

# Fiche Pratique

## Les techniques d'évaluations de compétences

### Sommaire

Introduction .....	1
Bonne pratique #1 – Créer une évaluation formative.....	1
Bonne pratique #2 - Définir les critères de réussite .....	2
Bonne pratique #3 – Définir une échelle de notation .....	3
Bonne pratique #4 – Rédiger un QCM .....	4
Bonne pratique #5 - Jeux de rôle .....	5

## Introduction

L'évaluation des compétences par le formateur permet de mesurer et qualifier les savoirs, savoir-faire et les compétences des apprenants. Il existe différentes méthodes et techniques d'évaluation permettant de valider les critères d'évaluation et d'atteindre, ainsi, les objectifs pédagogiques de la formation. Voici un ensemble de bonnes pratiques vous permettant de monter vos évaluations.

### Bonne pratique #1 – Créer une évaluation formative

Il est nécessaire de bien faire la distinction entre :

- **L'évaluation diagnostique** ayant pour but de situer le niveau de connaissances de l'apprenant concernant le sujet de la formation.
- **L'évaluation formative** « [...] ayant pour but d'informer l'apprenant et l'enseignant, du degré d'atteinte des objectifs. ».
- **L'évaluation sommative** « [...] ayant pour but de sanctionner (positivement ou négativement) une activité d'apprentissage afin de comptabiliser ce résultat en vue d'un classement ou d'une sélection. ».

*Pédagogie, dictionnaire des concepts clés, p220*

Une évaluation formative permet à l'apprenant de bien prendre conscience de ses difficultés, de ses erreurs, de ses progrès et de ses réussites. Elle est donc une source d'apprentissage continu, permettant aux apprenants d'établir et de construire les critères de performances attendus pour l'utilisation d'une compétence. Elle doit être présente tout au long de la formation, idéalement à chaque séquence.

Elle peut prendre la forme d'un quizz, d'un travail en équipe, où les apprenants expliquent ce qu'ils ont compris et retenu, ou de la création d'une fiche regroupant les points importants de la séquence étudiée.

Pour développer une technique d'évaluation, il est nécessaire de respecter six critères :

1. **Positiver l'erreur.** Il est nécessaire de ne pas avoir de conséquences négatives à une erreur. Tentez de la positiver pour donner à l'erreur une forme d'apprentissage.
2. **Favoriser la coopération.** On apprend plus facilement dans une intelligence collective entre pairs. Tentez de faire des évaluations de groupes et des évaluations croisées.
3. **Encourager l'état d'esprit de croissance.** Portez l'évaluation sur la performance. Le but est de se focaliser sur les apprentissages et actions qui sont sous le contrôle de l'apprenant. Ne tentez pas de les piéger ou de les mettre en difficulté, ce n'est pas l'objectif.
4. **Eviter les classements.** Ne faites pas de classements entre les apprenants, ce n'est pas l'objectif, vous pourrez le faire lors d'un jeu de gamification à la place. Ici permettez aux apprentis de se repérer par rapport aux compétences évaluées et aux critères de réussites
5. **Faire un feedback.** A faire lorsque l'enjeu est encore présent pour les apprenants. Il doit être explicite et se référer aux critères de réussite ou aux grilles de compétences.
6. **Agir suite à un feedback.** Faites-le plus rapidement après un retour sur l'évaluation. Pointez les erreurs des apprenants et faites-en sorte qu'ils puissent les corriger. Il faut assurer le suivi pour que les apprenants ne puissent pas l'ignorer.

