

**GUIDE POUR L'ÉLABORATION DES SPÉCIFICATIONS
D'EXAMENS EN FORMATION PROFESSIONNELLE**

Autorisation de reproduction

Le présent guide s'inspire d'un document relatif à la formation professionnelle (FP), produit par le Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et basé sur les travaux de Thérèse Trudeau, Joanne Dubé et René Brisson. Le document du MELS s'intitule *Élaboration des programmes d'études professionnelles, Référentiel pour l'évaluation des apprentissages*, version du 1^{er} novembre 2011. Selon ce document, à titre d'établissement d'enseignement, la Commission scolaire des Navigateurs (CSDN) est autorisée à procéder à une reproduction totale ou partielle.

Équipe de production

Le *Guide pour l'élaboration des spécifications d'examens en formation professionnelle* a été rédigé par une équipe de collaborateurs dont les noms suivent :

Responsabilité et coordination

Jocelyne Labbé
Conseillère pédagogique FGA - FP
Services éducatifs

Collaborateurs (édition 2012)

Éric Fallu, conseiller pédagogique, Centre de formation en mécanique de véhicules lourds
Lucie Forgues, conseillère pédagogique, Centre de formation professionnelle de Lévis
Guy Labbé, conseiller pédagogique, Centre national de conduite d'engins de chantier
Françoise Martel, M.A., collaboratrice invitée
Nicole Massicotte, conseillère pédagogique, Centre de formation professionnelle
Gabriel-Rousseau
Lynda Poirier, conseillère pédagogique, Centre de formation professionnelle de Lévis

Rédaction et révision

Françoise Martel, M.A., collaboratrice invitée

Révision 2018

Julie Côté, conseillère pédagogique en mesure et évaluation
Services éducatifs

Mise en page et édition

Claudine Lavallée-Duchesneau, secrétaire.

Note : Ce document est écrit selon la nouvelle orthographe.

Table des matières

<i>Liste des tableaux</i>	<i>iii</i>
<i>Introduction</i>	<i>1</i>
<i>Considérations générales</i>	<i>2</i>
<i>1. Élaboration de spécifications à des fins de sanction d'une compétence traduite en comportement</i> ..	<i>6</i>
1.1 Sélection des éléments de la compétence	7
1.2 Sélection des critères d'évaluation	10
1.3 Attribution des points aux critères.....	13
1.4 Détermination du seuil de réussite	14
1.5 Présentation des spécifications	15
1.6 Description de l'évaluation.....	16
1.7 Fiche d'évaluation	19
<i>2. Élaboration de spécifications à des fins de sanction d'une compétence traduite en situation</i>	<i>21</i>
2.1 Sélection des éléments de la compétence	22
2.2 Détermination des critères d'évaluation.....	24
2.3 Sélection des critères d'évaluation à réussite obligatoire	25
2.4 Détermination du seuil de réussite	27
2.5 Présentation des spécifications	27
2.6 Description de l'évaluation.....	29
2.7 Fiche d'évaluation d'une compétence traduite en situation	31
<i>3. Cadre d'évaluation aux fins de la sanction</i>	<i>33</i>
<i>Bibliographie</i>	<i>34</i>
<i>Annexes</i>	<i>35</i>

Liste des tableaux

1 – Composantes des spécifications pour l'évaluation d'une compétence traduite en comportement.....	6
2 – Analyse globale des éléments de compétences d'une compétence traduite en comportement	8
3 – Sélection des éléments de la compétence retenus aux fins de la sanction pour une compétence traduite en comportement.....	9
4 – Analyse globale des critères de performance d'une compétence traduite en comportement .	11
5 – Détermination des critères d'évaluation et des règles de verdict d'une compétence traduite en comportement.....	13
6 – Présentation des spécifications d'une compétence traduite en comportement	15
7 – Description de l'épreuve d'une compétence traduite en comportement.....	18
8 – Fiche d'évaluation incluant le verdict d'une compétence traduite en comportement	20
9 – Spécifications pour l'évaluation d'une compétence traduite en situation	22
10 – Sélection des éléments de compétence d'une compétence traduite en situation	23
11 – Détermination des critères d'évaluation d'une compétence traduite en situation	25
12 – Détermination des critères d'évaluation à réussite obligatoire d'une compétence traduite en situation.....	26
13 – Présentation des spécifications d'une compétence traduite en situation	28
14 – Description de l'épreuve d'une compétence traduite en situation	30
15 – Fiche d'évaluation d'une compétence traduite en situation.....	32

Les canevas des tableaux 2, 3, 4, 8, 13, et 15 sont placés en annexe pour utilisation lors de la construction des épreuves d'évaluation aux fins de sanction.

Introduction

Les spécifications pour l'évaluation des compétences aux fins de la sanction constituent un outil de référence pour l'évaluation des compétences d'un programme d'études professionnelles menant à l'obtention d'un diplôme. Elles servent de pont entre les savoirs appris et les compétences acquises d'une part et les critères d'évaluation, d'autre part, compte tenu de leur importance relative (¹MELS, 2011, page 9).

Les spécifications sont un premier pas pour favoriser une évaluation la plus objective possible en précisant les éléments de compétence retenus et en ciblant des critères d'évaluation qui font en sorte que l'élève démontre l'acquisition de la compétence. En effet, les spécifications permettent une interprétation univoque des résultats attendus ou de la démarche exigée (MELS, 2011, page 1).

Le présent guide se veut un canevas de travail à l'usage des personnes qui élaborent les spécifications des examens à des fins de sanction pour les programmes de formation professionnelle, mais plus particulièrement pour les programmes dits orphelins pour lesquels le MEES n'a produit aucun référentiel concernant l'évaluation. Il peut également être utilisé lors de la révision d'épreuves reliées à des programmes de formation plus anciens (avec T.A.S. ou T.A.P.). Il s'adresse à toutes les personnes appelées à collaborer à l'élaboration de spécifications : les spécialistes de l'enseignement, les responsables de l'évaluation dans les centres de formation professionnelle ainsi que leurs supérieurs immédiats et hiérarchiques. Un « Guide méthodologique pour l'élaboration des cadres d'évaluation », produit par le MEES est à venir en 2019.

La première partie de ce document fait état de considérations générales. Les parties suivantes du guide démontrent, étape par étape et à l'aide d'exemples, la démarche d'élaboration des spécifications pour l'évaluation des apprentissages tout d'abord pour une compétence traduite en comportement et ensuite pour une compétence traduite en situation. Enfin, la dernière partie traite de la révision finale qui est essentielle pour s'assurer de la validité, de la fidélité et de la faisabilité de l'acte d'évaluation à l'aide des spécifications pour l'évaluation des compétences à des fins de sanction.

¹ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2011). Élaboration des programmes d'études professionnelles, Référentiel pour l'évaluation des apprentissages, version du 1^{er} novembre 2011. Québec : Gouvernement du Québec.

Considérations générales

Approche par compétences

Bien qu'il existe plusieurs définitions de la notion de compétence, le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur la décrit ainsi dans les programmes d'études :

« le pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités de travail, et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs : connaissances et habiletés dans divers domaines, stratégies, perceptions, attitudes, etc. » (MELS, 2005, p. 8)

Matrice des compétences

La matrice des compétences, qui se trouve dans le programme d'études, met en évidence les relations entre les **compétences générales** qui correspondent à des activités de travail ou de vie professionnelle et les **compétences particulières** qui sont propres au métier. En premier lieu, prendre connaissance de l'ensemble du programme d'études et interpréter judicieusement la matrice des compétences s'avèrent être une condition primordiale avant de commencer les travaux.

Un symbole dans la matrice permet de voir les liens qui unissent les éléments placés à l'horizontale (les compétences particulières) à ceux placés à la verticale (les compétences générales).

Le cercle blanc (○) indique qu'il existe un lien appliqué dans la matrice des compétences entre une compétence particulière, d'une part, et une compétence générale ou une phase du processus de travail, d'autre part, mais que ce lien n'a pas été retenu pour l'évaluation des compétences particulières aux fins de la sanction.

Le cercle noir (●) montre, quant à lui, que le lien appliqué dans la matrice des compétences a été retenu pour l'évaluation de la compétence particulière. Ainsi, un critère d'évaluation (ou une règle de verdict) pourra se retrouver dans les spécifications pour l'évaluation des compétences particulières aux fins de la sanction.

Évaluation du produit ou du processus

Le résultat à atteindre ou l'**évaluation du produit** est, entre autres, utilisé pour les compétences générales. Par exemple, pour la compétence *Entretien de la machinerie* du programme Conduite d'engins de chantier, DEP 5220, les éléments de la compétence sont :

1. Appliquer la procédure de vérification.
2. Ajuster le niveau des fluides.
 - L'évaluation de l'ajustement correct des fluides est l'évaluation d'un produit.
3. Graisser la machine.
4. Compléter la fiche d'entretien.
 - L'évaluation de la fiche complétée adéquatement par l'élève est également l'évaluation d'un produit.



En évaluation des compétences générales, il faut tenir compte du fait que les techniques utilisées seront réinvesties dans les compétences particulières. Il faut donc juger du moment le plus opportun pour les évaluer.

L'**évaluation du processus** est, entre autres, utilisée pour les compétences particulières. Les éléments de la compétence décrivent alors ce processus. Par exemple, pour la compétence *Manutention et chargement avec une chargeuse* du programme Conduite d'engins de chantier, DEP 5220, les éléments de la compétence sont :

1. Entretenir la chargeuse.
2. Planifier le travail.
3. Effectuer des travaux de remblayage et de nivellement de terrain.
4. Manutentionner des objets.
5. Charger des camions.
6. Désembourber la chargeuse.
7. Stationner la chargeuse.

Lors de l'évaluation à des fins de sanction, on retiendra peut-être tous les éléments de la compétence si l'intention est d'évaluer l'acquisition du processus de travail ou **seulement ceux qui représentent la réalité du métier sur le marché du travail** s'il est plus judicieux de le faire ainsi.

