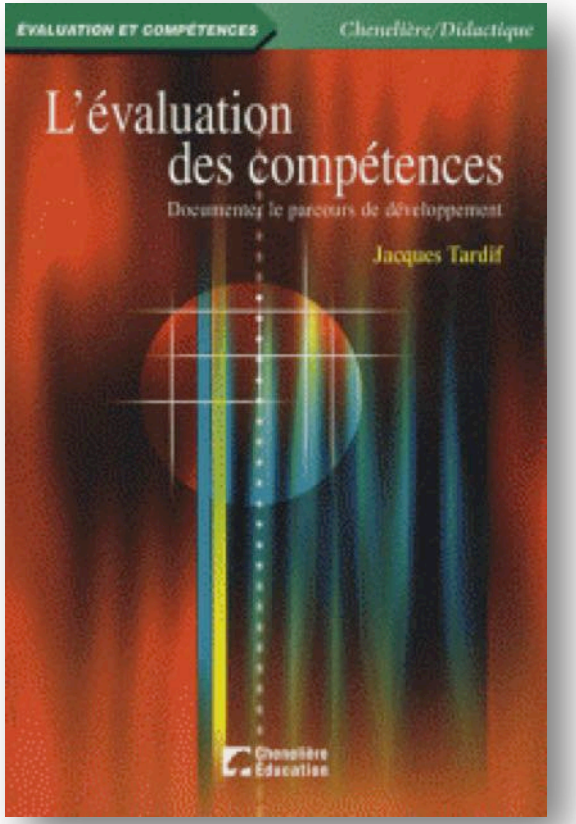
LIÈGE université

LabSET

Plan

- Cadre de référence - la compétence selon Tardif (2006) / Illustrations
- Quelques modalités (les méthodes) de développement et d'évaluation des compétences
- Construction d'un programme qui permette le développement de compétences
- Discussion / Débat

Cadre de référence



Tardif, 2006

Scallon, 2015

Poumay, Tardif & Georges, 2017

Quelques écueils à éviter

- Réduire la compétence à un savoir-faire, à une **procédure** standardisée *(Guillemette & Gauthier, s.d., pp. 8-10);*
- Se lancer dans **l'énumération** précise de compétences et sous-compétences au risque de réduire la formation à une suite d'apprentissages morcelés (en 1970, l'état de Floride a défini pour l'enseignant 1307 compétences)
- Opposer « **connaissance** » et « **action** » *(Prégent et al. 2009, p. 44);*
- Subordonner de manière excessive les finalités de la formation aux attentes du **monde professionnel**;
- Restreindre l'approche par compétences aux approches par **situations complexes** propices aux « bons élèves »;
- Envisager une **approche** purement **cosmétique** de la logique des compétences *(Réseau, 2007, n°62, p. 7)*

PPP et APP / Pédagogie traditionnelle

Kolmos, Holgaard et Du, 2009

- **Motivation**
  - **Taux d'abandon plus bas**
  - Pourcentages plus élevés d'étudiants terminant leurs études dans les délais prescrits.
- **Connaissance à court terme**
  - **Impact absent** (les étudiants n'acquièrent pas plus de connaissances)
- Connaissance **à long terme**
  - **Impact significatif** sur le **rappel** et la **compréhension de concepts** (Schmidt et Moust, 2000)
- **Compétence** mise en œuvre dans le cadre professionnel
  - **Meilleur développement** de compétences (Dochy, Segers, Van den Bossche et Gijbels, 2003)
  - **Meilleure intégration** des candidats
  - **Plus grande satisfaction** des employeurs (Krogh et Rasmussen, 2004)

Compétence
Tardif, 2006

« Un **savoir-agir complexe**

prenant appui sur la **mobilisation et la combinaison efficaces**

d'une variété de **ressources internes et externes**

à l'intérieur d'une **famille de situations** »

(Tardif, 2006, p. 22)

Quelques principes

- Une action complexe
  - **isolable**
  - qui se suffit à elle-même
  - **assortie de nombreuses conditions**
  - qui **ne s'automatise pas**
  - qui s'exerce
    - de manière **caractéristique à un métier**
    - dans des **contextes de plus en plus complexes**
    - qui nécessite la **maîtrise d'apprentissages critiques**

Compétence de l'Aide-soignant

Alterform

EXEMPLE

Veiller à **l'hygiène**, au **confort**, à la **sécurité** du patient

- tout en maintenant et respectant au mieux son **autonomie**

http://www.epreuves-concours.fr/pics_bdd/contenu_fr_visuel/1232964604_Fotolia_11540009_XS_zoom.jpg

Compétence de l'Agent de développement territorial durable

Concevoir un projet de développement territorial durable au niveau local

- en cohérence avec les **politiques** régionales, nationales et internationales,
- en entrant dans une logique de gouvernance locale basée sur la **concertation** des acteurs du terrain et des bénéficiaires,
- en nouant des partenariats qui garantissent à long terme la **pérennité** du projet et son autonomie technique et financière.

