

CADRE MÉTHODOLOGIQUE D'ÉLABORATION DE PROGRAMME APC POUR LA FORMATION EN MILIEU DU TRAVAIL (FPMT)

GUIDE 5 – ÉLABORATION ET PRODUCTION D'UN RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION POUR LA FPMT

JUILLET 2021

Conception et rédaction du document du Cadre méthodologique de l'APC – 2015

Adan André	Conseiller du projet RÉAPC
Marchessault Lucie	Conseillère du projet RÉAPC

Conception et rédaction du document du Cadre méthodologique de l'APC pour la FPMT - 2021

Barbara MURTIN	Cheffe d'équipe pour la qualité de la FPMT, projet Tamheen, GIZ/GOPA
----------------	--

Contribution aux travaux

Lukas ROTTNICK	Chef d'équipe pour la mise en œuvre de la FPMT, projet Tamheen, GIZ
Mostafa FAKHIR	Expert national, projet Tamheen, GIZ

TABLE DE MATIÈRES

1 FONDEMENTS DE L'ÉVALUATION EN FORMATION PROFESSIONNELLE	1
1.1 VALEURS ET ÉVALUATION	1
1.1.1 Valeurs fondamentales	1
1.1.2 Valeurs instrumentales	1
1.2 APPROCHE PAR COMPÉTENCES ET ÉVALUATION	2
1.3 PROGRAMME DE FORMATION ET ÉVALUATION	3
2 NATURE DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION.....	4
2.1 QUALITÉS DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	4
2.2 COMPOSANTS DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	4
2.3 ÉQUIPE DE PRODUCTION DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION EN FPMT.....	5
2.4 DURÉE DE L'ÉVALUATION	5
2.5 COMPÉTENCE PLUTÔT QUE CONNAISSANCES	5
3 ÉLABORATION D'UN RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION EN FPMT	7
3.1 ÉLABORATION DES TABLEAUX D'ANALYSE GLOBALE.....	7
3.1.1 Tableau d'analyse globale des compétences transversales et du processus de travail.....	7
3.1.2 Tableau d'analyse globale des critères généraux de performance.....	8
3.2 ÉLABORATION DES SPÉCIFICATIONS POUR L'ÉVALUATION	8
3.2.1 Étapes d'élaboration des spécifications.....	9
3.2.2 Pièges à éviter	14
3.2.3 Présentation des spécifications.....	14
3.3 ÉLABORATION DU SCÉNARIO D'ÉPREUVE.....	14
3.3.1 Renseignements généraux.....	14
3.3.2 Déroulement de l'épreuve	15
3.3.3 Matériel.....	15
3.3.4 Consignes particulières	15
3.4 ÉLABORATION DE LA FICHE D'ÉVALUATION	15
3.4.1 Éléments d'observation.....	16
3.4.2 Tolérances.....	17
4 GRILLE D'ANALYSE D'UN RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION	18
GLOSSAIRE.....	20
ANNEXES	23

\ ANNEXES

Annexe 1	Exemple de tableau d'analyse globale des compétences transversales et du processus de travail
Annexe 2	Exemple de tableau d'analyse globale des critères généraux de performance
Annexe 3	Exemple de spécifications pour l'évaluation
Annexe 4	Exemple de spécifications comportant deux seuils de réussite
Annexe 5	Exemple de scénario d'épreuve
Annexe 6	Exemple de fiche d'évaluation
Annexe 7	Compétences prédéterminées

\ ACRONYMES

APC	Approche par compétences
AST	Analyse de situation de travail
CFA	Centre de formation par apprentissage
DFP	Département de la Formation Professionnelle
DFPFCA	Direction de la Formation Professionnelle et de la Formation Continue des Artisans
DCPSP	Direction de la Coordination Pédagogique et du Secteur Privé
EFP	Établissement de formation professionnelle
ESITH	École Supérieure des Industries du Textile et de l'Habillement
FCE	Fondation pour la Création d'Entreprises
FPA	Formation professionnelle alternée
FPMT	Formation professionnelle en milieu du travail
GOPM	Guide d'organisation pédagogique et matérielle
IAV	Institut Agronomique et Vétérinaire
ITHT	Institut de Technologie Hôtelière et Touristique
ITPM	Institut de Technologie de Pêche Maritime
ITSGRT	Institut des Techniciens Spécialisés en Génie Rural et Topographie
ITSH	Institut des Techniciens Spécialisés en Horticulture
ITSMAER	Institut des Techniciens Spécialisés en Mécanique Agricole et Équipement Rural
MP	Milieu professionnel
MAPM	Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime
OFPPT	Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail
RÉAPC	Projet d'appui à la réforme de l'éducation par le biais de l'approche par compétences
RM	Référentiel de métier
TIC	Technologie de la communication et de l'information
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
T	Technicien
TS	Technicien Spécialisé

