



éduscol

Portail national des professionnels de l'éducation

<http://eduscol.education.fr/cid47722/contrôle-en-cours-de-formation.html>

CCF

Une modalité d'évaluation certificative adaptée aux spécificités de la voie professionnelle

Lorsqu'ils sont préparés dans le cadre d'une formation, les diplômes professionnels comportent deux modalités d'évaluation certificative : le contrôle terminal par épreuves ponctuelles et le contrôle en cours de formation (CCF). Depuis 1990, des textes à caractère pédagogique et organisationnel ont accompagné l'extension progressive du CCF à tous les diplômes professionnels du second degré.

Cette rubrique destinée aux enseignants, aux chefs d'établissement, aux inspecteurs, aux responsables académiques et aux services des examens, propose la synthèse de l'information existant sur ce dispositif d'évaluation. Elle la complète également en y intégrant les propositions de l'Inspection générale de l'Éducation nationale et les observations des acteurs de la formation initiale et continue.

Dans cet espace, vous trouverez :

Une présentation des caractéristiques du CCF

la définition du CCF et des termes utilisés

les objectifs du CCF

les principes pédagogiques du CCF

Un rappel du champ d'application du CCF

Une explicitation des situations d'évaluation

- en établissement de formation
- en entreprise ou en milieu professionnel

Des réponses aux questions sur la mise en œuvre

- le calendrier des situations d'évaluation
- l'information et la convocation des candidats
- l'absence d'un candidat à une situation d'évaluation
- la notation, la communication des notes
- l'association des professionnels aux évaluations
- la transmission des documents probants au jury
- la régulation du CCF et le rôle des inspecteurs territoriaux

Des orientations pour le pilotage académique

- l'harmonisation des procédures de suivi du CCF
- le contrôle de conformité
- l'habilitation à pratiquer le CCF dans l'apprentissage et la formation continue
- l'extension et le suivi des habilitations, le contrôle pédagogique.

I - Définition et caractéristiques du CCF

Cette page précise la définition, rappelle les objectifs et présente les principes pédagogiques du CCF.

La définition du CCF

Définition

Explicitation des termes

Les objectifs du CCF

Adapter l'évaluation à la diversité des situations de formation

Rapprocher l'évaluation de l'acte de formation

Les principes pédagogiques du CCF

L'homogénéité de l'évaluation

L'approche globale de l'évaluation

Des situations d'évaluation en nombre limité

Des compétences évaluées en une seule fois

Une évaluation des candidats quand l'ensemble des compétences requises sont atteintes

1. La définition du CCF

Définition

Le CCF est une modalité d'**évaluation certificative**, c'est à dire une évaluation réalisée en vue de la délivrance d'un diplôme. Le CCF porte sur les compétences, les connaissances et les attitudes dites "terminales" qui sont définies dans l'arrêté de création de chaque diplôme professionnel et qui sont regroupées au sein d'unités.

L'évaluation par CCF est réalisée par sondage sur les lieux où se déroule la formation (établissement et milieu professionnel), par les formateurs eux-mêmes (enseignants et/ou tuteurs ou maîtres d'apprentissage), au moment où les candidats ont atteint le niveau requis ou ont bénéficié des apprentissages nécessaires et suffisants pour aborder une évaluation sommative et certificative.

Le CCF s'intègre naturellement dans le processus de la formation. Le formateur évalue, quand c'est possible et sans interrompre ce processus, ceux qui sont réputés avoir atteint les compétences et connaissances visées par la situation d'évaluation.

L'explicitation des termes de cette définition

- **Évaluation certificative**
- **En cours de formation**
- **Compétences terminales**
- **Par sondage**
- **Par les formateurs**
- **Situation d'évaluation**
- **Positionnement réglementaire**
- **Positionnement pédagogique**

Les termes de la définition du CCF

-Évaluation certificative : elle concerne la délivrance du diplôme. Elle consiste donc à mesurer le niveau atteint par le candidat par rapport au niveau requis pour se voir délivrer une unité d'un diplôme professionnel. Il ne s'agit pas de mesurer les progrès réalisés par le candidat (évaluation formative) mais de vérifier, par sondage, s'il possède les compétences et les connaissances constitutives de l'unité. Le règlement d'examen de chaque spécialité professionnelle du diplôme précise le nombre, la nature et les modalités de passation des évaluations nécessaires à la délivrance du diplôme.

