

Compte Rendu

Café pédago : évaluation à l'aide d'une grille critériée

DATES ET LIEUX	ANIMATRICES	NOMBRES DE PARTICIPANTS
Les 22 mai et 5 juin INSA CVL Bourges SA.301, salle d'Armes Blois, salle A04	Aurore NAIMI, chargée d'ingénierie de formation à l'INSA Centre Val de Loire.	INSA CVL : 15 participants
Le 13 juin Université d'Orléans salle de formation LLUO	Milène CARME, conseillère pédagogique en soutien à l'Approche par Compétence à l'Université d'Orléans.	Université d'Orléans : 12 participants

OBJECTIFS DE L'ATELIER

- Sensibiliser les équipes pédagogiques à l'utilisation de grilles critériées dans l'évaluation de tâches complexes.
- Proposer une méthodologie pour élaborer une grille critériée d'évaluation.

DÉROULEMENT

- Introduction

Présentation des animatrices et de la thématique du café pédago avec rappel des objectifs de la séance :

Définir le rôle et les usages de la grille critériée dans l'évaluation et construire collectivement une grille critériée.

- Temps théorique

Pour permettre de découvrir ce qu'est une grille critériée, pourquoi l'utiliser, dans quels cas elle est pertinente et comment l'élaborer. Il a été présenté : une définition, son objectif, les cas d'usage et les étapes d'élaboration.

- Temps pratique

Pour mettre en application les notions abordées lors du temps théorique, il a été proposé de construire une grille critériée à partir des éléments fournis.

- Temps d'échange

Réponse aux questions, partage d'expérience et réflexion collective.

QUELQUES NOTIONS THÉORIQUES

Qu'est-ce que la grille critériée ?

Outil qui permet d'apprécier le travail d'un étudiant à partir de critères clairs et de niveaux de performances.

L'objectif principal de définir une grille critériée est de rendre l'évaluation plus objective, transparente et cohérente, en explicitant les critères et les niveaux d'exigence attendus pour une tâche donnée.

Dans quels cas est-elle utilisée ?

Évaluation de tâches complexes, elle permet d'apprécier la capacité à mobiliser et articuler plusieurs ressources (connaissances, savoir-faire, savoir-être...) pour réaliser une production dans une situation authentique (se rapprochant d'une situation professionnelle).

Évaluation à plusieurs correcteurs, afin d'harmoniser les critères et de limiter la subjectivité entre évaluateurs. Auto-évaluation et évaluation par les pairs, la grille sert de repère pour situer la progression au regard des critères explicités.

Pourquoi utiliser une grille critériée ?

Point de vue de l'étudiant

Comprendre clairement les attentes et critères d'évaluation.

Se situer dans sa progression et bénéficier d'un feedback précis.

Être évalué de manière équitable et transparente, favorisant l'engagement dans l'apprentissage.

Point de vue de l'enseignant

Réduire le temps consacré à la correction tout en assurant une évaluation efficace.

Limiter la subjectivité et les biais en harmonisant les critères entre plusieurs correcteurs.

Communiquer clairement les attentes aux étudiants pour favoriser la transparence et la compréhension des objectifs.

Quelles sont les étapes d'élaboration d'une grille critériée ?

1. Clarifier le contexte

Clarifier l'ensemble des conditions qui structurent la situation d'évaluation afin de placer l'apprenant dans les meilleures dispositions pour répondre aux attendus.

Conseils :

- Définir un objectif clair et mesurable.

- Décrire la situation pour s'assurer qu'elle permette bien à l'étudiant d'atteindre l'objectif fixé.

- Définir les prérequis pour s'assurer que la situation est adaptée à la progression de l'étudiant et que l'ensemble des enseignements nécessaires à la réalisation de la tâche ont été dispensés.

2. Définir les critères et indicateurs d'évaluation

Les **critères** sont les étapes ou résultats essentiels qui permettent de vérifier que la tâche est effectuée conformément aux attendus.

Conseils :

- Décomposer la tâche en 3 à 4 étapes pour définir les critères d'évaluation.

- Formuler les critères simples et observables en utilisant un verbe d'action.

