

# **Echanger sur les dispositifs d'évaluation des compétences**

**Séminaire organisé par REFLEXPro  
Grenoble, 1 juin 2018**

**Marianne Poumay et François Georges  
ULiège**

# Plan

---

- L'approche compétences... oui, mais toujours en alignement constructif !
- Focus sur la compétence
- Focus sur les méthodes
- Focus sur l'évaluation (principes / outils / mise en oeuvre concrète)
- Conclusion

# Des questions en débat :



Illustration libre de droits,  
sur Dreamstime.com

- l'objet de l'évaluation
- les situations d'apprentissage et d'évaluation comme lieu développement des compétences
- les critères d'évaluation de la compétence et preuves associées
- les outils d'appréciation du développement des compétences

# La compétence, un succès mondial ...

Éric Mangez (28 avril 2017)

---

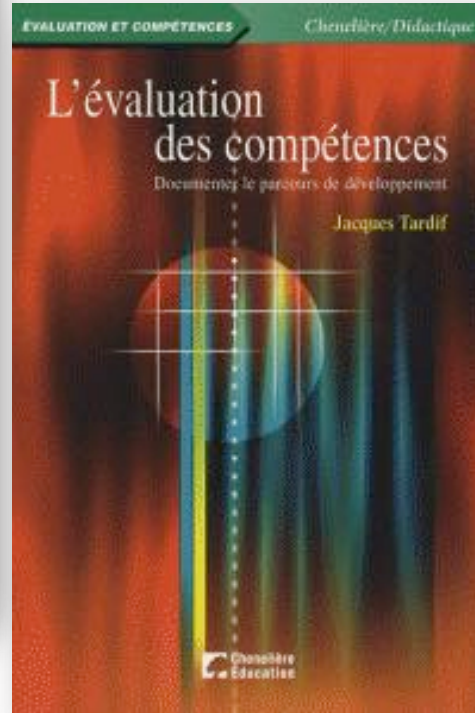


<http://www.dynamique-mag.com/images/article/cropped/1a1eaac8f1a7d7488b71759fe41f3824.jpg?c=3ff1fe100f51bbe56f893d7d2eedbd2c.jpg>



<https://nospensees.fr/wp-content/uploads/2017/03/Mujer-con-dudas.jpg>

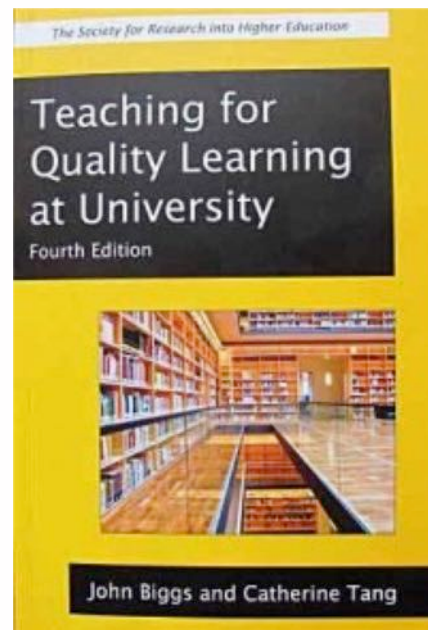
Approche systémique : La compétence est une **réponse à l'incertitude** qui caractérise notre société moderne (phase 2).



“Key Learning Outcomes”

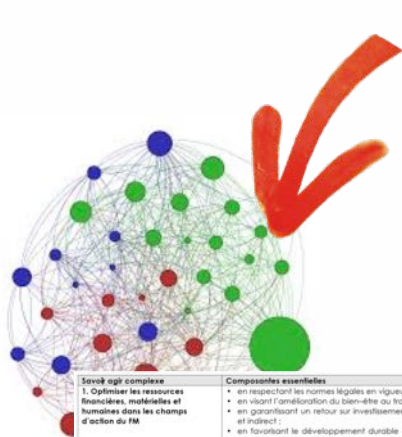
« Savoir-agir » mobilise les savoirs, savoir-faire et attitudes professionnelles en situations complexes (ambitieux !)

# Viser un « alignement constructif »



Biggs, 2008

# Viser un « alignement constructif »



Savoir agir complexe	Composantes essentielles	Situations professionnelles possibles
<b>1. Optimiser les ressources</b> <b>Resources, matérielles et humaines dans les champs d'action du FM</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>en respectant les normes légales en vigueur ;</li> <li>en visant l'amélioration du bien-être au travail ;</li> <li>en garantissant un retour sur investissement direct et indirect ;</li> <li>en favorisant le développement durable et de la responsabilité sociale.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Personnes et organisation (Services soft),</li> <li>Le :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Santé, sécurité et santé</li> <li>○ Qualité de l'accueil</li> <li>○ TIC</li> <li>○ Logistique</li> <li>○ Autres services support (catering, etc.)</li> </ul> </li> <li>Espaces et infrastructure (Service hard),</li> <li>Le :                             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Locaux</li> <li>○ Postes de travail</li> <li>○ Infrastructure technique</li> <li>○ Nettoyage</li> <li>○ Autres espaces et infrastructures</li> </ul> </li> </ul>
Niveaux de développement	Apprentissages critiques	
<b>Bloc 1</b> Gestion d'un projet opérationnel (une tâche complexe dans un domaine particulier, court à moyen terme)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Analyser une situation, des besoins, l'existant</li> <li>Intégrer les besoins particuliers, les opportunités et la stratégie de l'entreprise</li> <li>Identifier les personnes-ressources</li> <li>Mobiliser les outils adéquats (logiciels de gestion, procédures d'entreprise, etc.)</li> <li>Mettre en œuvre un planning</li> </ol>	
<b>Bloc 2</b> Gestion d'un projet stratégique en tenant compte de toutes les contraintes (une à plusieurs tâches complexes dans le multi-domaines, avec une plus grande imprévisibilité, moyen à long terme)	<ol style="list-style-type: none"> <li>Développer une vision stratégique à long terme</li> <li>Mobiliser les personnes-ressources</li> <li>Proposer des nouveaux outils</li> <li>Contrôler l'efficacité des actions (y compris régulière)</li> <li>Prendre des décisions argumentées et justifiées par rapport aux besoins de l'entreprise</li> </ol>	



