

Évaluation des compétences dans le cadre du nouveau programme de doctorat de premier cycle en pharmacie de l'Université Laval

Julie Méthot^{1,2}, B.Pharm., Ph.D., Insaf Tair³, Marie-Claude Boivin⁴, B.Pharm., M.Sc.,

Jean Lefebvre⁵, B.Pharm., Ph.D., Anne Dionne^{6,7}, B.Pharm., M.Sc.

¹Professeure adjointe, Faculté de pharmacie, Université Laval, Québec (Québec) Canada;

²Pharmacienne, Institut universitaire de cardiologie et de pneumologie de Québec, Québec (Québec) Canada;

³Candidate au Pharm.D. au moment de la rédaction de l'article, Université Laval, Québec (Québec) Canada;

⁴Responsable de formation pratique, Faculté de pharmacie, Université Laval, Québec (Québec) Canada;

⁵Professeur titulaire et doyen, Faculté de pharmacie, Université Laval, Québec (Québec) Canada;

⁶Professeure titulaire, vice-doyenne aux études et directrice du programme de doctorat de premier cycle, Faculté de pharmacie, Université Laval, Québec (Québec) Canada;

⁷Pharmacienne, CHU de Québec - Université Laval, Hôpital du Saint-Sacrement, Québec (Québec) Canada

Reçu le 15 mai 2016; Accepté après révision le 16 juin 2016

Résumé

Objectif : Présenter l'expérience de l'évaluation des compétences à l'aide de la formation « Rendre-compte » dans le cadre du programme de doctorat de premier cycle en pharmacie de l'Université Laval depuis sa mise en œuvre.

Mise en contexte : Le programme de doctorat de premier cycle en pharmacie de l'Université Laval s'articule autour du développement de cinq compétences et de quatorze qualités professionnelles (postures). Au terme de chaque année, l'étudiant doit démontrer qu'il a atteint le degré attendu de développement de compétences et de prise en compte des postures. Cette évaluation a lieu dans le cadre du cours « Rendre-compte ».

Résultats : L'évaluation du degré d'acquisition des compétences dans le cadre du cours « Rendre-compte » depuis l'implantation du doctorat de premier cycle en pharmacie en 2011 est présentée. Les données colligées portent sur les résultats des étudiants et les ressources matérielles et humaines mises en place. Le taux de succès est élevé, mais certains étudiants ne sont pas en mesure de démontrer qu'ils ont atteint le degré d'acquisition des compétences souhaité. Comme cette démonstration est essentielle à la poursuite des études et à l'obtention du diplôme, il arrive que certains étudiants se retrouvent exclus du programme. Pour réintégrer le programme, ils doivent réussir une activité de remédiation. L'échec à ce plan de rattrapage amène l'exclusion définitive du programme.

Discussion : Le processus « Rendre-compte » permet à l'étudiant de démontrer qu'il a atteint le degré d'acquisition des compétences attendu et qu'il est capable de développer les qualités professionnelles requises (postures). Cette évaluation est efficace tant du point de vue de l'étudiant que de celui de la direction de programme.

Conclusion : Le processus « Rendre-compte » contribue à l'évaluation continue des apprentissages et à l'efficacité du nouveau programme développé autour des compétences professionnelles. Cette méthode d'évaluation se distingue par la présentation écrite et orale d'un dossier de réussite.

Mots clés : Compétence professionnelle, doctorat de premier cycle en pharmacie, portfolio électronique, pharmacie, université

Introduction

Description du Pharm.D.

Le doctorat de premier cycle en pharmacie (Pharm.D.), lancé en 2011, remplace le programme de baccalauréat à l'Université Laval^{1,2}. Le programme admet chaque année 192 étudiants. Depuis son implantation, cinq cohortes d'étudiants ont entrepris le Pharm.D., et la première cohorte a obtenu le diplôme en avril 2015. Le programme composé de 164 crédits est élaboré autour du développement de compétences professionnelles et structuré à partir d'un

modèle d'apprentissage innovant, stimulant, basé non seulement sur des contenus à transmettre, mais sur le développement de cinq compétences : *la mise en œuvre de la thérapie médicamenteuse, la transmission du savoir pharmaceutique, la prise en charge du médicament, la gestion de la pratique de la pharmacie et l'engagement envers la profession*. Tout au long du programme, l'étudiant est aussi appelé à développer quatorze qualités que le pharmacien devrait posséder pour répondre adéquatement aux diverses situations professionnelles. Elles portent le nom de « postures ». *Empathique face aux clients, respectueux*

de la loi, tranquille face à la complexité et curieux face au savoir en sont quelques exemples.