Les **indicateurs** d'évaluation sont les éléments précis qui permettent de valider, par des observations concrètes, que chaque critère est respecté.

Conseils :

- Décrire pour chaque critère ce qui doit être vu, entendu et mesuré.
- Utiliser des actions ou résultats concrets.
- Formuler des indicateurs clairs qui servent de guide pour formuler les feedbacks.

3.Etablir une échelle de performance

L'**échelle de performance** définit chaque niveau pour situer la maîtrise d'une tâche.

Conseils :

- Définir 3 à 5 niveaux permet de garantir une échelle claire, lisible, différenciée pour suivre la progression des apprenants.
- Concevoir les niveaux comme des étapes de progression, en identifiant clairement ce qui différencie chaque niveau.

Pour chaque niveau, rédiger des **descripteurs de performance** sous forme d'une phrase qui décrit ce qui est attendu.

Conseils :

- Être précis dans la description de chaque niveau.
- Formuler de façon claire les éléments observables.
- Formuler de façon positive chaque descripteur pour éviter le sentiment d'échec.
- Utiliser les descripteurs comme outil de dialogue.

4. Pondérer les critères

L'objectif est d'**attribuer une note** à partir des critères observables définis collégialement.

Pour cela, il est recommandé d'attribuer un poids à chaque critères observables et indicateurs selon son importance dans la réalisation de la tâche complexe.

5.Vérifier et tester la grille

Il est ensuite conseillé de relire et faire relire la grille pour s'assurer de la clarté, de la cohérence et de la compréhension des critères par tous les utilisateurs. La tester ensuite sur des situations permet de l'ajuster en fonction des retours recueillis.

La grille critériée est un outil en constante évolution au fil des usages et des besoins.

APPLICATION

La partie mise en pratique a été proposée sous deux formats différents :

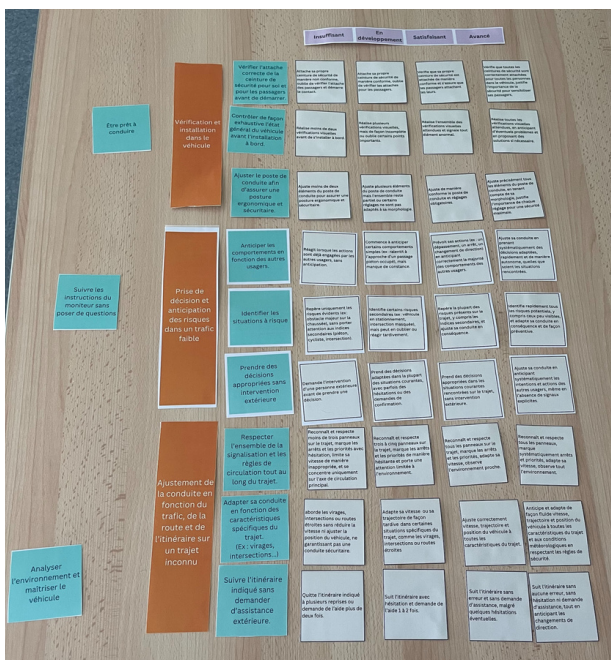
Format 1



Travail collaboratif, pour expliciter les étapes, autour d'un exemple concret de grille de permis de conduire à améliorer. Les participants ont eu à sélectionner des critères et indicateurs pertinents, à choisir une échelle de performance, parmi des propositions et à commenter leur choix. Puis à replacer les descripteurs déjà formulés dans la grille proposée. Des éclairages théoriques ont été apportant à chaque étape.

Format 2

Répartition en trois groupes de travail disposant chacun de matériel pour reconstruire une partie de la grille (1 critère, 1 échelle de performance, 4 indicateurs, 12 descripteurs, de post-it).



Consignes :

- sélectionner 3 indicateurs qui semblent adaptés,
- associer les descripteurs de performance et les niveaux qui correspondent;
- reformuler les éléments si nécessaires, placer le résultat de la réflexion sur la table centrale.

La restitution s'est déroulée en plénière. Chaque groupe a pris la parole pour argumenter sur le choix du descripteur écarté en apportant des explications complémentaires, suivi d'échanges sur les difficultés rencontrées et questions réponses.