# Compétence (Tardif, 2006)

---

« Un savoir-agir complexe  
prenant appui sur la mobilisation et la combinaison  
efficaces  
d'une variété de ressources internes et externes  
à l'intérieur d'une famille de situations »  
(Tardif, 2006, p. 22)



# La compétence : quelques principes...

---

Une action professionnelle / responsabilité

- **isolable**
- qui se suffit à elle-même
- **assortie de nombreuses conditions**
- qui **ne s'automatise pas**
- qui s'exerce de manière **caractéristique à un métier / une responsabilité**
- dans un champ professionnel ou disciplinaire particulier

# Syntaxe

---

- La compétence comprend :
  - Un verbe (**savoir-agir**)
  - Un COD (**contenu**)
  - Des gérondifs (**composantes** qui rendent compte de la complexité de la compétence)
  - Des compléments de lieux (**des situations professionnelles** qui rendent compte de l'étendue de la compétence)
    - Seules les situations professionnelles qui demandent un apprentissage particulier sont retenues.
  - La compétence relève de la mobilisation et la combinaison de ressources

# ENTPE – Référentiel de compétences

---

## Appréhender les enjeux de l'aménagement durable d'un territoire

EXEMPLE

- En ...
  - *mettant ces enjeux en lien avec des enjeux à d'autres échelles de temps et d'espace*
  - *prenant en compte les dimensions sociétales, environnementales et économiques ...*
- Dans le cadre de
  - *Recherches*
  - *Commandes*
  - *Contrôles*
- Dans
  - *un territoire restreint (commune, département, ...)*
  - *un territoire délimité (intercommunal, interdépartemental, ...)*
  - *un territoire à définir en fonction d'une commande à reformuler avec des acteurs du terrain*
- Qui repose sur les apprentissages suivants
  - **Rechercher**, organiser et lire la donnée
  - **Identifier les manques**
  - Produire et *réaliser une analyse croisée de la donnée*

# Exemple : compétence de l'Aide-soignant

## Alterform

---

Veiller à **l'hygiène**, au **confort**, à la **sécurité** du patient

- tout en maintenant et respectant au mieux son **autonomie**



[http://www.epreuves-concours.fr/pics\\_bdd/contenu\\_fr\\_visuel/1232964604\\_Fotolia\\_11540009\\_XS\\_zoom.jpg](http://www.epreuves-concours.fr/pics_bdd/contenu_fr_visuel/1232964604_Fotolia_11540009_XS_zoom.jpg)

# Exemple : compétence de l'Agent de développement territorial durable



Demeter, 2014

# Exemple : compétence de l'Agent de développement territorial durable

## Concevoir un projet de développement territorial durable au niveau local

- en cohérence avec les **politiques** régionales, nationales et internationales,
- en entrant dans une logique de gouvernance locale basée sur la **concertation** des acteurs du terrain et des bénéficiaires,
- en nouant des partenariats qui garantissent à long terme la **pérennité** du projet et son autonomie technique et financière.



Demeter, 2014

# Exemple : compétence de Logopède

Christelle Maillart, ULG

**Assumer la responsabilité de la prévention dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède**

En transmettant une information claire et complète sur les facteurs de risques liés à certains troubles

En dépistant des troubles le plus précocement possible

**Evaluer un patient au niveau logopédique**

En l'abordant dans sa globalité

En tenant compte de la plainte initiale ainsi que des indications et prescriptions médicales

**Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède**

En tenant compte des facteurs personnels et des aspects environnementaux pouvant influencer la

En tenant compte de la comorbidité des troubles et de leur étiologie

**Etablir une relation professionnelle**

En créant et en maintenant une relation de confiance

En communiquant de manière adaptée

**Développer l'expertise requise pour une pratique logopédique de qualité au service du patient et de la société**

En s'inscrivant dans une démarche de formation continue et de développement de la profession

En faisant preuve d'une éthique professionnelle

# Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède

En tenant compte des facteurs personnels et des aspects environnementaux pouvant influencer la prise en charge

En tenant compte de la comorbidité des troubles et de leur étiologie

## Situations professionnelles

Réaliser une prise en charge logopédique individuelle ou en groupe

Réaliser une prise en charge logopédique directe ou indirecte

## Domaines de ressources

Sciences médicales  
Sciences psychologiques  
Sciences humaines  
Démarche scientifique et pratique clinique  
Linguistique et psycholinguistique  
Sciences logopédiques  
Activités d'intégration professionnelle en situation