Seuil de la compétence à l'entrée du marché du travail

Il s'agit du degré de maîtrise des compétences correspondant au rendement attendu de la personne qui débute dans une profession ou un métier, lorsqu'elle exécute ses tâches et ses activités de travail. Il n'implique pas une spécialisation dans le métier ou dans la profession ni une qualification dépassant les normes habituelles.

Le processus qui mène à l'élaboration des spécifications doit tenir compte des critères de performance de toutes les compétences. Cependant, tous ne seront pas retenus. Une sélection se réalise parmi les critères de performance de la compétence qui représente ce seuil d'entrée sur le marché du travail.

« Les critères de performance, déterminés dans chaque compétence du programme d'études, fixent un niveau de complexité qui correspond au seuil d'entrée sur le marché du travail. Des critères d'évaluation ne peuvent exiger des élèves un niveau de performance supérieur ou inférieur à celui visé par le programme d'études. » (MELS, 2011, p. 16)

Durée prévue pour l'évaluation

Le nombre d'heures par compétence inscrit dans le programme d'études inclut le temps nécessaire pour les apprentissages, l'évaluation en aide à l'apprentissage et l'évaluation aux fins de la sanction. Le temps consacré à l'évaluation aux fins de la sanction est limité et relatif en fonction des compétences.

Cette durée a donc une incidence non négligeable sur les choix d'aspects à évaluer et il n'y a pas de véritable règle d'attribution de temps en proportion du nombre d'heures imparti pour l'acquisition d'une compétence. De façon générale, le temps prévu pour l'ensemble de l'évaluation des compétences aux fins de la sanction dans un programme d'études est estimé à **6 % de la durée de ce programme** (MEES, 2017, page 11).

Caractéristiques de l'évaluation aux fins de la sanction

L'évaluation aux fins de la sanction dans une approche par compétences comporte certaines caractéristiques dont voici les principales.

Caractéristique	Description
L'évaluation est multidimensionnelle.	La compétence doit être mise en œuvre à l'aide d'une situation d'évaluation ou d'une tâche qui repose sur un ensemble de connaissances, d'habiletés et attitudes permettant d'agir, de réussir et de progresser.
L'interprétation est critérielle.	L'interprétation des résultats s'appuie sur les critères d'évaluation (qui découlent des critères de performance ou de participation des programmes d'études) en relation avec les exigences d'exercice de la compétence. Les critères retenus permettent d'évaluer des dimensions observables et mesurables.
La notation est dichotomique.	Seulement deux notes sont possibles : la totalité des points ou aucun point selon que le critère est rempli ou non.
Le verdict est déterminé par un seuil de réussite.	L'acquisition de chacune des compétences est sanctionnée par un verdict de succès ou d'échec déterminé à partir d'un seuil de réussite global.

Qualités des spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

L'évaluation aux fins de la sanction doit répondre aux trois critères incontournables suivants.

Qualité	Description
Validité	Les spécifications sont valides si elles servent à évaluer tout et seulement ce qu'elles doivent permettre d'évaluer (MEES, 2017, p. 5).
Fidélité	La fidélité vise la constance des résultats. Cela suppose que les résultats obtenus seraient les mêmes si l'évaluation se passait à un autre moment ou si quelqu'un d'autre faisait passer la même épreuve. En d'autres mots, au terme d'une épreuve, le verdict serait le même, quels que soient l'évaluateur, le contexte, le moment, la correction et les différentes versions de l'épreuve (MELS, 2011, p. 15).
Faisabilité	La faisabilité requiert que l'épreuve envisagée puisse être élaborée et administrée aux élèves en faisant appel à des ressources suffisantes et disponibles : durée réaliste, conditions reproductibles, ressources humaines et matérielles disponibles, etc. (MEES, 2017, p. 5).

1. Élaboration de spécifications à des fins de sanction d'une compétence traduite en comportement

La compétence traduite en comportement se prête surtout aux apprentissages faciles à circonscrire et pour lesquels on possède des données objectives. Cette technique s'applique particulièrement bien à la définition de comportements relatifs aux tâches ou aux productions particulières d'un métier. Elle permet de décrire une compétence en fonction d'**actions observables** ainsi que de **résultats mesurables** attendus d'une personne (MEES, 2017, p. 11).

Déterminer un **procédé d'évaluation** consiste à choisir le moyen le plus efficient pour permettre à l'élève de démontrer l'acquisition d'une compétence. Le procédé retenu doit donc fournir la meilleure information possible de ce qui est évalué. Bien que le choix du procédé d'évaluation ne figure pas comme tel dans les spécifications et qu'il soit mentionné seulement dans la description de l'épreuve, cette étape est importante, car le choix des éléments et des critères de performance de même que celui des procédés d'évaluation sont intimement liés.

Pour une compétence traduite en comportement, les procédés qui peuvent servir à l'évaluation aux fins de la sanction sont l'**épreuve pratique** (pour évaluer soit un produit, soit un processus) et l'**épreuve de connaissances pratiques** (à partir de mises en situation) (MEES, 2017, p. 11-12).

L'élaboration des spécifications pour l'évaluation des compétences traduites en comportement comporte les étapes suivantes (MELS, 2011, page 13) :

- 1) Sélection des éléments de la compétence
- 2) Détermination des critères d'évaluation et des règles de verdict
- 3) Attribution des points aux critères
- 4) Détermination du seuil de réussite

Présentées sous forme de tableau, les spécifications peuvent prendre la forme suivante.

Tableau 1 – Composantes des spécifications pour l'évaluation d'une compétence traduite en comportement

Énoncé de la compétence		
Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	Points
Cette colonne présente les aspects essentiels de la compétence, ceux qui permettent de démontrer l'acquisition de la compétence.	Cette colonne présente la performance attendue.	Cette colonne présente en points l'importance du critère.
Règle de verdict :	Cette composante fait état d'une préséance de critères de performance sur tous les autres critères et exigés en plus du seuil de réussite. Par exemple : respect des règles de sécurité; respect des règles d'hygiène et d'asepsie.	
Seuil de réussite :	Cette composante indique le nombre de points à atteindre pour démontrer que la compétence est acquise selon les exigences attendues au seuil d'entrée sur le marché du travail. Par exemple : 85 / 100.	

Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2005). *Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation*. Québec : Gouvernement du Québec. Page 28.

1.1 Sélection des éléments de la compétence

Analyse globale des éléments de compétence

Évaluer les compétences d'un programme d'études aux fins de la sanction requiert de faire des choix pertinents, c'est-à-dire se concentrer sur les aspects importants de chacune des compétences. Il faut donc circonscrire les éléments à évaluer afin de **ne pas sous-évaluer** ou de **ne pas surévaluer** (par exemple évaluer un élément déjà pris en compte plusieurs fois). Lorsque certains éléments de la compétence sont plus complexes ou en intègrent plusieurs autres moins complexes, il est pertinent de les retenir (MELS, 2011, page 12).

Réalisez l'analyse globale des éléments de compétence

- ➔ Dressez la liste, sous forme de tableau, de tous les éléments de la compétence du programme d'études, présentant les compétences à la verticale et listant tous les éléments des compétences à l'horizontale.
- ➔ Placez un « x » dans la cellule vis-à-vis de la compétence où un élément de compétence est retenu pour l'évaluation aux fins de la sanction. Des lignes grisées permettent de mettre en évidence le réinvestissement de certains éléments de compétence dans plusieurs compétences. Par exemple, le tableau 2 de la page suivante présente ce travail d'analyse pour le programme conduite d'engins de chantier, DEP 5220. De plus, les colonnes des trois compétences traduites en situation ont été hachurées pour faire voir qu'elles ne font pas partie de l'analyse.

Tableau 2 – Analyse globale des éléments de compétences d’une compétence traduite en comportement

COMPÉTENCES			ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE																						
			Type de compétence :		Situation = S		Comportement = C		1. Métier et formation	2. Santé et sécurité	3. Entretien de la machinerie	4. Information relative aux sols et à l'arpentage	5. Manutention et chargement avec une chargeuse	6. Excavation, manutention et chargement avec une chargeuse-pelleteuse	7. Préparation de terrain avec une pelle	8. Travaux d'excavation avec une pelle	9. Chargement de matériaux avec une pelle	10. Travaux de construction d'infrastructures avec une pelle	11. Travaux de préparation de terrain et de remblayage avec un bouteur	12. Travaux de construction structures d'infrastructures avec un bouteur	13. Travaux relatifs aux bâtiments avec un bouteur	14. Préparation de terrain avec niveleuse	15. Travaux de construction structures d'infrastructures avec une niveleuse	16. Travaux avec un rouleau compacteur	17. Organismes de la construction
		S	S	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	S	
Ajuster le niveau des fluides										X															
Appliquer la procédure de vérification										X															
Charger des camions											X	X													
Ciruler sur un tronçon de route																					X				
Compacter des matériaux																							X		
Compléter la fiche d'entretien										X															
Construire des fossés transversaux																									
Construire des talus																									
Construire des talus avec paliers autour d'un bâtiment																			X						
Construire un chemin d'accès													X												
Déblayer et pousser des matériaux en tas																									
Désembourber											X		X					X			X				
Effectuer des travaux d'excavation de masse													X												
Effectuer des travaux d'excavation et de remblayage												X													
Effectuer des travaux de nivellement le long d'une bordure																							X		
Effectuer l'épandage et le nivellement des matériaux																					X				
Effectuer les manœuvres de chargement																X									
Effectuer les manœuvres sur un fardier												X				X		X	X	X	X	X	X	X	
Effectuer les travaux de remblayage et de nivellement de terrain										X		X				X		X							
Entretenir										X	X	X				X			X		X		X		
Épandre des matériaux																							X		
Ériger un chemin dans une pente														X											
Étendre des matériaux de la structure																			X						
Excaver des caves régulières et irrégulières														X											
Excaver des tranchées														X											
Graisser la machine										X															
Manutentionner des objets											X	X				X									
Nettoyer des fossés transversaux																							X		
Niveler des matériaux																					X				
Planifier le travail											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Positionner la pelle																X									
Prendre connaissance des travaux à exécuter																									
Profiler une infrastructure																X									
Rassembler l'information nécessaire											X														
Remblayer l'extérieur d'un bâtiment																			X						
Remblayer l'intérieur des fondations d'un bâtiment																			X						
Réparer une surface																							X		
Restaurer un accotement																							X		
Séparer les différents matériaux du terrain													X										X		
Stationner											X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	