TEMPS D'ÉCHANGE

Conception et structure de la grille critériée

Des critères peuvent-ils être définis comme éliminatoires dans la grille d'évaluation ?

Oui, il est possible de définir certains critères comme éliminatoires lorsque leur non-respect compromet gravement la réussite de la tâche. Cette décision se prend généralement en équipe pour assurer l'équité et doit être clairement communiquée aux étudiants afin qu'ils comprennent les exigences essentielles.

Comment déterminer la pondération des critères et comment la communiquer efficacement aux étudiants ?

La pondération des critères se décide collectivement en fonction de l'importance de chaque critère observé. Il est essentiel d'informer les étudiants sur cette pondération dès le départ, par exemple via la grille elle-même ou un document explicatif, pour qu'ils sachent où concentrer leurs efforts.

Est-il possible d'intégrer des repères quantitatifs dans les descripteurs (par exemple, préciser ce que signifie « systématiquement » ?

Oui, l'ajout d'indicateurs quantitatifs permet de clarifier les attentes et de rendre l'évaluation plus objective. Par exemple, préciser que "systématiquement" correspond à une réussite dans 8 cas sur 10, aide à mieux situer le niveau attendu entre "satisfaisant" et "avancé".

Comment différencier les niveaux « satisfaisant » et « avancé » dans la grille ?

Le niveau « satisfaisant » correspond à la réalisation de la tâche conformément aux attentes, tandis que le niveau « avancé » reflète une performance qui dépasse ces attentes, notamment par la capacité à prendre du recul, à analyser sa démarche ou à proposer des améliorations, témoignant ainsi d'un aspect réflexif dans la réalisation.

Faut-il ajouter une colonne spécifique pour les cas où l'étudiant ne réalise pas du tout la tâche demandée, en plus du niveau de performance « insuffisant » ?

Pour distinguer clairement les non-réalisations, plusieurs solutions peuvent être mises en place :

- **Attribuer un malus ou un code spécifique** (par exemple « NR » pour non rendu) afin d'identifier immédiatement l'absence de production.
- **Inclure un commentaire explicite** dans l'évaluation pour préciser la nature du manquement et informer l'étudiant.
- **Mettre en place un seuil minimal obligatoire**, en dessous duquel la tâche est considérée comme non réalisée, afin de fixer une exigence minimale.
- **Intégrer une colonne supplémentaire dans la grille d'évaluation** dédiée à la non-réalisation, pour une lecture claire et partagée des résultats.

Peut-on intégrer la notion d'accompagnement ou de progression vers l'autonomie dans la grille ?

Pour intégrer la **progression** dans une grille d'évaluation, il faut la concevoir avec des **niveaux graduels** qui reflètent les étapes d'acquisition de la compétence, du débutant à la maîtrise complète. Ainsi, la grille devient un outil qui permet de **suivre l'évolution de l'étudiant**, d'identifier ses progrès et ses besoins, et d'ajuster l'accompagnement pédagogique. Cette approche favorise aussi l'auto-évaluation et rend l'évaluation plus formative, centrée sur le développement continu des compétences.

Pour intégrer la notion d'autonomie dans une grille critériée, voici quelques conseils :

- **Définir explicitement les niveaux d'autonomie.**
- **Associer des indicateurs observables** à chaque niveau d'autonomie.

Le choix de ces modalités relève d'une décision d'équipe, afin d'assurer cohérence et transparence dans l'évaluation.

Retour d'expérience : Certaines compétences se chevauchent, ce qui fait que les mêmes attentes peuvent s'appliquer à différents éléments, rendant ainsi l'évaluation plus complexe à réaliser.

Chaque grille d'évaluation doit être adaptée aux spécificités de la formation et aux objectifs d'évaluation visés. Il n'existe donc pas de règle universelle. Cependant, un critère d'évaluation devrait idéalement se concentrer sur une seule idée. Pour éviter d'attribuer plusieurs dimensions à un même critère, il est recommandé de décliner chaque critère avec un seul verbe et un seul indicateur observable.