## Niveaux de développement

**NOVICE - BAC 2**  
Reconnaitre une démarche procédurale de prise en charge

**INTERMEDIAIRE - BAC 3**  
Se familiariser à une démarche procédurale de prise en charge

**COMPETENT - M2**  
Intégrer une dynamique de prise en charge

## Apprentissages critiques

Identifier les étapes d'une procédure de prise en charge et les attitudes professionnelles mobilisées

Analyser les étapes d'une procédure de prise en charge et les attitudes professionnelles mobilisées

Etablir des objectifs

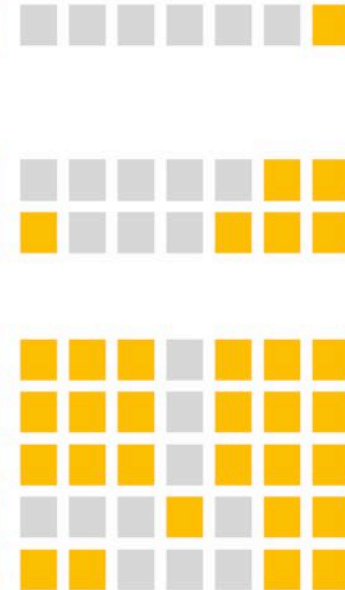
Prendre des décisions argumentées et justifiées par rapport à la prise en charge

Prioriser les objectifs

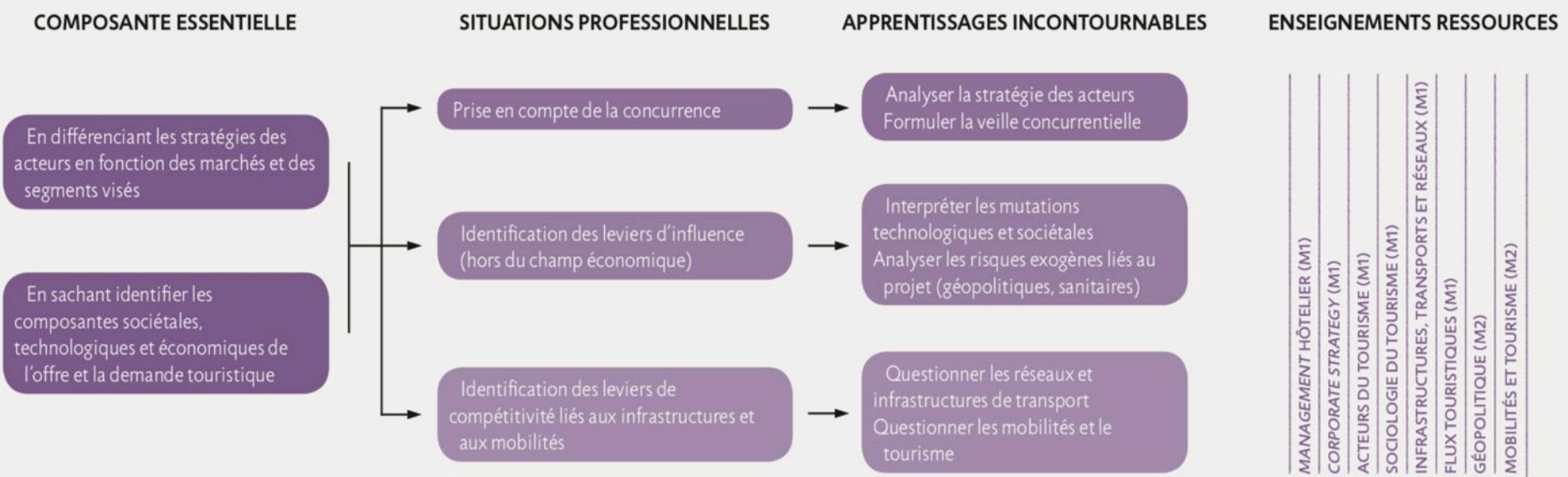
Ajuster les étapes de la prise en charge

Contrôler l'efficacité de la rééducation

S'intégrer dans une prise en charge multidisciplinaire







## CHEMINEMENT

Pour certifier de ce niveau de compétence, **l'étudiant en M1** doit pouvoir analyser la complexité du secteur du tourisme et ses interactions avec l'environnement social, économique, technologique et culturel. **Au terme du M2**, l'étudiant sera en position de décrypter les mutations du secteur et de ses acteurs et d'intégrer l'importance des leviers d'influence et de compétitivité y compris à l'échelle internationale.