Logopède / orthophoniste

Christelle Maillart, ULiège, Belgique

EXEMPLE

Assumer la responsabilité de la prévention dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède	En transmettant une information claire et complète sur les facteurs de risques liés à certains troubles En dépistant des troubles le plus précocement possible
Evaluer un patient au niveau logopédique	En l'abordant dans sa globalité En tenant compte de la plainte initiale ainsi que des indications et prescriptions médicales
Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède	En tenant compte des facteurs personnels et des aspects environnementaux pouvant influencer la En tenant compte de la comorbidité des troubles et de leur étiologie
Etablir une relation professionnelle	En créant et en maintenant une relation de confiance En communiquant de manière adaptée
Développer l'expertise requise pour une pratique logopédique de qualité au service du patient et de la société	En s'inscrivant dans une démarche de formation continue et de développement de la profession En faisant preuve d'une éthique professionnelle

Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

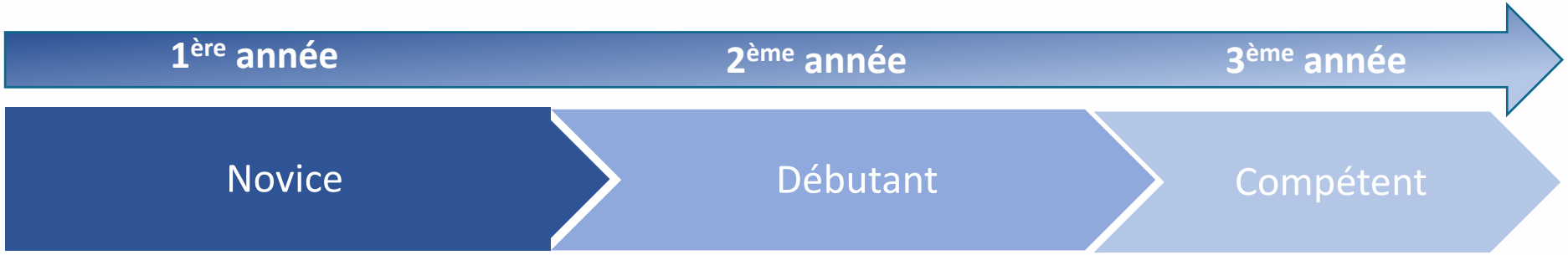
Des contextes de plus en plus complexes …

Tardif, 2006

EXEMPLE

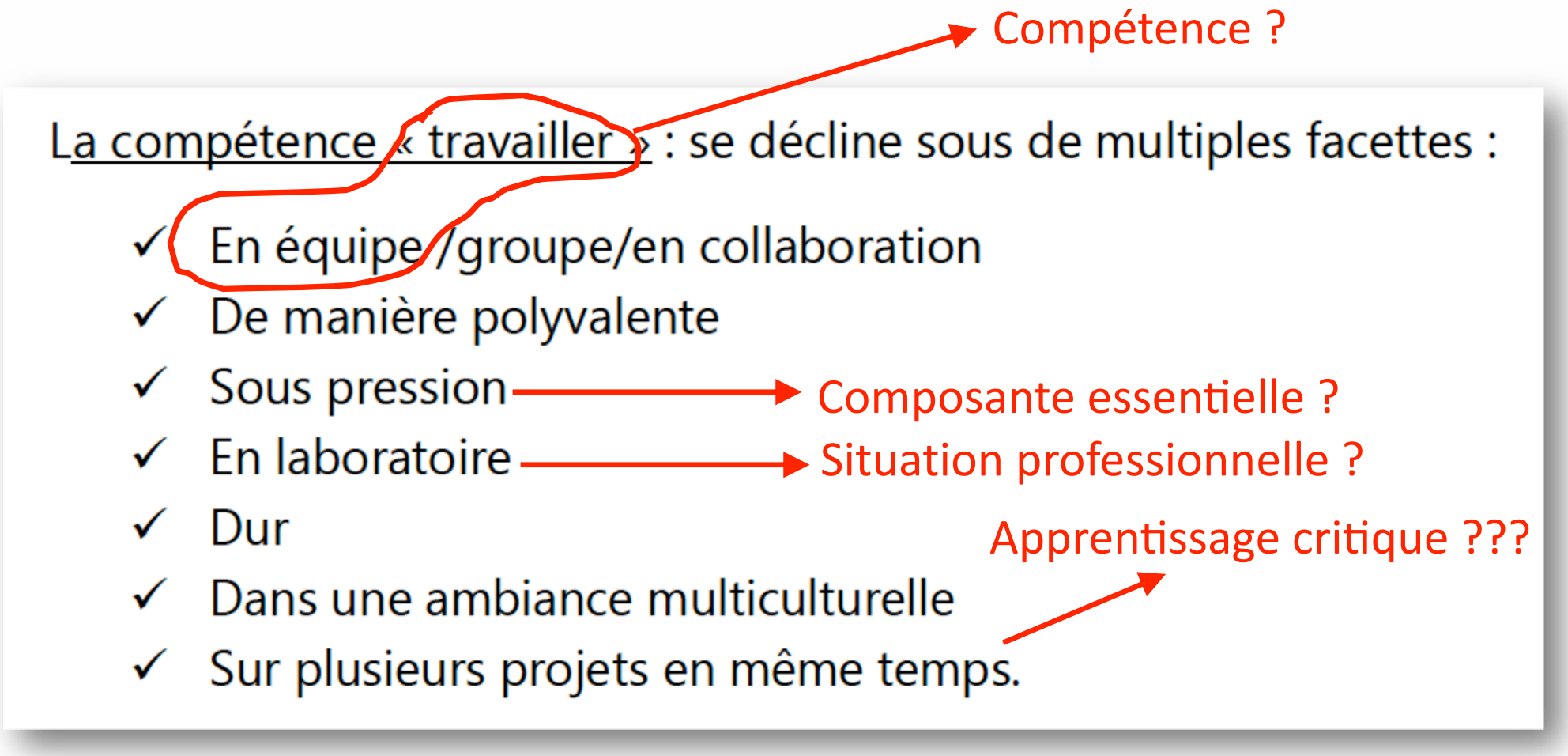
Construire avec la clientèle une relation professionnelle dans la perspective d'un projet de soins

Problèmes de santé temporaire	*Problèmes de santé chronique*	*Problèmes de santé psychologique*
https://www.icrc.org/fr/	http://www.actusoins.com	http://www.radio-canada.ca



Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

Les étudiants… De bons informateurs !