Le tableau 2 permet de constater que des éléments de compétence sont prescrits d'une compétence à l'autre, par exemple : « Désembourber », « Effectuer les manœuvres sur un fardier », « Entretenir », « Planifier le travail », « Stationner », etc. Le questionnement qui mènera à la prise de décision à cette étape-ci ou aux étapes ultérieures pourrait être le suivant :

- 1) Ces éléments de compétences doivent-ils être retenus à chaque fois à des fins d'évaluation? Par exemple, les manœuvres effectuées sur un fardier ne sont pas, en général, de la responsabilité de l'opérateur; elles relèvent habituellement du transporteur. Elles ne représentent pas une réalité du métier sur le marché du travail. Quoiqu'il en soit, cet élément devrait être évalué au moins une fois, mais pas nécessairement à toutes les compétences où cet élément apparaît.
- 2) Quels sont les éléments essentiels de la compétence qui doivent être retenus pour l'évaluation aux fins de sanction pour chacune des compétences?

Réalisez la première étape du tableau de spécifications

- ➔ Listez dans la colonne de gauche du tableau les éléments de compétence retenus aux fins de la sanction.
- ➔ Conservez le libellé du programme d'études. Le tableau 3 fournit un exemple.
- ➔ Ne numérotez pas les éléments de la compétence qui ont été retenus.

Tableau 3 – Sélection des éléments de la compétence retenus aux fins de la sanction pour une compétence traduite en comportement

Nom du programme : Conduite d'engins de chantier, DEP 5220

Nom de la compétence : 16 – Travaux avec un rouleau compacteur.

Code : xxxxx

Énoncé de la compétence : Effectuer des travaux avec un rouleau compacteur

Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	Points
Entretien le rouleau compacteur.		
Planifier le travail.		
Compacter les matériaux.		
Stationner le rouleau compacteur.		

Le tableau 3 montre que pour la compétence 16 du programme Conduite d'engins de chantier, seulement 4 des 5 éléments de compétence ont été retenus aux fins de la sanction.

1.2 Sélection des critères d'évaluation

Critères d'évaluation

Un critère d'évaluation est ce qui permet de préciser les attentes de façon univoque afin d'évaluer la maîtrise de la compétence. La formulation des critères de performance du programme d'études est habituellement reprise; parfois, il convient de les reformuler quelque peu pour les adapter au contexte.

Règle de verdict

Pour certaines compétences, si un critère transcende tous les autres et doit être appliqué tout au long d'une tâche, il est inscrit à titre de règle de verdict. Aucune pondération ne lui est accordée, mais le non-respect entraîne automatiquement l'échec. Cela est indiqué comme tel dans les spécifications. Voici quelques exemples : règles de santé et de sécurité au travail, règles d'hygiène, d'asepsie, respect du code d'éthique.

Analyse globale des critères de performance

Les « critères de performance » de chaque compétence, tels qu'ils apparaissent dans le programme d'études, sont nombreux et, fait à remarquer, certains critères de performance sont présents dans plusieurs compétences. Il faut donc procéder à une analyse globale des critères de performance pour ne retenir que ceux qui sont pertinents. Il est recommandé d'en dresser la liste sous forme de tableau pour mieux les analyser. Un exemple de ce travail d'analyse est fourni au tableau 4.

Réalisez l'analyse globale des critères de performance

- ➔ Dressez la liste, sous forme de tableau, de tous les critères de performance du programme d'études, présentant les compétences à la verticale et listant à l'horizontale tous les éléments des compétences (en caractères gras) ainsi que les critères de performance.
- ➔ Placez un « x » dans la cellule vis-à-vis de la compétence où un critère de performance est prescrit. Attention, ce qui est un élément de compétence « *Appliquer la procédure de vérification* » pour la compétence 3 par exemple, est un critère de performance pour les compétences 5, 6, 7, etc. Un « x » est alors placé dans les cellules appropriées.
- ➔ Grisez les lignes du tableau pour mettre en évidence le réinvestissement de certains critères de performance dans plusieurs compétences.

Tableau 4 – Analyse globale des critères de performance d’une compétence traduite en comportement

Conduite d’engins de chantier DEP 5220	COMPÉTENCES																		
	Type de compétence : Situation = S Comportement = C		1. Métier et formation	2. Santé et sécurité	3. Entretien de la machinerie	4. Information relative aux sols et à l’arpentage	5. Manutention et chargement avec une chargeuse	6. Excavation, manutention et chargement avec une chargeuse-pelleuse	7. Préparation de terrain avec une pelle	8. Travaux d’excavation avec une pelle	9. Chargement de matériaux avec une pelle	10. Travaux de construction d’infrastructures avec une pelle	11. Travaux de préparation de terrain et de remblayage avec un bouteur	12. Travaux de construction structures d’infrastructures avec un bouteur	13. Travaux relatifs aux bâtiments avec un bouteur	14. Préparation de terrain avec niveleuse	15. Travaux de construction structures d’infrastructures avec une niveleuse	16. Travaux avec un rouleau compacteur	17. Organismes de la construction
Éléments de compétence Critères de performance			S	S	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	C	S
Appliquer la procédure de vérification.																			
Repérage juste des composants et des accessoires à vérifier.					x														
Inspection visuelle complète des composants et des accessoires.					x														
Repérage juste des anomalies et des défauts.					x														
Ajuster le niveau des fluides.																			
Ajustement précis du niveau des huiles.					x		x												
Ajustement précis du niveau du carburant.					x														
Ajustement précis du liquide de refroidissement.					x														
Graisser la machine.																			
Choix judicieux du type de lubrifiant.					x														
Lubrification appropriée de tous les graisseurs					x														
Respect des recommandations du fabricant relatives à la qualité de la graisse à ajouter.					x														
Respect des recommandations du fabricant relatives à la séquence des opérations de lubrification.					x														
Compléter la fiche d’entretien.																			
Inscription complète des anomalies ou des défauts détectés.					x		x												
Inscription complète des opérations d’entretien effectuées.					x			x											
Et pour l’ensemble de la compétence :																			
Application des règles de santé et de sécurité.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Utilisation appropriée des outils d’entretien.					x														
Respect des procédures de démarrage et d’arrêt de la machine.					x	x	x	x											
Respect des normes environnementales.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Prendre connaissance des travaux à exécuter.																			
Interprétation juste de la nature des travaux à exécuter.					x														
Interprétation juste des paramètres à prendre en compte dans l’exécution.					x														
Rassembler l’information nécessaire.																			
Caractérisation juste de la nature et de la condition des sols.					x	x	x	x											
Interprétation juste des données d’arpentage.					x														
Repérage complet des risques dans l’environnement de travail.					x														
Planifier les travaux.																			
Détermination juste de la séquence d’exécution des travaux.					x		x	x											
Repérage juste des niveaux à partir des données d’arpentage.					x	x	x												
Préparation des systèmes en conformité avec les données recueillies.					x														
Et pour l’ensemble de la compétence :																			
Respect des directives.					x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Visualisation des travaux à exécuter.					x														
Utilisation appropriée des systèmes.					x														

- ➔ Tenez compte de la rubrique « *Et pour l'ensemble de la compétence* » que l'on retrouve dans le programme d'études. Les critères de performance inscrits sous cette rubrique doivent faire partie de l'analyse. Il faudra prendre la décision de les conserver dans l'évaluation avec une pondération ou d'en faire une règle de verdict. Par exemple, « *Application stricte des règles de santé et de sécurité au travail* », deviendra une règle de verdict pour laquelle **aucune pondération n'est accordée**. Le manquement à cette règle entraîne l'échec.

Raisonnement dans l'ensemble du programme d'études, 35 à 45 % des critères de performance seront retenus pour devenir des critères d'évaluation.

C'est également à cette étape que se fait la détermination du procédé d'évaluation, soit le processus (pr) de travail, soit le produit (pt) résultant de l'action de l'élève. ***Cette information, processus ou produit, n'apparaîtra pas dans la présentation finale du tableau de spécifications.*** Cependant, il faut l'avoir en tête à ce moment-ci parce qu'elle sera utile subséquemment pour la rédaction de la description de l'évaluation.

Réalisez la deuxième étape du tableau de spécifications

- ➔ Présentez les critères d'évaluation dans la colonne prévue à cet effet, vis-à-vis de l'élément de compétence qu'ils vérifient.
- ➔ Formulez les critères d'évaluation ***sous forme nominale. La forme nominale doit représenter une action.*** Les critères d'évaluation doivent ***contenir un qualificatif*** et ***préciser les attentes*** de façon univoque.
- ➔ Ne les numérotez pas.

Tableau 5 – Détermination des critères d'évaluation et des règles de verdict d'une compétence traduite en comportement

Nom du programme : Conduite d'engins de chantier, DEP 5220

Nom de la compétence : 16 – Travaux avec un rouleau compacteur.

