Cette fiche ressource n'a pas vocation à supplanter le travail des certificateurs Qualité, seuls à même de délivrer la certification qualité d'un CFA. Par contre, elle prétend préciser les attentes des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur en tant que Ministères certificateurs, pour les CFA ayant fait le choix de proposer des diplômes sous leurs responsabilités. Elle constitue une proposition régionale.

Q11/E20

QualiOpi indicateur 11
Eduform indicateur 20

Le guide *ultime* en apprentissage

Mission « Information – Contrôle – Accompagnement pédagogique »
© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur

Décret 2026-728
Le prestataire évalue l'atteinte par les publics bénéficiaires des objectifs de la prestation.

Les enjeux

Former et évaluer par compétences chaque apprenti tout au long du cycle de formation.

Les points d'appui

- Article L6231-2 du Code du travail définissant les 14 missions obligatoires des CFA
  « 12° Evaluer les compétences acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur »

- Fiche RNCP RS5515 (Référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur) – Partie dédiée à l'évaluation.

- Préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles (France compétences - Octobre 2021)

- Evaluation en classe au service de l'apprentissage des élèves – Fiche CNESCO 1 page recto-verso
- Enseigner par les compétences – Dossier complet pour la mise en œuvre du BTS Collaborateur Juriste Notarial, mais valable pour tous les référentiels de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Créée le : 18 juillet 2023
Dernière mise à jour :
30 octobre 2026

Les actions à conduire par priorités

- **Installer au sein du CFA, en tant que responsable pédagogique, une procédure permettant l'évaluation en continu des compétences** acquises par les apprentis, y compris sous la forme d'un contrôle continu, dans le respect des règles définies par chaque organisme certificateur (procédure formalisée et outils spécifiques).
  S'agissant des Ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur, le CFA doit présenter les preuves d'une formation et d'une évaluation par compétences, sur la base des critères et indicateurs de performance (ou des résultats attendus) et des conditions de réalisation précisés dans la partie « référentiel de certification » de chaque diplôme.
- **Exploiter les résultats des évaluations** pour dégager un profil de compétences de chaque apprenti à la fin de chaque période de formation (définie dans le tableau stratégique de formation), et consigner par écrit en concertation avec chaque maître d'apprentissage, les points forts et les points à améliorer pour chaque apprenti. Prévoir si besoin des solutions de remédiation (par l'aménagement du contenu de la formation de la prochaine période).
- **Positionner à des moments stratégiques du cycle** en fin de certaines périodes de formation, des temps de rencontre avec chaque maître d'apprentissage (au sein de l'entreprise) pour mener ce bilan.
- **Dans le cas d'un CFA proposant des formations habilitées au CCF** : Instaurer un contrôle du respect strict des modalités de certification en CCF définies dans chaque règlement d'examen.

Les points de vigilance à respecter

- **Adopter une stratégie d'évaluation des compétences** reposant sur la construction de tableaux stratégiques de formation par compétences permettant de lisser la charge de formation et d'évaluation par compétence sur l'ensemble du cycle de formation.
- **Recourir à des outils numériques** permettant une traçabilité de l'évaluation « en temps réel ».
- **Initier des logiques de portfolio** (et mieux d'e-portfolio) comme outil de collecte de façon continue des activités d'apprentissage et des travaux individuels et collectifs.
- **Ouvrir l'évaluation des compétences** à l'apprenti (auto-évaluation), au-delà du maître d'apprentissage et de l'ensemble des membres de l'équipe pédagogique du CFA (formateurs des domaines professionnels et généraux).
- **Mentionner systématiquement dans les grilles d'évaluation, les critères et indicateurs de performance** associés à chacune de ces compétences (ou le cas échéant aux indicateurs de résultat) pour l'évaluation des compétences. Ces critères sont à reprendre textuellement des référentiels de certification. Et les conditions de réalisation ou de mise en situation détaillées dans les référentiels.

- Grilles d'évaluation critériées, Fiche conseil de l'Université de Lorraine.

