



The image shows a slide titled 'Objectifs'. The background is dark blue with light blue circles. The title 'Objectifs' is written in white. In the top right corner, there is a small blue square with the number '2'. Below the title, there is a list of three bullet points, each marked with a light blue square:

- ❑ Questionner sa pratique d'évaluation lors du suivi de l'étudiant en stage
- ❑ Mobiliser des aspects théoriques en lien avec l'évaluation
- ❑ Expliquer comment la compétence se développe et s'évalue selon le niveau taxonomique

## Consignes premier travail de groupe 3

### 9h-10h45 (4 groupes)

- ❑ Une activité a été attribuée par groupe (hasard)
- ❑ Mettre en évidence les éléments sur lesquels vous appuyez pour évaluer cette activité
- ❑ Nommer comment vous faites le lien entre l'activité évaluée et le développement de la compétence
- ❑ Lister les ressources et les difficultés identifiées lors de cette activité

Inscrivez les éléments discutés sur le tableau (clé USB) et nommez un rapporteur

## Consignes premier travail 4

### Types d'**activités** de soins:

- ❑ Réalisation d'un soin technique
- ❑ Organisation et planification
- ❑ Transmissions
- ❑ Mobilisation des connaissances

=> Nommer un *rapporteur* (situation , éléments clés de l'évaluation et lien avec le développement des compétences)

## Consignes premier travail de groupe

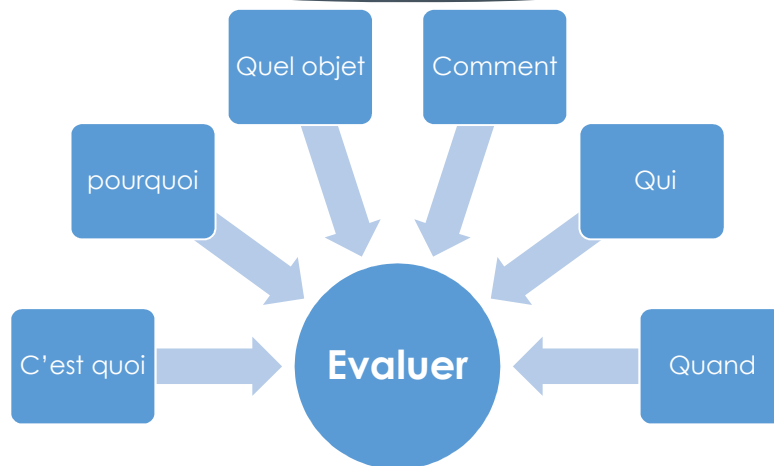
- ▶ Identifier une activité de soins évaluée chez l'étudiant (individuellement puis en groupe). Faites un choix.
- ▶ Mettre en évidence les éléments sur lesquels vous vous appuyez pour évaluer cette activité
- ▶ Comment faites-vous le lien entre l'activité évaluée et le développement de la compétence ?
- ▶ Identifier vos ressources et vos difficultés

## EVALUATION & COMPETENCE



## Evaluation : de quoi parle-t-on ?

7



## Evaluation: définition

8

**Jugement de valeur argumenté** dans le but de **prendre une décision** en **comparant** un référé (le résultat obtenu - par l'étudiant) à un référent (le résultat visé- le référentiel de compétences)

Ardoino & Berger dans Raynal & Rieunier, 2012, p.216

Contrôle (vérification du respect des normes)

vs

Créer du sens (pertinence des objectifs, efficacité, efficacité de l'action...)

## Evaluation: à quoi ça sert ?

- ❑ Mobiliser l'étudiant : «évaluer pour motiver», donner du sens à l'apprentissage et au but recherché
  - ❑ Développer des compétences
  - ❑ Construire ou renforcer une identité professionnelle
- => Pas une fin en soi!!!