Modèle d'apprentissage et continuum des apprentissages

Le modèle cognitif d'apprentissage se décline en quatre phases de développement des compétences correspondant chacune à une année de formation. Chaque phase vise l'atteinte d'un certain degré de maîtrise de chacune des compétences. Ces degrés d'acquisition des compétences correspondent à des niveaux de professionnalisation : débutant, novice, intermédiaire et compétent². Au terme du programme, l'étudiant aura achevé les quatre étapes de professionnalisation pour atteindre le niveau « compétent ». Celui-ci est nécessaire pour exercer la pharmacie en pharmacie communautaire, qui est la finalité du programme.

Une des caractéristiques du programme réside dans le continuum entre les différents types d'apprentissages, soit les apprentissages théoriques, pratiques, par simulation, en milieu professionnel et le retour sur les apprentissages. Ainsi, les étudiants sont appelés à appliquer les notions théoriques lors des activités pratiques, comme les jeux de rôle et les études de cas. Par la suite, ils intégreront ces apprentissages lors des activités de simulation qui préparent ultimement aux activités d'apprentissage en milieu professionnel (AMP). Après chaque AMP, l'étudiant fait un retour sur l'ensemble de ses apprentissages par des activités d'observation et de questionnements, l'amenant à faire des liens entre ce qu'il a appris à la Faculté et ce qu'il a vécu en milieu professionnel. Toutes les catégories d'apprentissage sont donc étroitement liées entre elles.

Une autre caractéristique du programme porte sur l'encadrement d'une communauté d'apprentissage composée de 32 étudiants par un responsable de l'encadrement des étudiants (REÉ). Ce REÉ est un chargé d'enseignement qui connaît bien le programme et qui est à l'aise avec les principaux champs de pratique de la pharmacie. Les REÉ jouent un rôle actif dans certaines catégories d'apprentissage, comme l'apprentissage pratique, par simulation et lors des retours sur les apprentissages.

Évaluations formatives et sommatives

Toutes les activités de formation (cours) sont évaluées, et l'étudiant reçoit pour chacune d'elles une cote, allant de A+ à E. Les outils d'évaluation sont variés : examens théoriques, rapports de laboratoire, présentations orales, études de cas, entre autres. Il existe aussi une évaluation des modules d'AMP, et l'étudiant reçoit pour chacun d'eux une cote P (succès) ou N (échec), puisque la réussite est définie par l'atteinte de différents critères. C'est le chargé d'enseignement clinique du milieu (superviseur de stage) où se déroule le module qui réalise cette évaluation.

La coévaluation est une autoévaluation obligatoire que l'étudiant doit produire et dont il discute avec son REÉ à différents moments de son programme, soit à la session d'automne et à celle de l'hiver de la phase 1; à la mi-session d'hiver des phases 2 et 3 et à la mi-session d'automne de la phase 4. Elle permet à l'étudiant de porter un regard critique sur ses apprentissages et de déterminer des moyens concrets pour remédier à ses faiblesses. Bien qu'il s'agisse d'une évaluation formative, elle doit être consignée au dossier d'apprentissage numérique (DAN) de l'étudiant

pour être utilisée lors de l'évaluation du degré d'acquisition des compétences. Le DAN est donc l'outil principalement utilisé par les étudiants et les REÉ.

Le processus « Rendre-compte »

L'évaluation du degré d'acquisition des compétences et de la prise en compte des postures est effectuée systématiquement au terme de chaque année de formation ou phase de professionnalisation. Au terme de chaque phase, dans l'activité « Rendre-Compte », l'étudiant doit faire la démonstration qu'il a atteint le degré d'appropriation des cinq compétences et des postures qui s'y rattachent propre à cette phase d'apprentissage. Cette démonstration se fait à partir du DAN. L'étudiant doit d'abord élaborer son dossier de réussite puis réaliser une présentation orale devant le ou les évaluateurs. Cette évaluation est de type succès ou échec, et la réussite est une condition nécessaire au passage à la phase subséquente du programme ou à l'obtention du diplôme, soit la certification professionnelle le cas échéant. Cette évaluation permet, entre autres, de cibler les lacunes des étudiants et de les encadrer dans la poursuite de leur programme. Cette activité équivaut à un cours d'un crédit à la fin de chacune des années du programme.

Les étapes de préparation du processus « Rendre-compte » sont présentées au tableau I.