- « Guide de l'évaluation à distance » - Institut de Développement et d'Innovation Pédagogiques de l'Université de Strasbourg

  Modèles de livrets de formation pouvant être utilisés par les CFA : en CAP (BO n °42 du 18 novembre 2010), en Bac pro (Arrêté du 17-6-2020). Pour les BTS, chaque spécialité propose un modèle spécifique (publié dans chaque circulaire nationale).

- Fiches ressources régionales

  Compétences et blocs de compétences

  MÉMO CCF

  Document support du dispositif régional de professionnalisation :
  PSE (accès au diaporama support).

- **Accompagner progressivement l'apprenti dans une démarche autonome et systématique d'auto-évaluation**, dans le cadre d'un processus stratégique d'apprentissage à l'auto-évaluation : co-évaluation au début du parcours, auto-évaluation assistée si besoin, auto-évaluation autonome.

- **Spécifiquement en matière de CCF :**
  Déposer les demandes d'habilitation au CCF avant le démarrage de la formation car il est d'usage lors de l'accueil des apprentis, de leur indiquer selon quelles modalités ils seront évalués à l'examen.
  Mettre en place un dispositif de professionnalisation des formateurs appelés à intervenir dans des formations habilitées au CCF. Au-delà, faire de l'évaluation par compétences un objet pédagogique de travail et de formation parmi l'ensemble des équipes du CFA.
  Respecter scrupuleusement dans le cas de référentiels rénovés pendant la durée d'habilitation, les deux conditions cumulatives suivantes : la participation effective des formateurs aux dispositifs d'accompagnement auxquels ils sont invités par les inspecteurs et l'envoi préalable des sujets d'examen conformes aux exigences du référentiel avant la date limite d'inscription des candidats aux examens.
  Pour tout savoir (ou presque) sur le CCF, se reporter à la fiche ressource « MÉMO CCF ». Pour rappel, une page internet est dédiée au CCF (Aix-Marseille / Nice).
  Pour rappel, les termes du décret n° 2025-500 du 6 juin 2025 relatif à la certification professionnelle rappelle les obligations des organismes habilités à évaluer les candidats :
  - organiser des sessions d'examen conformes au référentiel d'évaluation de la certification ou de l'habilitation concernée ;
  - lorsqu'ils sont également habilités à assurer la préparation à l'acquisition d'une certification professionnelle ou d'une habilitation, d'inscrire à une de leurs sessions d'examen les personnes à qui ils ont dispensé une préparation (article R6113-16-4 du Code du travail nouveau).

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

- L'acquisition de progiciel de gestion pour le suivi et l'évaluation des compétences (exemple : CPro de Canopé), ou encore des expérimentations de suivi d'acquisition des compétences en CFA et en entreprise dans le cadre de modules spécifiques du logiciel d'Ypareo. Ou encore de Campus skills, voire des outils type CRM.
- Un tableau pour suivre la progression de compétences transversales (type savoir-être) de chaque apprenti sur l'ensemble du cycle de formation.
- Une démarche systématique d'auto-évaluation des apprentis proposée par le CFA.
- **Les conseils de classe innovants : consulter** le podcast de Frédérique Weixler (IGESR) et des exemples de conseils de classe innovants.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- Une fiche support d'aide à l'évaluation

Fiche support d'aide à l'évaluation par le Maître d'Apprentissage, le formateur, pour l'auto-évaluation par l'Alternant(e)

Paramètres à prendre en compte	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Tâches, activités	**Identifie et réalise quelques tâches simples**	**Applique, réalise des tâches et résous des problèmes courants.**	**Mets en œuvre son activité en cohérence avec la situation qui a été confiée.**	**Adapte l'organisation de son activité et s'adapte en fonction de la diversité des situations**
Autonomie et responsabilité	Réalisation sous supervision permanente sur les tâches confiées	Réalisation sous supervision mais avec une autonomie partielle	Réalisation en toute autonomie de l'activité confiée	Réalisation en toute autonomie, mais demandant des adaptations à la diversité des situations rencontrées
Complexité	Gestion d'informations et d'interactions liées à l'activité confiée. Messages directs, courts sur l'activité confiée auprès de collègues et tuteurs.	Gestion d'informations sur le poste/métier et d'interactions sur des sujets familiers auprès de collègues et Maîtres d'Apprentissage.	Gestion d'informations et d'interactions sur la réalisation et l'évaluation de l'activité, incluant clients/fournisseurs/instances de contrôle.	Gestion d'informations d'origine multiple concernant le projet et l'équipe. Gestion d'interactions variées avec transformation et adaptation de messages
Rapport au métier / secteur	Réalisation partielle de certaines tâches d'un métier.	Réalisation de quelques activités comportant plusieurs tâches	Réalisation de toutes les activités liées au métier ou à une fonction assurés	Réalisation de toutes les activités liées au métier/fonction, y compris dans des situations diversifiées ou fluctuantes