Paquay, 2000

## Qui

- ❑ « L'acte évaluatif n'existe pas indépendamment de l'acteur qui le met en œuvre »
- Jorro, 2006
- ❑ Evaluation engage une relation à l'autre : PAS UNE ACTION NEUTRE (objectivité vs subjectivité)
  - ❑ Asymétrie de la relation - > considérations éthiques (jugement de valeur)
  - ❑ Risque de dérives : se doter de règles du jeu («contrat social»), devrait être au service de celui qui est évalué

Hadji, 1997; Rey, 2008

=> Responsabilités ???

## Formes d'évaluation

11

- ❑ Sommative -> processus de sélection, promotion, certification
- ❑ Formative -> progression, amélioration des compétences, implication de l'individu dans ses tâches professionnelles ou d'apprentissage

Allal & Wegmuller, 2004; Paquay, 2000

## Evaluation sommative

12

Évaluation 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

Raynal & Rieunier, 2012, p.220

- ❑ Bilan fin stage, responsabilité du PF

## Evaluation formative

Evaluation ayant pour but d'**informer** l'apprenant et l'enseignant, du degré d'atteinte des objectifs. Cette évaluation ne doit pas donner lieu à l'attribution d'une note ou à quelque sanction que ce soit

Raynal & Rieunier, 2012, p.220

- Adapter les activités d'enseignement et d'apprentissage, favoriser la progression vers les objectifs fixés & l'implication active de l'étudiant
- Régulation tout au long du stage : bilan mi-stage : portée par l'ensemble de l'équipe et les référents

Allal & Wegmuller, 2004

## Fonctions de l'évaluation

Paradoxe: on ne peut pas penser le sommatif en dehors du formatif : articulation nécessaire entre les deux

« Situer l'évaluation dans une perspective formative....même quand il s'agit d'évaluation sommative! »

Hadji, 1997

## Les principes à la base de l'évaluation des compétences

15

1. Rendre compte d'une progression dans une trajectoire de développement
2. Accorder la priorité aux compétences et non aux ressources
3. Déterminer les ressources mobilisées et combinées
4. Déterminer les ressources mobilisables et combinables
5. Circonscrire les situations de déploiement des compétences

Tardif, 2006

## L'auto-évaluation

16





## L'auto-évaluation

- ▶ Est un processus qui permet en référence à un résultat attendu:
  - De porter un jugement sur sa propre action
  - Pour prendre des décisions

Vial M.,2001

## L'auto-évaluation

- ▶ Renseigne l'apprenant sur les processus mentaux qu'il active pour agir.
- ▶ Participe à l'apprentissage des compétences (spécifiques)
- ▶ L' auto-évaluation est transversale

## L'auto-évaluation

- Elle consiste en une observation continue de l'action par le sujet lui-même qui compare son activité en cours avec le but à atteindre.
- Elle fait appel aux capacités de:
  - Anticipation
  - Régulation
  - Autocorrection

Hadji, 1997

## L'auto-évaluation

### **Intérêt de l'autoévaluation**

- Prise en charge par l'apprenant de ses apprentissages et de sa progression
- Favorise l'implication de l'apprenant à consentir un effort pour apprendre
- Facilite le transfert des apprentissages dans un contexte professionnel
- Favorise la capacité d'adaptation dans différents contextes

## L'auto-évaluation

### Quand développer l'autoévaluation?

- Avant l'action, avant l'intervention
- Pendant la réalisation de l'action :
- Après la réalisation de l'action, de l'intervention:
  - Verbalisation des étapes
  - Verbalisation des critères de réussite
  - Préparation au transfert

Grégoire, 1999

## L'auto-évaluation

### En conclusion.....

« L'auto évaluation s'apprend, s'exerce et se forme et favorise l'apprentissage de savoirs en situation ».