Élaboration du dossier de réussite

L'étudiant élabore son propre dossier de réussite dans le DAN. Pour ce faire, au terme de l'année, il doit sélectionner

Tableau I. Étapes de préparation du processus « Rendre-compte »

Étapes	Activités
1	Se rappeler le modèle cognitif d'apprentissage, les compétences et les postures en cause : définir et saisir la portée de chacune des compétences et postures.
2	S'approprier le degré attendu de la phase en question.
3	Au courant de l'année, cumuler dans le DAN les preuves qui se rattachent aux cinq compétences et aux postures sollicitées. Preuves obligatoires : coévaluations, grilles d'observations par les pairs des cas de laboratoire de simulation, évaluations certificatives des AMP, grilles certificatives du « Rendre-compte » de l'année précédente. Autres : grilles d'évaluation, lettres et rapports d'évaluation, résultats de travaux, des extraits vidéo de laboratoires simulés.
4	Au terme de la phase, sélectionner les preuves qui justifient l'atteinte du degré de compétences attendu et démontrer la prise en compte des postures.
5	Élaborer le dossier de réussite.
6	Enregistrer et soumettre le dossier de réussite.
7	Préparer la présentation orale du processus « Rendre-compte ».
8	Rencontre évaluative de l'étudiant et du REÉ ou du comité d'évaluateurs : présentation orale (10-20 minutes), discussion.
9	Attendre le verdict.

Abréviations : AMP : apprentissage en milieu professionnel; DAN : dossier d'apprentissage numérique; REÉ : responsables d'encadrement d'étudiant

judicieusement des preuves attestant qu'il a atteint le degré d'acquisition des compétences attendu et qu'il a développé les postures ciblées. Peuvent servir de preuve, entre autres, une grille d'évaluation d'un module d'AMP, un extrait vidéo d'un laboratoire de simulation exécuté par l'étudiant, un article rédigé par l'étudiant dans un journal scientifique. L'étudiant explique la compréhension qu'il a développée de chaque compétence ou posture par rapport aux attentes relatives à la phase du programme où il se trouve. Il décrit ensuite la preuve et expose les arguments qui prouvent qu'il maîtrise les aptitudes liées à la compétence en question. Chaque compétence doit être appuyée par au moins une preuve, et la même preuve peut s'appliquer à plus d'une compétence ou posture. Par exemple, l'étudiant peut être appelé à rédiger une opinion pharmaceutique dans le cadre d'un module d'AMP. Cette même opinion peut être utilisée par l'étudiant dans le dossier de réussite pour témoigner du degré d'acquisition de la compétence *Mise en œuvre de la thérapie médicamenteuse* mais également pour appuyer sa capacité à *transmettre le savoir* à un autre professionnel.

Le dossier de réussite est composé de quatre sections : 1) résumé et justifications du bilan des preuves relatives aux cinq compétences; 2) résumé et justifications du bilan des preuves relatives à la prise en compte des postures; 3) progression des apprentissages : description des lacunes identifiées, des moyens d'y remédier, des échéanciers et des résultats de cette démarche; 4) description d'une ou de plusieurs situations significatives témoignant des compétences ou des postures; cette dernière section est facultative, mais peut être considérée comme une valeur ajoutée. Les deux premières sections constituent le cœur du dossier de réussite.

Présentation orale et évaluation

À la suite de l'élaboration et de la soumission du dossier de réussite, les étudiants auront à faire une présentation orale de leur dossier devant des évaluateurs. Ces évaluateurs ont accès au dossier de réussite et aux preuves enregistrées par l'étudiant dans son DAN. Dès que le dossier de réussite est soumis, les évaluateurs disposent d'une semaine pour évaluer le dossier à l'aide d'un outil d'évaluation. Entre-temps, l'étudiant doit préparer une présentation orale qui résume son dossier de réussite et un argumentaire qui prouve qu'il a bien atteint le degré d'acquisition de compétences attendu et pris en compte les postures.

En phase 1, la présentation orale se fait devant un REÉ différent de celui qui encadre l'étudiant au cours de sa formation. En phase 2 et 4, elle se fait devant un comité d'évaluateurs composé d'un enseignant de la Faculté et d'un pharmacien qui pratique la pharmacie. Le point de vue de chacun est différent et complémentaire. En phase 3, dans un premier temps, seul le dossier de réussite subit une évaluation, la présentation orale aura lieu seulement pour les étudiants dont le dossier écrit n'est pas suffisamment convaincant. Pour clarifier leur compréhension ou celle de l'étudiant, le REÉ ou les évaluateurs peuvent poser toute question qu'ils jugent pertinente, soit à la suite de la présentation ou à la lecture du dossier de réussite. Lors de la présentation, l'accès au dossier d'apprentissage est disponible à l'étudiant et aux évaluateurs. Ces derniers peuvent exiger de voir toute preuve déposée au dossier d'apprentissage. Comme l'information

concernant l'étudiant circule entre le REÉ, les enseignants, les responsables des AMP et les évaluateurs, l'étudiant doit donc s'assurer que tout ce qu'il indique dans le *Dossier de réussite* est juste et vérifiable. Les évaluateurs jugent les propos à partir de cinq critères : rigueur, pertinence, méthode, efficacité et esprit critique. Les critères de rigueur et de pertinence sont prépondérants.

