

# Table des matières

□ <b>Compétence A7 - Planifier des procédures d'examen valides</b> .....	3
□ Dimensions .....	6



# □ Compétence A7 - Planifier des procédures d'examen valides

« Une évaluation valide n'est pas un verdict, mais un miroir qui montre à l'apprenant où il en est de son cheminement. »

## □ Informations rapides

- \* **Page parente** : [Carnet A — Planifier](#)
- \* **Module concerné** : [Module MDD — Développement](#)

## □ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **planifier des procédures d'examen valides et fiables** en intégrant des critères de qualité (objectivité, fiabilité, validité), en choisissant des instruments appropriés, et en formulant des tâches adaptées aux compétences visées, pour **mesurer avec justesse les apprentissages et accompagner le développement** des participants.

## □ Exemples de contenus

« Planifier une évaluation valide, c'est concevoir un dispositif de mesure qui reflète fidèlement les apprentissages réels, sans biais ni distorsion, au service de la progression de chacun. »

- Critères de qualité des évaluations : objectivité, fiabilité, validité
- Normes de référence : axées sur les aspects sociaux, individuels et critériés
- Tendances à l'erreur et biais d'évaluation
- Systèmes d'évaluation et leurs caractéristiques
- Construction de tâches pour l'examen
- Types de tâches d'évaluation adaptées aux différents apprentissages
- Intégration organique de l'évaluation dans la planification didactique

## □ Critères de performances

- Intègre les mesures d'évaluation de manière organique à la planification didactique
- Choisit des instruments d'évaluation appropriés compte tenu des contenus, des compétences, des objectifs d'apprentissage et des participants
- Élabore des critères, des indicateurs et des procédés de mesure pour évaluer les prestations d'apprentissage
- Formule des tâches de contrôle valides, axées sur les compétences et adaptées au niveau traité
- Applique les critères de qualité (objectivité, fiabilité, validité) dans la conception des évaluations
- Identifie et corrige les tendances à l'erreur dans les procédures d'examen

## □ Questions ouvertes

- Comment intégrer l'évaluation de manière organique et cohérente dans une séquence d'apprentissage ?
- Quels critères utiliser pour choisir l'instrument d'évaluation le plus approprié à une compétence

donnée ?

- Comment formuler des tâches d'évaluation qui soient à la fois valides (mesurent bien ce qu'elles prétendent mesurer) et équitables ?
- Quelles sont les principales tendances à l'erreur dans l'évaluation et comment les éviter ?
- Comment élaborer des grilles critériées qui guident à la fois l'apprentissage et l'évaluation ?
- Comment adapter les procédures d'examen aux différentes normes de référence (sociales, individuelles, critériées) ?



**Penser à...** L'évaluation n'est pas une fin en soi, mais un moyen au service des apprentissages. Une bonne évaluation informe l'apprenant sur ses progrès, guide l'enseignant dans ses ajustements, et valide les acquis de manière juste et transparente.

**Points clés :** Validité scientifique × Intégration organique × Instruments adaptés × Critères transparents × Tâches authentiques

graph TD
 O[Objectifs d'apprentissage] --> I[Instruments évaluation]
 C[Contenus & compétences] --> I
 P[Participants] --> T[Tâches valides]
 I --> G[Grilles critériées]
 I --> V[Validation procédure]
 T --> Q1[Objectivité]
 G --> Q2[Fiabilité]
 V --> Q3[Validité]
 Q1 & Q2 & Q3 --> E[Evaluation juste et utile]

style O fill:#e3f2fd style C fill:#e8f5e9 style P fill:#fff3e0 style E fill:#c8e6c9,stroke:#2e7d32

## □ Définition des modèles théoriques

### □ Les fondamentaux

**Triangle de la validité (Messick, 1989) :** Les trois piliers de l'évaluation valide

- **Validité de contenu :** L'évaluation couvre-t-elle bien le domaine visé ?
- **Validité de construction :** Mesure-t-elle bien le concept ou la compétence théorique ?
- **Validité critériée :** Prédit-elle bien les performances futures ?