- En cours de formation : le CCF n'est possible que dans le cadre d'une formation. Les situations d'évaluation se déroulent le plus souvent dans la deuxième moitié de la formation mais peuvent, dans certains cas, se dérouler très rapidement après l'entrée en formation. C'est en particulier le cas des candidats relevant de la formation continue : lorsqu'ils ont bénéficié d'un positionnement à leur entrée en formation et que celui-ci fait apparaître un niveau de maîtrise suffisant pour l'obtention d'une unité, les formateurs peuvent proposer immédiatement des situations d'évaluation. Cette possibilité favorise la mise en œuvre de parcours individualisés de formation.

- Compétences terminales : ce sont les compétences qu'il faut posséder pour obtenir un diplôme : elles sont décrites dans l'arrêté de création de ce diplôme. Le CCF n'a pas pour but d'évaluer des compétences intermédiaires, mais bien celles qui sont visées au stade final de la formation ; néanmoins, certaines d'entre elles peuvent être atteintes avant la fin de la formation.

- Par sondage : de même que les épreuves ponctuelles terminales, le CCF ne cherche pas à évaluer de manière exhaustive toutes les compétences d'une unité, mais un ensemble pertinent de compétences caractéristiques de cette unité. La sélection des compétences évaluées est laissée à l'initiative des équipes pédagogiques, dans le cadre du règlement de l'examen.

- Par les formateurs : le CCF repose sur la responsabilité de l'équipe des formateurs, dont l'une des missions est de procéder à l'évaluation. Leurs

propositions sont transmises au jury, qui procède aux ajustements nécessaires. A la différence de l'organisation des épreuves ponctuelles, la mise en œuvre du CCF ne donne pas lieu à convocation des enseignants, l'évaluation se déroulant sur le temps consacré à la formation.

Situation d'évaluation : une situation est dite " d'évaluation " lorsqu'elle permet, à l'occasion de la réalisation d'une activité dans un contexte donné, de vérifier, par sondage, qu'un candidat possède les compétences et les savoirs constitutifs d'une unité du diplôme. La délivrance d'une unité s'appuie sur une ou plusieurs situations d'évaluation. La nature des situations d'évaluation (type d'activités, modalités de déroulement) est définie par le règlement d'examen de chaque spécialité de diplôme. Leur durée, en général précisée, doit être limitée et cohérente par rapport à la durée de l'épreuve ponctuelle. La période à laquelle ces situations doivent être mises en place est, dans certains cas, précisée par le règlement d'examen.

- Positionnement réglementaire : procédure permettant à des candidats de la formation initiale ou continue de bénéficier, par décision du recteur, en fonction de leurs études, de leur expérience professionnelle ou des diplômes détenus, d'une réduction de la durée réglementaire de formation (heures d'enseignement et période en entreprise). Le positionnement a pour objet de fixer la durée de formation qui sera requise lors de l'inscription à l'examen. Il peut être ou non conjugué avec les dispenses d'épreuves. Cette procédure concerne principalement le baccalauréat professionnel et le BP, dont les règlements généraux, définis par décret, prévoient les durées horaires de formation nécessaires pour que les candidats puissent se présenter à l'examen. Pour le CAP, dont aucun texte n'a fixé la durée de formation nécessaire pour se présenter à l'examen, le positionnement est cependant possible pour déterminer la durée de la formation en entreprise qui, elle, est fixée par arrêté.

- Positionnement pédagogique : effectué en début de formation il vise à identifier les acquis du candidat (compétences, savoirs et savoir-faire) pour construire un parcours personnalisé de formation. Dans la formation continue, le positionnement pédagogique permet aussi de déterminer si une situation d'évaluation peut être mise en place rapidement.

2. Les objectifs du CCF

Adapter l'évaluation à la diversité des situations de formation

Par définition, le CCF s'effectue dans le cadre même de la formation, en établissement et en milieu professionnel. Les activités et les supports d'évaluation prennent donc en compte la diversité des équipements utilisés pour la formation et les spécificités du contexte local. Le CCF autorise ainsi

une grande diversité des mises en situation d'évaluation (problématiques professionnelles, démarches expérimentales, activités des entreprises locales ...).

Rapprocher l'évaluation de l'acte de formation

Parce qu'il se déroule pendant la formation et non à l'issue de celle-ci, le CCF permet de rétroagir sur la formation. Les situations d'évaluation peuvent donner lieu à des synthèses qui aident le candidat à se situer dans sa formation et constituent pour lui un élément de motivation.

3. Les principes pédagogiques du CCF

L'homogénéité de l'évaluation

Le CCF évalue les mêmes compétences et connaissances terminales, mises en œuvre dans les mêmes types d'activités et avec les mêmes données, que les épreuves ponctuelles. C'est en ce sens que l'on peut parler d'une homogénéité de l'évaluation : si les modalités de contrôle sont différentes selon qu'il s'agit de CCF ou d'épreuves ponctuelles terminales, elles portent bien sur des compétences et des connaissances identiques.