# Progression en soins infirmiers

Tardif, 2006

*Construire avec la clientèle une relation professionnelle dans la perspective d'un projet de soins*

*Problèmes de santé temporaire*



<https://www.icrc.org/fr/>

*Problèmes de santé chronique*



<http://www.actusoins.com>

*Problèmes de santé psychologique*



<http://www.radio-canada.ca>

1<sup>ère</sup> année

2<sup>ème</sup> année

3<sup>ème</sup> année

Novice

Débutant

Compétent

## Annexe 2.1

Six étapes balisant  
le développement d'un référentiel  
de compétences : formalisation  
et illustrations

*(POUMAY & GEORGES, 2017)*

**ÉTAPE 1** : Mène à **définir les compétences** du programme (5 à

**ÉTAPE 2** : Mène à **définir les composantes essentielles** à l'action,

**ÉTAPE 3** : Mène à **définir les situations professionnelles** qui

**ÉTAPE 4** : Mène à **définir les niveaux de développement** de la

**ÉTAPE 5** : Mène à **définir les apprentissages critiques (AC)**, les

**ÉTAPE 6** : Mène à **définir des ressources** (listes JAMAIS exhaustives !) ou domaines de ressources.

**Question à se poser** : Quels sont les savoirs, savoir-faire et attitudes professionnelles (même potentiellement isolés cette fois) qui seront utiles à la maîtrise des Apprentissages Critiques et au développement des compétences ?

**Forme lexicale** : Substantifs.

**Exemple** : Chez les orthophonistes (ULg) – Connaissance des troubles

# Le phrasé d'une compétence :



Illustration libre de droits,  
sur Dreamstime.com

- 1. Sélectionnez l'un de « vos » référentiels**
- 2. Détectez un élément d'amélioration possible**

# Réaliser une activité authentique

Pregent & al. (2009)

---

... c'est-à-dire une activité qui :

- est réaliste
- simule le contexte d'une situation de travail complexe (nécessite la prise en compte de nombreux paramètres présents dans le domaine du travail : règles éthiques, comportements humains, budget, etc.)
- demande aux étudiants d'accomplir une réalisation plutôt que de simplement dire, répéter ou reproduire (favoriser une démarche personnelle, pas une réponse toute faite)

# Réaliser une activité authentique

Prégent et al. (2009)

Tableau 5.2 Exemples de situations authentiques d'apprentissage et d'évaluation

Création d'une œuvre

Exposition

Expérimentation

Tribunal école

Clinique de droit

Clinique dentaire, d'optométrie, etc.

Création

Concert

Simulation d'un bureau d'experts

Performance artistique

Stage d'observation

APP (apprentissage par problème)

Étude de cas

Présentation (colloque, conférence, etc.)

Projet

Rédaction d'articles ou d'autres documents à caractère réel

Soutenance

Stage

Etc.

# Neuf Principes à la base de l'évaluation des compétences

---

(Tardif 2006, 104 -119)

1. Rendre compte d'une progression dans une trajectoire de développement ;
2. **Mettre l'accent sur les compétences et non sur les ressources ;**
3. Déterminer les ressources mobilisées et combinées ;
4. **Déterminer les ressources mobilisables et combinables ;**
5. Circonscrire les situations de déploiement des compétences ;
6. **Documenter la trajectoire de développement à partir de preuves partagées;**
7. Rendre compte de l'autonomisation dans le déploiement des compétences;
8. Recourir à des critères multiples dans chaque évaluation ;
9. **Intégrer les différences individuelles dans l'appréciation.**



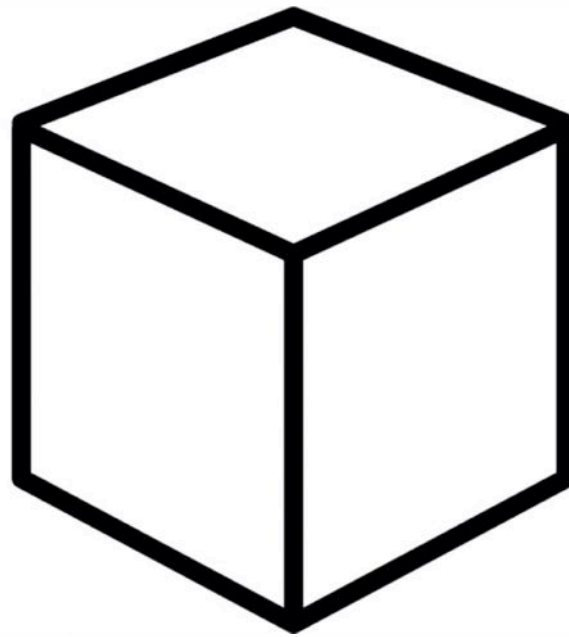
# La complexité d'une activité (« SAE ») :



Illustration libre de droits,  
sur Dreamstime.com

- 1. Sélectionnez l'une de vos SAEs**
- 2. Critiquez sa complexité (ouverture vers résultats variés, etc)**
- 3. Interrogez votre rôle : qui prend les décisions complexes en situation ?**

# Que voyez-vous ?



# Changement de paradigme

Adapté de Scallon, 2015, p. 102-103

## Approche par objectifs

- Centration sur des **connaissances** et **habilités mesurables**
- **Situations** d'évaluation **standardisées**
- Liste de **ressources prédéterminées**
- Analyse de **produits** tangibles
- Approche **quantitative**
- **Mesurer**

## Approche par compétences

- Accent sur la **mise en œuvre**
- **Situation** d'évaluation **contextualisée**
- **Ressources varient** selon le contexte et l'apprenant
- Analyse de la **démarche** empruntée par l'apprenant
- Approche **qualitative**
- **Apprécier**

# Portfolios : Evitons la confusion

---

NOTRE OPTION : le portfolio **d'apprentissage et d'évaluation**. C'est un dossier de traces/preuves d'apprentissage, qui

- sert l'apprentissage (on apprend en le faisant)
- permet l'évaluation des compétences à différents moments du parcours, et à la fin.

