

Les niveaux de développement des compétences



Cette ressource est mise à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

CENTRE DE
PÉDAGOGIE
UNIVERSITAIRE



Université 
de Montréal

Dans cette capsule

Nous présentons les caractéristiques et l'importance des niveaux de développement des compétences à l'échelle d'un programme pour guider l'enseignement et l'évaluation

Différents niveaux de développement

Dans un parcours de formation

Différents niveaux de développement des compétences jalonnent le parcours de formation des étudiants et étudiantes.

Ces niveaux, habituellement au nombre de trois, sont souvent nommés :

- Débutant
- Intermédiaire
- Finissant

La durée d'un niveau peut varier d'un parcours de formation à l'autre. Le plus souvent, un niveau correspond à une année d'études.



La définition d'un niveau

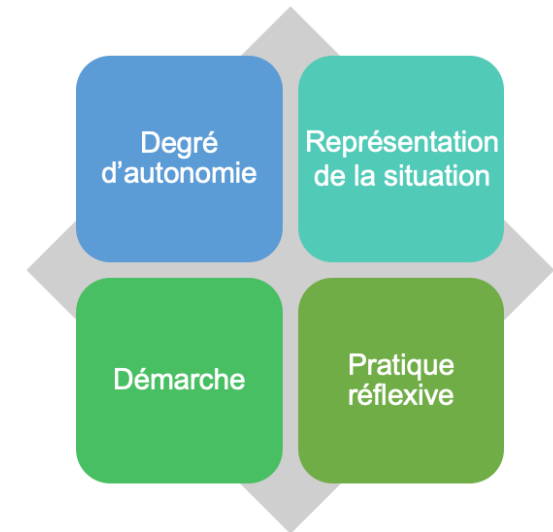
Chaque niveau représente un seuil à atteindre : il précise ce qui est attendu en situation de compétence, c'est-à-dire pour réaliser une tâche complexe.

Il est recommandé d'intégrer ces quatre aspects dans la définition d'un niveau :

- le degré d'autonomie de la personne ;
- la représentation qu'elle se fait de la situation de compétence ;
- sa démarche ;
- sa pratique réflexive.