Le tableau II présente les questions que l'évaluateur doit se poser lors de l'évaluation du processus « Rendre-compte ».

Verdict

Au terme de l'évaluation, le REÉ ou le comité d'évaluateurs transmettent à la direction du programme leurs recommandations figurant dans la grille certificative. Le verdict peut s'énoncer de l'une des manières suivantes :

1) recommande le passage à la phase suivante; 2) une ou plusieurs compétences ou postures ne sont pas atteintes et une remédiation est nécessaire; 3) n'est pas en mesure de poser un jugement, et le Dossier de réussite ainsi que le processus « Rendre-compte » doivent être repris tout ou en partie. La décision finale revient à la direction qui prendra en considération la recommandation des évaluateurs et l'ensemble du dossier universitaire. La prise de décision de la direction de programme sera appuyée par un comité de sanctions. Ce comité est composé du directeur de programme, du responsable de l'activité de formation « Rendre-compte » et d'un pharmacien chargé d'enseignement. L'échec peut entraîner une remédiation ou l'exclusion définitive du programme en fonction des lacunes. La reprise d'une année, d'un cours, d'un AMP supplémentaire ou des évaluations par laboratoires simulés sont des exemples de remédiation. Chaque étudiant reçoit sa grille de certification comportant les commentaires du ou des évaluateurs ainsi que du comité de sanction si celui-ci a participé à la décision.

La figure 1 présente les étapes d'évaluation du processus « Rendre-compte » et les sanctions possibles.

Méthodes

La colligation des données a porté sur le nombre d'étudiants ayant réalisé l'activité ainsi que sur les résultats qu'ils ont atteints (succès, échecs, remédiations et exclusions

Tableau II. Questions de l'évaluateur lors de l'évaluation du processus « Rendre-compte »

- Les preuves sont-elles appropriées pour témoigner du degré attendu des compétences?
- L'étudiant comprend-il la signification des compétences et des postures?
- Existe-t-il une logique entre les preuves et les affirmations de l'étudiant?
- Le dossier souffre-t-il d'éléments superflus?
- L'argumentaire suit-il un ordre logique?
- L'étudiant est-il en mesure de discerner ses forces et ses faiblesses?