Légende :

Niveau attendu du diplôme

Degré d'autonomie faible avec supervision constante

Degré d'autonomie partielle avec application des consignes

Degré d'autonomie complet avec gestion de son activité

Degré d'autonomie complet avec adaptation aux situations

- Le recours à un livret d'apprentissage numérique (InSitu) qui place la formation en situation de travail au cœur de la pédagogie de l'alternance. 4 niveaux d'évaluation des compétences sont retenus : Apprécie / Participe / Réalise / Maîtrise.

Niveau 1 : Apprécier une réalisation
Qualifie la mobilisation de compétences permettant de comprendre, par l'intermédiaire d'un expose ou d'une lecture de dossier, la nature d'une activité ne relevant pas de son champ d'intervention direct et a en interpréter les résultats. Ce niveau ne suppose en aucune manière, une aptitude à participer à l'activité.
Niveau 2 : Participer à la réalisation
Qualifie la mobilisation de compétences permettant d'assurer une partie restreinte de l'activité au sein et avec l'aide d'une équipe, sous l'autorité d'un chef de projet. Elle implique de s'informer et de communiquer avec les autres membres de l'équipe.
Niveau 3 : Réaliser une activité simple
Qualifie la mobilisation de compétences permettant de réaliser, en autonomie, tout ou partie d'une activité pour les situations les plus courantes. Elle implique :
- une maitrise, tout au moins partielle des aspects techniques de l'activité ;
- les facultés à s'informer, à communiquer (rendre compte et argumenter) et à s'organiser.
Niveau 4 : Réaliser une activité complexe
Qualifie la mobilisation de compétences permettant de maitriser sur les plans techniques, procéduraux et décisionnels une activité comportant des prises de décisions multiples. Elle implique la faculté à certifier l'adéquation entre les buts et les résultats ; la prise en toute responsabilité de décisions éventuelles ; le transfert du savoir.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

- **Une démarche globale d'évaluation par compétences inscrite pleinement dans la logique portée par « le tableau stratégique de formation par compétence »**

Bloc 4 : Management de l'équipe commerciale

COMPÉTENCES		ANNÉE 1	ANNÉE 2
ORGANISER LE TRAVAIL DE L'ÉQUIPE COMMERCIALE	Recenser les ressources disponibles et les besoins	X	
	Répartir les tâches	X	
	Réaliser les plannings	X	
	Respecter la législation	X	
RECRUTER DES COLLABORATEURS	Évaluer les besoins en compétences et en personnel	X	X
	Participer au recrutement	X	X
	Conduire un entretien de recrutement	X	X

Le livret reprend déjà de manière synthétique la répartition clef dans le temps des compétences (vision « macro » par année de formation).

Les périodes et les bilans sont répartis comme tel :

Période 1 Période 2	Septembre 2025 à Novembre 2025 Décembre 2025 à Janvier 2026	Bilan de fin de période N°1
Période 3	Février 2026 à Mai 2026	Bilan de fin de période N°2
Période 4 Période 5	Juin 2026 à Août 2026 Septembre 2026 à Novembre 2026	Bilan de fin de période N°3
Période 6 Période 7	Décembre 2026 à Février 2027 Mars 2027 à Mai 2027	Bilan de fin de période N°4

Le livret présente en suivant une programmation dans le temps des points d'étape en termes d'évaluation qui vont jalonner le cycle d'apprentissage.