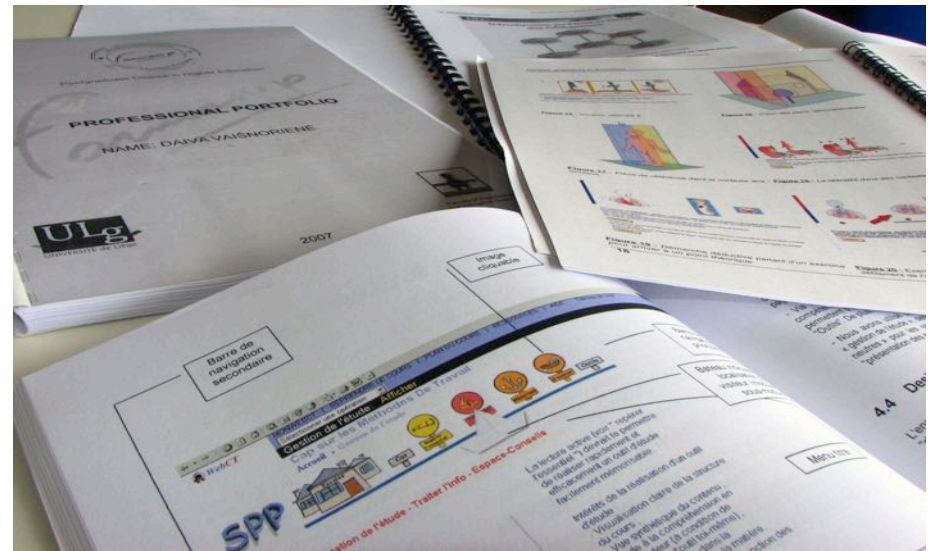
Il existe différents AUTRES types de portfolios (de présentation, de développement personnel), nous ne nous y rattachons pas.

# Portfolio ou dossier de traces/preuves

---

« Le portfolio est un **échantillon de preuves**, sélectionnées par l'étudiant **pour rendre compte de ses apprentissages** » (Tardif, 2006)

C'est un dossier (classeur, blog, site, ...) qui permet de collectionner, puis de **sélectionner des traces** (écrits, photos, références, schémas, cartes conceptuelles, ...) qui témoignent d'un apprentissage ou même d'un développement



**KARUTA**  
OPEN SOURCE PORTFOLIO

**Tableau de bord**

Niveau d'acquisition	Validité	Authenticité	Étendue	Niveau d'acquisition
<b>Les apprentissages critiques</b>				
Je conçois et anime des situations d'apprentissage en profondeur	OK	OK		1 - J'ai révisé d'acquis professionnels
Je développe l'auto-régulation des apprenants	OK	OK		1 - J'ai révisé d'acquis professionnels
J'installe un climat motivant et valorisant	OK	OK		1 - J'ai révisé d'acquis professionnels
Je favorise le lien humain et la collaboration	OK	OK		2 - J'ai révisé d'acquis professionnels
<b>La compétence</b>				
Mettre en œuvre en milieu associatif des formations	OK	OK	OK	2 - Je révisé d'acquis professionnels

**Mes traces - Concevoir une activité**

Consignes complètes journée 1

Annexe 1 jour 1

Annexe 2 jour 1

**Mes traces - Mettre en œuvre**

**Mes traces - Evaluer**

**Mes rétro-évaluations**

▼ **Mon auto-évaluation**

**Authenticité des traces**

**Degré de maîtrise de l'apprentissage critique**

**Le feedback de votre accompagnateur**

# Preuve = faisceau de traces commentées

Georges, Poumay et Tardif, 2014



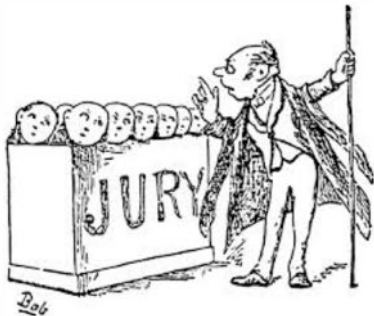
**Traces** : marques laissée par une **action** ; ce qui reste d'une chose **passée**.



**Commentaire** : remarque, exposé qui **explique**, interprète...



**Preuve** : ce qui sert à **établir qu'un fait est vrai** : preuve **matérielle, convaincante, incontestable**.



# Trace de compétence



## Trace professionnelle documentée

Source :  
Geneviève Philippe,  
ULg

Jean Machin 1/07/2008

Détection d'une erreur au sein d'une prescription.  
Le médecin a probablement confondu la scopolamine  
et la butylscopolamine. La dose prescrite ici (10 mg 5x1<sub>2</sub>) correspond à 50 x la DMS.