Code : xxxxx

Énoncé de la compétence : Effectuer des travaux avec un rouleau compacteur

Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	Pts
Planifier le travail.	Exécution exacte des directives quant au plan des travaux et aux données d'arpentage. Sélection appropriée de la séquence des déplacements relative aux travaux.	
Compacter les matériaux	Application adéquate des modes de compactage. Obtention de la compaction désirée,	
Stationner le rouleau compacteur.	Choix approprié du lieu de stationnement. Application de la procédure d'arrêt du moteur.	
Règle de verdict : Respect des règles de santé et de sécurité au travail. Tout manquement grave entraîne un échec.		
Seuil de réussite :		

1.3 Attribution des points aux critères

Il faut se rappeler que la notation est dichotomique et permet de trancher entre le succès et l'échec et d'établir un verdict clair. L'élève se voit attribuer la totalité des points ou aucun point pour chaque critère d'évaluation (MELS, 2005).

Réalisez la troisième étape du tableau de spécifications

→ Répartissez les points parmi les critères d'évaluation retenus. Les critères d'évaluation les plus déterminants pour l'atteinte de la compétence reçoivent plus de points que les autres. Le tableau 6 fournit un exemple des points alloués pour chaque critère d'évaluation.

Situations problématiques et pistes de solutions à envisager

Selon le MELS (2011, page 17), des situations peuvent parfois être problématiques. Le condensé ci-dessous présente quelques exemples de situations problématiques qui peuvent se produire lors de l'attribution de points aux critères et des pistes de solutions à envisager pour les résoudre.

Situation	Exemple	Solutions possibles
Trop de points pour un même critère d'évaluation.	Un critère reçoit une pondération de 40 points.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sans que cela soit une règle absolue, il est préférable de ne pas excéder 25 points pour un seul critère. Généralement, un tel poids signifie un échec automatique si le critère n'est pas réussi.

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ce qui importe c'est de ne pas avoir de critère qui dépasse de plus de 5 points la marge que permet le seuil de réussite. Par exemple, pour un seuil de réussite de 85 points, la pondération maximum pour un critère ne devrait pas excéder 20 points.
Trop de critères d'évaluation valant 5 points.	Vingt critères d'évaluation de 5 points.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Éviter d'avoir des critères d'évaluation de 5 points, car trop de critères à 5 points ne cibleraient pas ce qui est le plus important pour juger de l'acquisition de la compétence.

1.4 Détermination du seuil de réussite

Une fois les points établis, il convient de fixer le seuil de réussite pour juger de l'acquisition de la compétence ou non. Il y a un **seuil de réussite par compétence**, même dans les cas où l'évaluation utilise plus d'un procédé. Le seuil de réussite est fixé distinctement pour chacune des compétences du programme d'études. On établit le seuil de réussite à partir de l'analyse des pondérations attribuées à chacun des critères d'évaluation pour inférer l'acquisition de la compétence et des exigences de la profession.

La notation est dichotomique, l'élève obtient la totalité des points alloués à chaque critère d'évaluation ou aucun point. C'est le cumul de réussites aux critères d'évaluation qui permet d'atteindre le seuil de réussite et ainsi de reconnaître la compétence.

Réalisez la quatrième étape du tableau de spécifications

- ➔ Déterminez le seuil de réussite. Il est exprimé en **multiple de 5**, il se situe généralement **entre 75 et 85 points**. Il doit être suffisamment discriminant pour permettre de trancher quant au succès ou à l'échec. Voir l'exemple du tableau 6.

Pièges à éviter



Selon le MEES (2017, page 19), voici quelques pièges à éviter lors de la rédaction des spécifications pour l'évaluation des compétences traduites en comportement :

- 1) surévaluation (trop d'éléments ou évaluation répétitive de certains éléments d'une compétence à l'autre);
- 2) évaluation de la gestion de classe (nettoyer et ranger le matériel);
- 3) libellé trop spécifique (nom du logiciel, nom de l'appareil et modèle précis) amenant ainsi la désuétude de l'instrument d'évaluation;
- 4) lourdeur des spécifications contribuant à une évaluation trop longue;
- 5) spécifications trop pointues favorisant une évaluation excessivement détaillée.

1.5 Présentation des spécifications

Pour respecter le format et les règles de présentation, les spécifications doivent se présenter comme démontré au tableau 6.

Tableau 6 – Présentation des spécifications d’une compétence traduite en comportement

Nom du programme : Conduite d’engins de chantier, DEP 5220

Nom de la compétence : 16 – Travaux avec un rouleau compacteur.

Code : xxxxx

Énoncé de la compétence : Effectuer des travaux avec un rouleau compacteur

Éléments de la compétence	Critères d’évaluation	Pts
Planifier le travail.	Exécution exacte des directives quant au plan des travaux et aux données d’arpentage.	15
	Sélection appropriée de la séquence des déplacements relative aux travaux.	15
Compacter les matériaux	Application adéquate des modes de compactage.	25
	Obtention de la compaction désirée.	20
Stationner le rouleau compacteur.	Choix approprié du lieu de stationnement.	10
	Application exacte de la procédure d’arrêt du moteur.	15

Règle de verdict : Respect des règles de santé et de sécurité au travail.
Tout manquement grave entraîne un échec.

Seuil de réussite : 80 / 100

1.6 Description de l'évaluation

Selon le MELS (2011, pages 20 et 21), la description de l'évaluation est en quelque sorte la proposition d'un scénario d'évaluation en fonction des spécifications. En effet, afin de s'assurer que les spécifications soient applicables et cohérentes, le concepteur applique un scénario d'évaluation où il tiendra compte de l'environnement, du déroulement, du matériel requis et le cas échéant, de conditions particulières à respecter. Présenter les grandes lignes d'une épreuve permet :

- 1) de soutenir l'élaboration des épreuves par d'autres concepteurs;
- 2) de baliser le niveau de complexité;
- 3) d'assurer la comparabilité des épreuves indifféremment de leur provenance.

Fournie à titre de suggestion, cette information favorise, entre autres, une meilleure compréhension des critères d'évaluation en apportant, au besoin, des précisions. Par exemple, pour le critère « Exactitude de la prise de mesures », la précision suivante pourrait être apportée : « La prise de mesures peut être faite à partir de pièces de bois ou de contreplaqué ou tous autres objets de formes géométriques simples et/ou irrégulières. »

Pour une épreuve comportant une section écrite, des suggestions peuvent être faites quant au type de questions à poser et au nombre de questions à réussir pour chaque critère (exigence). Par exemple, l'épreuve peut prendre la forme de mises en situation où l'élève répond à un nombre de questions. Pour que l'élève obtienne la totalité des 25 points alloués à un critère par exemple, le nombre requis de bonnes réponses pourrait être quatre bonnes réponses sur cinq.

Éléments constituant la description de l'évaluation

Idéalement, la description de l'évaluation doit être colligée sur la même page que le tableau des spécifications. Fort utile au moment de la validation des spécifications, cette dernière favorise la vérification de la qualité de leur production. L'information pertinente y est inscrite, sans être directive (utiliser le conditionnel). Les rubriques qui peuvent y être traitées avec une courte description sont reprises dans les sections qui suivent.

A) Renseignements généraux

Parfois, une suggestion quant à la durée de l'évaluation est présente, mais est variable selon l'organisation de la formation.

Le scénario peut aussi suggérer que l'évaluation se passe en grand groupe, en groupe restreint (sans préciser le nombre d'élèves pouvant être évalués en même temps) ou avec un seul élève à la fois. Il peut être utile d'ajouter un justificatif du type « afin de permettre à l'évaluateur d'observer l'élève au cours de la réalisation de la tâche ».

Le ou les procédés d'évaluation peuvent être spécifiés : produit, processus, questions à partir de mises en situation ou une combinaison de ces derniers.

B) Déroulement de l'épreuve

Les caractéristiques de la tâche à effectuer, les conditions de réalisation et des suggestions de tâches ou des exemples de projets sont présentés.

Quant aux questions posées à partir de tâches effectuées ou de mises en situation représentant une situation de travail, des précisions indiquent sur quel aspect elles devraient porter.

C) Matériel

Il s'agit de présenter une courte liste ciblant le matériel et l'équipement nécessaires à la réalisation de l'épreuve ou les restrictions d'utilisation, telles que :

- 1) l'utilisation de notes de cours ou de documents est interdite;
- 2) l'utilisation de l'autotraceur est interdite (procédés infographiques);
- 3) l'utilisation de la calculatrice est permise.

D) Conditions particulières

Des consignes particulières peuvent s'ajouter au besoin. Cette rubrique est utilisée pour souligner un aspect particulier non couvert par les sections précédentes. À titre d'exemple, on retrouve des informations telles que :

- 1) les moments d'observation;
- 2) les indications sur ce que l'élève doit reprendre en cas d'échec (parties, tâches ou épreuve);
- 3) les indications sur le regroupement possible de compétences à évaluer lors d'une même séance.

Réalisez la description de l'épreuve

➔ Rédigez la description de l'épreuve en inscrivant les rubriques et en y ajoutant le texte qui s'y rapporte.

Le tableau 7 fournit une « Description de l'épreuve » tirée du programme Mécanique de véhicules lourds routiers, DEP 5330.

Tableau 7 – Description de l'épreuve d'une compétence traduite en comportement

Réparation et remplacement de roues et de leurs éléments			Code : 350573
Compétence 7	Durée 45 h	Unités 3	
Description de l'épreuve			
Renseignements généraux			
L'épreuve ne devrait pas excéder 2 heures.			
Déroulement de l'épreuve			
Pour démontrer sa compétence, l'élève sera soumis à une épreuve pratique. On lui demandera d'abord d'installer le véhicule de façon sécuritaire, de recueillir de l'information technique, d'effectuer une inspection visuelle, de diagnostiquer le problème, de réparer la défectuosité, de reposer les composants et d'effectuer les vérifications à la suite de l'intervention.			
Il importe que l'évaluation soit réalisée sur des véhicules lourds routiers comportant des problèmes différents. Dans tous les cas, l'élève se verra remettre un bon de travail faisant état d'une plainte concernant des roues avant ou arrière. L'enseignante ou l'enseignant pourrait provoquer des défectuosités comme le mauvais état d'un roulement, d'une coupelle, d'un goujon ou d'un écrou, un mauvais ajustement des roulements ou toute autre défectuosité présentant un niveau de difficulté équivalent.			
Aux fins de passation de l'épreuve, les élèves se verront assigner des véhicules par tirage au sort.			
Matériel			
Le matériel se composera de véhicules lourds routiers. Outre leur coffre d'outils, les élèves disposeront d'un cric de plancher de bonne capacité, de chandelles de support appropriées, de masses de laiton, d'un vérin de roue, d'outils pour l'extraction et la pose de coupelles, d'outils pour la pose de joints d'étanchéité, de clés dynamométriques pour les roulements, d'un multiplicateur pour les boulons et les écrous de roues, de douilles spéciales, etc. Il faudra également permettre l'accès à la documentation technique.			