L'approche globale de l'évaluation

L'évaluation par CCF ne consiste pas à évaluer successivement chacune des compétences et connaissances constitutives du diplôme. Elle requiert une approche globale qui conduit également à ne pas la réduire à une variante de l'épreuve ponctuelle : le CCF ne consiste pas à fractionner l'activité prévue pour l'épreuve ponctuelle, à l'étaler dans le temps ou à la bâtir sur une succession de problématiques qui seraient des sous-ensembles de cette épreuve ponctuelle.

Des situations d'évaluation en nombre limité

Les compétences constitutives d'une unité sont évaluées dans des **situations d'évaluation** dont le nombre, limité, est fixé par le règlement d'examen figurant dans l'arrêté de création du diplôme.

Des compétences évaluées en une seule fois

Afin d'éviter la surévaluation, une compétence, même si elle est mise en œuvre dans plusieurs situations d'évaluation, n'est évaluée que dans une seule situation, sauf consignes particulières du règlement d'examen.

Une évaluation individualisée

Le CCF n'est pas une succession de plusieurs examens, identiques pour tous : les candidats en formation sont évalués dès qu'ils atteignent l'ensemble des compétences correspondant à la situation faisant l'objet du CCF. Ainsi, l'évaluation simultanée de l'ensemble des candidats en formation ne peut être envisagée que si tous sont réputés avoir atteint le niveau requis pour l'évaluation, ou ont reçu la formation correspondante en fin de période réglementaire prévue pour l'évaluation.

Mis à jour le 19 juillet 2007

II-Le champ d'application du CCF

Le contrôle en cours de formation concerne la plupart des diplômes professionnels, mais pas tous les candidats ni toutes les épreuves de l'examen. Dans certains cas, la mise en oeuvre du CCF requiert une habilitation du recteur.

Les diplômes concernés

Les candidats bénéficiaires du CCF

Le nombre d'unités (ou épreuves) évaluées par CCF

L'habilitation à pratiquer le CCF

1. Les diplômes concernés

Le contrôle en cours de formation concerne les diplômes suivants : **au niveau V** - le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) - le brevet d'études professionnelles (BEP) - la mention complémentaire de niveau V **au niveau IV** - le baccalauréat professionnel (bac pro) - le brevet professionnel (BP) - le brevet des métiers d'art (BMA) - la mention complémentaire de niveau IV

2. Les candidats bénéficiaires du CCF

Pour les diplômes de niveaux V et IV précités les épreuves évaluées par CCF concernent de droit : - les élèves des établissements publics ou privés sous contrat, - les apprentis des sections d'apprentissage ou des centres de formation d'apprentis (CFA) habilités à cet effet, - les candidats de la formation professionnelle continue des établissements publics.

Cas particuliers : - candidat suivant une formation après validation partielle par la VAE (validation des acquis de l'expérience)

Les candidats - pour lesquels un jury a validé les acquis de l'expérience (VAE) pour une partie des connaissances, aptitudes et compétences - qui suivent une formation en vue de l'obtention des épreuves complémentaires du diplôme, peuvent bénéficier du CCF si les conditions de formation entrent dans le champ d'application.

- candidats suivant une formation après une décision de positionnement Lorsqu'en vertu d'une décision de positionnement, - un candidat est dispensé de suivre la totalité de la formation conduisant à une ou plusieurs épreuves ou unités, le contrôle en cours de formation ne peut être mis en oeuvre, et, de ce fait, le candidat doit se présenter aux épreuves terminales correspondantes. - un candidat est reconnu posséder partiellement un niveau de maîtrise pour une ou plusieurs épreuves ou unités,

et bénéficie d'un parcours individualisé de formation, il peut être, à cette occasion, évalué par contrôle en cours de formation.

3. Le nombre d'unités (ou épreuves) évaluées par CCF

Le contrôle en cours de formation porte sur tout ou partie des unités (ou épreuves) de l'examen. Le nombre d'unités (ou épreuves) évaluées par CCF varie selon le diplôme et selon le statut du candidat.

C'est le règlement d'examen de chaque spécialité qui détermine, pour chaque catégorie de candidat, les unités (ou épreuves) générales ou professionnelles évaluées par CCF et celles évaluées sous forme ponctuelle.

- **Le CCF intégral, une possibilité pour la formation professionnelle continue publique :** Pour les candidats bénéficiaires de la formation continue, le nombre d'épreuves évaluées par CCF est également fixé par le règlement d'examen. Cependant, le CCF peut être intégral. Dans ce cas, il s'applique à l'ensemble des épreuves obligatoires. Le CCF intégral concerne pour le moment trois diplômes : le baccalauréat professionnel, le brevet professionnel et le certificat d'aptitude professionnelle dès lors que le règlement de l'examen de chaque spécialité a été mis en conformité à la réglementation générale.