La définition d'un niveau

Un seuil à atteindre
en situation de
compétence



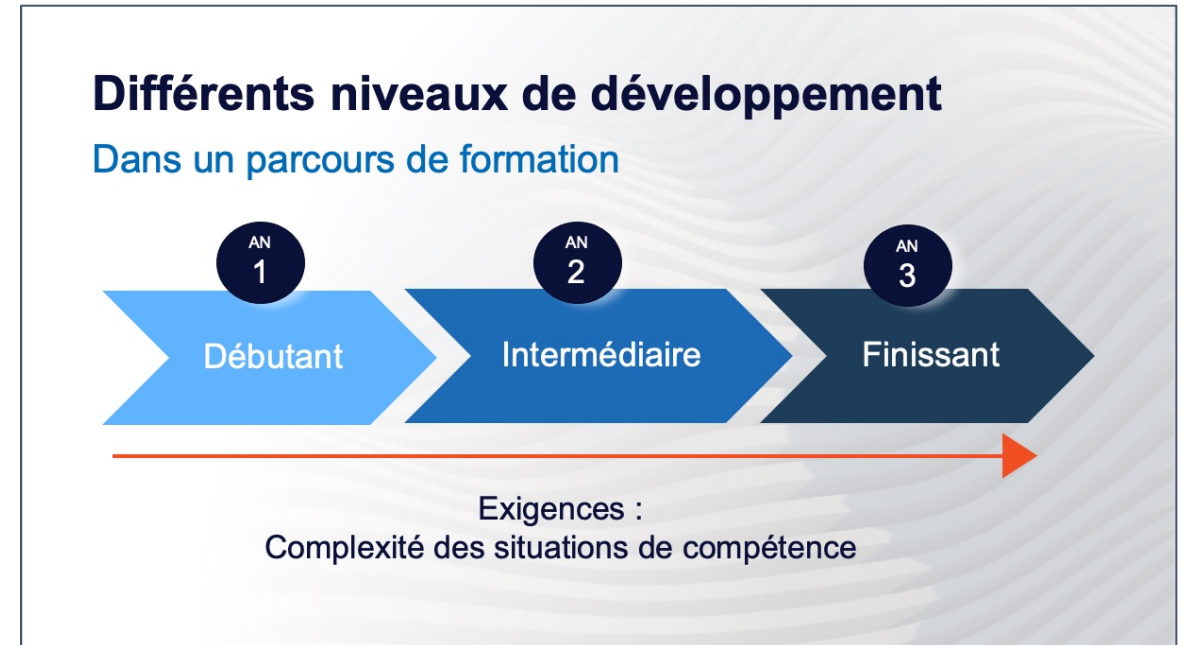
Différents niveaux de développement

Dans un parcours de formation

D'un niveau à l'autre de la formation, les exigences au regard de chacun de ces aspects seront de plus en plus élevées et les situations de compétence, de plus en plus complexes.

Le dernier niveau correspond au profil de sortie des étudiants et étudiantes à la fin de la formation. Ils ont atteint le niveau d'une personne professionnelle en début de carrière: ils sont aptes au travail, mais ils auront l'occasion de développer leur expertise tout au long de leur parcours professionnel.

Le dernier niveau peut aussi correspondre au profil de sortie d'une personne étudiante prête à poursuivre ses études aux cycles supérieurs.



Une analogie

Les étapes menant au permis de conduire

Si l'on fait une analogie entre les niveaux de développement des compétences et les étapes menant à l'obtention d'un permis de conduire, on pourrait dire :

- que la personne de **niveau débutant** apprend à maîtriser son véhicule dans un trafic faible ;
- que celle de **niveau intermédiaire** s'entraîne dans un trafic normal ;
- que celle de **niveau finissant** circule dans des conditions difficiles.

Une analogie

Les étapes menant au permis de conduire

Débutant



Intermédiaire



Finissant



Le niveau débutant

Quel est le degré d'autonomie de la personne de niveau débutant ?

Comment se représente-t-elle la situation de compétence ?

Quelle est sa démarche ?

Comment oriente-t-elle sa pratique réflexive ?

La personne de niveau débutant peut réaliser des tâches de routine, mais sous une supervision étroite.

Elle s'attarde sur les détails de la situation, sa vision est partielle.

Elle s'organise grâce à des règles et des procédures qu'elle suit à la lettre.

Elle recherche des modèles à imiter.

Comment évaluer une personne de niveau débutant ?

Quelques recommandations :

- Proposer des évaluations qui mettent l'accent sur les apprentissages les plus importants.
- Accorder le droit à l'erreur et donner la possibilité de se corriger.
- Encourager l'autoévaluation, soit la réflexion sur ses forces et faiblesses.

Le niveau Débutant

- Degré d'autonomie**
Supervision étroite
- Représentation de la situation**
Vision partielle
- Démarche**
Règles et procédures
- Pratique réflexive**
Modèles à imiter

Comment évaluer ?

- Viser l'important
- Permettre l'erreur
- Encourager l'autoévaluation

Le niveau intermédiaire

Qu'en est-il maintenant de la personne de niveau intermédiaire ?

La personne de niveau intermédiaire peut réaliser des tâches complexes, mais familières, avec du soutien. Sa confiance en son jugement est encore limitée.

Elle arrive à mieux distinguer l'essentiel de l'accessoire, sa vision d'une situation devient cohérente.

Elle applique ses connaissances de manière plus intégrée et commence à utiliser avec discernement les règles et les procédures.

Elle peut mieux cerner ses besoins et se fixer des objectifs d'apprentissage.

Comment évaluer une personne de niveau intermédiaire ?

Quelques recommandations :

- L'amener à analyser des situations sous différents angles.
- Lui faire expliciter son raisonnement ou justifier ses choix.
- Encourager sa pratique réflexive, par exemple :
 - en la questionnant sur les apprentissages qu'elle a réalisés ;
 - en l'amenant à échanger avec ses pairs.

Le niveau Intermédiaire

Degré d'autonomie	Comment évaluer ? <ul style="list-style-type: none">• Analyser sous différents angles• Faire expliciter ou justifier• Encourager la pratique réflexive
Soutien, confiance limitée	
Représentation de la situation	
Vision cohérente	
Démarche	
Connaissances plus intégrées	
Pratique réflexive	
Objectifs d'apprentissage	



Le niveau finissant

Arrivée au dernier niveau, au seuil d'entrée dans le monde du travail ou des études supérieures, la personne de niveau finissant présente d'autres caractéristiques.