Depoutot, V. (2020). Enquête d'évaluation des formations auprès des étudiants diplômés de Masters en 2019. Document non publié.

Savoir agir…

- … avec les **critères** d'exigence suivants …
- … dans **le cadre des responsabilités professionnelles** suivantes …
- … dans des **contextes** de plus en plus complexes …
- … qui chacun nécessitent la **maîtrise des apprentissages** critiques suivants ...
- … et la **mobilisation** de nombreuses **ressources.**

→ Compétence

→ Composantes essentielles

→ Familles de situations

→ Niveaux

→ Apprentissages critiques

→ Savoirs, savoir-faire, attitudes professionnelles, (contenus de « cours »)

Annexe 2.1

Six étapes balisant le développement d'un référentiel de compétences : formalisation et illustrations

(Poumay & Georges, 2017)

ÉTAPE 1 : Mène à **définir les compétences** du programme (5 à

ÉTAPE 2 : Mène à **définir les composantes essentielles** à l'action,

ÉTAPE 3 : Mène à **définir les situations professionnelles** qui

ÉTAPE 4 : Mène à **définir les niveaux de développement** de la

ÉTAPE 5 : Mène à **définir les apprentissages critiques (AC)**, les

ÉTAPE 6 : Mène à **définir des ressources** (listes JAMAIS exhaustives !) ou domaines de ressources.

Question à se poser : Quels sont les savoirs, savoir-faire et attitudes professionnelles (même potentiellement isolés cette fois) qui seront utiles à la maîtrise des Apprentissages Critiques et au développement des compétences ?

Forme lexicale : Substantifs.

Exemple : Chez les orthophonistes (ULg) – Connaissance des troubles du langage oral.

Un continuum entre ressources isolées et compétences

Programmes structurés par objectifs et par matières (les « cours »)

Viser la maîtrise de **ressources** cognitives (ex. connaissances, compréhension), de savoir-faire et d'attitudes professionnelles **isolées**

Programmes structurés par compétences (APC)

Viser le développement de **compétences**, c'est-à-dire l'**intégration** de ces ressources (toujours nécessaires) dans un **savoir-agir complexe**

(Bloom, 1956)

Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

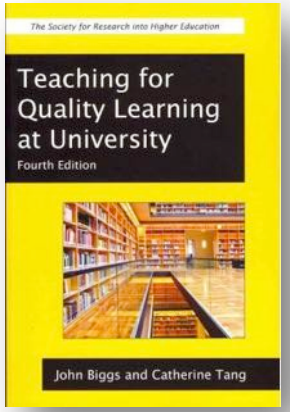
Finalités

Quels savoir-agir
doivent développer
les étudiants ?

moodle

mahara

KARUTA
open source portfolio



Biggs, J. & Tang, C. (2011)

Evaluation

Comment
vont-ils / va-t-on **vérifier**
qu'ils savent agir ?

Activités

Comment vont-ils
s'y **entraîner** ?

Source : https://www.regionsjob.com

Pour développer ses compétences, il convient…

- D'**être considéré comme un expert** en devenir
- De **plonger dans la complexité**
- **D'agir comme un professionnel**

http://www.strasbourgphoto.com/wp-content/uploads/2012/02/Kfce-171.jpg

Novice → Débutant → Compétent → Efficient → Expert

Dreyfus & Dreyfus , 1980

Réaliser une activité authentique

Pregent & aL. (2009)

- … c'est-à-dire une activité qui :
  - est **réaliste**
  - simule le contexte d'une **situation de travail complexe** (nécessite la prise en compte de nombreux paramètres présents dans le domaine du travail : règles éthiques, comportements humains, budget, etc.)
  - demande aux étudiants d'accomplir **une réalisation** plutôt que de simplement dire, répéter ou reproduire (favoriser une démarche personnelle, pas une réponse toute faite)

Des activités authentiques

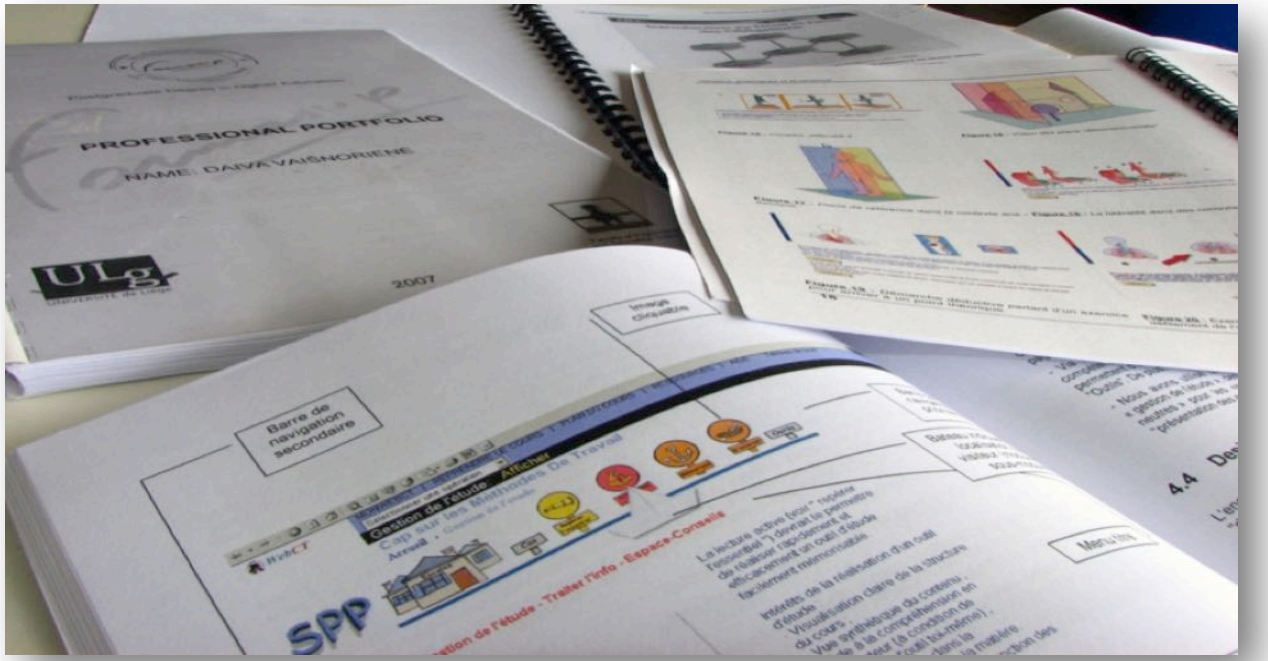
Prégent, R., Bernard, H., & Kozanitis, A. , 2009

