



Le C.C.F.

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



1. Définition et caractéristiques

- Le CCF porte sur les compétences, les connaissances et les attitudes dites « **terminales** »,
- L'évaluation par CCF est réalisée par **sondage**, au moment où les candidats ont atteint le niveau requis OU ont bénéficié des apprentissages nécessaires et suffisants,
- Le CCF s'intègre dans le processus de la formation et **sans interrompre** ce processus.



Définition et caractéristiques

■ Termes clés

Évaluation certificative

En cours de formation

Compétences terminales

Par sondage

Par les formateurs

Situation d'évaluation

Positionnement réglementaire

Positionnement pédagogique



Définition et caractéristiques

■ Objectifs et principes

Une évaluation adaptée à la diversité des situations de formation: les activités et les supports d'évaluation prennent en compte la diversité des équipements utilisés pour la formation,

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 si rgl),

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 d'évaluation.



2. Le champ d'application du CCF

- Les diplômes professionnels: CAP, BEP, MC V, Bac pro, BP, BMA, MC IV,
- Les candidats bénéficiaires: les élèves des établissements publics ou privés sous contrat, les apprentis des SA ou CFA **habilités**, les candidats de la formation professionnelle continue des établissements publics.



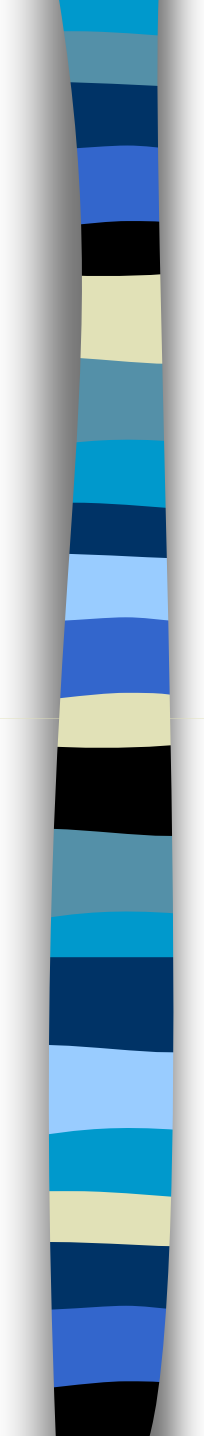
3. Les situations d'évaluation

3.1 L'évaluation en établissement de formation

■ Les données du contexte

Une situation d'évaluation 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)



Lorsque la liaison entre activités (**Activités**), tâches professionnelles (**Tâches**) et unités constitutives du diplôme sont bien articulées, l'activité à réaliser, les conditions de réalisation (**Conditions d'exercice**), la performance attendue (**Résultats attendus**) et les indicateurs d'évaluation sont directement extraits du « référentiel des activités professionnelles » et du « référentiel de certification ».



3. Les situations d'évaluation

3.1 L'évaluation en établissement de formation

■ La méthode

- Repérer les activités et les tâches professionnelles du RAP correspondant à l'épreuve à évaluer,
- Choisir les activités et tâches caractéristiques pouvant être organisées dans le processus de formation,
- Identifier les compétences associées et celles qui sont à évaluer,
- Contextualiser les données et les indicateurs de performance à partir du référentiel,
- Rédiger le travail demandé et mettre en place les moyens matériels.

La situation de travail simulée ne doit pas dénaturer ou modifier anormalement le contexte d'une situation de travail réelle.



3. Les situations d'évaluation

3.1 L'évaluation en établissement de formation

- **La mesure de la performance des candidats**
 - 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 la démarche utilisée, sur des aptitudes, ou sur le temps imparti.*
 - Lorsque les critères énoncés sont trop généraux, les évaluateurs les traduiront en des indicateurs de performance évaluables,
 - Les compétences peuvent avoir des poids différents, leur pondération fait l'objet d'une réflexion collective.



3. Les situations d'évaluation

3.2 L'évaluation en entreprise

- Les principes de l'évaluation en entreprise

En entreprise, il n'est pas nécessaire de construire des situations d'évaluation: l'évaluation des compétences s'effectue par **l'observation du comportement** du candidat à son poste de travail.

