

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

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° D'évaluer 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)
- Préconisations relatives à l'évaluation des compétences professionnelles ([France compétences](#) - Octobre 2021)
- [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.
- Fiches ressources régionales [Compétences et blocs](#) de compétences
[MÉMO CCF](#)
- 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).

Les actions à conduire par priorités

- **Mettre en place par le 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 (cf Fiche [Q28E44](#)) 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 des formateurs en CFA.
- **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.
- **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](#)).

Les actions « remarquables » à valoriser ou à suivre

- L'acquisition de logiciel 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.
- 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 :

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

Niveau attendu du diplôme

- 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 exposé ou d'une lecture de dossier, la nature d'une activité ne relevant pas de son champ d'intervention direct et à 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 maîtrise, 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 maîtriser 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.

Précisions

SOMMAIRE

- Les [critères et indicateurs de performance](#), les indicateurs de résultats ... à indiquer systématiquement dans toute grille d'évaluation par compétence
- L'[évaluation de l'atteinte](#) par l'apprenti(e) des objectifs de la formation
- L'[auto-évaluation](#) des apprentis
- Le respect strict, sous le contrôle du CFA, des [modalités d'évaluation en CCF](#) en entreprise
- Le [CCF continué](#)
- Un [modèle d'évaluation « inspirant »](#) (l'évaluation des fonctionnaires enseignants stagiaires).

Les principaux sujets de préoccupation (extrait FAQ)

SOMMAIRE

- Les [aménagement possibles des examens](#) dans le cas des CCF (par exemple dans le cas d'arrêt maladie)
- La [demande d'habilitation](#) au CCF dans le cas d'un CFA 100% à distance
- Les [droits aux congés pour les révisions avant les examens](#).

PRÉCISIONS

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 (« Résultats attendus »)

5. EXERCER SON ACTIVITE EN ETABLISSEMENTS D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT (EAJE) ET EN ACCUEIL COLLECTIF DE MINEURS (ACM)	
5.1 Participation à la mise en œuvre du projet d'établissement et du projet pédagogique	
Tâches	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prise de connaissance du projet ▪ Participation aux échanges lors des réunions de travail ▪ Participation au suivi du projet d'accueil ▪ Proposition d'adaptations
Résultats attendus :	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Projet d'accueil en adéquation avec les besoins de l'enfant et les attentes des parents. ▪ Appropriation du projet d'accueil ▪ Proposition d'ajustements 	

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 :	
<ul style="list-style-type: none"> - Contexte global et sectoriel : marché, informations juridiques et réglementaires, 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rigueur dans le suivi de l'application des accords de référencement ▪ Utilisation pertinente des techniques d'implantation et de valorisation des produits

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

2. L'évaluation de l'atteinte par l'apprenti(e) des objectifs de la formation

Suivi régulier des apprentissages en entreprise et en CFA :

- via le livret d'apprentissage,
- lors des visites en entreprise des personnels du CFA (élaboration d'un bilan individuel établi conjointement par le maître d'apprentissage et un ou des membres de l'équipe pédagogique, avec mention de la nature des activités réalisées en lien avec les compétences visées et négociées entre le centre de formation et l'entreprise).
- Incitation de l'apprenti par le maître d'apprentissage à l'usage de l'auto-évaluation.

Partage des bilans des évaluations entre l'entreprise et le CFA et exploitation des résultats par des adaptations du parcours de formation en CFA et/ou en entreprise.

Le référentiel de compétences du maître d'apprentissage / tuteur publié par le Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle apporte des compléments utiles et nécessaires :

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 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.

3. L'auto-évaluation des apprentis

Il convient d'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.

4. Le respect strict, sous le contrôle du CFA, des modalités d'évaluation en CCF en entreprise

- En CFA

Respect strict des modalités de certification en contrôle en cours de formation telles que définies dans le règlement d'examen (pour les formations habilitées au CCF).

Contacts réguliers des membres de l'équipe pédagogique avec les inspecteurs de spécialité et disciplinaires.

Participation aux réunions d'harmonisation mises en place par les inspecteurs et respect strict des consignes de formation et d'évaluation communiquées par les inspecteurs.

Mise à disposition du Rectorat à tout moment des copies d'examen et des grilles d'évaluation.

- En entreprise

Pleine connaissance des modalités d'évaluation en entreprise des épreuves en CCF telles que définies dans chaque règlement d'examen par le maître d'apprentissage.

Partage avec le maître d'apprentissage des bilans des évaluations en CCF et proposition d'aménagement de la formation en entreprise par le maître d'apprentissage.

Pour plus de précisions, consulter [la fiche MEMO dédiée au CCF](#) et la page spécifique [en cliquant directement ici](#).

5. Le CCF continué

Extrait de la [fiche MEMO CCF](#) :

CCF continué

Cette nouvelle modalité de certification en CCF continué est apparue dans les référentiels du secteur industriel et s'étend aujourd'hui dans certains référentiels de l'économie gestion. Elle s'appuie sur la traçabilité du niveau d'acquisition des compétences tout au long de la formation. Cette traçabilité est formalisée dans un livret de suivi d'acquisition des compétences et un portfolio.