Tableau 5.2 Exemples de situations authentiques d'apprentissage et d'évaluation

Création d'une œuvre	Stage d'observation
Exposition	APP (apprentissage par problème)
Expérimentation	Étude de cas
Tribunal école	Présentation (colloque, conférence, etc.)
Clinique de droit	Projet
Clinique dentaire, d'optométrie, etc.	Rédaction d'articles ou d'autres documents à caractère réel
Création	Soutenance
Concert	Stage
Simulation d'un bureau d'experts	Etc.
Performance artistique	

Prégent, R., Bernard, H., & Kozanitis, A. (2009). *Enseigner à l'université dans une approche-programme.* Montréal: Presses internationales Polytechniques

Portfolio



mahara
Open source eportfolios
[mah-hah-rah;verb]: to think, thinking, thought

moodle

EDU portfolio @

KARUTA
open source portfolio

Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

Portfolio

Naccache et al., 2006; Tardif, 2006; Bélanger 2009

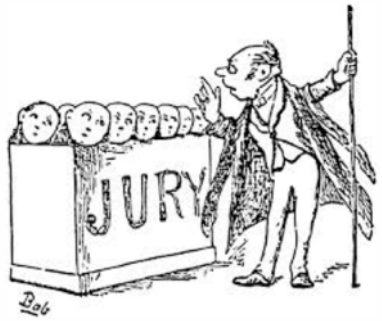
- **Echantillon** de **traces** (travaux et réflexions)
  - **Sélectionnées** et **organisées par l'étudiant**
  - Sur une **période** plus ou moins longue de formation
  - Pour rendre compte
    - de ses apprentissages
    - du **développement de ses compétences**

= portfolio d'apprentissage et d'évaluation

Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

Preuve = faisceau de traces commentées

Georges, Poumay et Tardif, 2014



Traces : marques laissée par une **action ;** ce qui reste d'une chose **passée.**

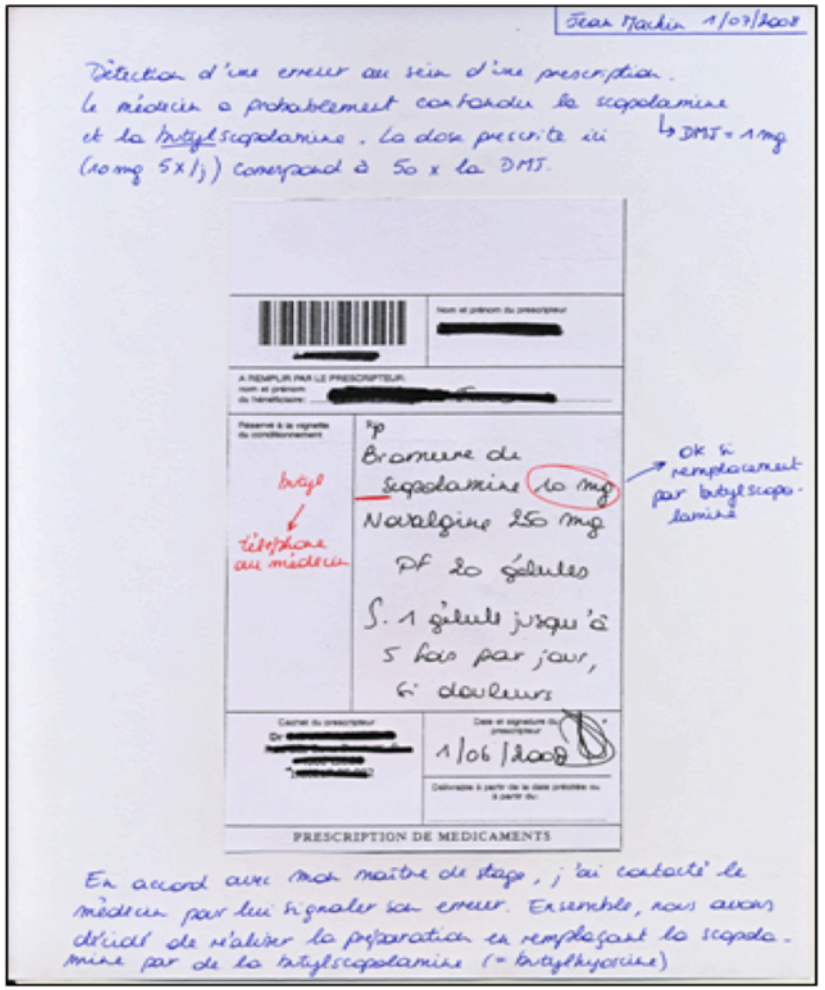
Commentaire : remarque, exposé qui **explique**, **interprète**…

Preuve : ce qui sert à **établir qu'un fait est vrai** : preuve **matérielle, convaincante, incontestable**.