4. L'habilitation à pratiquer le CCF

- **Pour les établissements publics ou privés sous contrat** Les établissements publics ou privés sous contrat pratiquent de droit le CCF.

- **Pour les centres de formation d'apprentis** Pour mettre en œuvre le CCF, les centres de formation d'apprentis doivent demander une habilitation au recteur, selon les dispositions en vigueur. Cette possibilité a été prévue par la réglementation :

- Arrêté du 29 juillet 1992 fixant les conditions d'habilitation des CFA à mettre en œuvre le CCF en vue de la délivrance des BEP et des CAP,
- Arrêté du 9 mai 1995 fixant les conditions d'habilitation des CFA à mettre en œuvre le CCF en vue de la délivrance du baccalauréat professionnel, du brevet professionnel et du brevet de technicien supérieur
- Décret du 28 mars 2001 portant règlement général des mentions complémentaires

- **Pour la formation professionnelle continue** Les établissements publics de formation professionnelle continue (GRETA) pratiquent de droit le CCF, mais doivent obtenir une habilitation du recteur pour pratiquer le CCF intégral, s'il est prévu par le règlement d'examen.

III - Les situations d'évaluation

Les épreuves et unités évaluées par contrôle en cours de formation sont organisées en une ou plusieurs **situations d'évaluation** définies par le règlement d'examen de chaque spécialité de diplôme.

Les situations d'évaluation sont organisées par l'établissement de formation (Lycée, GRETA, CFA) et sont complétées, pour certains diplômes, par l'évaluation des acquis en entreprise.

En règle générale, les compétences sont évaluées sur le lieu de leur acquisition et de ce fait varient selon le statut du candidat. Néanmoins, le règlement d'examen spécifie éventuellement les compétences devant faire l'objet d'une évaluation en établissement de formation et celles devant faire l'objet d'une évaluation en entreprise ou en milieu professionnel.

Cette page, qui s'adresse principalement aux enseignants, aborde d'un point de vue méthodologique les situations d'évaluation en établissement de formation et en entreprise. Comment construire une situation d'évaluation ? Comment mesurer les performances ? Comment évaluer les acquis en entreprise ?

En établissement de formation

construire une situation d'évaluation d'une unité du domaine professionnel

construire une situation d'évaluation d'une unité du domaine général

En entreprise ou en milieu professionnel

les principes de l'évaluation en entreprise

les deux modalités principales d'évaluation en entreprise

1. L'évaluation en établissement de formation

Construire une situation d'évaluation d'une unité du domaine professionnel

Le règlement particulier de l'examen spécifie les situations d'évaluation en établissement de chaque épreuve.

a) Les données du contexte

Une situation d'évaluation par CCF est définie à partir des éléments suivants : - les compétences à évaluer, - les conditions de l'évaluation, - la définition

de l'activité à réaliser, - les conditions de réalisation de l'activité, - la performance attendue pour les critères de l'évaluation (indicateurs d'évaluation).

Les conditions de réalisation de l'activité comportent des éléments relatifs au contexte technique (moyens, équipements, modes d'organisation du travail...), aux consignes, aux caractéristiques de temps et de lieu, à la situation de communication, aux relations fonctionnelles, aux outils et documents fournis, à l'étendue de responsabilité et au degré d'autonomie.

Lorsque la liaison entre activités, tâches professionnelles et unités constitutives du diplôme sont bien articulées, l'activité à réaliser, les conditions de réalisation, la performance attendue et les indicateurs d'évaluation sont directement extraits du "référentiel des activités professionnelles" et du "référentiel de certification ". Il revient au formateur de choisir le contexte technique, les outils et les documents, d'adapter les consignes et de traduire les indicateurs d'évaluation dans le contexte de l'évaluation.

Si cette liaison n'apparaît pas clairement dans l'écriture du référentiel, il faut alors repérer, pour les compétences concernées par l'épreuve, les activités et tâches professionnelles qui les mobilisent.

b) La méthode

La méthode de construction d'une situation est donc la suivante : - repérer les activités et tâches professionnelles du "référentiel des activités professionnelles" correspondant à l'unité à évaluer ; - choisir des activités et tâches caractéristiques pouvant être organisées dans le processus de formation et dans le temps imparti par le règlement d'examen ; - identifier les compétences associées et celles qui sont à évaluer (cf. définition de l'épreuve dans le règlement de l'examen) ; - contextualiser les données et les indicateurs de performance à partir du référentiel de certification (colonnes " on donne " et " indicateurs de performance ") ; - rédiger le travail demandé et mettre en place les moyens matériels.