Une évaluation par compétences menée de manière croisée par l'apprenti, le maître d'apprentissage (dans l'exemple, il conviendrait d'ajouter les formateurs en CFA – par exemple, l'auto-évaluation de l'apprenti pourrait être conduit en concertation avec les formateurs).

Pour chacune des périodes, les compétences sont présentées comme ceci :



Liste des compétences à développer

⚠ Si un élément n'a pas été « Vu en entreprise », on ajoute la valeur « NV » et il devient non évaluable.

Chaque mois, l'apprenti s'auto-évaluera sur l'acquisition des compétences selon une notation définie (Maitrisé, acquis, insuffisant, non acquis). Sur ce même document, le maitre d'apprentissage évaluera la même chose. Cette évaluation se fera en respectant une légende bien précise :

Apprenti(e)

Maitre d'apprentissage

Un bilan de fin de période est produit.

APPRÉCIATION GLOBALE DU MAITRE D'APPRENTISSAGE - POINTS À TRAVAILLER

.....

.....

.....

.....

Date & signature des diverses parties

«Prénom» «NOM»	Équipe pédagogique	Maitre d'appr

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Q11/E20

Annexes

Pour appréhender pleinement les attentes du Ministère certificateur

POUR ALLER PLUS LOIN

1. Les critères et indicateurs de performance, les indicateurs de résultats … à indiquer systématiquement dans toute grille d'évaluation par compétence

Dans tous les référentiels de diplôme, dans la partie du référentiel de certification, figurent les critères qui sont autant d'observables et de mesurables servant utilement à évaluer le degré de maîtrise de chaque compétence.

Exemple en CAP Accompagnant éducatif petite enfance (« Critères d'évaluation »)

➢ **Déterminer le degré de développement et d'autonomie de l'enfant**

Performances attendues	Critères d'évaluation	Savoirs associés	
		Connaissances	Indicateurs d'évaluation
Repérer et identifier les acquis et les aptitudes de l'enfant Consulter les documents de liaison	Repérage du degré de développement et d'autonomie de l'enfant, prise en compte de ces éléments pour la mise en œuvre de l'action Sélection pertinente des données, informations récentes et diversifiées Prise en compte du contexte de l'activité	Le développement global, interactif et dynamique de l'enfant Les sphères du développement de l'enfant : physique, cognitif, affectif, social, émotionnel Les rythmes de l'enfant L'organisation générale du corps humain Les appareils locomoteur, urinaire et digestif	Dans une approche globale du jeune enfant, pour une situation donnée : • Décrire les sphères du développement de l'enfant sous les aspects affectif, social, physique, cognitif et émotionnel • Citer les 5 dimensions primordiales du développement global, interactif et dynamique de l'enfant avant 3 ans

Exemple en BTS Négociation et digitalisation de la relation client (« Critères de performance »)

Relation client et animation de réseaux

Conditions d'exercice et de mobilisation des compétences

Les compétences sont mobilisées dans les contextes suivants :

- Contexte global et sectoriel : marché, informations juridiques et règlementaires, économiques, sociologiques, technologiques, etc.
- Contexte organisationnel : problématique managériale, statuts des acteurs, clientèle, produit/service, diagnostic et indicateurs de performance, stratégie, segmentation procédures internes, etc.
- Contexte commercial : contrats et accords de partenariats ou de référencement, problématique commerciale, clientèle, stratégie, plan d'actions commerciales (objectifs, moyens, contraintes), diagnostic et indicateurs de performance, segmentation, méthodes d'approche client, etc.

Les ressources informationnelles comprennent des données externes ou internes, des informations de gestion et des informations juridiques.

Compétences	Critères de performance
Implanter et promouvoir l'offre chez des distributeurs Valoriser l'offre sur le lieu de vente	• Rigueur dans le suivi de l'application des accords de référencement • Utilisation pertinente des techniques d'implantation et de valorisation des produits

Attention : ces indicateurs d'évaluation portent uniquement sur les connaissances … et non pas sur les compétences.
A ne pas confondre !

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Il s'agit dès lors pour chaque CFA d'intégrer ces critères et indicateurs dans toutes les grilles de compétence, et ce pour permettre à chaque partie prenante (formateurs, maîtres d'apprentissage et apprentis) d'évaluer en toute objectivité chacune des compétences cibles du référentiel.