Elle peut réaliser de nombreuses tâches complexes de façon autonome.

Elle possède la capacité d'anticiper des événements qui pourraient surgir.

Elle a une compréhension globale et cohérente des situations.

Ses connaissances sont contextualisées, en ce sens qu'elle peut les utiliser efficacement au bon moment, voire même les adapter en fonction du contexte.

Elle connaît ses points forts et les limites de son expertise.

Comment évaluer une personne de niveau finissant ?

Quelques recommandations :

- Lui faire analyser les situations globalement, en tenant compte de l'environnement ;
- Lui demander de planifier ses propres démarches et d'anticiper les résultats ;
- Lui faire justifier et critiquer ses démarches et ses résultats ;
- La questionner sur le développement de ses compétences.

Le niveau Finissant

Degré d'autonomie

Autonomie, anticipation

Représentation de la situation

Vision globale et cohérente

Démarche

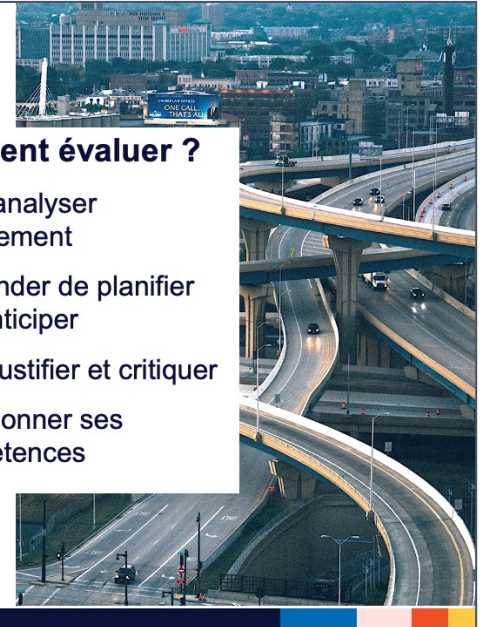
Connaissances contextualisées

Pratique réflexive

Connaissance de soi

Comment évaluer ?

- Faire analyser globalement
- Demander de planifier et d'anticiper
- Faire justifier et critiquer
- Questionner ses compétences



Des niveaux comme repères

Des niveaux définis de façon claire et précise fournissent à une équipe-programme les repères nécessaires pour :

- Mettre en place des situations de compétences appropriées ;
- Élaborer les grilles d'évaluation correspondantes en fonction de critères réalistes et pertinents ;
- Fournir de la rétroaction aux étudiants et étudiantes ;
- Les soutenir dans leur progression.