1.7 Fiche d'évaluation

La fiche d'évaluation est le document utilisé pour consigner les résultats de l'élève et ainsi attester de son succès ou de son échec. Elle est la transposition (partielle) du tableau de spécifications et se présente sous forme de tableau.

Réalisez la fiche d'évaluation

- ➔ Rassemblez l'information pertinente : nom de la compétence, le code, la version, la durée, les unités allouées à cette compétence. Inscrivez les mots « Fiche d'évaluation ». Prévoyez de l'espace pour l'identification de l'élève : nom, code permanent ainsi que pour l'identification de l'établissement d'enseignement et le verdict.
- ➔ Faites précéder d'une puce les éléments d'observation nécessaires à l'évaluation en surplus des critères d'évaluation. Pour les éléments d'observation, prévoyez des cases à cocher « Oui » « Non » dans une colonne à droite des observations.
- ➔ Reportez dans une colonne à l'extrême droite les points alloués pour chaque critère d'évaluation comme ceci : « 10 / 0 ». Au moment de compléter la fiche, l'enseignant encercle le résultat obtenu, soit le pointage « 10 », soit le « 0 ».
- ➔ Prévoyez un espace pour inscrire le total des points, les règles de verdict accompagnées de case « Oui » « Non » et le seuil de réussite.
- ➔ Ajoutez des tolérances prévues au programme d'études ou selon la pratique habituelle du métier. Par exemple, « On appliquera les tolérances suivantes en soudage-montage : largeur, 38 mm \pm 2 mm, épaisseur 9,6 mm + 0 - 1.6 ».

Lors d'un examen de connaissances pratiques, si par exemple 5 questions sont posées pour un total de 25 points, on peut parler en termes « d'exigence » au lieu de tolérance en mentionnant : « Exigence : 4 bonnes réponses sur 5 pour obtenir la totalité des 25 points ». Le tableau 8 offre un exemple d'une fiche d'évaluation.

Tableau 8 – Fiche d'évaluation incluant le verdict d'une compétence traduite en comportement

Nom de la compétence		Code : xxxxxx	
Compétence x			
Durée xx h	Unités x	Version d'épreuve x	
Fiche d'évaluation			
Nom de l'élève _____		Code permanent _____	
Établissement d'enseignement _____			
			Verdict Succès <input type="checkbox"/> Échec <input type="checkbox"/>
Date d'évaluation _____			
Signature de l'enseignante ou de l'enseignant _____			

Critères d'évaluation	Oui	Non	Points
1 Établissement du diagnostic.			
1.1 Respect des directives de l'entreprise quant aux décisions à prendre.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10 / 0
1.2 Repérage juste des anomalies sur le véhicule.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25 / 0
1.3 Détermination de la gravité de défectuosité			
- Indication exacte des défectuosités mineures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Indication exacte des défectuosités majeures	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15 / 0
1.4 Décision juste quant à la réparation immédiate ou reportée.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10 / 0
2 Rajustement des freins à partir de la cabine.			
2.1 Respect de la technique préventive de rajustement.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20 / 0
3 Information transmise			
3.1 Formulaire dûment rempli			
- Ensemble des cases dûment remplies	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Formulaire propre et lisible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10 / 0
3.2 Exactitude et clarté des données fournies			
- Énumération complète des défectuosités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Précision de l'information dans les remarques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Utilisation du vocabulaire technique approprié	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10 / 0
Total des points			___ / 100

Les informations précédées d'un chiffre sont obligatoires à inclure dans une fiche d'évaluation.

Les éléments d'observation précédés d'une puce peuvent être modifiés, bonifiés ou supprimés. Cela doit se faire avant l'administration de l'épreuve aux élèves et avec l'accord de la personne responsable de l'évaluation et des enseignants concernés au besoin.

Lorsqu'il existe plusieurs éléments d'observation pour un même critère d'évaluation, la réussite de tous les éléments dans la case « oui » est essentielle pour obtenir les points (sauf s'il y a des manquements tolérés).

Règles de verdict

Respect des règles de santé et de sécurité au travail.
 Tout manquement grave entraîne un échec.

Seuil de réussite : 75 points

Oui Non

Si, pour un candidat, le manquement aux règles de verdict est jugé important, la case « Non » est cochée et le verdict est automatiquement « Échec ».

Remarques

2. **Élaboration de spécifications à des fins de sanction d'une compétence traduite en situation**

La compétence traduite en situation présente une démarche dans laquelle s'inscrit un élève en vue de réaliser un développement personnel et professionnel. Elle lui permet de mettre une marque personnelle dans la réalisation de cette démarche, des actions et des résultats visés. ***L'évaluation porte sur l'engagement de l'élève dans la démarche*** en relation avec les exigences de ***développement personnel et professionnel*** et dans la réalisation de retours réflexifs au regard du chemin parcouru.

Conséquemment, ***l'évaluation est continue*** tout au long du développement de la compétence et se fait au moyen d'activités désignées où l'enseignante ou enseignant procède à une prise d'information formelle à partir des critères d'évaluation obligatoires précisés dans les spécifications (MELS, 2011, page 23).

Comme pour la compétence traduite en comportement, les spécifications d'une compétence traduite en situation regroupent des critères d'évaluation relatifs aux éléments de la compétence retenus du programme d'études.

De plus, un seuil de réussite est déterminé pour l'ensemble de la compétence en fonction du nombre de critères d'évaluation. Le nombre de critères pour atteindre le seuil de réussite est indiqué, dont certains sont à réussite obligatoire (critères cochés). Pour l'enseignant, le jugement sur l'acquisition de la compétence peut se réaliser lorsque l'élève a effectué la démarche exigée et a atteint le seuil de réussite prévu (MELS, 2011, page 23).

Selon le MELS (2011, page 24), l'élaboration des spécifications pour les compétences traduites en situation comporte les quatre étapes suivantes :

- 1) Sélection des éléments de la compétence.
- 2) Détermination des critères d'évaluation.
- 3) Sélection des critères obligatoires.
- 4) Détermination du seuil de réussite.

Le tableau 9 présente les composantes des spécifications pour l'évaluation d'une compétence traduite en situation.

Tableau 9 – Spécifications pour l'évaluation d'une compétence traduite en situation

Énoncé de la compétence		
Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	✓
Cette colonne présente les phases et les éléments de la compétence retenus et associés à chacune des phases.	<ul style="list-style-type: none"> • Sont sélectionnés parmi les critères de participation de la compétence ou en découlent. • Servent à juger de la démarche et de l'engagement de l'élève dans l'acquisition de la compétence. • Précisent les critères à réussite obligatoire, sous la forme de critères cochés. 	<p>Les cases présentent le nombre total de critères. La ou les cases marquées d'un « x » représentent une réussite obligatoire.</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>
Seuil de réussite :	Indique le nombre total de critères à réussir et fait état d'une présence de critères sur tous les autres critères pour que l'on considère la compétence acquise. Par exemple : 3 des 5 critères d'évaluation, dont le critère coché, pour que l'on considère la compétence acquise.	

Source : Adapté de Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2005). Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation. Québec : Gouvernement du Québec. Page 28.

2.1 Sélection des éléments de la compétence

Le choix des éléments qui feront l'objet d'une évaluation aux fins de la sanction est fait en tenant compte de l'ensemble des composantes de la compétence et, plus particulièrement, des situations de mise en œuvre, lesquelles viennent préciser les éléments et encadrer la démarche.

Les éléments de la compétence se présentent en trois phases.

- Une phase d'information
- Une phase de réalisation, d'approfondissement ou d'engagement
- Une phase de synthèse, d'intégration et d'auto-évaluation

La sélection des éléments de la compétence doit tenir compte des trois phases. **Au moins un élément de la compétence doit être retenu par phase** afin de témoigner de la démarche de la personne dans son développement personnel et professionnel en lien avec l'intention poursuivie par la compétence.

Les éléments de la compétence retenus pour l'évaluation de sanction doivent cibler les aspects les plus essentiels et significatifs de la compétence. Ils doivent permettre de juger de son acquisition.

Réalisez la première étape du tableau des spécifications

- ➔ **Rassemblez** l'information pertinente : Nom de la compétence, le code, la version, la durée, les unités allouées à cette compétence. Inscrivez les mots « Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction ».
- ➔ **Déterminez et listez**, pour chaque phase, dans la colonne de gauche du tableau, les éléments de compétence retenus aux fins de la sanction.
- ➔ **Conservez** le libellé du programme d'études.
- ➔ **Ne numérotez pas** les éléments de la compétence qui ont été retenus.

Le tableau 10, ci-après fournit un exemple des éléments de compétence retenus.

Tableau 10 – Sélection des éléments de compétence d'une compétence traduite en situation

Métier et formation		Code : xxxxxx
Compétence 1	Durée xx h	Unités x
Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction		
Énoncé de la compétence		
Se situer au regard du métier et de la démarche de formation.		
Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	✓
Phase d'information Explorer le métier et la formation.		
Phase de réalisation Comparer les exigences du métier avec son profil personnel.		
Phase de synthèse Faire le point quant aux résultats de sa réflexion.		
Seuil de réussite :		

2.2 Détermination des critères d'évaluation

Les critères d'évaluation permettent d'évaluer l'engagement de l'élève dans la démarche telle que présentée dans la compétence. Ils sont déterminés en se référant aux critères de participation du programme de formation, en lien avec les situations de mise en œuvre de la compétence. Voici un exemple à partir de la compétence *Métier et formation* :

- élément de compétence : information sur le métier;
- critère : recueil de l'information pertinente sur le métier.