Application et utilisation de la grille

L'application de la grille est-elle pertinente pour une évaluation écrite ? Faut-il préciser quels critères sont évalués dans chaque question ?

L'utilisation d'une grille critériée est particulièrement pertinente pour les évaluations écrites complexes (dissertations, analyses, productions argumentées), car elle permet de structurer le jugement sur plusieurs critères. Dans ce contexte, il est recommandé de préciser quels critères sont évalués pour chaque question ou partie, afin de clarifier les attentes et d'assurer l'équité entre les étudiants.

Pour des tests de connaissances simples, où les réponses sont factuelles et fermées, une grille critériée ne semble pas nécessaire.

Présenter les critères de façon explicite, accompagnés d'indicateurs observables, favorise leur compréhension par tous les utilisateurs et permet aux étudiants de mieux cibler leurs efforts et d'améliorer leur production.

Une grille est-elle adaptée à l'oral, à l'écrit, ou à d'autres types d'évaluation ?

La grille critériée est adaptée à l'évaluation de tâches complexes, quel que soit le format (oral, écrit, etc.). Elle permet de détailler les critères et les niveaux de performance, offrant ainsi une évaluation précise et transparente. Son utilisation facilite la communication des attentes et la rétroaction, quel que soit le mode d'évaluation.

Comment appliquer la grille à certaines matières qui semblent ne pas s'y prêter ou contextes spécifiques ?

Même dans les matières qui ne semblent pas s'y prêter de prime abord, il est possible d'utiliser une grille d'évaluation en ciblant des situations complexes.

Par exemples :

- En mathématiques : évaluer le raisonnement, la démarche de résolution, la justification des choix ou la présentation des résultats.
- Sciences humaines : évaluer la capacité à construire un argumentaire cohérent, la pertinence des références, la structuration du propos, l'analyse critique.
- Langues vivantes : évaluer la prononciation, la fluidité, la richesse lexicale, la correction grammaticale, la capacité d'interagir dans une situation donnée.

Dans ce cas, la grille permet d'évaluer des dimensions variées, en lien avec les objectifs d'apprentissage, au-delà du simple résultat final.

Dans le cadre de l'approche par compétences, peut-on considérer qu'un apprenant est en phase de développement de la compétence ?

Dans le cadre de l'APC (Approche Par Compétences), la possibilité d'évaluer une compétence « en développement » dépend du type d'évaluation :

- En **évaluation formative**, la notion « en développement » est tout à fait pertinente. L'objectif est alors de suivre la progression, d'identifier les acquis et les points à améliorer, sans jugement définitif. On valorise ainsi le cheminement, l'engagement dans l'apprentissage et la construction progressive des compétences.
- En **évaluation certifiante**, la logique est différente. Il s'agit de vérifier si la compétence est maîtrisée à un niveau attendu pour valider officiellement un parcours ou délivrer un diplôme. À ce stade, l'apprenant doit démontrer l'acquisition des compétences visées: on ne valide que ce qui est acquis, et le statut « en développement » n'est alors plus suffisant pour obtenir la certification.

Une compétence avancée peut-elle compenser une compétence non acquise ailleurs ?

Dans le cadre de l'approche par compétences, **une compétence avancée ne peut pas compenser une compétence non acquise ailleurs**. L'APC repose sur l'exigence que chaque compétence soit acquise séparément : la maîtrise d'une compétence ne saurait masquer une lacune dans une autre, notamment pour garantir la crédibilité du diplôme et la capacité de l'étudiant à savoir agir dans le cadre professionnel.

Ainsi, dans une logique de certification par compétences, **toutes les compétences doivent être validées individuellement** pour obtenir le diplôme ou la certification visée.

Comment répondre au besoin de classement des étudiants, de certaines formations, avec une grille critériée ?

Pour répondre au besoin de classement des étudiants dans certaines formations à l'aide d'une grille critériée, il est essentiel de transformer les appréciations qualitatives en notes.

- **Utiliser la pondération des critères**
- **Utiliser une échelle suffisamment fine** (par exemple, 4 ou 5 niveaux) pour permettre une différenciation claire entre les étudiants.
- **Additionner les points obtenus** sur l'ensemble des critères ce qui permet d'obtenir une note chiffrée pour réaliser un classement objectif.