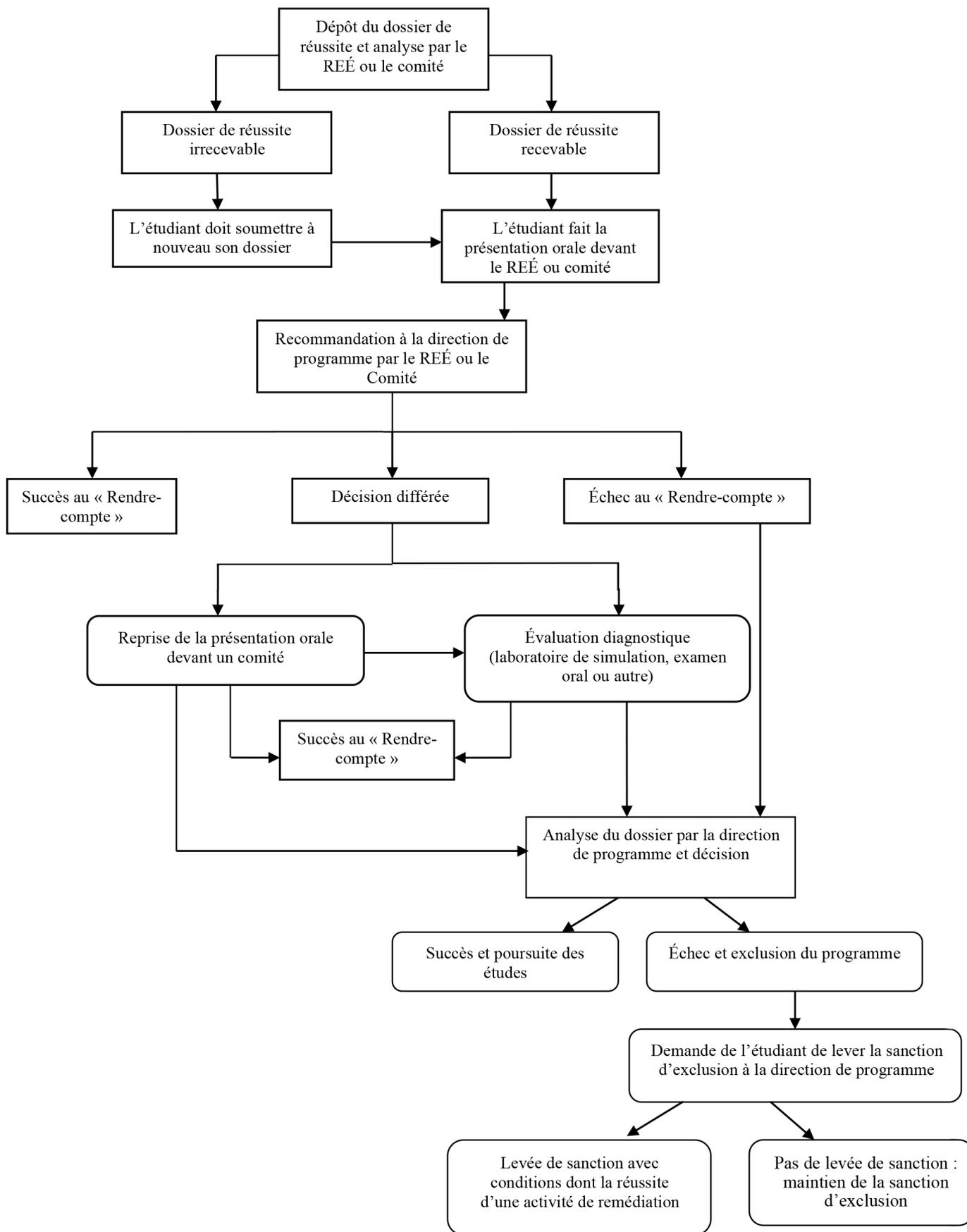


Figure 1. Algorithme décisionnel présentant le processus d'évaluation du processus « Rendre-compte »

Abréviation : REÉ : responsable de l'encadrement des étudiants

du programme) durant les quatre premières années d'implantation de la formation « Rendre-compte », soit jusqu'au mois de juin 2015. De plus, les ressources humaines et matérielles mises en place pour la formation « Rendre-compte » ont également fait l'objet d'une colligation pendant cette même période.

Résultats

Le tableau III fait état des résultats cumulés de la formation « Rendre-compte » depuis l'implantation du Pharm.D., soit des quatre années de la première cohorte (2011), des trois années de la deuxième cohorte (2012), des deux années de la troisième cohorte (2013) et de la première année de la quatrième cohorte (2014)³. Certains dossiers de réussite ont été considérés comme irrecevables par les évaluateurs, notamment sur le plan de la qualité du dossier et du français, et les étudiants visés ont dû les soumettre à nouveau. Parmi les étudiants qui ont échoué, un certain nombre ont bénéficié des mesures de remédiation tandis que d'autres ont définitivement été exclus du programme.

Concernant les ressources humaines, six ou sept pharmaciens REÉ jouent le rôle d'évaluateur pour les niveaux débutant et intermédiaire du processus « Rendre-compte » des étudiants de première et troisième année du programme. L'évaluation des niveaux novice et compétent du processus « Rendre-compte » des étudiants de deuxième et de quatrième année nécessite la mise à disposition de plusieurs salles pendant trois journées entières. Dix-neuf professeurs, sept pharmaciens chargés d'enseignement et 14 pharmaciens pratiquant en milieu communautaire forment sept à huit équipes d'évaluateurs, chaque équipe évaluant de sept à huit étudiants par jour.

Discussion

Depuis l'implantation de cette activité annuelle, la majorité des étudiants ont réussi l'activité, mais quelques étudiants ont rencontré des difficultés qui, pour certains, se sont soldées

par une exclusion du programme. La majorité des étudiants ayant bénéficié d'une activité de remédiation, telle qu'un laboratoire de simulation, un examen oral ou la reprise d'un AMP ont finalement réussi l'évaluation « Rendre-compte » et ont accédé à la phase suivante du programme, même si, pour certains, cela signifie la prolongation de la durée des études. Le processus d'évaluation permet de confirmer l'atteinte des compétences par la majorité des étudiants et de proposer des activités de remédiations spécifiques à l'étudiant selon les lacunes identifiées lors du processus « Rendre-Compte ».