→ DMS = 1 mg

		Nom et prénom du prescripteur [REDACTED]	
A REMPLIR PAR LE PRESCRIPTEUR Nom et prénom du titulaire: [REDACTED]			
Passer à la rigelle du conditionnement		Sp Bromure de scopolamine 10 mg Navalgine 25 mg Pf 20 gélules S. 1 gélule jusqu'à 5 fois par jour, si douleurs	
Passer à la rigelle du conditionnement <i>butyl</i> ↓ <i>téléphone au médecin</i>		OK si remplacement par butylscopolamine	
Cachet du prescripteur Dr [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED]		Date et signature du prescripteur 1/06/2008 	
Delivrance à partir de la date prescrite ou à partir de:			
PRESCRIPTION DE MEDICAMENTS			

En accord avec mon maître de stage, j'ai contacté le médecin par lui signaler son erreur. Ensemble, nous avons décidé de réaliser la préparation en remplaçant la scopolamine par de la butylscopolamine (= butylhyoscine)

Exemple de preuve n°2 : compétence « résolution de problèmes et sens des responsabilités »



# Trace de compétence

Dans la 3ème vidéo, on peut voir que les stagiaires ont un petit souci et sont un peu perdues vers la fin. Mais on constate peu avant que la vidéo ne se termine qu'elles trouvent une solution par rapport à un problème dont je n'avais pas spécialement parlé. Elles ont été capables de s'adapter.



J'ai tenu, lors de cet exercice, à développer leur **motivation**. Je voulais, qu'en groupe, ils soient capables de s'entraider et soient fiers d'arriver au résultat attendu.

Le modèle de **Viau** s'applique bien à cette situation. Après avoir insisté sur la **valeur** et l'**utilité** de cette tâche, je leur ai demandé si elles se sentaient capables de refaire l'exercice et je leur ai laissé **contrôler** la manipulation. Il y a eu un réel engagement de leur part dans la tâche et en persévérant elles sont parvenues à réaliser l'exercice. Au final, je voyais vraiment qu'elles étaient contentes, que ce soit aux sourires, mais surtout aux petits commentaires tels que "ça change, c'est bien !", "c'était chouette".

Trace (en formation de formateurs) : le film d'une partie de la séance de formation

Explications de l'étudiant-formateur

*(Julien Lefèbvre, 2012)*

# L'objet et les critères de l'évaluation :



Illustration libre de droits,  
sur Dreamstime.com

- 1. Sélectionnez la plus complexe de vos évaluations**
- 2. Déterminez CE QUE vous évaluez (la compétence ???)**
- 3. Précisez vos critères d'appréciation**

# Notre pratique habituelle (LabSET) : 4 critères

- **Explicitation du savoir-agir**
  - Pertinente, claire, fondée
  - Incluant :
    - Le contexte, la problématique, les enjeux, la mission
    - L'action menée / la démarche, les moyens mis en œuvre
    - L'efficacité/résultat de l'action (abordant le **mobilisable et combinable**)
    - La régulation envisagée (retour critique : ce qui est propre à la situation, ce qui est généralisable, ce qui a été porteur, ce qui a dû être corrigé, comment l'on agirait si c'était à refaire, les pistes d'apprentissage...)
- **Validité** (traces adéquates à la **compétence** et au **niveau** déclarés)
- **Authenticité** (faisceau de traces **incontestables**, objectivées)
- **Etendue** (diversité des **situations** couvertes)

# Évaluation de la démonstration d'une compétence par l'étudiant

Nom de l'étudiant(e) :

Intitulé de la compétence évaluée :



L'étudiant apporte des preuves peu valides, qui ne parlent pas de la compétence en question.

L'étudiant apporte des preuves qui démontrent **l'une ou l'autre** composante mais ne couvrent pas l'ensemble des composantes.



Certaines composantes ne sont pas prises en compte (complétude).



L'**explicitation** des preuves est **fragmentaire** (ne permet pas une bonne compréhension).

Les traces sont contestables (authenticité). Elles ne sont pas objectives, ou pas issues d'un contexte complexe (professionnel ou citoyen).



L'étudiant apporte des preuves **valides**, illustrant et démontrant **chaque composante** de la compétence isolément.



Il présente une **collection** de traces pour chacune des composantes.



Il **explique** comment il a agi.



Les composantes sont bien **intégrées**. L'étudiant présente des traces plus nombreuses, mais surtout plus pertinentes. Il explique leur **sélection** en invoquant ce qui fait la qualité d'une action.



Il met en évidence les tensions et dilemmes qui se sont posés, **les choix** qu'il a dû opérer pour concilier les composantes. Il explicite les



**ressources** mobilisées (apprentissage critiques, ou incontournables) et montre, à travers ses traces, comment il les a



**combinées** pour agir.



A travers une réelle dynamique entre les composantes essentielles, l'étudiant se

préoccupe des **résultats** de son action, tant en termes de processus que de produits (il présente même parfois un bilan SWOT). Lorsque l'action n'a pas eu



les résultats escomptés, il en **analyse** les raisons dans une perspective ouverte et globale, dépassant le cadre de sa seule action. Il propose des pistes de



**régulation**. Il explicite les jugements qu'il pose. Ceux-ci sont réalistes et montrent



qu'il a pris des **décisions adaptées au contexte**.



Il **anticipe** la façon dont il aurait procédé dans une autre situation (ressources mobilisables et combinables). Sa démonstration touche des situations ou



contextes **variés**.