Trace de compétence

Geneviève Philippe, Uliège

Trace professionnelle documentée



Exemple de preuve n°2 : compétence « résolution de problèmes et sens des responsabilités »

EXEMPLE

Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

université PARIS-SACLAY

IUT DE CACHAN

Nom de l'apprenti-e	Lien
JO	http://www.profolio.link/view/view.php?t=)
CYF	http://www.profolio.link/view/view.php?t=4
M	http://www.profolio.link/view/view.php?t=a
	http://www.profolio.link/view/view.php?t=
WILL	http://www.profolio.link/view/view.php?t=
	http://www.profolio.link/view/view.php?t=u
RO	http://www.profolio.link/view/view.php?t=
RE	http://www.profolio.link/view/view.php?t=
BE	http://www.profolio.link/view/view.php?t=
	http://www.profolio.link/view/view.php?t=E
CL	http://www.profolio.link/view/view.php?t=)
VAL	http://www.profolio.link/view/view.php?t=M
E	http://www.profolio.link/view/view.php?t=
	http://www.profolio.link/view/view.php?t=j
	http://www.profolio.link/view/view.php?t=I
SO	http://www.profolio.link/view/view.php?t=z
THEO R	http://www.profolio.link/view/view.php?t=c
MONIS	http://www.profolio.link/view/view.php?t=s

Compétence fondamentale 1

Compétence fondamentale 1 : Identifier une cible clients ou fournisseurs industriels

Apprentissage critique 2 : Identifier le cœur de cible (géo, secteur d'activité, contact)
Rechercher des appels d'offre pertinents (marchés publics et privés)

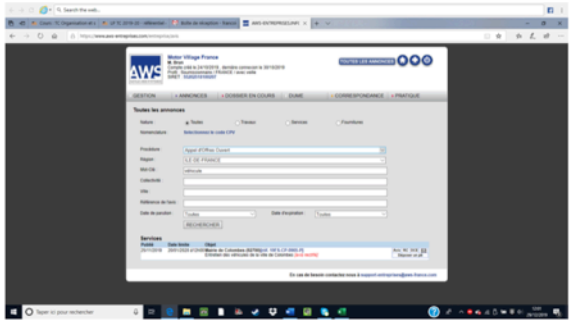
La recherche d'appel d'offre est une activité qui nécessite de prendre du temps. Il faut en effet se tenir informé des appels d'offres émis par les différentes collectivités (mairie par exemple). Il est également important de prévoir du temps pour répondre aux appels d'offre.

Pour mener à bien cette mission, je me suis inscrit sur un site officiel qui recense les différents appels d'offre. Lorsqu'un appel d'offre est émis contenant un certain nombre de mot clé (défini par mes soins) je suis immédiatement informé par un mél. Après avoir pris connaissance de ce mél je juge si cet appel d'offre est intéressant ou non.

J'ai donc choisi de présenter deux captures d'écrans :

-La première est une capture d'écran du site AWS Achat.
-La deuxième est une capture d'écran d'une alerte

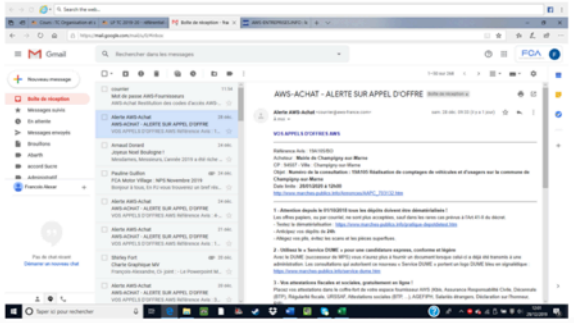
Capture d' écran du site AWS achat



Ajouter un commentaire

Description alternative du lien

Capture d' écran d' un Mél AWS Achat



Svab, M., Tibayrenc, V. & Liebeaux, N. (2020). Présentation de la démarche PortFolio LP Technico-Commercial. Document interne, non publié.