Peu d'articles portant sur les évaluations des compétences, comparables au processus « Rendre-compte » dans les programmes de pharmacie sont répertoriés dans la documentation scientifique⁴⁻⁶. Les prochains paragraphes présentent quelques comparaisons avec des modèles d'évaluation similaires.

Les documents faisant référence à l'utilisation du portfolio comme outil d'évaluation des étudiants en pharmacie sont nombreux aux États-Unis. La majorité des universités exploitent cet outil, électronique ou papier, à des fins d'évaluation formative, sommative et d'autoévaluation⁴.

Kalata et Abate décrivent l'utilisation d'un programme de portfolios électroniques à la West Virginia University School of Pharmacy afin d'estimer la capacité des étudiants du programme de premier cycle en pharmacie à s'autoévaluer. Le programme a été implanté pour la cohorte de 2010-2011 et comporte la supervision de chaque étudiant par un mentor⁵. L'objectif du programme vise à favoriser le développement des capacités d'autoévaluation des étudiants en pharmacie. À chaque fin de session, les étudiants autoévaluent trois travaux notés, dont deux présélectionnés et un au choix. Chaque étudiant de première et de deuxième année est jumelé à un mentor, dont le rôle consiste à analyser le portfolio électronique et à fournir une rétroaction. Les étudiants ont généralement bien réussi, mais quelques dossiers ont dû être soumis à nouveau. S'ils ne montent pas le portfolio, la faculté exige d'eux une présentation orale.

Tableau III. Données relatives au processus « Rendre-compte » depuis l'implantation du programme de doctorat professionnel de pharmacie de l'Université Laval

	Cohorte 2011-12 Année 1 Juin 2012	Cohorte 2011-12 Année 2 Juin 2013	Cohorte 2011-12 Année 3 Juin 2014	Cohorte 2011-12 Année 4 Juin 2015	Cohorte 2012-13 Année 1 Juin 2013	Cohorte 2012-13 Année 2 Juin 2014	Cohorte 2012-13 Année 3 Juin 2015	Cohorte 2013-14 Année 1 Juin 2014	Cohorte 2013-14 Année 2 Juin 2015	Cohorte 2014-15 Année 1 Juin 2015
Dépôt dossier de réussite, n	186	171	166	164	184	173	169	181	168	188
Dossier de réussite révisé, n (%)	13 (7,0)	7 (4,1)	10 (6,0)	11 (6,7)	10 (5,4)	5 (4,0)	16 (9,5)	14 (7,7)	8 (4,8)	17 (9,0)
Succès, n (%)	180 (96,8)	162 (94,7)	163 (98,2)	163 (99,4)	180 (97,8)	169 (97,7)	165 (97,6)	177 (97,8)	167 (99,4)	182 (96,8)
Échec, n (%)	6 (3,2)	9 (5,3)	3 (1,8)	1 (0,6)	4 (2,2)	4 (2,3)	4 (2,4)	4 (2,2)	1 (0,6)	4 (2,1)
Mesures de remédiation, n (%)	8 (4,3)	5 (2,9)	3 (1,8)	1 (0,6)	3 (1,6)	4 (2,3)	4 (2,4)	3 (1,7)	1 (0,6)	3 (1,6)
Prolongation des études, n	1	1	3	1	0	2	4	0	0	0
Exclus du programme, n	1	0	0	0	2	0	0	1	0	1

Abréviations : n : nombre d'étudiants

Les auteurs considèrent que le système de portfolio développe réellement la capacité d'autoévaluation des étudiants et qu'il représente une méthode efficace pour incorporer les autoévaluations dans le programme de manière à fournir une rétroaction aux étudiants. Le programme de Pharm.D. de l'Université Laval possède certaines ressemblances avec le système des États-Unis. En effet, la coévaluation que l'étudiant réalise à certains moments de l'année est soumise au REÉ et fait l'objet d'une discussion. Tout comme le portfolio, la coévaluation amène l'étudiant à autoévaluer ses apprentissages, à déterminer ses lacunes et à trouver des moyens d'y remédier. Le portfolio et la coévaluation sont des évaluations formatives, ne conduisant à aucune note formelle. L'encadrement par le REÉ dans notre programme est à l'image du processus de mentor décrit par Katala et Abate⁵. Quelques différences apparaissent néanmoins. Katala rapporte qu'un même mentor s'occupe en moyenne de trois ou quatre étudiants, tandis qu'à l'Université Laval, une communauté de 32 étudiants présente leur autoévaluation au même REÉ. La coévaluation en elle-même est aussi différente. Contrairement au portfolio qui amène l'étudiant à porter une réflexion spécifiquement sur sa performance universitaire, la coévaluation porte plutôt l'étudiant à autoévaluer l'atteinte d'indicateurs englobant l'ensemble des aspects de la pratique du pharmacien à la phase où il se trouve. Enfin, la coévaluation implique une rencontre en personne avec le REÉ, contrairement à l'évaluation portfolio, dont le processus est uniquement électronique.