Compétences	Critères de performance	*Positionnement de l'apprenti**				Observations, remarques, commentaires
		Novice	*Débutant avancé*	*Compétent*	*Expert*	

*S'agissant des degrés ou échelle dans la maîtrise des compétences, il n'existe pas de règle absolue.
Pour aller plus loin et voir notamment comment qualifier chacun de ces niveaux, consultez la fiche ressource « Compétences et blocs de compétences ».

En résumé, si on tente de trouver une échelle lisible et compréhensible par tous, en croisant toutes les données disponibles, on pourrait retenir ce modèle (mais d'autres solutions restent possibles …).

Novice	Palier 1 (descriptif) *« Je fais »*	Capacité de la personne de réaliser une activité en contexte connu
Débutant avancé	Palier 2 (abstrait) *« Je fais et j'explique comment je fais »*	Capacité à se représenter une activité réalisée ou à réaliser en contexte connu
Compétent	Palier 3 (réflexif) *« Je fais, j'explique comment je fais et je peux modifier ce que je fais »*	Capacité d'analyser une situation en contexte connu et à en tirer des enseignements pour agir
Expert	Palier 4 (transfert) *« Je fais, j'explique comment je fais, je peux modifier ce que je fais et je peux faire dans une situation nouvelle*	Capacité à agir de manière autonome dans un environnement nouveau en s'appuyant sur ses acquis

Certains guides d'accompagnement mettent à disposition des descripteurs des niveaux de compétences
Exemple en CS « Fabrication traiteur » (source : CRNHR).

CS3 Fabrication Traiteur - Epreuve EP1 - Descripteurs des niveaux de compétences

Pôle 1 – Fabrication et finitions des produits traiteur

Compétences opérationnelles	Maîtrise Insuffisante (MI)	Maîtrise Faible (MF)	Maîtrise Satisfaisante (MS)	
Compétence 1 - Organiser et planifier la production				
C1.1 Respecter les règles d'hygiène et de sécurité (*)	Néglige les règles d'hygiène, a une attitude dangereuse pour lui et/ou son environnement	Ne respecte pas les règles essentielles d'hygiène, manque de rigueur dans le respect des consignes de sécurité	Les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité sont acquises	Les règ anticip
C1.2 Mettre en place le poste de travail	Aucune mise en place du poste de travail	La mise en place du poste de travail est aléatoire	Le poste de travail est organisé dans le temps et dans l'espace	La mis avec
C1.3 Sélectionner le matériel adéquat et les EPI adaptés (*)	Le matériel et les EPI ne sont pas adaptés et/ou non utilisés	Le matériel et les EPI sont adaptés mais partiellement utilisés	Le matériel et les EPI sont adaptés et utilisés dans les règles de sécurité	Le ma règles
C1.4 Planifier les phases de production	Etapes clefs manquantes, temps non maîtrisé et vocabulaire non adapté	Toutes les étapes de fabrication sont estimées en temps mais certaines estimations ne sont pas réalistes	Toutes les étapes de production sont présentes. L'ordonnancement est cohérent et logique	Tou L'or
Compétence 2 - Réaliser des techniques préliminaires				
C2.1 Habiller les poissons, volailles et gibiers	Des irrégularités sont constatées dans l'habillage et ne permettent pas une transformation conforme	Des irrégularités sont constatées dans l'habillage	Les étapes d'habillage sont conformes. La technique utilisée est maîtrisée	Les éta

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

2. De l'importance de s'inscrire dans un continuum de formation … l'approche par compétences étant également au cœur des premiers cycles d'enseignement …

En illustration, cet extrait du document d'aide à l'évaluation pour la classe de troisième prépa-métiers - Le contrôle continu en classe de 3e Prépa-métiers dans le cadre des nouvelles dispositions du diplôme national du brevet (DNB) série professionnelle à compter de la session 2026 – Production du COPIL classe de troisième prépa-métiers de l'académie d'Aix-Marseille, décembre 2025.