Vial, 2001



## Comment définissez-vous la compétence ?



## La compétence c'est

Une somme de savoirs, de savoir- faire et de savoir être

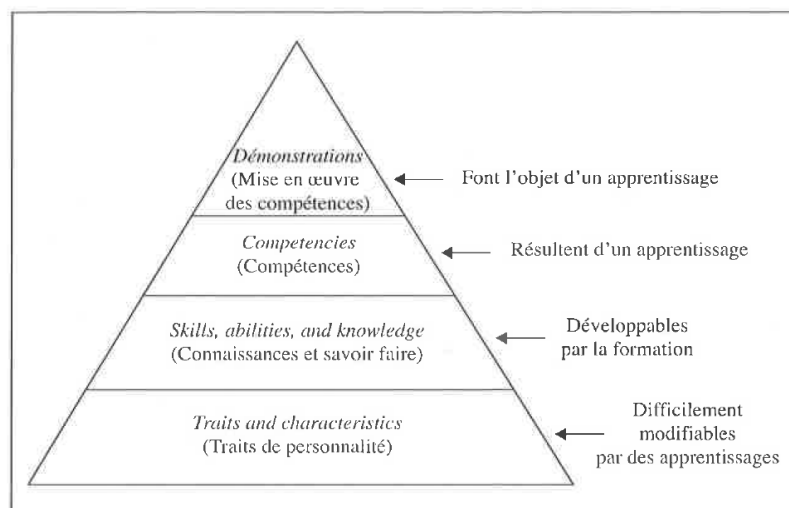
Mise en évidence qu'il ne suffit pas de savoir pour savoir faire,  
et que le savoir être est une composante  
à ne pas oublier.

Le Boterf , 2010, p.15

## La compétence

**Toute compétence s'observe par sa mise en œuvre.**

**Elle requiert une adaptation à une gamme diversifiée de situations concrètes**



Source : NPEC, 2001.

**Figure 1.1** – Un exemple nord-américain d'ordonnement des compétences

Le Boterf G. , 2010, p.19

## Une compétence c'est

La compétence est de l'ordre du « **savoir mobiliser** ». Pour qu'il y ait compétence, il faut qu'il ait *mise en jeu* d'un répertoire de **ressources**. Cet équipement, c'est la condition de la compétence. C'est l'amont qui la rend possible. Il faut qu'il y ait mise en œuvre et transformation pour que l'équipement accède au statut de compétence. Notons au passage le caractère particulier de cette mobilisation. Elle n'est pas de l'ordre de la simple application, mais celui de **construction**.

Le Boterf, 1994, p. 17

## Une compétence c'est

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 (connaissances, savoir faire, aptitudes...)

Tardif, 2006, p.22

## Avoir des compétences

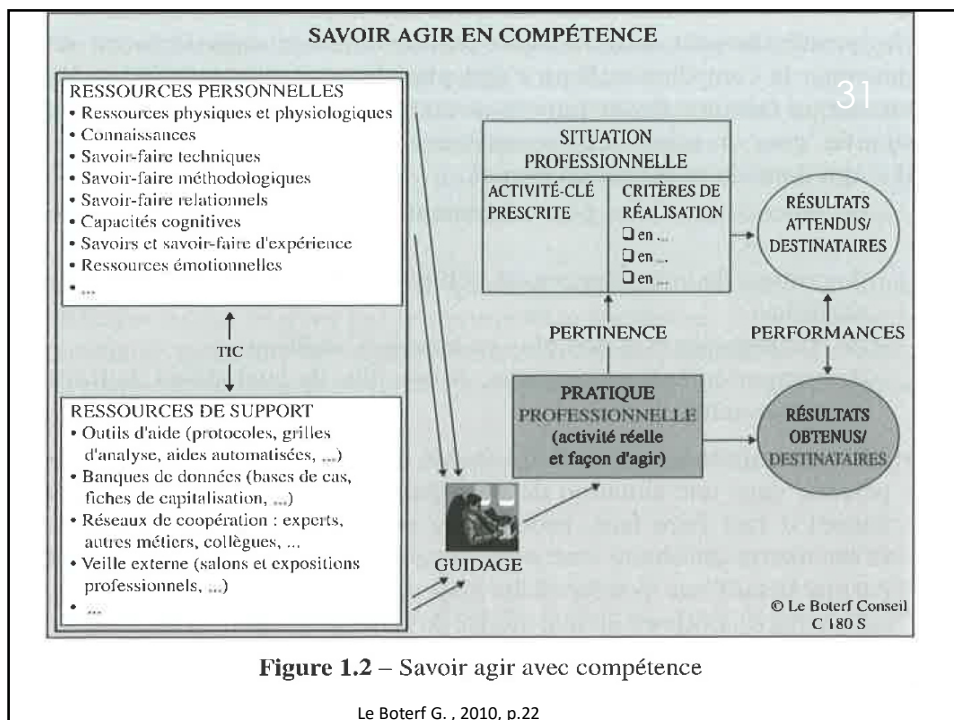
C'est avoir des ressources (connaissances, savoir-faire, méthode de raisonnement, aptitudes physiques, aptitudes comportementales..) pour agir avec compétence.