Cette démarche peut amener à créer des situations d'évaluation différentes des situations de travail réel. Ne serait-ce que parce que les situations de travail réel sont complexes et ne séparent pas les unes des autres les compétences mobilisées. C'est l'essentiel des différences qui existent entre une situation de travail réel et une situation de travail simulé. La situation de travail simulée ne doit pas dénaturer ou modifier anormalement le contexte d'une situation de travail réelle. Dans tous les cas on cherchera en priorité à se placer dans des situations de travail réel.

c) La mesure de la performance des candidats

L'évaluation, pour être objective, prend appui sur une analyse des performances du candidat. En ce qui concerne les épreuves du domaine

professionnel, le référentiel de certification précise, pour chaque compétence visée, les indicateurs d'évaluation (ou critères d'évaluation). Ces indicateurs portent, simultanément ou non, sur le résultat obtenu, sur le processus ou la démarche utilisée, voire sur des aptitudes du candidat ou sur le temps imparti. Il importe d'identifier ces prescriptions pour définir le contrat d'évaluation.

C'est la concision des critères d'évaluation qui permet de valider finement le degré de maîtrise d'une compétence. Les critères énoncés dans les référentiels sont rédigés quelquefois en des termes très généraux. Dans ces cas, et en fonction du contexte et du travail demandé, les évaluateurs les traduiront en des indicateurs de performance mesurable.

Les compétences peuvent avoir des poids différents et donc être affectées de coefficients différents ou de valeurs différentes. Le poids attribué à une compétence est fonction des exigences de la qualification visée, de la complexité et de la nature des activités à effectuer, de son importance dans la qualification et non du moment où elle est évaluée. Cette règle s'applique également aux situations d'évaluation.

La pondération des compétences au sein d'une épreuve ou d'une unité fait l'objet d'une réflexion collective, menée sous l'autorité des corps d'inspection, dans le cadre de travaux d'harmonisation ou de conception d'outils ou grilles d'évaluation. Cette pondération doit préserver la souplesse du CCF en respectant d'une part le principe du sondage portant sur un ensemble pertinent de compétences caractéristiques du domaine considéré et d'autre part le principe d'initiative des équipes pédagogiques qui sélectionnent les compétences parmi celles prévues par l'épreuve.

Construire une situation d'évaluation d'une unité du domaine général

Le règlement particulier de l'examen spécifie, pour chaque épreuve, les situations d'évaluation en établissement. Les principes de construction des situations d'évaluation sont de même nature que dans le cas du domaine professionnel, mais appuyés sur les objectifs, sur les compétences, sur le contexte et les critères d'évaluation de la discipline concernée.

2. L'évaluation en entreprise (ou milieu professionnel)

Ce chapitre concerne les diplômes ou les spécialités de diplômes pour lesquels la réglementation prévoit une évaluation certificative de la période de formation en entreprise (ou milieu professionnel).

Les principes de l'évaluation en entreprise

La construction d'une situation d'évaluation en entreprise doit prendre en compte deux facteurs :

- le partage de la responsabilité de l'évaluation entre professeurs et tuteurs, - la situation de travail réel qui est souvent globale et complexe.

En entreprise, il n'est pas nécessaire, sauf exception prévue par le règlement d'examen, de construire des situations d'évaluation. L'évaluation des compétences liées à une unité de certification s'effectue par l'observation du comportement du candidat à son poste de travail, dans des phases d'activité prescrites favorables.

Toute la difficulté réside dans la compréhension que le tuteur et l'équipe pédagogique ont de la situation de travail et des compétences qui y sont mobilisées. Une analyse des situations de travail offertes au stagiaire qui permet d'identifier les compétences mobilisées est donc indispensable à deux titres :

- pour choisir les activités à lui confier, - pour procéder à leur évaluation.

Les deux modalités principales d'évaluation en entreprise

Les dispositions relatives à l'évaluation des périodes de formation en entreprise sont définies par le règlement d'examen de chaque spécialité de diplôme. Selon le niveau de formation et selon les spécialités de diplôme, on distingue deux modalités principales d'évaluation :

a) Une évaluation basée sur l'observation

Elle concerne principalement les diplômes de niveau V et quelques spécialités de baccalauréat professionnel. L'évaluation de l'épreuve prenant en compte la formation en milieu professionnel s'effectue par observation, réalisée par le tuteur, du candidat à son poste de travail, dans des phases d'activité prescrites favorables. Elle porte sur les compétences mises en œuvre lors de la réalisation d'activités découlant de la contractualisation entre l'établissement de formation et l'entreprise.