ANNEXE 1 : INTENTIONS PÉDAGOGIQUES DE L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES

Une pédagogie basée sur la définition d'objectifs de formation en relation avec les compétences du programme facilite la construction d'une progression et le suivi des élèves.

L'approche par compétences permet entre autres de :

- rendre l'élève responsable de ses progrès, de son évolution ;
- mettre l'élève en situation de réussite, lui donner l'envie de réussir ;
- évaluer de façon bienveillante et positive ;
- renforcer l'estime de soi et le sentiment d'efficacité personnelle de l'élève ;
- faciliter et rendre plus transparentes les procédures d'évaluation.

Il est important de présenter aux élèves, de façon simple, les attendus pour chaque degré de maîtrise. En l'occurrence quatre degrés sont proposés dans les outils d'aide à l'évaluation.

Les positionnements sur les différents niveaux de maîtrise doivent tenir compte de l'autonomie de l'élève dans la réalisation des tâches ou des activités.

Exemple :

NON MAITRISE	INSUFFISAMMENT MAITRISE	MAITRISE	BIEN MAITRISE
Réalise la tâche avec difficulté même avec de l'aide.	Réalise la tâche dans une situation simple avec une aide (professeur, camarade, outil d'étayage).	Réalise la tâche dans différentes situations, peu complexes et en autonomie.	Réalise la tâche quelle que soit la situation et son degré de complexité, en autonomie.

3. Focus sur le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle

Extrait fiche RNCP RS5515 - Fiche compétence professionnelle n° 9 Evaluer les acquis des apprentissages en situation de travail

Description de la compétence

Au regard de la qualification visée, utiliser des repères pour évaluer les acquis de l'apprenti/alternant et la progression de ses apprentissages. Identifier les situations de travail et les temps propices aux évaluations. En fonction du profil de l'apprenti/alternant, préparer les situations d'évaluation en identifiant les ressources, les moyens et les adaptations nécessaires. Présenter à l'apprenti/alternant les objectifs et les conditions d'évaluation. Procéder aux évaluations en utilisant ou en adaptant les outils à disposition. En tenant compte des besoins du parcours de formation et de la progression de l'apprenti/alternant faire varier les situations et les modalités d'évaluation. Echanger avec lui sur ses résultats en l'invitant à se positionner dans le déroulement de son parcours. Formaliser les acquis et les partager avec le formateur référent. Présenter les acquis de l'apprenti/alternant lors des

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

bilans en centre de formation et en entreprise. Argumenter les choix et éclairer les décisions pour la validation de la période d'essai et du parcours dans sa globalité.

Contexte(s) professionnel(s) de mise en oeuvre

Cette compétence s'exerce tout au long du contrat, en présentiel ou à distance, en lien avec le centre de formation. Sa mise en oeuvre peut impliquer les collaborateurs associés au développement des apprentissages. Dans le cas de personnes en situation de handicap, elle peut nécessiter l'appui d'un accompagnateur pour identifier les adaptations nécessaires aux situations d'évaluation. Dans le cadre du contrôle en cours de formation, le maître d'apprentissage/tuteur co-évalue avec le centre de formation l'acquisition des compétences conformément au référentiel de certification. Selon la typologie de l'entreprise, les résultats aux évaluations peuvent être transmis au responsable hiérarchique et/ou au service des ressources humaines.

Critères de performance

Les situations d'évaluation sont adaptées aux objectifs professionnels et aux attendus du parcours de formation et de certification.

Les résultats aux évaluations s'appuient sur des critères objectifs en lien avec les apprentissages.

La restitution des résultats aux évaluations permet à l'apprenti/alternant de repérer ses acquis et ses marges de progrès.

Les résultats de l'évaluation sont partagés avec le formateur référent.

Savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnels, savoir-faire organisationnels

Connaissance des principaux types d'évaluation.

Connaissance des référentiels métier, formation et certification relatifs au parcours.

Connaissance des bases de la communication interpersonnelle et des outils de communication à distance

Connaissance des bases de la conduite d'entretien.

Respecter le cadre du référentiel de certification en matière d'évaluation.

Identifier des situations de travail propices aux évaluations.

Identifier les compétences à évaluer.

Définir les critères d'évaluation tenant compte de la progression de l'apprenti/alternant.