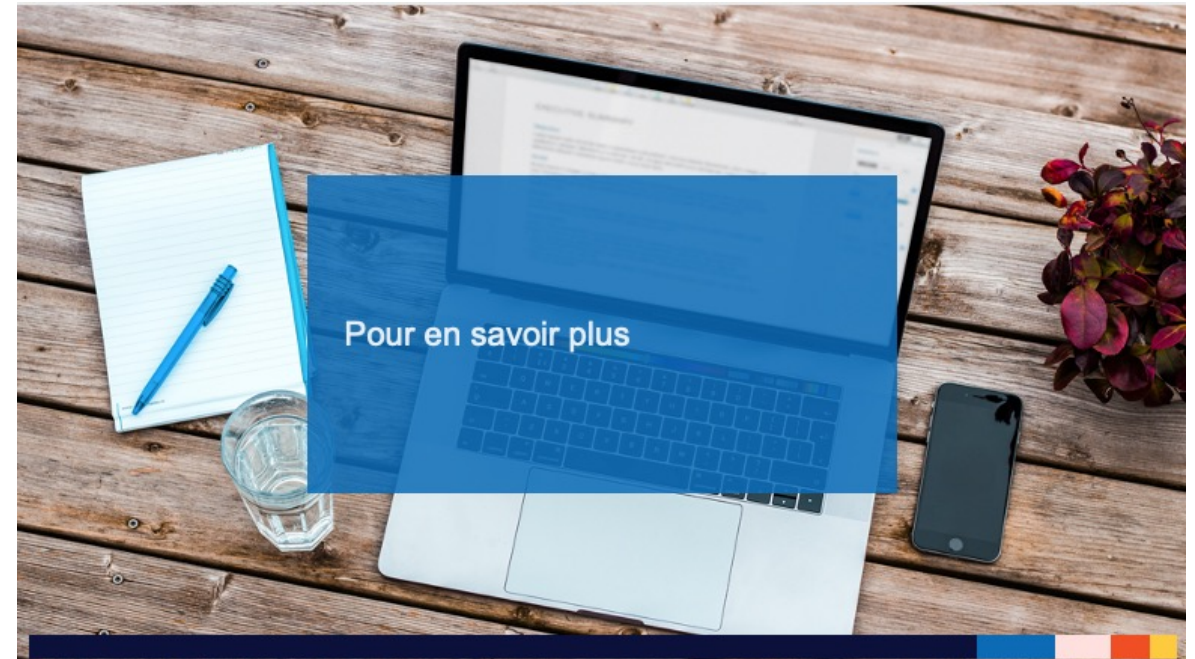


Des niveaux comme repères

- Situations de compétences appropriées
- Grilles d'évaluation
- Rétroaction
- Soutien à la progression

Pour en savoir plus

Pour en savoir plus sur l'évaluation dans une approche par compétences, nous vous invitons à consulter les références qui suivent et les ressources disponibles sur le site du Centre de pédagogie universitaire de l'Université de Montréal.



Crédits

Contribution	Notes
GAUTHIER, Guylaine	Rédaction et conception
BUFFERNE, Magali	
DE LORIMIER, Myriam	Relecture
DOAN, Van	
RAYMOND, Diane	
GAUTHIER, Guylaine	Validation

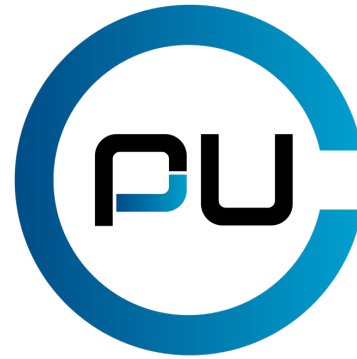
Notes sur la licence CC BY

C'est dans un esprit de partage et de collaboration que nous rendons cette ressource disponible à la communauté de l'enseignement supérieur.

Vous pouvez **adapter** ou **modifier** la ressource selon vos besoins, dans le respect des conditions de la licence CC BY, en indiquant que votre œuvre est une version adaptée ou modifiée de celle-ci.

Une production du

CENTRE DE
PÉDAGOGIE
UNIVERSITAIRE



Université 
de Montréal



2023

Principales références

Principales références

Bertrand, C., Dory, V., Pelaccia, T., Durand, E., Vaux, J., Charlin B. et Hodges, B. (2016). Choisir un outil d'évaluation. Dans T. Pelaccia (dir.), *Comment (mieux) former et évaluer les étudiants en médecine et en sciences de la santé ?* De Boeck Supérieur.

Boudreault, H. (2002). *Compétence professionnelle* [image en ligne]. [DIDAPRO - Didactique professionnelle](#).

Collège royal des médecins et chirurgiens du Canada. (2017). *Évaluation optimale des habiletés* [image]. Repérée [ici](#)

Gerard, F.-M. (2009). *Évaluer des compétences : Guide pratique*. De Boeck.

Howe, R. (2017). De l'approche par compétences au projet par compétences : Dérive de sens et confusion des concepts. *Pédagogie collégiale*, 30(3), 5-8.

Lasnier, F. (2014). *Les compétences : de l'apprentissage à l'évaluation*. Guérin.

Le Boterf, G. (2008). *Ingénierie et évaluation des compétences* (5^e éd.). Eyrolles.

Poumay, M. (2014). [Six leviers pour améliorer l'apprentissage des étudiants du supérieur](#). *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 30(1). Repéré à <https://journals.openedition.org/ripes/778#tocto2n2>

Poumay, M. et Georges, F. (2022). Construire un programme au service des compétences. Dans M. Poumay et F. Georges (dir.), *Comment mettre en oeuvre une approche par compétences dans le supérieur ?* De Boeck Supérieur.

Scallon, G. (2004). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. Éditions du Renouveau Pédagogique.