Rendre compte du développement de sa compétence

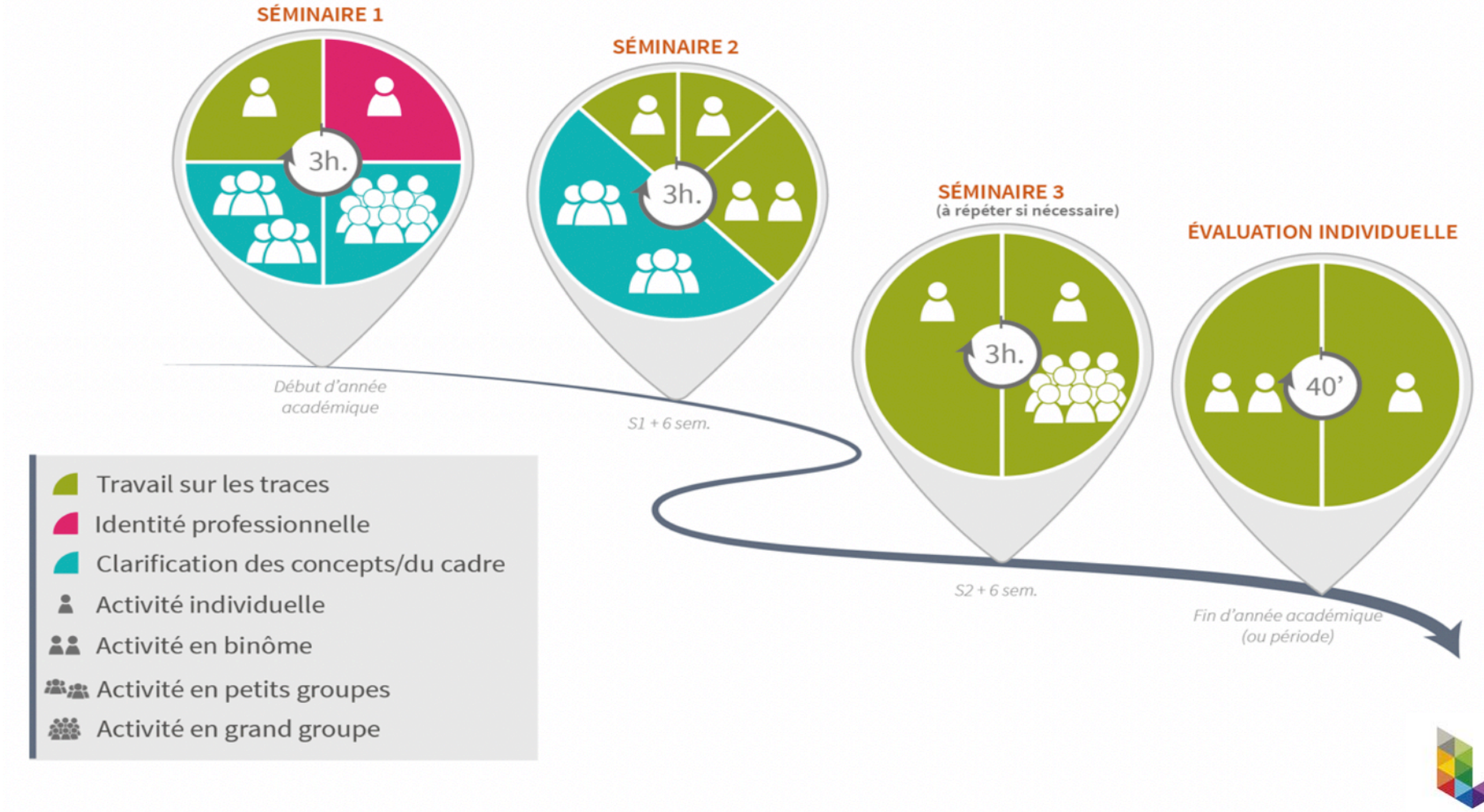
- **Validité** (traces adéquates à la compétence et au niveau déclarés)
- **Authenticité** (faisceau de traces incontestables, objectivées)
- **Étendue** (diversité des situations couvertes)
- **Explicitation du savoir-agir**
  - Pertinente, claire, fondée
  - Incluant :
    - Le contexte, la problématique, les enjeux, la mission
    - L'action menée / la démarche, les moyens mis en œuvre
    - L'efficacité/résultat de l'action (abordant le mobilisable et combinable)
    - La régulation envisagée (retour critique : ce qui est propre à la situation, ce qui est généralisable, ce qui a été porteur, ce qui a dû être corrigé, comment l'on agirait si c'était à refaire, les pistes d'apprentissage…)
  - répondant à toutes les composantes essentielles

Un nécessaire accompagnement des étudiants

- Le suivi formatif de l'étudiant est très important car sa tâche est complexe.
- Fournir des consignes précises : raisons, productions attendues, échéances, soutien organisé, rôles de chacun, critères d'évaluation.
- Permettre la consultation d'exemples (PAS modèles) de travaux et de traces.

Modalité possible : séminaires « traces »

Séminaires « traces » progressifs au fil de l'année



Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

Evolution de l'organisation des programmes en CF
Approche par cours

Moyenne

Formation en entreprise / stages	Evaluation isolée
Cours 1 Ecole/ Université	Evaluation isolée
Cours 2 Ecole/ Université	Evaluation isolée
Cours 3 Ecole/ Université	Evaluation isolée
Cours 4 Ecole/ Université	Evaluation isolée