#### Ressources :

- <https://openclassrooms.com/fr/courses/4669176-concevez-des-evaluations-adaptees-a-vos-objectifs-pedagogiques/5201544-utilisez-l-evaluation-formative-comme-levier-pour-les-apprentissages>
- « Pédagogie, dictionnaire des concepts clés », Françoise Raynal et Alain Rieunier, ESF Éditeur
- « L'apprentissage visible : ce que la science sait de l'apprentissage », John HATTIE, Gregory C.R. YATES

## Bonne pratique #2 - Définir les critères de réussite

Les critères de réussite sont les outils et moyens que l'apprenant devra considérer et réussir pour accomplir l'évaluation. Les critères sont centrés sur une tâche particulière que l'apprenant réalise et qui vont permettre au formateur d'évaluer si la performance est atteinte. Ils sont contextualisés, il faut donc en déterminer pour toutes les tâches demandées. Ils sont considérés comme les éléments essentiels de l'évaluation formative car ces critères vont permettre aux apprenants de prendre en compte ces critères pour s'évaluer et se former durant toute la formation. Les critères vont aussi permettre de qualifier et personnaliser le feedback de chaque apprenant en lui précisant les critères non atteints.

Il est très important que les critères soient clairs et expliqués par le formateur afin que l'apprenant puisse se les approprier pour s'en servir avant de réaliser l'évaluation. C'est la condition pour que l'apprenant devienne autonome, comprendre ce qu'on attend de lui et avec quels critères il va être jugé pour s'appuyer dessus.

Vous pouvez vous aider des questions suivantes pour créer vos critères :

- *Quelles sont les principales caractéristiques d'un excellent produit ou d'une excellente production que l'on souhaite évaluer ?*
- *Quels sont les comportements d'une personne compétente pour réaliser la tâche, le processus ou la procédure que l'on souhaite évaluer ?*
- *Quels sont les comportements verbaux ou non verbaux qu'adoptent habituellement les personnes qui manifestent une attitude de manière réussie ?*

Source [openclassrooms](https://openclassrooms.com)

Faites aussi attention à ne pas mettre trop de critères, ce qui pourrait rendre difficile l'évaluation de la performance. Ne dépassez pas les 20 critères. En outre, faites-en sorte de répondre aux questions par des verbes d'action.

Pour prendre un exemple, on peut très bien se référer à une grille d'évaluation contenant des critères et des cases à cocher pour confirmer ou non la validation d'un critère.

Critère	Validé	Validé partiellement	Non validé
Aligner les compétences évaluées avec les objectifs pédagogiques.			
Proposer une évaluation diagnostique en début de formation.			
Proposer une évaluation formative en cours de formation.			

### Ressources :

- <https://openclassrooms.com/fr/courses/4669176-concevez-des-evaluations-adaptees-a-vos-objectifs-pedagogiques/5201548-donnez-un-score>
- <https://www.pass-education.fr/que-sont-les-criteres-de-realisation-de-reussite-et-devaluation-crpe/>
- « Pédagogie, dictionnaire des concepts clés », Françoise Raynal et Alain Rieunier, ESF Éditeur

## Bonne pratique #3 – Définir une échelle de notation

Une échelle de notation permet d'aider l'apprenant à se situer dans la compréhension d'un savoir ou de la maîtrise d'une compétence. Même si donner des notes et faire des moyennes semblent si naturel, il est nécessaire de remettre en question ce fonctionnement car il paraît assez réaliste, après de nombreuses enquêtes, que l'évaluation dépend autant de l'apprenant que du correcteur.

En effet, on considère que l'évaluation en fonction d'un correcteur peut avoir une différence de 2 points, il est donc important de considérer que sur une évaluation sur 20, un 13 ou un 14 ne se différencient pas dans l'acquisition de la compétence de l'apprenant.

De plus, la notation à un instant  $t$  peut avantager un apprenant ayant compris rapidement d'un autre qui aura besoin d'un peu plus de temps pour assimiler. Tout le monde n'est pas égal dans l'apprentissage et la note doit pouvoir aider à se positionner sur une échelle de maîtrise que d'être un facteur de motivation et surtout de démotivation pour les apprenants.

