

Table des matières

□ Compétence G4 - Concevoir la validation de l'acquisition des compétences	3
□ Dimensions	5

□ Compétence G4 - Concevoir la validation de l'acquisition des compétences

La vérité de demain se nourrit de l'erreur d'hier. Antoine de Saint-Exupéry

Dans la vie rien n'est à craindre tout est à comprendre. Marie Curie

□ Informations rapides

- **Compétence liée** : [G — Concevoir](#)
- **Module concerné** : [Module MDD](#)



G4 - Concevoir la validation de l'acquisition des compétences

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à concevoir et mettre en œuvre des dispositifs de validation cohérents et robustes qui vérifient l'acquisition effective des compétences dans leur globalité (ressources, savoir-faire, savoir-être), en s'appuyant sur des critères de qualité et des preuves tangibles.

□ Exemples de contenus

- Critères de qualité
- Tâches axées sur les compétences
- Vérifient, dans l'ensemble du modèle de compétences (par ex. ressources, compétence, performance)

□ Critères de performances

- Conçoit des stratégies cohérentes et des instruments pour évaluer les prestations.
- Met en place des justificatifs de prestations et des instruments d'évaluation de manière axée sur les compétences.

□ Questions ouvertes

- Se pose-t-on toujours la question de savoir ce que l'on évalue,
- à quel moment,
- dans quel(s) but(s)
- et avec quelle cohérence ?



Penser à... **La validation est un dialogue de preuves.** Il ne s'agit pas seulement de

- La validation n'est pas une fin en soi, mais un levier pour réguler et améliorer les apprentissages en cours de route.

Le jugement professionnel (Jorro, 2016) :

- Valider est un acte d'interprétation professionnelle fondé sur des preuves, nécessitant une expertise du métier et de l'évaluation.
- Comprendre la différence entre un indicateur, un critère et un niveau de performance.
- Explorer le concept de "situation complexe signifiante".
- S'approprier les principes de la rétroaction efficace (feedforward).
- Analyser différents types de preuves (directes/indirectes, naturelles/construites).

□ ▲ Points de vigilance

Le piège de l'évaluation-filet :

Ne valider que ce qui est facile à mesurer (ex: QCM pour une compétence procédurale), en délaissant le cœur de la compétence.

Le critère flou :

“Avoir une bonne présentation” n'est pas un critère évaluable. Préférer : “La présentation structure clairement le propos en introduisant, développant et concluant.”

La tâche décontextualisée :

Une étude de cas trop théorique ou un exercice standardisé ne permet pas de voir la mobilisation de la compétence en situation.

L'oubli de la triangulation :

S'appuyer sur une seule source de preuve (un écrit) est risqué. Croiser les sources (écrit + oral + observation) renforce la validité.

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers les pratiques
□ Le modèle KIRKPATRICK	□ Détail Instruments	□ Pratique kirkpatrick

□ Synthèse rapide

□ Outils maîtrisés :

- Grille d'observation avec critères comportementaux.
- Guide d'entretien d'explicitation.
- Canevas de scénario pour tâche complexe.
- Modèle de grille d'évaluation critériée (rubric).

□ À expérimenter :

- Cartes de progression (badges, niveaux de maîtrise).
- Journal de bord réflexif structuré comme preuve.
- Évaluation par les pairs à l'aide de grilles simplifiées.
- Protocole d'analyse de vidéo (pour les compétences gestuelles ou relationnelles).

□ Outils à approfondir

- Logiciels de portfolio numérique (Mahara, etc.).
- Techniques de modération de jury (pour harmoniser les jugements).
- Méthodes d'analyse qualitative des productions (analyse de contenu).

□ Mes Réflexions personnelles

Ici, noter mes propres idées, difficultés rencontrées, réussites...

□ Évolution et compréhension de mon rôle

En quoi ma conception de la validation a-t-elle évolué ?

□ Bibliographie

- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating training programs: The four levels (3rd ed.). Berrett-Koehler.
- Kirkpatrick, J. D., & Kirkpatrick, W. K. (2016). Kirkpatrick's four levels of training evaluation. ATD Press.
- Allal, L. (1979). *Stratégies d'évaluation formative : conceptions psychopédagogiques et modalités d'application*. Peter Lang.
- Jorro, A. (2016). *L'évaluation, levier du développement professionnel*. De Boeck Supérieur.
- Scallon, G. (2007). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. De Boeck.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Chenelière Éducation.
- Wiggins, G. (1990). *The Case for Authentic Assessment*. Practical Assessment, Research & Evaluation.

□ Navigation

- ← Retour à la [G — Concevoir](#)
- → Retour à la [Module MDD](#)

[g4](#), [validation](#), [évaluation](#), [critères](#), [performance](#), [tâches](#), [preuves](#), [compétences](#), [acquisition](#), [mdd](#), [concevoir](#)

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:g4_validation

Last update: **2026/01/28 16:18**