Evaluer la progression de l'apprenti/alternant et l'acquisition des compétences en lien avec le centre de formation.

Conduire des entretiens de suivi des apprentissages.

Valoriser l'engagement de l'apprenti/alternant, ses réussites et sa progression.

Formaliser les résultats aux évaluations en utilisant les documents de suivi.

Collaborer avec le centre de formation et avec les acteurs internes et externes impliqués dans l'évaluation de l'apprenti/alternant.

Favoriser l'expression de l'apprenti/alternant.

Adopter une attitude et une posture facilitant l'acceptation et la compréhension des résultats par l'apprenti/alternant.

Planifier les temps d'évaluation et de restitution des résultats.

Aménager les situations d'évaluation.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

4. Un modèle d'évaluation « inspirant » (l'évaluation des fonctionnaires enseignants stagiaires).

Cette fiche présente un exemple pouvant être « inspirant » de la manière dont sont évalués les enseignants stagiaires dans l'académie d'Aix-Marseille (Inspé 2024).

En voici les principales étapes du process :

- Auto-évaluation de l'enseignant stagiaire et confrontation avec son tuteur

Sur la base de situations professionnelles par méta-compétences du référentiel métier de l'enseignant

Situations professionnelles	Auto-analyse personnelle : Comment je m'y prends ? Quelles sont mes outils ? Quels difficultés rencontrées ? Quels leviers ?	Compétences métier mobilisées		Niveau de maîtrise			
				Très bien ; je me sens à l'aise et autonome	Satisfaisant ; j'ai besoin d'aides et de conseils ponctuels	Fragile ; j'ai besoin d'aides et de conseils récurrents	En difficultés ; je ressens le besoin d'un fort accompagnement
1- Fonder son enseignement sur une culture disciplinaire solide, ancrée dans des Savoirs actualisés		P1	Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique				
		CC7	Maîtriser la langue française à des fins de communication				
		CC9	Intégrer les éléments de la culture numérique nécessaires à l'exercice de son métier				

Un niveau de maîtrise à 4 niveaux :

Niveau de maîtrise			
Très bien ; en autonomie en général	Satisfaisant ; nécessite des aides et des conseils ponctuels	Fragile ; nécessite des aides et des conseils récurrents	En difficultés ; nécessite un fort accompagnement

Une aide pour se positionner, avc la mise à disposition d'indicateurs de performance

D- Aide : indicateurs de performance reliés aux 5 situations professionnelles

Situations professionnelles	Indicateurs de performance
1- Fonder son enseignement sur une culture disciplinaire solide, ancrée dans des Savoirs actualisés	***Je connais et je maîtrise les enseignements dont j'ai la responsabilité :*** *- je maîtrise les savoirs et savoirs-faire attendus* *- j'identifie et je mobilise des ressources documentaires et numériques (veille professionnelle) adaptés* *- je connais et je sais utiliser les documents de références institutionnels comme les programmes et référentiels* *... ... ...*
2- Préparer les séances d'apprentissage	***Je sais préparer mes séances de classes :*** *- j'utilise et je construis les outils professionnels indispensables : fiches séances, cahier journal ...* *- je sais construire des situations d'enseignement-apprentissage* *- je connais et je mobilise les démarches d'enseignement* *- je construis des activités permettant les apprentissages des élèves* *- je parviens à planifier des séances, séquences* *- je construis une programmation par période, mais également annuelle*

- Un accompagnement renforcé proposé suivant le positionnement du stagiaire … (extrait)

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

ACADÉMIE D'AIX-MARSEILLE
Liberté
Égalité
Fraternité

Aix Marseille université
Socialement engagée

INSPE Institut national supérieur du professorat et de l'éducation d'Aix-Marseille

Secrétariat général

Accompagnement renforcé des personnels stagiaires 1D et 2D
ANNÉE SCOLAIRE 2024-2025

Nom d'usage du stagiaire : Nom patronymique du stagiaire : Prénom du stagiaire : Discipline : Établissement / école d'exercice : Réseau / Circonscription / Ville :	Niveau(x) de classe : Quotité : ☐ 50% ou ☐ 100% Corps : Voie d'accès à la fonction : Renouvellement ☐ Prolongation ☐ BOE ☐ Détachement ☐ 1ère Année de stage ☐

Phase 1 :
Demande d'accompagnement renforcé

Ce document a vocation à informer tous les acteurs de la formation afin que chacun puisse apporter l'aide requise au dépassement des difficultés identifiées.