Il est nécessaire d'utiliser les critères de participation qui vont exiger une démarche adéquate par rapport au développement professionnel visé. Les critères de participation « ponctuels » sont retenus une seule fois pour l'évaluation, tandis que ceux « itératifs² » pourraient être évalués plus d'une fois, à différents moments. Par exemple, un élève pourrait devoir effectuer un retour réflexif par rapport à la démarche et à son développement professionnel plus d'une fois au cours du développement de la compétence (lors des phases de réalisation et de synthèse).

Réalisez la deuxième étape du tableau des spécifications

→ Déterminez les critères d'évaluation.

→ Présentez les critères d'évaluation ***sous forme verbale*** à l'***indicatif présent, 3^e personne du singulier***. L'énoncé d'un critère doit ***contenir un qualificatif, préciser les attentes de façon univoque et démontrer un lien avec chacune des phases***.

Les critères d'évaluation devraient être formulés de façon à tenir compte de ce lien. Par exemple,

- en lien avec la phase d'information : recueil de l'information pertinente sur le métier;
- en lien avec la phase de réalisation : établit un bilan réaliste de son profil personnel en fonction des exigences du métier;
- en lien avec la phase de synthèse : fixe ses objectifs de carrière.

Il est certain que dans le résultat fourni par l'élève, les réponses pourront varier. Le tableau 11 fournit un exemple des critères d'évaluation retenus.

² Itératif : se dit d'un critère de participation qui se répète, d'une action qui se répète.

Tableau 11 – Détermination des critères d'évaluation d'une compétence traduite en situation

Énoncé de la compétence		
Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	✓
Phase d'information Explorer le métier et la formation.	Recueil de l'information pertinente sur le métier.	
	Exprime convenablement sa perception du métier.	
	Recueil de l'information pertinente sur la formation.	
Phase de réalisation Comparer les exigences du métier avec son profil personnel.	Participe aux discussions.	
Phase de synthèse Faire le point quant aux résultats de sa réflexion.	Fixe ses objectifs de carrière.	
Seuil de réussite :		

Certaines compétences traduites en situation contiennent seulement quelques critères. Dans ces cas, il arrive que tous les critères soient utilisés aux fins de la sanction, sous forme de critères d'évaluation.

2.3 Sélection des critères d'évaluation à réussite obligatoire

Tous les critères n'ont pas la même importance. On retrouve ici l'idée de critère discriminant. Il s'agit donc de fixer, parmi tous les critères d'évaluation, ceux qui doivent avoir été obligatoirement respectés par l'élève pour qu'il ait développé la compétence visée. Ces critères « incontournables » sont limités en nombre, car ils auront une incidence sur le seuil de réussite.

Pièges à éviter



Voici quelques pièges à éviter lors de la rédaction des spécifications pour les compétences traduites en situation :

- critères d'évaluation qui font état d'une performance; critères non observables ou non mesurables (par exemple, consulte avec sérieux les ouvrages de référence);
- lourdeur des spécifications contribuant à une évaluation trop longue;
- spécifications trop pointues favorisant une évaluation excessivement détaillée, etc.

Réalisez la troisième étape du tableau des spécifications

➔ Placez des cases dans la colonne à l'extrême droite.

➔ Indiquez par un « x » (placé dans la case) le ou les critères d'évaluation dont la réussite est obligatoire.

Voir au tableau 12.

Tableau 12 – Détermination des critères d'évaluation à réussite obligatoire d'une compétence traduite en situation

Énoncé de la compétence		
Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	✓
Phase d'information Explorer le métier et la formation.	Recueil de l'information pertinente sur le métier.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Exprime convenablement sa perception du métier.	<input type="checkbox"/>
	Recueil de l'information pertinente sur la formation.	<input type="checkbox"/>
Phase de réalisation Comparer les exigences du métier avec son profil personnel.	Participe aux discussions	<input type="checkbox"/>
Phase de synthèse Faire le point quant aux résultats de sa réflexion.	Fixe ses objectifs de carrière	<input checked="" type="checkbox"/>

Seuil de réussite :

2.4 Détermination du seuil de réussite

Le seuil de réussite présente le niveau minimum à partir duquel il est possible de considérer que l'engagement de l'élève lui a permis de développer la compétence visée. Le seuil de réussite doit toujours être plus élevé que le nombre de critères d'évaluation obligatoires.

Réalisez la quatrième étape du tableau des spécifications

➔ Déterminez le seuil de réussite.

2.5 Présentation des spécifications

Pour respecter le format et les règles de présentation, les spécifications pour l'évaluation des compétences aux fins de la sanction doivent se présenter comme suit :

- le libellé de l'énoncé de la compétence;
- les éléments de la compétence retenus selon le libellé du programme d'études;
- les critères d'évaluation sous la forme de verbes;
- les cases, dont les cases cochées pour les critères essentiels;
- le seuil de réussite.

Une fois tous ces éléments inscrits, les spécifications devraient ressembler au modèle du tableau 13.

Tableau 13 – Présentation des spécifications d'une compétence traduite en situation

Métier et formation		Code : xxxxxx
Compétence 1	Durée xx h	Unités x
Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction		
Énoncé de la compétence		
Se situer au regard du métier et de la démarche de formation.		
Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	✓
Phase d'information Explorer le métier et la formation	Recueil de l'information pertinente sur le métier.	<input checked="" type="checkbox"/>
	Exprime convenablement sa perception du métier.	<input type="checkbox"/>
	Recueil de l'information pertinente sur la formation.	<input type="checkbox"/>
Phase de réalisation Comparer les exigences du métier avec son profil personnel	Participe aux discussions.	<input type="checkbox"/>
Phase de synthèse Faire le point quant aux résultats de sa réflexion	Fixe ses objectifs de carrière.	<input checked="" type="checkbox"/>
Seuil de réussite : 4 des 5 critères d'évaluation, dont les critères cochés, pour que l'on considère la compétence acquise.		

2.6 Description de l'évaluation

La description de l'évaluation présente des activités visées aux fins de la sanction qui tient compte des situations de mise en œuvre de la compétence et du contexte de réalisation fixés au programme d'études. L'objectif est d'aider les établissements d'enseignement à élaborer leurs activités d'évaluation. Ce document est fourni à titre de suggestion. La description de l'évaluation doit être colligée sur la même page que le tableau des spécifications. Les rubriques qui peuvent y être traitées avec une courte description sont reprises dans les sections qui suivent.

A) Renseignements généraux

L'énoncé de la compétence à évaluer est repris tel que formulé dans le programme d'études. Le jugement professionnel au regard du succès ou de l'échec ne devrait être porté qu'à la fin de chacune des situations de mise en œuvre de la compétence, et non en cours d'apprentissage. Ce jugement de l'enseignant doit s'appuyer sur des éléments tangibles faisant état de l'engagement de l'élève et non sur la qualité des productions.

B) Déroulement de l'épreuve

Les activités proposées apparaissent sous la situation de mise en œuvre correspondante dans laquelle l'élève doit évoluer pour développer la compétence visée. Les résultats peuvent varier d'une personne à l'autre puisque l'évaluation porte sur le cheminement de chacun vers l'acquisition de la compétence.

Réalisez la description de l'épreuve

➔ Réalisez la description de l'épreuve. Voir le tableau 14.

Tableau 14 – Description de l'épreuve d'une compétence traduite en situation

Métier et formation		Code : 350573
Compétence 1	Durée xx h	Unités x
Description de l'épreuve		
1 Renseignements généraux		
<p>L'évaluation de la participation de l'élève à des activités vise à assurer l'acquisition de la compétence <i>Métier et formation</i>. L'évaluation de la participation est faite tout au long de la compétence par l'enseignante ou l'enseignant, à l'aide de fiches de travail et de grille. Elle porte sur la participation de l'élève aux différentes activités individuelles, en groupe et en sous-groupe et non sur les résultats obtenus. L'épreuve comprend trois phases. Chacune des phases est accompagnée de consignes particulières.</p>		
2 Déroulement de l'épreuve		
<i>Phase d'information</i>		
<p>Cette phase se divise en deux volets : recueillir des données sur la majorité des sujets à traiter et exprimer convenablement sa perception du métier au moment d'une rencontre de groupe en faisant le lien avec l'information recueillie.</p>		
<i>Phase de réalisation</i>		
<p>L'évaluation de cette phase porte sur la participation de l'élève aux discussions de groupe sur les exigences auxquelles il faut satisfaire pour pratiquer le métier et la perception qu'ont les candidats ou les candidates de leur profil personnel.</p>		
<i>Phase de synthèse</i>		
<p>L'évaluation de cette phase porte sur la qualité du rapport rédigé expliquant principalement le choix de l'orientation scolaire et professionnelle de l'élève.</p>		

2.7 Fiche d'évaluation d'une compétence traduite en situation

L'appréciation du développement d'une compétence s'exprime en cochant « Oui » ou « Non » sur la fiche d'évaluation pour chaque critère d'évaluation. Le nombre total de « Oui » détermine l'atteinte de la compétence en fonction du seuil de réussite déterminé. Le seuil de réussite inclut également les critères obligatoires. Par exemple, 5 critères sur 6, dont la satisfaction aux exigences des critères d'évaluation 2 et 5.