Son principe rompt avec les dispositions originelles du contrôle en cours de formation.

Ainsi, la période d'évaluation choisie pourra être différente pour chaque candidat, son organisation et le choix des modalités pratiques (observation, réalisation pratique, production écrite, soutenance orale et entretien, etc.) relevant de la responsabilité de l'équipe pédagogique composée des formateurs du domaine professionnel et comprenant le maître d'apprentissage (ou le tuteur), en particulier quand les activités sont conduites en entreprise.

Un portfolio trace les activités menées en entreprise et en CFA et sert de base pour l'analyse du niveau d'acquisition des compétences.

La commission de certification choisit parmi les activités du projet de formation celles qui sont caractéristiques d'activités métier et qui permettront d'observer le niveau d'acquisition des compétences au regard des exigences du référentiel. Toutes les activités de l'apprenant n'ont pas vocation à être répertoriés dans l'outil de suivi.

A partir des activités choisies (emblématiques de la spécialité professionnelle cible) dans la progression et en prenant appui sur les bilans intermédiaires et les bilans entreprise, la commission de certification positionnera définitivement chaque apprenant sur chaque compétence puis complétera la grille d'évaluation nationale de l'épreuve.

Il ne s'agit en aucun cas de faire la moyenne des « évaluations » des situations de formation retenues. L'équipe observe sur les activités choisies pour chaque compétence, chaque critère d'évaluation et fait un positionnement de ce dernier sur une échelle définie (par exemple de très insuffisant à très satisfaisant) sur les grilles nationales d'évaluation fournies par la circulaire nationale d'organisation des sessions d'examen.

Exemple extrait du règlement d'examen du CAP boucher : « Le contrôle des acquis des candidats est formalisé dans un document de positionnement des compétences (format papier ou numérique) tout au long du cycle de formation :

- en établissement de formation, tout au long de l'année scolaire par l'équipe pédagogique du domaine professionnel qui évalue l'acquisition des compétences et leurs savoirs associés ;

- en entreprise(s), par les enseignants ou formateurs de spécialité et le/les professionnels, qui positionnent le niveau de compétences acquis, soit à l'issue de chaque période de formation en milieu professionnel pour les candidats sous statut scolaire, soit à des moments déterminés pour les autres candidats.

En fin du cursus de formation, l'équipe pédagogique s'appuie sur ces évaluations effectuées à partir du suivi formalisé des compétences en établissement de formation et en entreprises ».

6. 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 leçons ?	Compétences métier recobliées	Niveau de maîtrise			
			Très bien ; je me sent 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 besoin d'un fort accompagnement
1- Fonder son enseignement sur une culture disciplinaire solide, ancrée dans des Savoirs actualisés		IP 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, avec 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	<p>Je connais et je maîtrise les enseignements dont j'ai la responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Je sais préparer mes séances de classes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)

			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 : <input type="checkbox"/> 50% ou <input type="checkbox"/> 100% Corps : Voie d'accès à la fonction : Renouvellement <input type="checkbox"/> Prolongation <input type="checkbox"/> BOE <input type="checkbox"/> Détachement <input type="checkbox"/> 1 ^{ère} Année de stage <input type="checkbox"/>	
Phase 1 : Demande d'accompagnement renforcé			
<i>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.</i>			
<u>Constats (Points d'appui et difficultés) et analyse des difficultés au regard du référentiel de compétences :</u>			
Pouvez-vous identifier, une (des) piste(s) de résolution des difficultés ?			
<input type="checkbox"/> Visite conseil <input type="checkbox"/> Aménagement du service <input type="checkbox"/> Actions spécifiques de formation (à préciser) : <input type="checkbox"/> Formation spécifique Autorité et gestion de classe <input type="checkbox"/> Formation spécifique Ethique et déontologie		<input type="checkbox"/> Parcours aménagé <input type="checkbox"/> Renforcement du tutorat <input type="checkbox"/> Autres (lesquelles) : <input type="checkbox"/> Changement d'établissement <input type="checkbox"/> 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
<ul style="list-style-type: none"> • Compétence suffisamment acquise : à l'issue de la période, le niveau de compétence constaté permet <u>d'envisager</u> 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.

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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Met en œuvre les transpositions didactiques appropriées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Identifie les savoirs et savoir-faire à acquérir par les élèves en lien avec les programmes et les référentiels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
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	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Met en œuvre les transpositions didactiques appropriées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Identifie les savoirs et savoir-faire à acquérir par les élèves en lien avec les programmes et référentiels	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Observations :		

Les principaux sujets de préoccupation (extrait de la [Foire aux questions](#) régionale)

Les aménagements possibles des examens dans le cas des CCF (par exemple dans le cas d'arrêt maladie)

Des aménagements du calendrier des épreuves peuvent être proposés selon les aléas de parcours (à consulter dans la fiche ressource "[Positionnement pédagogique en apprentissage](#)"). Tout en avisant l'inspecteur en charge du diplôme quand les bilans des CCF seront faits (dans le cadre des réunions d'harmonisation par exemple).