L'évaluation s'effectue au cours ou à l'issue des périodes en entreprise et porte sur les situations de travail réalisées par le candidat. Le(s) formateur(s) concerné(s) et le tuteur de l'entreprise (ou maître d'apprentissage pour les CFA habilités) déterminent conjointement l'appréciation et la proposition de note.

b) Une évaluation basée sur l'observation et sur un dossier de synthèse

Elle concerne principalement les diplômes de niveau IV. Lorsque l'évaluation en entreprise prévoit l'élaboration d'un dossier de synthèse, l'évaluation des compétences, prévue par l'épreuve prenant en compte la formation en milieu professionnel, s'effectue généralement en trois phases. Ces trois phases

visent l'évaluation de compétences prévues par le référentiel de certification du domaine professionnel :

- **une observation par le tuteur, du candidat à son poste de travail**, dans des phases d'activité prescrites favorables (idem paragraphe "a" précédent). Le(s) formateur(s) concerné(s) et le tuteur de l'entreprise déterminent conjointement l'appréciation et la note pour cette partie ;

- **un dossier de synthèse** élaboré par le candidat et visé par le tuteur de l'entreprise ou le maître d'apprentissage. Ce visa atteste que les activités développées dans le dossier correspondent à celles confiées à l'élève au cours de sa formation en entreprise. Les parties constitutives de ce dossier visent à éclairer les évaluateurs sur la maîtrise des compétences acquises en entreprise et sur sa connaissance du milieu professionnel. Cette évaluation s'intéresse à d'autres compétences professionnelles que celles évaluées par l'observation ;

- **un oral de présentation des travaux réalisés en entreprise** prenant également appui sur le dossier de synthèse. La présentation orale est effectuée devant une commission d'évaluation composée des professeurs concernés et d'un professionnel. L'absence de ce dernier ne peut en aucun cas invalider le déroulement de cette situation d'évaluation.

Le moment choisi pour l'évaluation peut être différent pour chacun des candidats. Son choix relève de la responsabilité des formateurs. La période d'évaluation est définie par le règlement d'examen.

La note finale proposée conjointement au jury résulte de la moyenne obtenue aux trois phases, affectée éventuellement d'un coefficient. Les propositions de note présentées au jury sont argumentées, notamment au moyen des documents ayant servi à élaborer le contrat d'évaluation passé entre l'établissement et l'entreprise (ex. : grille d'évaluation). Les notes définitives sont arrêtées par le jury qui aura communication des documents précités.

IV - Des réponses aux questions d'organisation

Cette page répond aux questions les plus fréquemment posées, par les enseignants, les chefs d'établissement et les services des examens.

Faut-il fixer un calendrier des situations d'évaluation en établissement ?

Quelles informations faut-il donner aux candidats ?

Faut-il convoquer les candidats ?

Que faire en cas d'absence d'un candidat à une situation d'évaluation ?

Les propositions de notes de l'équipe pédagogique sont-elles définitives ?

Faut-il communiquer les notes aux candidats ?

La présence des professionnels aux situations d'évaluation est elle obligatoire ?

Quels documents probants faut-il transmettre au jury ?

Les inspecteurs peuvent-ils participer au jury ?

Comment réguler le CCF par la prise en compte des observations du jury ?

Faut-il fixer un calendrier des situations d'évaluation en établissement ?

Un calendrier rigide fixé précocément et qui ne prendrait pas en compte le degré de performance des candidats ne saurait être satisfaisant.

Rappelons l'esprit du CCF : - **Objectif** : "Les situations d'évaluation sont mises en place lorsque les acquis de la formation sont significatifs." -

Définition : une évaluation réalisée par les formateurs "... au moment où ils estiment que les apprenants ont le niveau requis ou ont bénéficié des apprentissages nécessaires et suffisants pour aborder une évaluation sommative et certificative... Le formateur évalue, quand c'est possible... ceux qui sont réputés avoir atteint les compétences visées par la situation d'évaluation." - **Principe** : Le CCF privilégie "une évaluation individualisée des candidats quand les compétences requises sont atteintes... Les candidats en formation sont évalués dès qu'ils atteignent l'ensemble des compétences correspondant à la situation faisant l'objet du CCF."

Les observations et évaluations formatives informent les formateurs sur le degré de performance des candidats. Les formateurs peuvent donc repérer les candidats qui semblent maîtriser les compétences correspondant à une

situation d'évaluation et mettre en place une situation d'évaluation pour ceux-ci. Ceux qui ne sont pas prêts seront évalués plus tard après un complément de formation, si possible en auto-formation partielle afin de ne pas ralentir la progression des autres et en tout état de cause en fin de la période fixée par le règlement de l'examen.