= éléments de feed-back positif à communiquer et expliciter à l'étudiant à propos de son développement de cette compétence

(marquer d'une croix les éléments présents dans le portfolio de l'étudiant, pour l'aider à poursuivre son développement de la compétence et sa démonstration)

# Un nécessaire accompagnement des étudiants

---

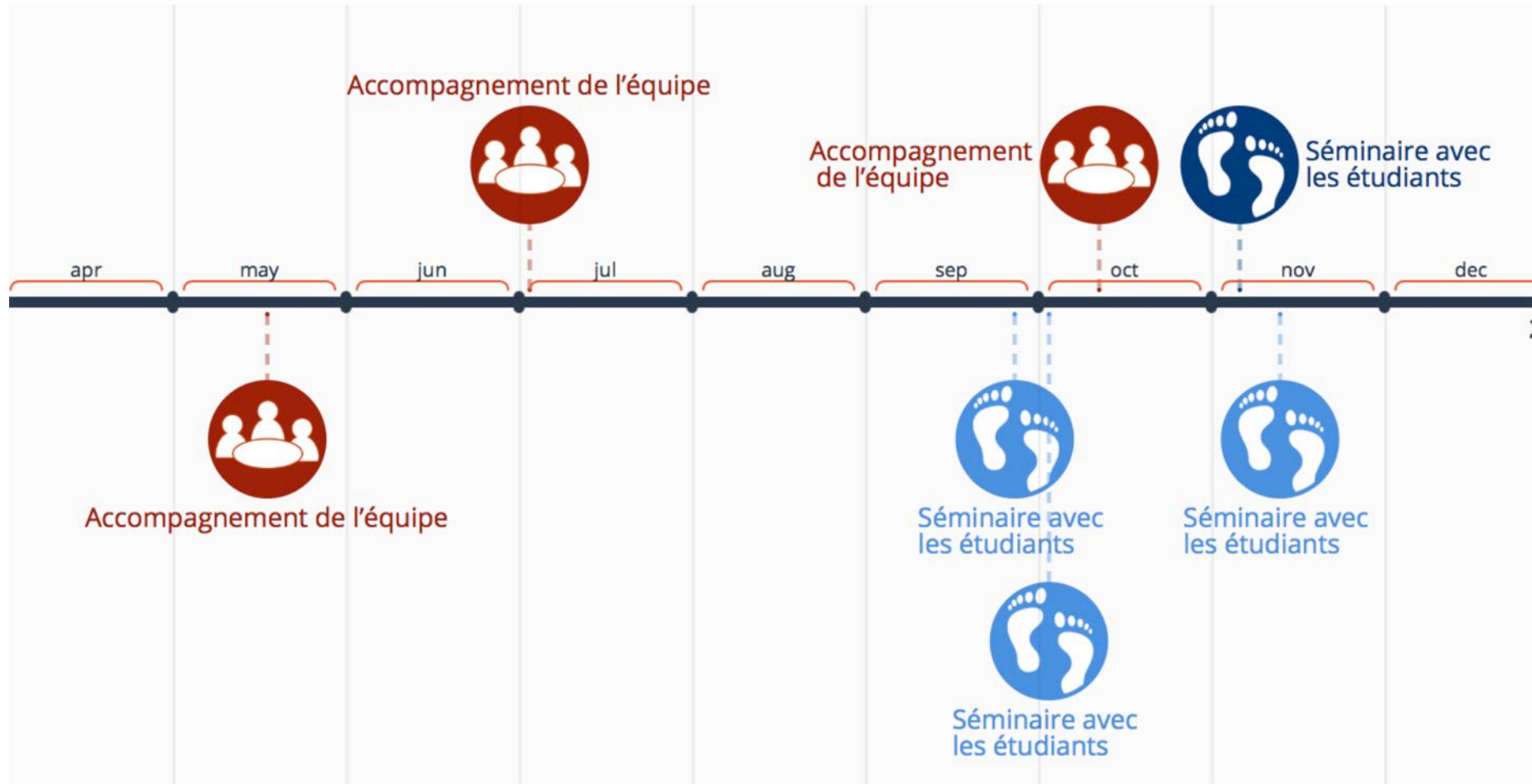
- Le suivi formatif de l'étudiant est très important car sa tâche est complexe.
- Fournir des consignes précises : raisons, productions attendues, échéances, soutien organisé, rôles de chacun, critères d'évaluation.
- Permettre la consultation d'exemples (PAS modèles) de travaux et de traces.