Le Boterf G. , 2010, p.21

## Être compétent

**Être capable d'agir** et de réussir avec compétence dans une situation de travail (activité à réaliser, évènement auquel il faut faire face, problème à résoudre, projet à réaliser...). C'est **mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente** tout en mobilisant une **combinaison appropriée des ressources** (savoirs, savoir-faire, comportements, modes de raisonnement). On se réfère ici au domaine de l'action.

Le Boterf G. , 2010, p.21



**Figure 1.2 – Savoir agir avec compétence**

Le Boterf G. , 2010, p.22

32

## Une personne sait « agir avec compétence » si elle

- ▶ sait combiner et mobiliser un ensemble de ressources pertinentes (connaissances, savoir-faire, qualités, réseaux de ressources...),
- ▶ la production des résultats (services, produits) satisfait à certains critères de performance pour un destinataire (client, usager, patient...).

Formation pratique HESAV et SOURCE, janvier 2015

Le Boterf , 2006, p.21



## Agir avec pertinence et compétence

Il ne s'agit plus de se contenter de lister des ressources mais de distinguer ce que signifie, pour un sujet, «être compétent et avoir des compétences». Il s'agit de raisonner en termes:

- de processus, et non plus seulement en terme de possession de ressources
- de porteur de compétences, et non plus en termes de compétences abstraites
- de combinatoire, et non plus en terme d'addition
- de comportement en situation, et non plus de qualité ou de traits de personnalité

Le Boterf, 2010, p. 20

## Comment évaluer la compétence?

Vont être évalué:

- ▶ La performance
- ▶ La capacité à rendre explicite la performance
- ▶ La capacité de décider les opérations à mettre en œuvre pour répondre à une situation d'un même type.

Rey, 2014, p.30

## Le développement des compétences

- ▶ La compétence est une construction à partir d'une combinaison de ressources.
- ▶ Une activité est plus ou moins maîtrisée. Il existe donc des degrés de maîtrise. Une compétence n'est pas de l'ordre de tout ou rien.

Le Boterf, 2001

- ▶ Le développement de la compétence s'étale sur une longue durée
- ▶ On considère aussi que ce développement est marqué par des étapes correspondant à des apprentissages vers une étape ultérieure de développement.

Tardif, 2006

## La formulation de la compétence

### Rôle d'expert

**A1. Assurer la responsabilité des soins infirmiers préventifs, thérapeutiques, de réadaptation et palliatifs en évaluant les besoins des individus et des groupes à tous les âges de la vie et en effectuant ou déléguant les soins appropriés**

## Comment évaluer la compétence?

- ▶ En identifiant la démarche adoptée face à une situation
- ▶ Le premier indice de compétence est le fait que l'étudiant ne cherche pas d'abord une efficacité immédiate, mais prenne de la distance (...) et fasse appel, pour identifier les caractères pertinents, à un système de références qui soit extérieur à la fois à la situation et sa propre subjectivité: un savoir, une valeur, une exigence, une préoccupation, etc.