D'un point de vue pratique, il faut estimer une période favorable à l'organisation des évaluations afin de rester dans le cadre légal de la durée de la formation. Cette modalité introduit une relative souplesse dans la mise en œuvre du CCF et permet, une fois que les compétences sont acquises, de moduler le calendrier des situations d'évaluation.

Quelles informations faut-il donner aux candidats ?

Les candidats en formation sont **obligatoirement** informés sur les principes du CCF, sur la définition et le coefficient des épreuves, sur le statut et les objectifs de chaque situation d'évaluation, sur les performances attendues et les conditions de déroulement, sur les modalités de notation, sur l'incidence d'une absence à une situation d'évaluation. Lorsque les formateurs jugent que le moment est venu, le candidat en formation est clairement informé de la date de l'évaluation certificative et de ce qui est attendu de lui pour cette situation.

Faut-il convoquer les candidats aux situations d'évaluation ?

Pour chacune des situations d'évaluation, l'information orale, concernant la semaine dans laquelle se déroulera l'évaluation, est confirmée par une inscription dans le carnet de correspondance pour les élèves ou dans le livret d'apprentissage pour les apprentis. Cette confirmation écrite vaut convocation.

Que faire en cas d'absence d'un candidat à une situation d'évaluation ?

L'absence d'un candidat à une ou plusieurs situations d'évaluation constitutives d'une épreuve ou unité donne lieu à l'attribution de la note zéro à chaque situation d'évaluation manquée. Le calcul de la note à l'épreuve ou unité s'effectue alors en fonction, le cas échéant, des notes obtenues.

Deux cas peuvent se présenter : l'absence est justifiée ou n'est pas justifiée. La mise en œuvre du CCF relevant de la compétence du chef d'établissement, il lui appartient d'apprécier le motif de l'absence.

a) Absence non justifiée

- L'unité (ou épreuve) comprend plusieurs situations d'évaluation :

En cas d'absence non justifiée d'un candidat à une situation d'évaluation, les évaluateurs indiquent " absent " sur le document d'évaluation de la situation d'évaluation et lui attribuent la note zéro. Le candidat peut éventuellement

améliorer son score par les notes obtenues aux autres situations d'évaluation. En cas d'absence non justifiée d'un candidat à l'ensemble des situations d'évaluation de cette même unité, les évaluateurs indiquent "absent " pour l'unité (ou épreuve) évaluée par contrôle en cours de formation. Le diplôme ne peut lui être délivré.

- L'unité ou épreuve comprend une seule situation d'évaluation :

En cas d'absence non justifiée d'un candidat à cette unique situation d'évaluation, les évaluateurs indiquent "absent " pour l'unité évaluée par contrôle en cours de formation. Le diplôme ne peut être délivré.

b) Absence justifiée

- L'unité (ou épreuve) comprend une ou plusieurs situations d'évaluation :

Lorsqu'un candidat est absent pour un motif dûment justifié à une ou plusieurs situations d'évaluation, une autre date doit lui être proposée pour la ou les situation(s) manquée(s).

En cas d'impossibilité (ex. arrêt de longue durée du candidat), la note zéro lui est attribuée - pour la ou les situation(s) manquée(s) - pour la ou les épreuve(s) manquée(s) quand l'absence couvre l'ensemble des situations d'évaluation d'une même épreuve :

Le diplôme peut lui être attribué s'il obtient par compensation la note moyenne requise pour l'obtention du diplôme ;

Dans le cas où le diplôme ne peut lui être délivré, le candidat peut, sur autorisation du recteur, se présenter à des épreuves de remplacement lorsque cette modalité est prévue par le règlement général du diplôme et selon les conditions fixées par ce règlement. L'autorisation peut être accordée pour une ou plusieurs épreuves mais en aucun cas pour des parties d'épreuve.

Dans certaines circonstances, laissées à l'appréciation du recteur, le candidat absent à une ou plusieurs situations d'évaluation - (ex. : candidat hospitalisé qui a suivi les cours par correspondance) - mais qui réintègre l'établissement avant la date des épreuves ponctuelles, peut se présenter aux épreuves en la forme ponctuelle.

Les propositions de notes de l'équipe pédagogique sont-elles définitives ?

Les résultats aux situations d'évaluation donnent lieu à une proposition de note par unité (ou épreuve) qui est faite par l'équipe pédagogique au jury qui reste seul compétent pour arrêter la note finale. La proposition de note présentée au jury est argumentée, notamment au moyen des documents ayant servi à élaborer cette proposition (ex : grille d'évaluation en

établissement et en entreprise, documents ayant servi à élaborer le contrat d'évaluation entre l'établissement et l'entreprise).