Réalisez la fiche d'évaluation

- ➔ Rassemblez l'information pertinente : nom de la compétence, le code, la version, la durée, les unités allouées à cette compétence. Inscrivez les mots « Fiche d'évaluation ». Prévoyez de l'espace pour l'identification de l'élève : nom, code permanent ainsi que pour l'identification de l'établissement d'enseignement et le verdict. Ensuite, inscrivez les mots « critères d'évaluation ».
- ➔ Inscrivez chaque phase.
- ➔ Sous chaque phase, inscrivez tous les critères d'évaluation et numérotez-les. Par exemple pour la phase d'information, inscrivez « **1. Recueil de l'information pertinente sur le métier** ».
- ➔ Prévoyez un espace pour inscrire des éléments d'observation pour chaque critère d'évaluation, si nécessaire, avec des cases à cocher « Oui » et « Non ».
- ➔ Placez, dans une colonne à l'extrême droite, deux cases à cocher pour « Oui » et pour « Non ».
- ➔ Prévoyez un espace pour inscrire le total des « Oui », le seuil de réussite et les numéros à réussite obligatoire.

Le tableau 15 présente une fiche d'évaluation d'une compétence traduite en situation.

Tableau 15 – Fiche d'évaluation d'une compétence traduite en situation

Métier et formation		Code : 350561
Compétence 1	Durée 15 h	Unité 1
Fiche d'évaluation		
Nom de l'élève _____		Code permanent _____
Établissement d'enseignement _____		
		Résultat Réussite <input type="checkbox"/> Échec <input type="checkbox"/>
Date d'évaluation _____		
Signature de l'enseignant _____		
Critères d'évaluation		Jugement Oui Non
Phase d'information		
1. Recueil de l'information pertinente sur le métier <ul style="list-style-type: none"> ▪ Consigne d'information obtenue sur des fiches. ▪ Donne les perspectives d'emploi et de rémunération. ▪ Indique la nature du travail et ses conditions d'exercice. ▪ Fait état des habiletés et des comportements à développer. 	Oui Non <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2. Exprime convenablement sa perception du métier <ul style="list-style-type: none"> ▪ Présente des avantages et des inconvénients du métier. ▪ Commente certaines règles au sujet de l'éthique professionnelle. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3. Recueil de l'information pertinente sur la formation <ul style="list-style-type: none"> ▪ Explication de sa perception du programme d'études au cours d'une rencontre de groupe. ▪ Énumère, en prenant l'exemple du programme, de la démarche pédagogique de formation ou des modes d'évaluation, quelques ressemblances ou différences entre cet exemple et la véritable situation de travail 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Phase de réalisation		
4. Participe aux discussions <ul style="list-style-type: none"> ▪ Prend une part active aux discussions. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Phase de synthèse		
5. Fixe ses objectifs de carrière <ul style="list-style-type: none"> ▪ Justifie son choix d'orientation par rapport à la profession en tenant compte de ses goûts, de ses aptitudes et de ses champs d'intérêt. ▪ Fait une projection des possibilités d'évoluer dans le métier 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Total		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Seuil de réussite : 4 des 5 critères, dont la réussite des critères d'évaluation 1 et 5.		
Remarques		

3. Cadre d'évaluation aux fins de la sanction

Pour réaliser le cadre d'évaluation aux fins de la sanction, procédez à l'élaboration des spécifications de toutes les compétences tant celles traduites en comportement que celles traduites en situation. Conservez le même gabarit de travail d'une compétence à l'autre. Une fois les spécifications réunies dans un cahier, l'uniformité de la présentation générale doit transparaître.

Enfin, il faut faire une révision générale des spécifications de toutes les compétences en ayant en tête la validité, la fidélité et la faisabilité (relire au besoin l'information à la page 5).

Bibliographie

Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation*. Montréal : Larousse

Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. (2017). *Guide d'élaboration des référentiels pour l'évaluation aux fins de la sanction – Formation professionnelle*. Québec : Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2011). *Guide pour l'évaluation des compétences et l'élaboration des épreuves aux fins de la sanction*. Québec : Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2011). *Élaboration des programmes d'études professionnelles, Référentiel pour l'évaluation des apprentissages*, version du 1^{er} novembre 2011. Québec : Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. (2005). *Cadre de référence sur la planification des activités d'apprentissage et d'évaluation*. Québec : Gouvernement du Québec.

Annexes

Documents qui composent une épreuve pour une compétence traduite en comportement

Compétence traduite en comportement Composantes et rubrique suggérées³

Composantes	Rubriques				
Cahier de l'enseignant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Page de présentation ▪ Consignes et renseignements : <ul style="list-style-type: none"> - avant l'épreuve - pendant l'épreuve - après l'épreuve ▪ Corrigé de l'épreuve, le cas échéant : <ul style="list-style-type: none"> - directives pour la correction - clé de notation ▪ Annexes (scénarios, schémas, plans, etc.) 				
Grille d'observation, le cas échéant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nom des élèves évalués ▪ Critères d'évaluation à observer ▪ Éléments d'observation ▪ Tolérances, le cas échéant ▪ Cases à cocher ▪ Règle de verdict, le cas échéant ▪ Bloc pour consigner les remarques de l'enseignant 				
Fiche d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bloc de renseignements pour l'identification de l'élève et du centre ▪ Durée prévue et enregistrée (lorsque la durée est évaluée) ▪ Verdict (succès ou échec) ▪ Date de l'évaluation ▪ Signature de l'enseignant ▪ Volets, le cas échéant ▪ Critères d'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> - ajout d'éléments d'observation avec cases à cocher oui/non, le cas échéant - ajout de tolérances ou d'exigences, le cas échéant ▪ Résultat pour chaque critère d'évaluation (en points, par exemple) ▪ Seuil de réussite (en points) ▪ Règle de verdict (avec cases à cocher oui/non), le cas échéant ▪ Bloc pour consigner les remarques de l'enseignant 				
Cahier de l'élève	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Page de présentation ▪ Consignes et renseignements <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="text-align: left; padding: 5px;">Épreuve pratique</th> <th style="text-align: left; padding: 5px;">Épreuve de connaissances pratiques</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Information sur la notation ▪ Description de l'épreuve : <ul style="list-style-type: none"> - description de la tâche - étapes de déroulement ▪ Annexes, le cas échéant </td> <td style="padding: 5px;"> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Questions et pondération pour chacun des critères ▪ Espaces prévus pour les réponses ▪ Exigences, le cas échéant ▪ Annexes, le cas échéant </td> </tr> </tbody> </table>	Épreuve pratique	Épreuve de connaissances pratiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information sur la notation ▪ Description de l'épreuve : <ul style="list-style-type: none"> - description de la tâche - étapes de déroulement ▪ Annexes, le cas échéant 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questions et pondération pour chacun des critères ▪ Espaces prévus pour les réponses ▪ Exigences, le cas échéant ▪ Annexes, le cas échéant
Épreuve pratique	Épreuve de connaissances pratiques				
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Information sur la notation ▪ Description de l'épreuve : <ul style="list-style-type: none"> - description de la tâche - étapes de déroulement ▪ Annexes, le cas échéant 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Questions et pondération pour chacun des critères ▪ Espaces prévus pour les réponses ▪ Exigences, le cas échéant ▪ Annexes, le cas échéant 				
Fiches de travail, le cas échéant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bloc de renseignements ▪ Bloc d'identification de l'élève ▪ Espaces prévus pour les réponses ou le travail à effectuer 				

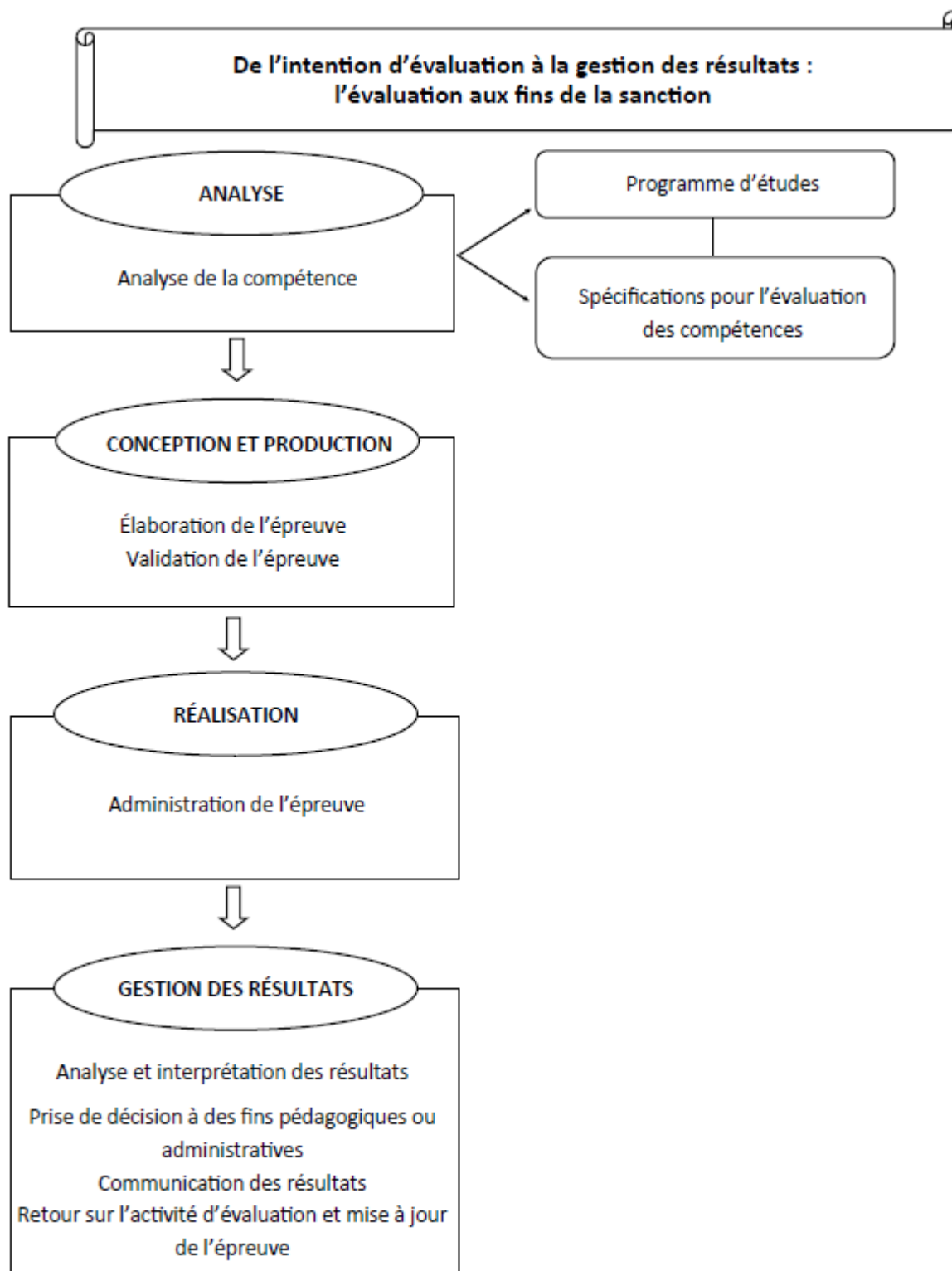
³ Il est préférable d'élaborer les différentes composantes d'une épreuve dans l'ordre suivant : cahier de l'élève et fiches de travail, le cas échéant; fiche d'évaluation; cahier de l'enseignant et grille d'observation, le cas échéant.