Rey, 2014, p.95

## Comment évaluer la compétence

### Critères:

- ▶ Les critères d'appréciation de la compétence sont définis en fonction de la valeur que l'on attribue à certains indicateurs. Ils correspondent à des seuils en deçà desquels on ne peut pas parler de compétences d'après l'évaluateur

Raynal, 2012, p.265

### Exemple, rôle d'expert, A1

- ▶ Pertinence des observations et du recueil de données
- ▶ Pertinence d'utilisation de la démarche de soins
- ▶ Justesse de l'application des techniques de soins
- ▶ Exactitude de l'administration de traitements médico-délégués

## Comment évaluer la compétence

### Indicateurs:

- ▶ Un indicateur correspond à un ou des indices repérables dans un ensemble de données, permettant d'évaluer une situation, un processus, un produit
- ▶ Un indicateur est en principe toujours référé à un critère

Raynal, 2012, p.264

## Exemples d'indicateurs par critères pour la compétence A1, 1<sup>ère</sup> année Bachelor.

### Pertinence des observations et du recueil de données

- ▶ Présente régulièrement des recueils de données complets précis, structurés et utilisant un langage professionnel
- ▶ Sélectionne les observations réalisées en fonction des situations
- ▶ Applique adéquatement les techniques d'inspection, de palpation, de percussion et d'auscultation

### Pertinence d'utilisation de la démarche de soins

- ▶ Se réfère au modèle de soins utilisé dans le service
- ▶ Identifie les problèmes de soins prioritaires des personnes prises en charge
- ▶ Présente régulièrement des démarches de soins complètes précises, structurées et utilisant un langage professionnel

### Justesse de l'application des techniques de soins

- ▶ Réalise les soins étudiés en respectant les critères de qualité
- ▶ Se réfère aux protocoles de soins du service
- ▶ Respecte les précautions standards et les mesures de prévention et de contrôle de l'infection

### Exactitude de l'administration de traitements médico-délégué

- ▶ Explique de manière pertinente les liens entre le traitement administré et les symptômes, processus physio / psychopathologiques, etc.
- ▶ Énonce les effets recherchés, les effets secondaires et les surveillances y relatives
- ▶ Réalise avec exactitude des calculs de doses

## L'évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est un processus de collecte des données à partir de sources multiples et variées qui, en considérant les expériences d'apprentissage, permet de rendre compte:

- ▶ Du niveau de développement des compétences de l'étudiant
- ▶ De son degré de maîtrise de ressources internes et externes qui peuvent être mobilisées et combinées dans leur mise en œuvre; et
- ▶ De l'étendue des situations dans lesquelles il est en mesure de déployer ces niveaux de développement