"Point de vigilance n°3 : Le cas spécifique des formations habilitées au CCF

"Le cas sera différent pour les formations habilitées au CCF. Selon la [circulaire du 25-4-2022](#), pour les actions de formation par apprentissage, les organismes de formation habilités à la pratique du contrôle en cours de formation (CCF) pourront mobiliser toutes les souplesses proposées par ce mode certificatif pour articuler de façon personnalisée parcours de formation et parcours de certification de chaque apprenti.

Par conséquent, à la suite d'un échec à l'examen en raison d'unités certificatives en CCF non acquises (exclusivement), une prorogation de 6 mois du contrat d'apprentissage peut être signée pour permettre :

- à l'apprenti de passer de nouveau ses épreuves en CCF
- au rectorat de solliciter le jury de délibération de la VAE de printemps pour acter la diplomation de l'apprenti dans le cas où les unités restantes sont acquises".

La demande d'habilitation au CCF dans le cas de CFA 100% à distance

(Réponse de la DGESCO)

Comme l'indique son nom, le CCF s'effectue dans le cadre même de la formation, en établissement et en milieu professionnel. Un CFA privé, même tout à distance peut faire du CCF si sa demande d'habilitation a été acceptée par le rectorat. Pour que la demande d'habilitation soit acceptée, le CFA doit démontrer qu'il pourra organiser les CCF dans un lieu précis avec des formateurs compétents et formés au CCF. En effet, les CCF ne peuvent se dérouler à distance. Si ces conditions ne sont pas réunies, le CFA ne pourra recevoir l'habilitation à pratiquer le CCF et de ce fait sera dans l'obligation de faire passer à des apprentis les examens en épreuves ponctuelles.

(Complément)

Dans le cadre des règlements d'examen du BP (...) et du CAP (...), il est écrit : « *Le contrôle en cours de formation est constitué d'une situation d'évaluation organisée sur le lieu de formation par les formateurs responsables de l'enseignement. Elle se déroule en établissement de formation selon les mêmes exigences que celles de l'épreuve ponctuelle* ».

Les droits aux congés pour les révisions avant les examens.

Pour rappel, chaque apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves dans le mois précédant l'examen (avec maintien du salaire) - Réf. Article L. 6223-4 du code du travail.

Ce droit est ouvert par contrat, et donc seulement pour la dernière année dans le cadre des examens terminaux. (Cf. le Précis de l'apprentissage).

Extrait : « *L'apprenti a droit, dans le mois qui précède les épreuves terminales, à cinq jours de congés payés supplémentaires soit à titre personnel, soit prioritairement au titre d'une semaine de révision organisée par son organisme de formation (article L. 6222-35 du code du travail). Ce droit ne peut éventuellement s'appliquer qu'une seule fois par contrat d'apprentissage, et est inopérant dans le cadre de la formation sanctionné uniquement par un contrôle continu.*

Il est à noter que ce droit accordé aux apprentis ne se cumule pas avec celui dont peuvent bénéficier les étudiants détenant un contrat de travail de droit commun, issu de l'article 296 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, qui dispose que « Pour la préparation directe d'un examen, un étudiant justifiant d'une inscription valide et en cours au sein d'un établissement préparant à l'obtention d'un diplôme d'enseignement supérieur a droit à un congé supplémentaire non rémunéré de cinq jours ouvrables par tranche de soixante jours ouvrables travaillés prévus par son contrat de

travail. Ce congé est pris dans le mois qui précède les examens. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et, s'il y a lieu, au congé annuel pour les salariés de moins de vingt et un ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code. ». La DGEFP interpellé sur ce sujet rappelle les principaux points de vigilance :

- Ce droit n'est pas « sécable » ; le Précis de l'apprentissage le rappelle. *
- Attention, ce droit n'existe que si le CFA n'organise pas une semaine de révision supplémentaire ; il est également inopérant en cas de « contrôle continu ».
- Ce droit n'existe que dans le cadre strict des textes pour les examens terminaux donc, une fois par contrat maximum.

(Complément apporté par la mission)

Pour limiter tout abus, les entreprises signataires de contrat d'apprentissage peuvent exiger du CFA la preuve des attestations d'inscription individuelle émises par le service des examens et concours afin de contrôler selon quelle modalité est inscrite l'apprenti (examen ponctuel ou contrôle en cours de formation). Il pourra demander par ailleurs si le CFA a programmé une semaine de révision supplémentaire ou non.

Un point de vigilance : les modalités d'évaluation en CCF ne s'appliquent pas forcément à toutes les épreuves de l'examen. Aussi, les 5 jours de congés pour révision pourraient être accordés à un apprenti inscrit dans une formation habilitée au CCF mais pour la préparation d'une ou de plusieurs épreuves évaluées en ponctuel final et si le CFA ne propose pas non plus de temps de révision.