Il est donc conseillé de réaliser une notation sur 4 niveaux, basée sur vos critères d'évaluation que vous avez mis en place dans la *Bonne pratique #2- Définir les critères de réussite*. En fonction de la réussite des critères ou non, vous pouvez placer une notation de différents styles :

- Non satisfaisant, juste satisfaisant, très satisfaisant, parfait
- D, C, B, A
- 8, 12, 16, 20

Voici un exemple provenant d'*Openclassrooms* sur une échelle de notation :

Niveau d'exigence	8, D non satisfaisant	12, C juste satisfaisant	16, B très satisfaisant	20, A parfait
Condition d'attribution	Un (ou plus) des critères de réussite n'est pas respecté.	Tous les critères de réussite sont respectés, sans plus.	Le travail est meilleur que s'il respectait tous les critères minimum.	Le travail est parfait ou pratiquement parfait.

Comme vous pouvez le constater, il y a un seul niveau dans le *non satisfaisant*, ceci est amplement suffisant pour permettre de faire comprendre à l'apprenant de devoir travailler certains critères non validés.

### Ressources :

- <https://openclassrooms.com/fr/courses/4669176-concevez-des-evaluations-adaptees-a-vos-objectifs-pedagogiques/5201548-donnez-un-score>
- « Pédagogie, dictionnaire des concepts clés », Françoise Raynal et Alain Rieunier, ESF Éditeur
- [https://www.unifr.ch/didactic/fr/assets/public/Travaux\\_fin\\_etudes/fracheboud\\_diplome.pdf](https://www.unifr.ch/didactic/fr/assets/public/Travaux_fin_etudes/fracheboud_diplome.pdf)

## Bonne pratique #4 – Rédiger un QCM

La création d'un Questionnaire à Choix Multiples (QCM) permet de mesurer la progression des apprentissages et évaluer certains objectifs pédagogiques. Par ce système, le formateur peut très bien l'utiliser pour une évaluation diagnostique puis pour une évaluation sommative. Il est tout de même important de souligner que le QCM ne peut pas évaluer l'ensemble des objectifs se référant à des savoir-faire ou des compétences, qui ici, auront besoin d'autres types d'évaluations.

Pour réaliser un QCM il est nécessaire de respecter certaines règles :

- Vos questions doivent être claires et univoques. Évitez les questions avec négation, et n'utilisez pas non plus de double négation.
- Évitez que les apprenants devinent la réponse seulement sur la forme de la question ou par l'in vraisemblance des réponses ou items proposés.
- Les distracteurs doivent être crédibles et non repérables. Il faut uniformiser le style et la forme entre les distracteurs et la bonne réponse. Évitez de formuler vos phrases avec des « toujours » ou « jamais ». Si possible, faites-en sorte que les distracteurs reprennent une erreur courante des apprenants.
- Varier l'ordre des réponses, pour que la bonne réponse ne soit pas toujours à la même position.
- Précisez s'il existe une ou plusieurs bonnes réponses et comment les sélectionner.
- Faites tester et relire votre QCM pour vérifier sa qualité d'évaluation.

Voici un exemple d'une question posée issue d'Openclassrooms :

1) Quels sont les buts de l'évaluation à favoriser en formation ?

*Attention, plusieurs réponses sont possibles.*

- La légitimation du formateur
- Le contrôle, la certification
- Faire visualiser à l'apprenant ce qu'il sait et ne sait pas faire afin qu'il travaille plus efficacement
- Classer les apprenants
- Aider le formateur à voir ce qui est acquis ou non par les apprenants afin qu'il puisse s'adapter.