Tardif, 2006

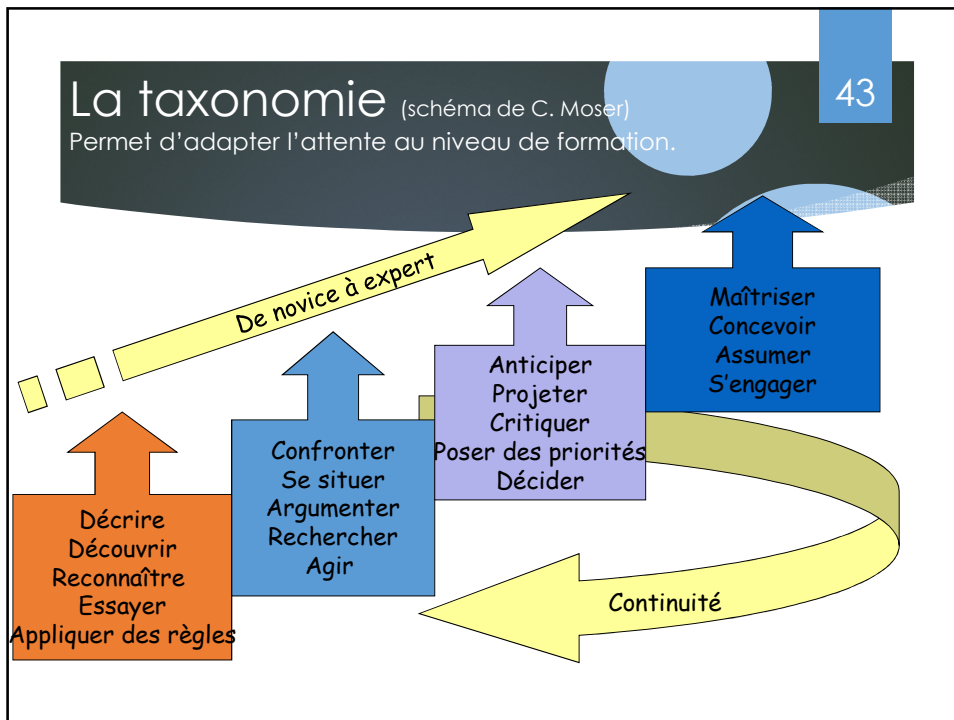
## Consignes deuxième travail

### **14h30-15h45 (pause comprise)**

A partir de la réflexion menée le matin et en reprenant la même activité:

- Identifier les différences dans l'évaluation par rapport au niveau de formation (critères et indicateurs) concernant le rôle d'expert

=> Identifier un rapporteur



**Take home message**

44

L'évaluation est au service de l'apprentissage

## Références

- ▶ Allal, L., & Wegmuller, E. (2004). Finalités et fonctions de l'évaluation *L'Éducateur*, n° spécial 12 mars, 4-7.
- ▶ Grégoire, J. (1999). *Évaluer les apprentissages: Les apports de la psychologie cognitive*. Bruxelles: De Boeck & Larcier.
- ▶ Hadji, C. (1997). Évaluation et éthique : pour une évaluation "valuative". *Pédagogie collégiale*, 11(1), 14-17.
- ▶ Jorro, A. (2006). Expliquer les phénomènes et processus de l'évaluation. Dans G. Figari & L. M. Lopez, *Recherche sur l'évaluation en éducation. Problématiques, méthodologies et épistémologie*. (pp. 67-75). Paris : Ed. L'Harmattan.
- ▶ Le Boterf G. (1994). *De la compétence: Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Editions d'Organisation.
- ▶ Le Boterf (2001). *Ingénierie et évaluation des compétences*. Paris: Éditions d'organisation.
- ▶ Le Boterf. (2006). *Professionaliser: Le modèle de la navigation professionnelle*. Paris: Ed. d'Organisation
- ▶ Le Boterf G. (2010). *Repenser la compétence: Pour dépasser les idées reçues: quinze propositions*. Paris: Ed. d'Organisation.
- ▶ Paquay, L. (2000). *L'évaluation, couperet ou levier du développement des compétences professionnelles*. Dans C. Bosman, F.-M. Gerard & X. Roegiers, *Quel avenir pour les compétences*. Bruxelles: De Boeck Université.
- ▶ Raynal, F., & Rieunier, A. (2012). *Pédagogie, dictionnaire des concepts clés: Apprentissage, formation, psychologie cognitive*. Issy-les-Moulineaux: ESF éd.
- ▶ Rey, B. (2014). *La notion de compétence en éducation et formation: Enjeux et problèmes*. Louvain-la-Neuve: De Boeck.
- ▶ Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences: documenter le parcours de développement*: Chenelière-éducation
- ▶ Vial, M. (2001). *Se former pour évaluer: Se donner une problématique et élaborer des concepts*. Bruxelles: De Boeck Université.

## Nos coordonnées

### HESAV :

Anne Gerber, Maître d'enseignement A HES, responsable FP

[anne.gerber@hesav.ch](mailto:anne.gerber@hesav.ch)

Michèle Lilla, Maître d'enseignement A HES, coordinatrice FP

[michele.lilla@hesav.ch](mailto:michele.lilla@hesav.ch)

Laura Engel, secrétaire

[Laura.engel@hesav.ch](mailto:Laura.engel@hesav.ch)

### HEdS La Source :

Christophe Boraley, Maître d'enseignement A HES, responsable FP

[c.boraley@ecolelasource.ch](mailto:c.boraley@ecolelasource.ch)

Caroline Trautz, Maître d'enseignement A HES, chargée formation pratique

[c.trautz@ecolelasource.ch](mailto:c.trautz@ecolelasource.ch)

Nathalie Morel, secrétaire

[n.morel@ecolelasource.ch](mailto:n.morel@ecolelasource.ch)

Demande d'attestation s'adresser à Mme Morel Nathalie