Constats (Points d'appui et difficultés) et analyse des difficultés au regard du référentiel de compétences :

Pouvez-vous identifier, une (des) piste(s) de résolution des difficultés ?

☐ Visite conseil ☐ Aménagement du service ☐ Actions spécifiques de formation (à préciser) : ☐ Formation spécifique Autorité et gestion de classe ☐ Formation spécifique Ethique et déontologie	☐ Parcours aménagé ☐ Renforcement du tutorat ☐ Autres (lesquelles) : ☐ Changement d'établissement ☐ Autres précisions :

Demande rédigée par :
Nom, prénom :
Fonction :
Fait le : à
Signature

- **Un bilan du tuteur avant le terme du parcours de formation (extrait)**

Explicitation des différents positionnements
• **Compétence suffisamment acquise** : à l'issue de la période, le niveau de compétence constaté permet d'envisager l'entrée dans le métier du professeur stagiaire. • **Compétence en bonne voie d'acquisition** : le niveau de compétence constaté montre un développement professionnel en devenir nécessitant d'être poursuivi lors de la prochaine période. • **Compétence insuffisamment acquise** : à l'issue de la période, le niveau de compétence constaté appelle une vigilance particulière au regard du développement professionnel attendu. • **Compétence non évaluée** : le niveau de compétence n'a pas pu être observé depuis le début de l'année.

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Compétences liées à la maîtrise des contenus disciplinaires et à leur didactique				
P1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique P2. Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement				
Compétence	Suffisamment acquise	En bonne voie d'acquisition	Insuffisamment acquise	Non évaluée
• Maîtrise les contenus disciplinaires et les concepts clés utiles à son enseignement	☐	☐	☐	☐
• Met en œuvre les transpositions didactiques appropriées	☐	☐	☐	☐
• Identifie les savoirs et savoir-faire à acquérir par les élèves en lien avec les programmes et les référentiels	☐	☐	☐	☐
Remarque(s) et conseil(s) :				

- **Une évaluation finale permettant d'acter la situation du fonctionnaire stagiaire par rapport à chaque compétence cible (extrait)**

La déclinaison des compétences reprend la numérotation du référentiel

- (1) Suffisamment acquises : le niveau de compétence constaté permet d'envisager l'entrée dans le métier du professeur stagiaire.
- (2) Insuffisamment acquises : le niveau de compétence constaté n'est pas suffisant pour permettre l'entrée dans le métier au professeur stagiaire.

Compétences liées à la maîtrise des contenus disciplinaires et à leur didactique	**Suffisamment acquises (1)**	**Insuffisamment acquises (2)**
P1. Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique P2. Maîtriser la langue française dans le cadre de son enseignement		
• Maîtrise les contenus disciplinaires et les concepts clés utiles à son enseignement	☐	☐
• Met en œuvre les transpositions didactiques appropriées	☐	☐
• Identifie les savoirs et savoir-faire à acquérir par les élèves en lien avec les programmes et référentiels	☐	☐
Observations :		

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027

Ou encore, la version pour les fonctionnaires stagiaires dans l'enseignement privé

Niveau d'expertise	Non satisfaisant	À consolider	Satisfaisant	Très satisfaisant
Maîtriser les savoirs disciplinaires et leur didactique	☐	☐	☐	☐
Utiliser un langage clair et adapté et intégrer dans son activité la maîtrise de la langue écrite et orale par les élèves	☐	☐	☐	☐
Construire, mettre en œuvre et animer des situations d'enseignement et d'apprentissage prenant en compte la diversité des élèves	☐	☐	☐	☐
Organiser et assurer un mode de fonctionnement du groupe favorisant l'apprentissage et la socialisation des élèves	☐	☐	☐	☐

© Région académique Provence-Alpes-Côte d'Azur 2027