**Critères de qualité techniques :**

- **Objectivité :** Indépendance des résultats par rapport à l'évaluateur
- **Fiabilité** (reproductibilité) : Stabilité des résultats dans le temps et entre évaluateurs
- **Validité :** L'évaluation mesure bien ce qu'elle prétend mesurer

**Normes de référence :**

- **Norme sociale** (référence normative) : Comparaison entre individus
- **Norme individuelle** (référence à soi) : Progression par rapport à son propre niveau initial
- **Norme critériée** (référence à un critère) : Atteinte d'un niveau de maîtrise défini

- Créer une grille de vérification de la validité des évaluations
- Développer une banque de tâches d'évaluation par type de compétence
- Élaborer des modèles de grilles critériées adaptables

□ Construire un guide d'identification et correction des biais d'évaluation

## □ Systèmes et instruments d'évaluation

### Systèmes d'évaluation selon l'intégration :

- **Évaluation formative** : En cours d'apprentissage, pour réguler
- **Évaluation sommative** : En fin de parcours, pour certifier
- **Évaluation certificative** : Pour attribuer une certification
- **Évaluation diagnostique** : Au début, pour identifier les besoins

### Instruments selon les objectifs :

- **Pour les connaissances** : QCM, questions à réponse courte, vrai/faux
- **Pour les compétences procédurales** : Épreuves pratiques, simulations, études de cas
- **Pour les compétences transversales** : Portfolio, projet, observation en situation
- **Pour les attitudes** : Auto-évaluation, évaluation par les pairs, grilles d'observation

### Tendances à l'erreur courantes :

- **Effet de halo** : Une impression générale influence l'évaluation spécifique
- **Effet de contraste** : Comparaison involontaire entre apprenants
- **Effet de primauté/récence** : Influence du premier/dernier élément observé
- **Biais de confirmation** : Recherche d'éléments confirmant ses attentes
- **Biais de générosité/sévérité** : Tendance systématique à noter trop haut/bas

## □ Construction de tâches d'examen valides

### Principes de construction :

1. **Alignement** avec les objectifs d'apprentissage et les compétences visées
2. **Authenticité** : Proximité avec les situations réelles d'utilisation
3. **Clarté** : Consignes précises, sans ambiguïté
4. **Différenciation** : Possibilité de distinguer différents niveaux de maîtrise
5. **Faisabilité** : Adapté au temps et aux ressources disponibles

### Types de tâches selon le niveau taxonomique :

- **Niveau bas (connaissances)** : Reconnaissance, rappel, définition
- **Niveau moyen (compréhension/application)** : Explication, application à un cas simple
- **Niveau élevé (analyse/évaluation/création)** : Analyse critique, évaluation argumentée, production originale

### Structure d'une tâche valide :

[Contexte] : Situation réaliste et signifiante [Consigne] : Action précise à réaliser (verbe d'action observable) [Contraintes] : Conditions de réalisation (temps, ressources, format) [Critères d'évaluation] : Indicateurs de réussite transparents

### Exemple de tâche axée compétence :

« Dans le rôle de responsable qualité, analysez le processus de production décrit dans le document joint (analyse). Identifiez trois points critiques de risque (identification) et proposez pour chacun

une mesure corrective argumentée (proposition). Votre analyse devra tenir compte des contraintes réglementaires et économiques mentionnées, et sera présentée sous forme de note professionnelle de deux pages maximum. »

## □ Questions à se poser concernant l'évaluation

### Type d'évaluation

- quoi
- quel type d'évaluation (diagnostique, sommatif =note qui vérifie la maîtrise de la compétence avec une échelle de réussite, formatif ...)
- diagnostique au lancement
- évaluation après formation
- évaluation de transfert, de résultat 3 mois après
- à quel moment,
- quel outil,
- qui évalue,
- qui évalue le résultat et pourquoi chaque évaluation
- argumenter la pertinence
- Quels dispositifs d'évaluation dans quel buts ?
- a quel moment ?
- quel outil ?
- pré-requis
- en ligne
- évaluation du transfert
- évaluation des résultats
- Inclure le coût des visites et de l'ensemble du dispositif dans l'offre !
- Quels dispositifs d'évaluation dans quels buts ?
- Quels type d'évaluation ?
- Évaluation pédagogique
- évaluation final de résultat
- Évaluation diagnostique
- Évaluation formative (test de communication entre les différents services)
- A quels stade de la formation ?
- Diagnostique de départ
- Evaluation formative avant la 2ème demi-journée
- Evaluation formative des résultats constat de transfert dans les 3 mois après
- Quels seront les outils?
- Intelligence collective
- Outils métrique de l'entreprise
- Observation
- Exercice pratique
- formulaire diagnostique
- miro
- Qui sera chargé de vérifier/valider les résultats?
- Comment pouvons-nous argumenter la pertinence?