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



3. Les situations d'évaluation

3.2 L'évaluation en entreprise

a) L'évaluation basée sur l'observation

- L'observation du candidat à son poste de travail est réalisée par le tuteur, dans des phases d'activités prescrites favorables (des situations de travail).
- Le(s) formateur(s) concerné(s) et le tuteur de l'entreprise déterminent **conjointement** l'appréciation et la proposition de note.



3. Les situations d'évaluation

3.2 L'évaluation en entreprise

b) L'évaluation basée sur l'observation et sur un dossier de synthèse (3 phases)

- Une observation par le tuteur, du candidat à son poste de travail,
- Un dossier de synthèse, visé par le tuteur, visant à éclairer les évaluateurs sur la maîtrise des compétences acquises et sur sa connaissance du milieu professionnel,
- Un oral de présentation des travaux réalisés en entreprise, devant une commission d'évaluation composée des professeurs concernés et d'un professionnel.

L'absence du professionnel ne peut en aucun cas invalider le déroulement de cette situation d'évaluation.



4. Questions-Réponses

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

Un calendrier rigide, fixé précocement ne prendrait pas en compte l'esprit du CCF,

- Les observations et les évaluations formatives informent les formateurs sur le degré de performance des candidats

Il faut estimer une période favorable à l'organisation des évaluations



4. Questions-Réponses

b) Quelles informations faut-il donner aux candidats ?

Les candidats en formation sont obligatoirement informés sur les principes du CCF,

- Le candidat est informé de la date du CCF et de ce qui est attendu de lui pour cette situation.



4. Questions-Réponses

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

- Pour chacune des situations d'évaluation, l'information orale, concernant la semaine de l'évaluation, est confirmée par une inscription dans le carnet de correspondance.

Cette confirmation écrite vaut convocation.



4. Questions-Réponses

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

Si l'épreuve comprend **plusieurs** situations d'évaluation:

- Absence à 1 situation:
indiquer « absent » -
attribuer la note « 0 »
- Absence à l'ensemble des situations:

indiquer « absent » - **le diplôme ne peut être délivré**

Si l'épreuve comprend **une** seule situation d'évaluation:

Indiquer « absent » - **le diplôme ne peut être délivré**



4. Questions-Réponses

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

1- Une autre date doit être proposée pour la (les) situation(s) manquée(s)

2- Si impossibilité (longue maladie):

Attribuer la note « 0 ».

Le diplôme peut alors être attribué si le candidat obtient par compensation la note moyenne requise pour l'obtention du diplôme.



4. Questions-Réponses

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

La proposition de note présentée au jury est argumentée au moyen de documents (grille d'évaluation, situations d'évaluation, ...)

Le jury est seul compétent pour arrêter la note finale.



4. Questions-Réponses

g) Faut-il communiquer les notes aux candidats ?

La note attribuée au candidat n'est pas définitive,

- Si la note est communiquée au candidat, insister sur son **caractère provisoire**,
- Si la note n'est pas communiquée, informer le candidat du **degré d'acquisition** des compétences

En entreprise:

La présence du candidat est conseillée au moment de la synthèse **mais proscrite** au moment de l'attribution de la proposition de note.



4. Questions-Réponses

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

Les professionnels sont associés.

Ce qui implique une **collaboration** mais pas obligatoirement une présence physique.

- Il est important de recueillir leur **avis** en amont, sur ce qui caractérise les situations d'évaluation envisagées.
- Les professionnels peuvent participer en final à l'évaluation des candidats.



4. Questions-Réponses

i) Quels documents probants faut-il transmettre au jury ?

- Les fiches descriptives du travail demandé,
- Les grilles d'évaluation,
- La fiche de synthèse des notes.



5. Le pilotage académique

- Harmoniser et simplifier les procédures de suivi du CCF et promouvoir des modalités souples et simples :
 - Élaborer un ensemble documentaire,
 - Favoriser les échanges sur les pratiques (analyse de cas, mutualisation, réflexion autour des documents, ...),
 - Mettre en œuvre un contrôle pédagogique de la formation (pendant la formation et sur la mise en œuvre des CCF).



L'esprit du CCF

- **Objectif:** les situations d'évaluation sont mises en place lorsque les acquis de la formation sont significatifs.
- **Définitions:** 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.