

Politique d'évaluation des compétences

de l'Université Saint-Joseph de Beyrouth

POLITIQUE D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES¹

L'évaluation des compétences s'inscrit dans le processus d'évaluation d'un programme de formation. Elle interroge des dimensions essentielles de sa qualité en vue de les améliorer.

I- OBJECTIFS

Objectif général

L'évaluation des compétences est au cœur du processus d'évaluation des programmes. Elle **interroge son efficacité** : la formation permet-elle de développer et d'atteindre les compétences attendues ? Elle **interroge indirectement sa cohérence** : c'est-à-dire l'adéquation entre les résultats attendus, l'ingénierie du programme, les approches pédagogiques, les modalités d'évaluation et le fonctionnement institutionnel.

Elle vise l'**amélioration continue** des formations dans une démarche qui développe la culture qualité.

Objectif spécifique

L'évaluation des compétences porte sur l'évaluation de l'atteinte des **Résultats attendus** niveau programme – RAP, composantes des compétences.

II- CONDITIONS PRÉALABLES À L'ÉVALUATION

Une compétence est une combinaison complexe, intégrant des connaissances, des capacités et des attitudes appropriées à une situation donnée.

Pour que l'évaluation des compétences puisse se dérouler, il est impératif que :

- Les compétences, ainsi que les RAP, soient :
 - identifiés et formulés de manière observable et mesurable ;
 - avec des verbes portant sur l'étudiant ;
 - indiquant un seuil de maîtrise ;
 - contextualisés.
- Une Matrice de croisement soit élaborée, précisant le lien des RAP avec les Unités d'enseignement (UE).

Voir [première partie](#) du *Manuel de pédagogie universitaire USJ* (usj.edu.lb/mpu/manuel) et le document relatif à l'alignement académique rédigé par la Mission de pédagogie universitaire ([Alignement académique USJ](#)) et [vidéos](#).

1. Le processus proposé est en conformité avec les exigences de l'agence d'accréditation américaine que l'USJ souhaite solliciter.

III- CYCLE D'ÉVALUATION

Le cycle d'évaluation des compétences est de trois années en général. Il comporte trois phases : l'évaluation proprement dite, la rédaction d'un plan d'amélioration et l'implémentation des améliorations décidées.

Il est recommandé de ne pas retarder l'implémentation des améliorations afin que leur impact puisse être évalué au cours du cycle suivant. Celui-ci peut néanmoins démarrer même si l'impact de certaines améliorations n'est pas encore mesurable.

IV- MATRICE ET MÉTHODES D'ÉVALUATION DES RAP

Une [Matrice d'évaluation des compétences](#) est élaborée pour chaque programme identifiant : les UE concernées par l'évaluation en lien avec les RAP, le semestre de l'évaluation, le responsable, les méthodes, les objets, etc.

Les RAP sont évalués au moins une fois de manière directe et une fois de manière indirecte. Il est néanmoins recommandé d'évaluer chaque RAP deux fois de manière directe et une fois de manière indirecte.

• Évaluation directe :

Au moment de l'acquisition supposée d'un RAP, procéder à l'analyse des résultats des étudiants, à partir d'une grille critériée² explicitant les critères ainsi que les indicateurs, selon l'une des options ci-dessous :

a- Travail contextualisé et intégrateur :

- Projet
- Projet de fin d'études
- Mémoire
- Soutenance
- Stage
- Dispositifs d'évaluation de gestes professionnels
- Etc.

b- Examens d'unités d'enseignement, permettant l'évaluation des Résultats attendus de l'unité d'enseignement (RAUE), desservant un même RAP.

Voir les ressources relatives à l'évaluation des acquis des étudiants, produites par la Mission de pédagogie universitaire USJ : [Manuel de pédagogie universitaire – Section D](#) et [Ressources - Ateliers Mission de pédagogie universitaire 2020-2021 - Axe 4](#)

• Évaluation indirecte :

- Enquête de sortie (« *exit survey* ») : **représentation** qu'ont les **étudiants quant à l'atteinte des RAP**. Cette enquête est **généralement effectuée** avant la diplômation.
- Enquêtes de satisfaction auprès des parties prenantes : **étudiants**, anciens et employeurs actuels ou potentiels.

Les enquêtes peuvent être menées en collaboration avec la Commission des enquêtes qui opère en partenariat avec l'Observatoire universitaire de la réalité socioéconomique – OURSE.

2. Des exemples de grilles critériées seront mises à la disposition des institutions.



V- RAPPORT D'ÉVALUATION

À la fin d'un cycle d'évaluation, un Rapport d'évaluation des compétences est rédigé. Un Template³ est proposé pour faciliter sa rédaction. Ce rapport contient, entre autres, les résultats de l'évaluation et les pistes d'amélioration retenues.

Il est soumis au Conseil de l'institution puis diffusé au sein de l'institution en vue d'échanger autour des améliorations et de procéder à leur implémentation.

Les rapports sont archivés au sein de l'institution.

3. Voir document [Template Rapport d'évaluation des compétences](#)