Pour leur part, Briceland et Hamilton rapportent l'utilisation d'un portfolio électronique au programme de doctorat professionnel en pharmacie de l'Albany College of Pharmacy (New York) pour démontrer l'atteinte du degré d'acquisition des compétences attendu⁶. En effet, les étudiants doivent monter un portfolio électronique et démontrer, à l'aide de preuves, l'atteinte des compétences et déclarer ce qu'ils seront en mesure de faire après leur intégration lors de leur pratique pédagogique. Les 138 étudiants de la cohorte qui ont soumis leur portfolio ont tous atteint les compétences visées.

Plusieurs points de ce système d'évaluation ressemblent à la démarche « Rendre-compte » de l'Université Laval. En effet, le processus d'évaluation se fonde sur la démonstration de l'atteinte de compétences à partir de preuves cumulées durant les expériences pratiques. Trois des compétences à démontrer sont identiques à celles du Pharm.D., soit *la mise en œuvre de la thérapie médicamenteuse, la transmission du savoir pharmaceutique et la prise en charge du médicament*. La quatrième compétence évaluée est la capacité d'introspection de l'étudiant. Tout comme dans la démarche « Rendre-compte », cette évaluation est sommative. Les étudiants du programme doivent adopter une approche réflexive pour rédiger un essai expliquant la manière dont l'atteinte de cette compétence ou les apprentissages qui ont été faits en relation avec cette compétence sera bénéfique pour leur pratique future. Ils doivent aussi présenter la manière dont ils envisagent la poursuite de leur développement professionnel. Si les preuves sont jugées insuffisantes, des activités de remédiation leur sont imposées. Cette évaluation exige uniquement de monter un portfolio électronique et n'implique pas de présentation orale.

L'inspection professionnelle mise en place par l'Ordre des pharmaciens du Québec (OPQ) vise une évaluation des

compétences et la définition d'objectifs professionnels à atteindre⁸. Le processus d'inspection professionnelle représente pour les pharmaciens une occasion de dresser un bilan de leur exercice professionnel. Le processus « Rendre-compte » partage avec l'inspection professionnelle le fait que l'étudiant ou le pharmacien réalise une évaluation du degré d'acquisition des compétences professionnelles.

Points forts et pistes d'amélioration du processus « Rendre-compte »

Le processus « Rendre-compte » comme méthode d'évaluation sommative du développement des compétences et des postures présente plusieurs points forts comparativement à d'autres processus d'évaluation. L'étudiant doit concevoir un dossier de réussite avec rigueur et également le défendre devant le REÉ ou le comité d'évaluateurs pour réussir son évaluation. L'aspect réflexif qui mène à la réalisation du dossier de réussite est une force du processus « Rendre-compte ». Pour la direction de programme, l'intégration d'une présentation orale constitue un avantage par rapport à d'autres formes d'évaluation, car 1) elle offre l'occasion aux étudiants qui ont de la difficulté à l'écrit de se faire valoir à l'oral et 2) de permettre un échange d'idées entre l'étudiant et les évaluateurs, visant à clarifier le degré d'acquisition des compétences attendu et la prise en compte des postures. Ceci constitue le caractère novateur du processus « Rendre-compte ». Il s'agit d'une méthode d'évaluation appropriée, car le dossier de réussite permet la mise en valeur des réalisations de l'étudiant tout au long de l'année à travers le cumul des preuves, la présentation de ses progrès et la reconnaissance de ses mérites. Au-delà des sanctions qui accompagnent le processus « Rendre-compte », l'activité permet d'identifier précocement les étudiants aux prises avec des difficultés d'apprentissage et de les soutenir, soit en leur offrant un suivi particulier ou en les orientant vers des ressources. Il s'agit d'un point fort tant pour l'étudiant que pour la direction de programme.

On peut se questionner sur les effets de l'insistance mise sur les meilleures réalisations de l'étudiant. Il est clair que la sélection de preuves prouvant l'atteinte du degré attendu de la maîtrise d'une compétence, telles que les commentaires d'un observateur lors d'un laboratoire de simulation, un résultat universitaire impeccable pour la réalisation d'un plan de soins ou les commentaires positifs d'un chargé d'enseignement clinique (CEC) lors d'un module d'AMP, ne représente pas nécessairement le degré d'acquisition de la compétence attendu de façon continue. Nous croyons que l'évaluation faite au moyen du processus « Rendre-Compte » est longitudinale, puisqu'elle tient compte de preuves cumulées à différents moments, contrairement à un examen. Comme les preuves sont obligatoires, il serait difficile de camoufler d'importantes lacunes.