### Ressources :

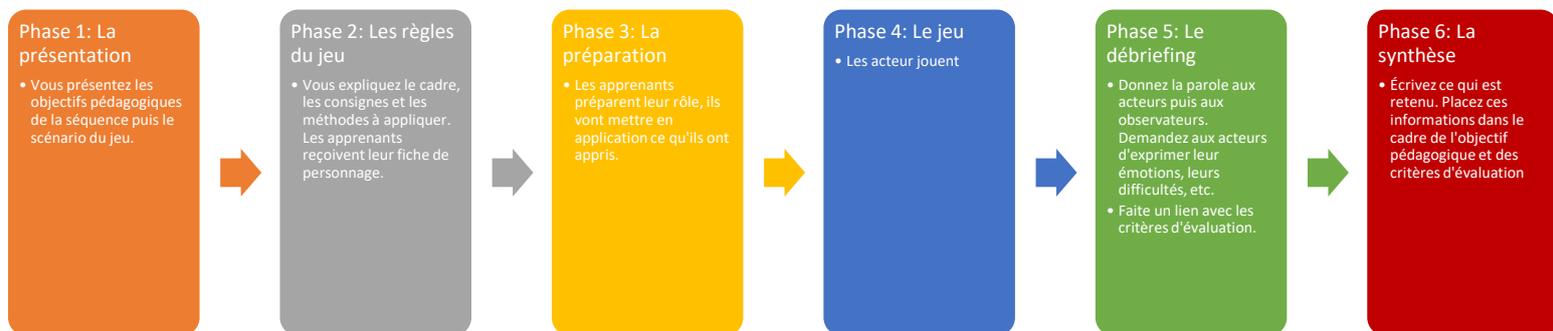
- « Règles de rédaction des questions à choix multiple », Système Méthodologique d'Aide à la Réalisation de Test
- <https://sup.univ-lorraine.fr/comment-rediger-un-qcm-pertinent/>
- <https://www.digiformag.com/e-learning/20-astuces-pour-creer-un-qcm-devaluation-vraiment-utile/>
- <https://openclassrooms.com/fr/courses/4669176-concevez-des-evaluations-adaptees-a-vos-objectifs-pedagogiques/5201554-evaluez-les-savoirs-evaluation-niveau-1>

## Bonne pratique #5 - Jeux de rôle

Le jeu de rôle est une technique de travail permettant de faire jouer les apprenants dans une situation particulière fournie par le formateur, souvent répliquant la réalité. Il est souvent utilisé pour évaluer la mise en œuvre de savoir-faire ou de compétence. L'objectif du jeu de rôle est d'être une technique de l'évaluation formative qui va vous permettre d'évaluer la réussite de l'activité selon des critères adaptés. L'intérêt majeur pour les apprenants est de vivre une interaction sans enjeu, de mesurer les avantages et les risques de maîtriser ces compétences dans des moments particuliers et d'avoir accès à une application de savoir-faire sans être une simulation ou répétition.

Il est tout de même conseillé de faire attention à son utilisation, qui peut devenir chronophage au bout d'un certain temps, surtout si le nombre d'apprenants est élevé. Assurez-vous aussi que les rôles de chacun leur permettent de mettre en œuvre leurs compétences. Sinon si vous avez une organisation avec des rôles phares et prétextes, pensez à faire changer les rôles pour permettre à chacun d'avoir accès à un rôle phare.

Voici le déroulement d'une partie :



Voici un exemple concret d'un scénario de jeu :

*Vous êtes responsable du service clientèle de votre entreprise. Vous allez recevoir des appels, messages de différents clients (plus ou moins respectueux) auxquels vous allez devoir répondre tout en gardant votre calme et votre respect. Attention, il est possible que votre supérieur vous contacte concernant un appel client pour que vous lui donniez une réponse, qu'elle soit bonne ou mauvaise.*

Ici les critères d'évaluation se focaliseront plus sur le savoir-être de l'apprenant, son rôle de médiateur et de facilitateur. On pourra aussi regarder son organisation et son improvisation face à des situations inattendues comme avec son supérieur.

### Ressources :

- « Concevoir une formation », Chantal PERRIN-VAN HILLE, Dunod
- « La boîte à outil du formateur », Dominique BEAU, Eyrolles