Les notes définitives sont arrêtées par le jury qui aura communication des documents précités.

Faut-il communiquer les notes aux candidats ?

La note attribuée au candidat pour une situation d'évaluation n'est pas définitive, la note définitive de l'unité (ou épreuve) étant arrêtée par le jury : - Si la note est communiquée au candidat, il convient d'insister sur son caractère provisoire. - Si la note n'est pas communiquée, le candidat doit être informé du degré d'acquisition des compétences évaluées. Ainsi dans tous les cas, le candidat pourra se positionner.

En entreprise, la note étant attribuée conjointement avec le(s) professionnel(s), la présence du candidat est conseillée au moment de la synthèse, mais proscrite au moment de l'attribution de la proposition de note finale.

La présence des professionnels aux situations d'évaluation est elle obligatoire ?

Les textes précisent que les professionnels sont **associés** aux différentes situations d'évaluation par CCF des épreuves du domaine professionnel organisées en établissement de formation (Lycée, CFA, GRETA) ou en entreprise.

Le principe "d'association" signifie t-il une présence impérative des professionnels aux situations d'évaluation en établissement ?

Leur participation ne consiste pas nécessairement en la surveillance des épreuves ; l'étalement des situations d'évaluation conduirait à une mobilisation et à une organisation contraignante et excessive à leur égard. La notion d'association implique qu'il y ait collaboration, mais pas obligatoirement une présence physique lors des évaluations en établissement de formation. Cette collaboration consiste principalement à recueillir leur avis en amont sur ce qui caractérise les situations d'évaluation envisagées (caractéristiques de la situation, type d'activité, données, caractère professionnel du travail demandé, poids relatif à accorder à certaines compétences...) puis en final à l'évaluation des candidats...Elle peut prendre diverses formes (rencontre ponctuelle, courrier, mél., fax, téléphone...).

La mobilisation des professionnels s'appuie notamment sur le réseau des conseillers de l'enseignement technologique, les professionnels désignés par les branches et les entreprises partenaires, les professionnels membres des jurys, des tuteurs (professionnels qui, en entreprise, accueillent et forment des candidats scolaires ou de la formation continue), ou des maîtres

d'apprentissage (professionnels qui, en entreprise, accueillent et forment des apprentis). Les inspecteurs territoriaux et notamment les IEN-ET chargés de mission auprès des IA-DSDEN peuvent contribuer à l'information et à la mise en réseau des conseillers de l'enseignement technologique et des établissements.

En ce qui concerne l'évaluation en entreprise, ce sont les tuteurs et maîtres d'apprentissage qui ont accueilli les apprenants en entreprise qui participent à la notation conjointe des candidats.

Quels documents probants faut-il transmettre au jury ?

Les documents probants, relatifs au CCF, se limitent au strict nécessaire : - les fiches descriptives du travail demandé aux candidats, pour chaque situation d'évaluation, - les grilles d'évaluation des situations d'évaluation en établissement et en entreprise de chaque candidat, - la fiche de synthèse des notes par épreuve pour chaque candidat.

Les inspecteurs peuvent-ils participer au jury ?

Les inspecteurs veillent à l'organisation et au bon déroulement des examens, qu'il s'agisse des épreuves ponctuelles ou des épreuves évaluées par contrôle en cours de formation.

Le règlement général de chaque diplôme professionnel précise la composition du jury. Lorsque le règlement ne prévoit pas que l'inspecteur responsable de l'examen puisse présider ou assister à ce jury, cet inspecteur peut néanmoins, préalablement à sa tenue, apporter toutes informations utiles ou nécessaires à la délibération du jury.

Comment réguler le CCF par la prise en compte des observations du jury ?

La régulation du CCF est académique ou inter-académique. Le jury et l'inspecteur territorial garant du bon déroulement de l'examen veillent à la coordination du dispositif dans le secteur professionnel considéré.

Le jury rédige, si nécessaire, un relevé de conclusion à destination de l'inspecteur chargé du bon déroulement de l'examen. Le jury et notamment son président et/ou l'inspecteur territorial de la spécialité doivent, en début d'année, porter à la connaissance de l'ensemble des acteurs concernés les règles du CCF et/ou les ajustements nécessaires pour prendre en compte les observations du jury.

Parallèlement, des instructions ou observations devront, si nécessaire, être transmises aux concepteurs des sujets des épreuves prévues pour les candidats ne pouvant être évalués par CCF, afin que les épreuves ponctuelles s'insèrent bien dans le même cadrage.