Conclusion

La première cohorte du Pharm.D. a achevé sa formation en avril 2015. Le Pharm.D. de l'Université Laval se distingue par son continuum d'apprentissage qui assure une continuité de l'évaluation des apprentissages développée autour du

développement de cinq compétences professionnelles. Le processus « Rendre-compte », requérant de l'étudiant la préparation rigoureuse d'un portfolio électronique et d'une présentation orale, permet de démontrer qu'il a atteint le niveau d'acquisition des compétences et des qualités professionnelles attendu à chaque phase du programme. Le taux de succès est élevé, mais quelques étudiants sont exclus du programme au terme de cette évaluation annuelle. Le processus « Rendre-compte » partage plusieurs ressemblances avec l'évaluation par portfolio électronique effectuée dans d'autres programmes de pharmacie et l'inspection professionnelle de l'OPQ^{4,8}.

Financement

Aucun financement en relation avec le présent article n'a été déclaré par les auteurs.

Conflits d'intérêts

Les auteurs ont rempli et soumis le formulaire de l'ICMJE pour la divulgation de conflits d'intérêts potentiels. Les auteurs n'ont déclaré aucun conflit d'intérêts en relation avec le présent article.

Références

1. Dubois B, Racicot J, Dionne A. Le nouveau doctorat de premier cycle à l'Université Laval de Québec. *Pharmactuel* 2009;42:11-6.
2. Présentation du doctorat de premier cycle en pharmacie. [en ligne] <https://www.pha.ulaval.ca/cms/site/pha/lang/fr/pharmacie/programmes-pharmacie/PharmD/presentation-doctorat-1er-cycle> (site visité le 24 janvier 2015).
3. Méthot J, Boivin MC, Dubois B, Vézina C, Dionne A, Lefebvre J. Assessing the development of professional competencies in pharmacy students: the role of the portfolio oral presentation. Congrès annuel AFPC/CPERC 2014, mai-juin. Saskatoon (Saskatchewan), Canada.
4. Skrabal MZ, Turner PD, Jones RM, Tilleman JA, Coover KL. Portfolio use and practices in US colleges and schools of pharmacy. *Am J Pharm Educ* 2012;76:46.
5. Kalata LR, Abate MA. A mentor-based portfolio program to evaluate pharmacy students' self-assessment skills. *Am J Pharm Educ* 2013; 77:81.
6. Briceland LL, Hamilton RA. Electronic reflective student portfolios to demonstrate achievement of ability-based outcomes during advanced pharmacy practice experiences. *Am J Pharm Educ* 2010;74:79.
7. van der Vleuten CP, Schuwirth LW, Scheele F, Driessen EW, Hodges B. The assessment of professional competence: building blocks for theory development. *Best Pract Res Clin Obstet Gynaecol* 2010;703-19.
8. Ordre des pharmaciens du Québec. [en ligne] <http://www.opq.org/> (site visité le 20 mai 2016).

Abstract

Objective: To present the experience of evaluating skills through the course entitled “Rendre-compte” (Progress Reporting) in Université Laval’s undergraduate Doctor of Pharmacy program.

Background: Université Laval’s undergraduate Doctor of Pharmacy program is centred on the development of five skills and 14 professional qualities. At the end of each year, the student must show that he/she has achieved the expected level of skill development and professional qualities. This evaluation takes place in this course.

Results: The section presents the assessment of the level of skill acquisition in the course “Rendre-compte” since the undergraduate Doctor of Pharmacy program’s started in 2011. The collected data concern the students’ performance and the physical and human resources made available. The success rate is high, but some students are not able to show that they have achieved the desired level of skills. Since this demonstration is required in order for the student to continue his/her studies and to graduate, some students are dismissed from the program. To be reinstated, they must successfully complete a remedial activity. Failure to do so results in permanent dismissal from the program.

Discussion: Progress reporting enables the student to show that he/she has achieved the expected level of skill acquisition and is able to develop the required professional qualities. This evaluation is effective both from the student’s and the program’s directors perspective.

Conclusion: Progress reporting contributes to the ongoing evaluation of learning and to the effectiveness of this new professional skills-oriented program. This evaluation method is distinguished by the written and oral presentation of an achievement record.

Keywords: Electronic portfolio, pharmacy, professional skill, undergraduate doctor of pharmacy, university