---

## □ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
⚖ Critères de qualité	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>
□ Instruments d'évaluation	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>
□ Construction de tâches	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>
□ Grilles critériées	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>
□ Intégration organique	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>
□ Tendances à l'erreur	□ <a href="#">Détail</a>	□ <a href="#">Preuve</a>

## □ Synthèse rapide

### Clés de réussite identifiées :

- Concevoir l'évaluation en même temps que les objectifs d'apprentissage (alignement)
- Varier les instruments pour mesurer différents aspects des compétences
- Rendre explicites les critères d'évaluation avant l'épreuve
- Tester les évaluations avant leur utilisation à grande échelle
- Former les évaluateurs pour garantir l'objectivité

### Points de vigilance :

- Éviter la sur-évaluation qui peut générer du stress et nuire aux apprentissages
- Se méfier des biais inconscients qui peuvent fausser les résultats
- Ne pas confondre facilité de correction avec qualité d'évaluation
- Adapter le niveau de difficulté aux compétences réelles du public
- Prévoir des modalités d'évaluation alternatives pour les apprenants en situation de handicap

### □ Ce que j'ai appris :

- La validité est plus importante que la fiabilité : mieux vaut mesurer approximativement la bonne chose que mesurer précisément la mauvaise
- Une grille critériée bien conçue est un outil d'apprentissage autant que d'évaluation
- L'évaluation formative intégrée est plus efficace que l'évaluation sommative isolée
- La transparence des critères réduit l'anxiété et augmente l'engagement

### △ Ce que je veux améliorer :

- Le développement d'évaluations authentiques proches des situations professionnelles réelles
- L'intégration de l'auto-évaluation et de l'évaluation par les pairs de manière structurée
- L'utilisation des technologies pour des évaluations interactives et adaptatives
- La mesure des compétences transversales et des savoir-être

### □ Outils maîtrisés :

- Conception de grilles critériées (rubrics) détaillées
- Construction de QCM valides évitant les pièges classiques
- Élaboration de situations d'évaluation complexes (études de cas, projets)
- Intégration de l'évaluation dans des séquences d'apprentissage actif

### □ Outils à approfondir

- Évaluations par simulation et réalité virtuelle
- Analytics d'apprentissage pour des évaluations prédictives

- Portfolio numérique dynamique
- Évaluations adaptatives informatisées

### Comment j'intègre l'évaluation de manière organique ?

J'ai appris à **penser l'évaluation comme un fil rouge** présent tout au long du parcours : des évaluations diagnostiques en début pour adapter, des évaluations formatives régulières pour réguler, des évaluations sommatives finales pour valider. Chaque activité d'apprentissage peut avoir une dimension évaluative.

### Comment je choisis l'instrument adapté ?

La clé est l'**alignement triple** : 1) Quel est l'objectif d'apprentissage précis (connaissances, compétences, attitudes) ? 2) Quel niveau taxonomique est visé ? 3) Quelles sont les caractéristiques du public ? Ces trois réponses déterminent l'instrument optimal.

### Comment j'élabore des critères valides ?

Je pratique la **méthode descendante** : partir de la compétence globale → la décomposer en éléments observables → définir pour chacun des indicateurs de performance → établir des niveaux de maîtrise (novice, intermédiaire, expert). Les critères doivent être compréhensibles par les apprenants.

[□ Réflexion personnelle](#)

### □ Bibliographie

- **Scallon, G.** (2007). \*L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences\*. Éditions du Renouveau Pédagogique.
- **De Ketele, J.-M.** (2010). \*L'évaluation des acquis des étudiants dans le cadre du LMD\*. De Boeck.
- **Messick, S.** (1989). Validity. In R. L. Linn (Ed.), \*Educational measurement\* (3rd ed., pp. 13-103). American Council on Education.
- **Tardif, J.** (2006). \*L'évaluation des compétences\*. Chenelière Éducation.
- **Morissette, D.** (2007). \*Les méthodes d'évaluation des apprentissages : choix et utilisation\*. Presses de l'Université du Québec.
- **Allal, L., & Mottier Lopez, L.** (2005). \*Évaluation formative et didactique du français\*. Peter Lang.
- **Hadji, C.** (2012). \*Faut-il avoir peur de l'évaluation ?\* De Boeck.

### □ Navigation

- ← Retour à la [compétence A — Planifier](#)
- → Retour à la [Page du Module MDD](#)

[a7, examens, évaluation, validité, fiabilité, objectivité, instruments tâches, critères qualité](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : Eugénie Decré | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

[https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a7\\_examens](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:a7_examens)

Last update: **2026/02/10 15:23**