**Modalité possible : séminaires « traces »**

# Séminaires « traces » au fil de l'année

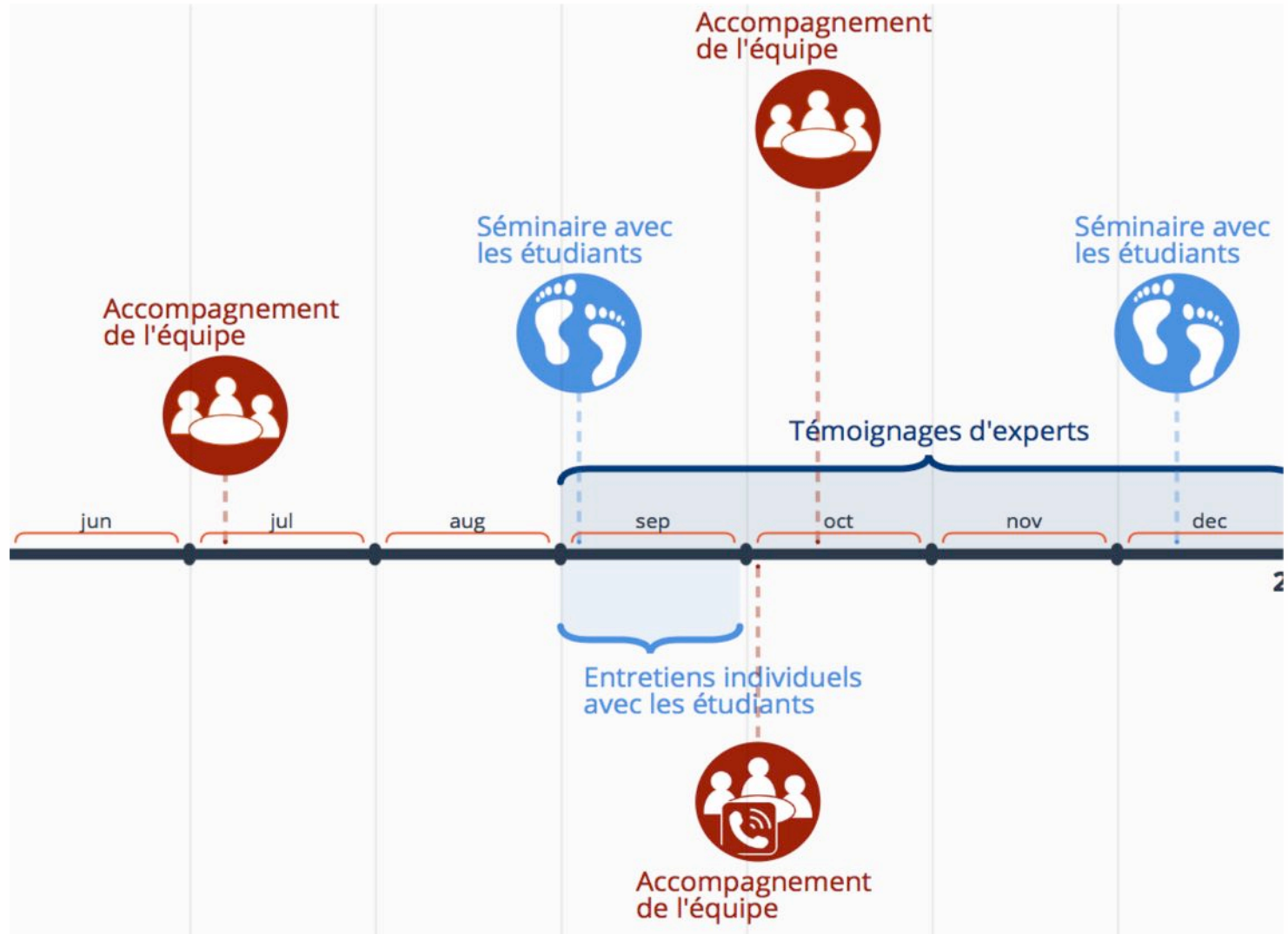


# Paris-Est, accompagnement de l'équipe Génie mécanique



# Paris-Est, accompagnement de l'équipe

## Génie industriel





# Anticipation de traces



- Pour une compétence « Développement Professionnel » incluant par exemple
  - Se sentir ingénieur
  - Appartenir à la communauté professionnelle et adhérer à ses valeurs
  - Contribuer au développement de son domaine
- Pour une compétence « cœur de métier »



# Conclusion

---

- Nécessaire « alignement » entre compétences/activités d'apprentissage/portfolio
- Un portfolio/dossier de traces ? Oui... SSI
  - Lié au **référentiel** de compétences du programme
  - Les étudiants ont des occasions **d'action**
  - On les **informe** sur leurs **apprentissages**, on les accompagne dans leur **développement** (ex. séminaires « traces »)
  - On travaille sur la base de **critères** partagés

# Références

- Georges, F. , Poumay, M. , & Tardif, J. (2014). *Comment appréhender la complexité inhérente aux compétences ? Recherche exploratoire sur les preuves de la compétence et sur les critères de son évaluation*. Conférence présentée au 28ème congrès de l'AIPU : Pédagogie universitaire : entre recherche et enseignement, Mons.
- Maillart, C., Sadzot, A. & Grevesse, P. (2010). Elaboration d'un référentiel de compétences en logopédie/orthophonie. In A., Chiadli (Ed.), *Réformes et Changements Pédagogiques dans l'Enseignement Supérieur* (DVD). Rabat, Maroc.
- Naccache, N., Samson, L., & Jouquan, J. (2006). Le portfolio en éducation des sciences de la santé : un outil d'apprentissage, de développement professionnel et d'évaluation. *Pédagogie Médicale*, 7(2), 110-127.
- Poumay, M. Georges, F & Tardif, J (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. Bruxelles : De Boeck
- Poumay, M, Georges, F & Dupont, C. (2015). *La notion de compétence et son évaluation : Quelques éléments de cadrage et d'illustration* [Présentation PowerPoint]. Liège: Université de Liège - LabSET.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement*. Montréal, Canada : Chenelière Education.
- Tardif, J. (2012). *Devenir ostéopathe. Agir avec compétence*. Paris, France : SNESO.

# **Echanger sur les dispositifs d'évaluation des compétences**

**Séminaire organisé par REFLEXPro  
Grenoble, 2 juin 2018**

**François Georges et Marianne Poumay  
ULiège**