Compréhension et appropriation par les étudiants

Les étudiants comprennent-ils, utilisent-ils effectivement les grilles d'évaluation et comment les accompagner pour qu'elles restent un outil pertinent sans trop les guider ?

Les étudiants comprennent et utilisent les grilles d'évaluation lorsque celles-ci sont claires, explicites et intégrées dans les activités d'apprentissage. Pour qu'elles restent un outil efficace, il est possible de :

- **Impliquer les étudiants dans la découverte et l'analyse de la grille**, par exemple à travers des exercices d'auto-évaluation ou d'évaluation par les pairs.
- **Favoriser des échanges autour des critères** pour clarifier les attentes.
- **Introduire dès le début du cours l'utilisation de la grille**, en accompagnant d'abord les étudiants puis en réduisant petit à petit le guidage.

Lorsque la simple communication des critères ne suffit pas à permettre aux étudiants de réaliser la tâche complexe conformément aux attentes et en autonomie, comment procéder ?

L'autonomie et la réflexivité sont les dernières étapes du développement des compétences. Pour accompagner les étudiants vers ces objectifs, voici quelques recommandations :

- Structurer la progression** en définissant des étapes intermédiaires claires (jalons), avec des objectifs précis à chaque phase.
- Proposer un accompagnement ciblé**, par exemple via des feedbacks réguliers, des activités d'auto-évaluation.
- Proposer des situations d'apprentissage variées** pour mettre en action les étudiants (travaux pratiques, études de cas, projets collaboratifs) en lien avec les jalons identifiés pour favoriser l'expérimentation et la mise en application.
- Encourager le retour réflexif** sur des actions réalisées, par des temps dédiés à l'analyse collective ou individuelle.

Outils

Quel outil utiliser pour construire une grille d'évaluation ?

Pour la mise en forme d'une grille d'évaluation, plusieurs outils et supports peuvent être utilisés selon les besoins et les préférences:

- **Tableurs (Excel, Google Sheets)** : très pratiques pour créer des tableaux clairs, organiser les critères, niveaux et pondérations, et automatiser les calculs de scores.
- **Traitement de texte (Word, Google Docs)** : utile pour concevoir des grilles simples avec une mise en page personnalisée, intégrant des descriptions détaillées.
- **Outils dédiés ou générateurs de grilles en ligne** : proposent des modèles prêts à l'emploi et facilitent la création rapide de grilles standardisées.
- **Supports collaboratifs (Google Drive, OneDrive)** : permettent de co-construire la grille en équipe pédagogique, d'échanger des commentaires et de faire évoluer la grille en continu.

Existe-t-il des solutions pour faciliter l'élaboration de la grille critériée ?

Pour faciliter la création de grilles critériées, il peut être très utile de **constituer une banque de critères**. Cela consiste à rassembler, organiser et mutualiser des critères et ou d'indicateurs d'évaluation pertinents, observables et adaptés à différents contextes pédagogiques.

Quelques ressources qui peuvent vous aider :

- listes de verbes d'action comme celle de la **taxonomie de Bloom** qui aident à formuler des critères en fonction du niveau d'acquisition visé
- listes d'adjectifs pour décrire précisément les niveaux de performance.

Conclusion

La grille critériée, construite en équipe pédagogique, permet une évaluation plus rapide et objective du travail de l'étudiant, en prenant en compte à la fois le processus et le résultat. Elle facilite le partage des attentes, améliore la cohérence entre évaluateurs et s'inscrit parfaitement dans une démarche d'évaluation de l'acquisition des compétences que l'on retrouve dans l'approche par compétences.

Pour aller plus loin

Cours Celene, évaluer ses étudiants, cliquer [ici](#)

Références bibliographiques

CÔTÉ, France, 2014. *Construire des grilles d'évaluation descriptives au collégial: guide d'élaboration et exemples de grille*. Presses de l'Université du Québec. ISBN 978-2-7605-4102-3.

SCALLON, Gérard, 2007. *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. [2e édition]. De Boeck. Pédagogies en développement. ISBN 978-2-8041-5603-9.