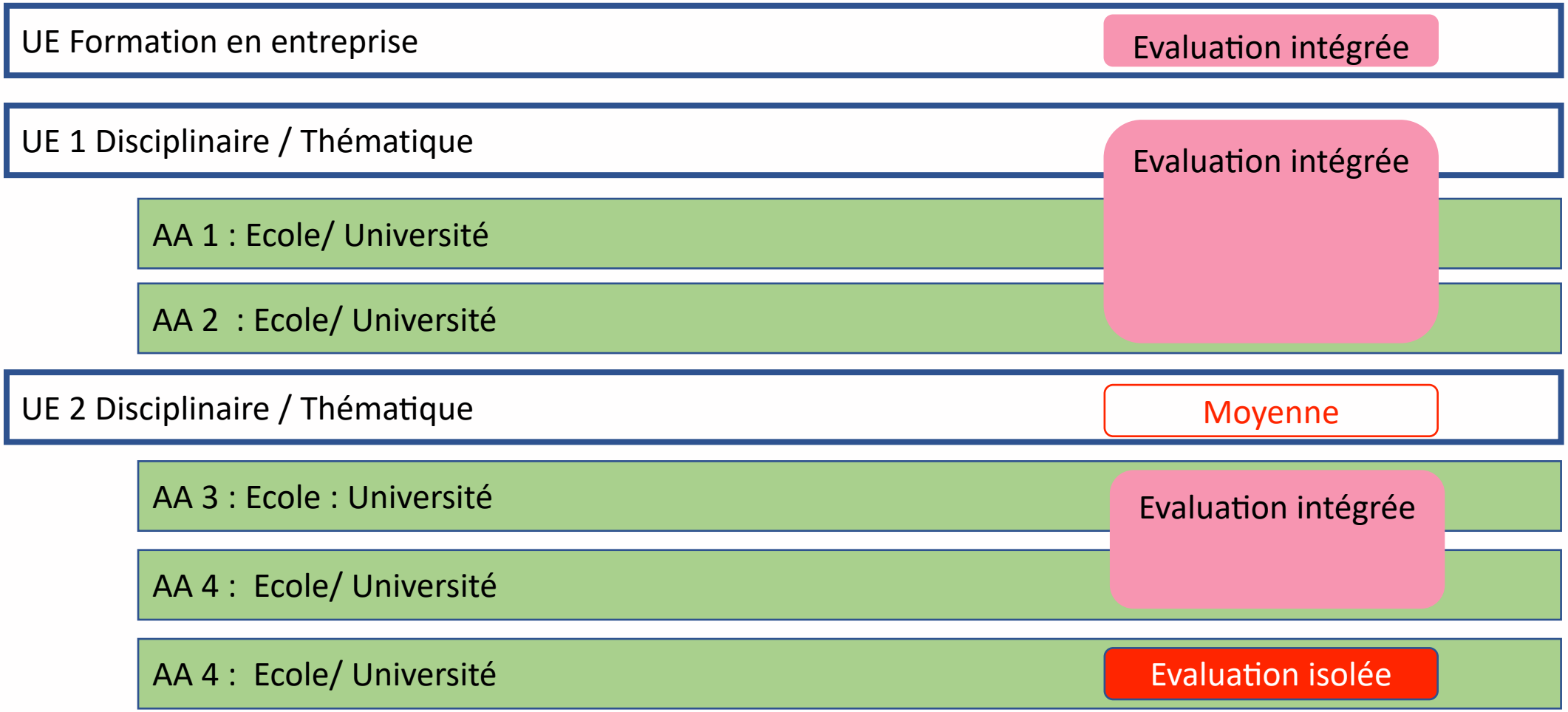
Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

Approche programme (sans APC)
Génération 1 : Approche « cosmétique »

UE Formation en entreprise	Evaluation isolée
UE 1 Disciplinaire / Thématique	Moyenne
AA 1 Ecole/ Université	Evaluation isolée
AA 2 Ecole/ Université	Evaluation isolée
UE 2 Disciplinaire / Thématique	Moyenne
AA 3 Ecole/ Université	Evaluation isolée
AA 4 Ecole/ Université	Evaluation isolée
AA 4 Ecole/ Université	Evaluation isolée

Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

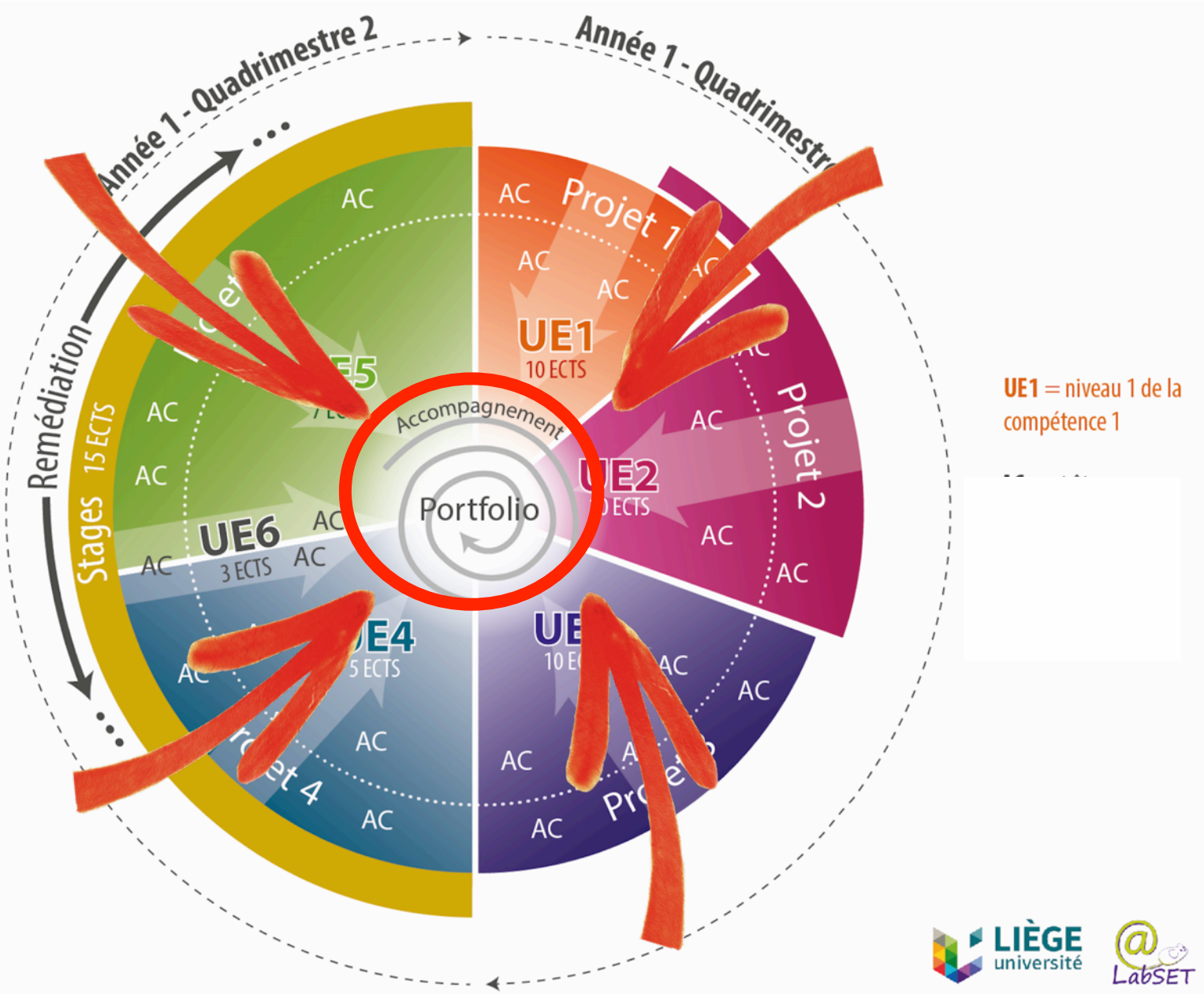
Approche programme (sans APC)
Génération 2 : intégration légère



Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

Un programme en APC :

Une nouvelle logique,
Une nouvelle architecture
(LabSET, 2017)



Poumay, M. (mars 2020). Evaluer des compétences - Cadre de référence, principes et mise en œuvre. Conférence à Paris-Saclay.

APC avec validation au terme de 2 semestres

Semestre 1

UE 1 Compétence 1 N1 12 ECTS

SAE 1

UE 2 Compétence 2 N1 10 ECTS

SAE 2

Semestre 2

Si échec, finaliser SAE 1 et/ou SAE 2

UE 3 Compétence 3 N1 8 ECTS

SAE 3

UE 4 Compétence 4 N1 6 ECTS

SAE 4

UE 5 Compétence 5 N1 8 ECTS

Stages 16 ECTS

Evaluation certificative

Portfolio

Si échec, finaliser SAE 3 et/ou SAE 4

Seconde session

Portfolio

Conclusion – Quelques points d'attention :

- Eviter les réformes « cosmétiques »
- Travailler la compétence dès la 1ere année
- Nécessaire « alignement » compétences/activités d'apprentissage/portfolio
- Un portfolio/dossier de traces ? Oui… SSI
  - Strictement lié au **référentiel** de compétences du programme
  - Les étudiants ont des occasions d'**action**
  - On les **informe** sur leurs **apprentissages**, on les accompagne dans leur **développement** (ex. séminaires « traces »)
  - On travaille sur la base de **critères** partagés
- Ne pas dénaturer l'APC : garder le cap sur la complexité, l'intégration des matières !

Bibliographie

- Bélanger, C. (2008). Rôle du portfolio au supérieur : Rendre l'étudiant acteur de sa formation**.** *Actes de colloque du 25e congrès de l'Association internationale de pédagogie universitaire*. Montpellier, France.
- Biggs, J. & Tang, C. (2011). *Teaching for Quality Learning at University* (4th edition). Milton Keynes, United Kingdom : OPEN UNIVERSITY PRESS.
- Dreyfus, Stuart E., & Dreyfus, Hubert L. (1980). A five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition. 06/06/2010, from http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?AD=ADA084551&Location=U2&doc=GetTRDoc.pdf
- Gasse M. (2009). *La validité du portfolio de compétences en sélection du personnel* (mémoire). Université du Québec en Outaouais.
- Georges, F. , Poumay, M. , & Tardif, J. (2014). *Comment appréhender la complexité inhérente aux compétences ? Recherche exploratoire sur les preuves de la compétence et sur les critères de son évaluation*. Conférence présentée au 28ème congrès de l'AIPU : Pédagogie universitaire : entre recherche et enseignement, Mons.
- Kolmos, A., Holgaard, J., & Du, X. (2009). Transformation du curriculum : vers un apprentissage par problèmes et par projets. In D. Bédard & J.-P. Béchard (Eds.), *Innover dans l'enseignement supérieur* (pp. 151-166). Paris: Presses universitaires de France.
- Krogh, L. and Rasmussen, J. G. (2004). Employability and problem-based learning in project-organized settings at university. in A. Kolmos, F. K. Fink and L. Krogh (Eds). *The Aalborg PBL model – Progress, Diversity and Challenges (*37-56). Aalborg, Aalborg University Press.
- Schmidt HG, Moust JHC (2000). Factors affecting small-group tutorial learning: a review of research. In: Evensen DH, Hmelo (ed.). *Problem-based learning: A research perspective on learning interactions* (pp. 19–52). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

Bibliographie

- Mangez, E (28 avril 2017). L'approche par compétences dans le champ de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle. Présentation au colloque du Conseil de l'Education et de la formation, Bruxelles.
- Naccache, N., Samson, L., & Jouquan, J. (2006). Le portfolio en éducation des sciences de la santé : un outil d'apprentissage, de développement professionnel et d'évaluation. *Pédagogie Médicale*, 7(2), 110-127.
- Poumay, M. Georges, F & Tardif, J (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur.* Bruxelles : De Boeck
- Poumay, M. (2017). Séminaires et portfolios de traces pour soutenir et évaluer le développement de la compétence. In M., Poumay, J., Tardif, & F., Georges (Eds.), *Organiser la formation à partir des compétences - Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur* (pp. 189-213). Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck supérieur.
- Poumay, M., Georges, F. & Tardif, J. (2018). Référentiel licence mention physique / chimie : commentaires (document de travail). Liège : Université de Liège.
- Prégent, R., Bernard, H., & Kozanitis, A. (2009). *Enseigner à l'université dans une approche-programme*. Montréal : Presses internationales Polytechnique.
- Scallon, G. (2015). *Des savoirs aux compétences.* Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement*. Montréal, Canada : Chenelière Education.
- Sylvestre, E. et Berthiaume, D. (2013). Comment organiser un enseignement dans le cadre d'une approche-programme? . Dans D. Berthiaume et N. Rege Colet (dir.), La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques. Tome 1 : Enseigner au supérieur (p. 103-118). Bern: P. Lang.