Documents qui composent une épreuve pour une compétence traduite en situation

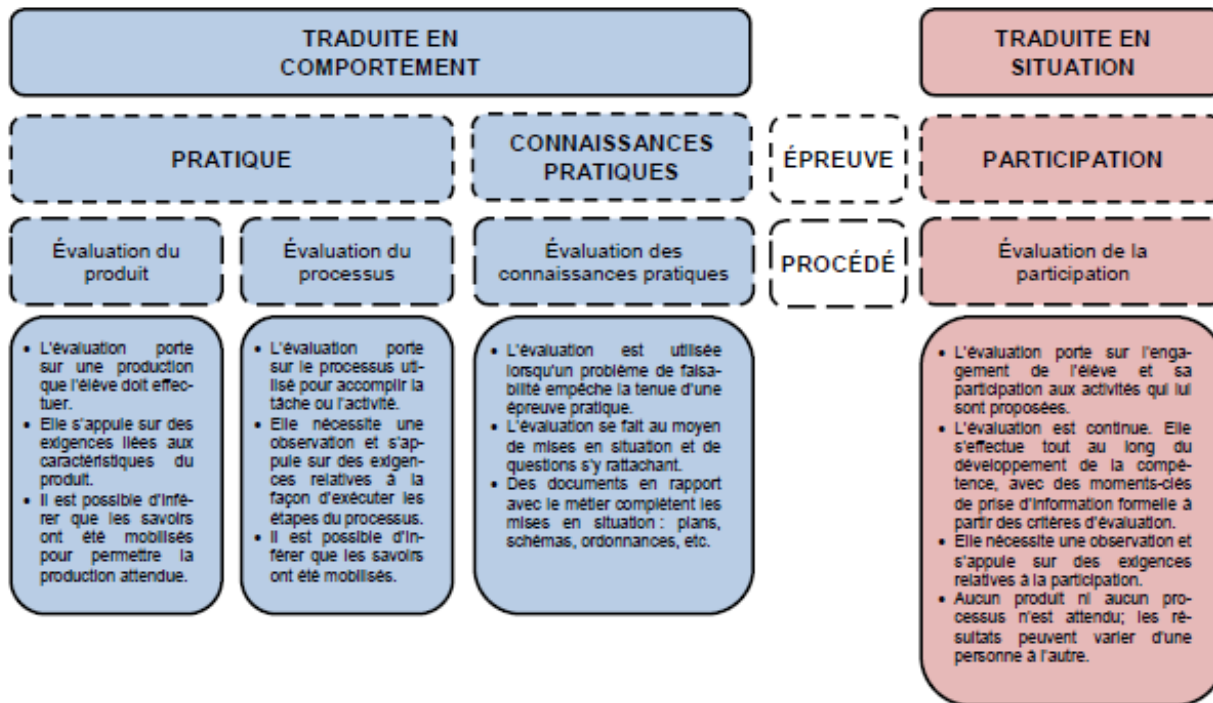
Compétence traduite en situation Composantes et rubrique suggérées⁴

Composantes	Rubriques
Cahier de l'enseignant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Page de présentation ▪ Renseignements généraux ▪ Consignes pour l'enseignant ▪ Annexes, le cas échéant
Grille d'observation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bloc pour l'identification des élèves évalués ▪ Critères d'évaluation ▪ Éléments d'observation ▪ Tolérances, le cas échéant ▪ Cases à cocher
Fiche d'évaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bloc de renseignements pour l'identification de l'élève et du centre ▪ Seuil de réussite ▪ Verdict (succès ou échec) ▪ Date de l'évaluation ▪ Signature de l'enseignant ▪ Phases ▪ Éléments de compétence ▪ Critères d'évaluation avec cases à cocher oui/non ▪ Seuil de réussite (en exigence) avec cases à cocher oui/non, le cas échéant ▪ Bloc pour consigner les remarques de l'enseignant
Cahier de l'élève	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Page de présentation ▪ Consignes et renseignements ▪ Information sur la notation ▪ Description de l'épreuve ▪ Annexes, le cas échéant
Fiche de travail	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Bloc de renseignements ▪ Bloc d'identification de l'élève ▪ Espaces prévus pour les réponses ou le travail à effectuer

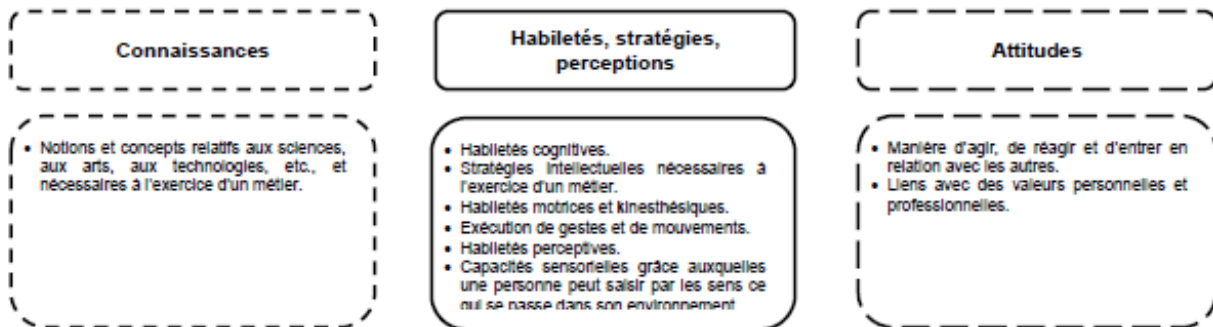
⁴ Il est préférable d'élaborer les différentes composantes d'une épreuve dans l'ordre suivant : cahier de l'élève et fiches de travail, le cas échéant; fiche d'évaluation et grille de suivi d'évaluation; cahier de l'enseignant et grille d'observation, le cas échéant.



LES PROCÉDÉS POUR L'ÉVALUATION D'UNE COMPÉTENCE



REQUIÈRENT UNE MOBILISATION DES SAVOIRS



AFIN DE...

DÉMONTRER OU INFÉRER...

QUE LA COMPÉTENCE EST ACQUISE

Tableau 3 – Sélection des éléments de la compétence retenus aux fins de la sanction pour une compétence traduite en comportement

Nom du programme :	Code :	
Nom de la compétence :		
Énoncé de la compétence :		
Éléments de la compétence	Critères d'évaluation	Points
Règle de verdict :		
Seuil de réussite :		

Tableau 8 – Fiche d'évaluation incluant le verdict d'une compétence traduite en comportement

Nom de la compétence		Code :
Compétence x		
Durée xx h	Unités x	Version d'épreuve x
Fiche d'évaluation		
Nom de l'élève : _____ Code permanent : _____		
Établissement d'enseignement : _____		
Date d'évaluation : _____		Verdict Succès <input type="checkbox"/> Échec <input type="checkbox"/>
Signature de l'enseignante ou de l'enseignant : _____		
Observations	Oui Non	Points
1		
1.1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	/ 0
1.2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	/ 0
1.3		
-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	/ 0
1.4	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	/ 0
2		
2.1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	/ 0
3		
3.1		
-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	/ 0
3.3		
-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	
-	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	/ 0
Total des points		___ / 100
Règles de verdict		Oui Non <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Seuil de réussite : _____ points sur une possibilité de 100		
Remarques :		

Tableau 13 – Présentation des spécifications d'une compétence traduite en situation

Nom de la compétence		Code :	
Compétence :		Durée :	Unités :
Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction			
Énoncé de la compétence :			
Éléments de la compétence	Indicateurs	Critères d'évaluation	✓
Phase d'information			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Phase de réalisation			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Phase de synthèse			<input type="checkbox"/>
			<input type="checkbox"/>
Seuil de réussite : ___ des ___ critères d'évaluation, dont les critères cochés, pour que l'on considère la compétence acquise.			

Tableau 15 – Fiche d'évaluation d'une compétence traduite en situation

Nom de la compétence		Code :
Compétence :	Durée :	Unité :
Fiche d'évaluation		
Nom de l'élève _____		Code permanent _____
Établissement d'enseignement : _____		
		Résultat Réussite Échec <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Date d'évaluation _____		
Signature de l'enseignant _____		
Éléments de participation		Jugement
		Oui Non
1		
1.1		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
1.2		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
1.3		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
1.4		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2		
2.1		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
2.2		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3		
3.1		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4		
4.1		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5		
5.1		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
5.2		<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Total :	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Seuil de réussite : ___ « OUI » sur ___, dont la réussite des éléments de participation _____ et _____.		
Remarques		