INTRODUCTION

Ce document fournit des indications sur la façon d'élaborer et de produire le Référentiel d'évaluation à partir duquel devra être évaluée l'acquisition des compétences prescrites par le Programme de formation. C'est un guide rédigé principalement à l'intention des personnes qui doivent réaliser ce type de travaux.

La liste ci-dessous rappelle les phases et les productions du processus d'élaboration et de mise en œuvre d'un programme de formation selon l'approche par compétences (APC). Le Référentiel d'évaluation constitue, après le Programme de formation, le deuxième document curriculaire prescriptif, communiquant les spécifications pour reconnaître officiellement l'acquisition de chaque compétence au programme.

PHASES ET DOCUMENTS LIÉS À L'ÉLABORATION DES PROGRAMMES DE FORMATION

Planification

Étude sectorielle

Étude préliminaire (au besoin)

Production des documents curriculaires de la filière de formation

Référentiel de métier

Projet de formation

Programme de formation

Référentiel d'évaluation

Guide d'organisation pédagogique et matérielle



Soutien à l'implantation des programmes de formation

Guide d'implantation d'un programme de formation

Guide de gestion des établissements de formation professionnelle en APC

La reconnaissance officielle du programme donne lieu à un examen de conformité de l'ensemble des documents curriculaires et de leur processus d'élaboration. Une commission chargée de cet examen transmet sa recommandation à l'autorité responsable d'autoriser la création de la filière et, le cas échéant, l'extension de son offre par plus d'un opérateur public ou privé de formation. Étant donné son rôle prescriptif la présence du Référentiel d'évaluation est un élément essentiel du processus examiné par la commission.

L'importance des décisions prises dans un contexte de sanction des études et les conséquences qu'elles peuvent avoir sur les apprenants, et sur l'exercice d'un métier, justifient la détermination de balises précises pour l'évaluation. Les équipes de production des programmes trouveront de l'information sur le modèle d'évaluation des apprentissages dans le Guide général d'évaluation des acquis des apprenants selon l'approche par compétences (2009).

Le Référentiel d'évaluation est un premier pas vers une évaluation la plus objective possible. Il précise les éléments de compétence à évaluer, cible des critères d'évaluation, fournit de l'information pour l'élaboration d'une épreuve, précise les critères d'évaluation par des éléments d'observation, et ce, pour chacune des compétences d'un programme de formation.

Pour leur part, les équipes locales de formateurs pourront aussi utiliser le Guide de conception et de rédaction d'une épreuve pratique (2009).

CHAPITRE 1

FONDEMENTS DE L'ÉVALUATION EN FORMATION PROFESSIONNELLE

1.1 VALEURS ET ÉVALUATION

Trois valeurs fondamentales sous-tendent l'évaluation en formation professionnelle : la justice, l'égalité et l'équité, auxquelles s'ajoutent trois valeurs instrumentales, soit la cohérence, la rigueur et la transparence. Ces valeurs constituent une assise aux pratiques de toutes les personnes qui interviennent en évaluation des apprentissages. L'équilibre de ces valeurs est assuré en grande partie par leur prise en compte lors de la conception du Référentiel d'évaluation et des épreuves.

1.1.1 VALEURS FONDAMENTALES

L'évaluation des apprentissages doit se faire dans le respect des lois et règlements qui régissent le système éducatif marocain, de même que des règles internes des établissements. Par exemple, pour servir la **justice**, le droit de reprise est reconnu aux apprenants. Cependant, il appartient aux établissements de décider des modalités d'application de ces droits en tenant compte de leurs contraintes organisationnelles.

L'**égalité** implique d'abord que tous les apprenants ont des chances égales de démontrer les apprentissages qu'ils ont réalisés. Pour respecter cette valeur, des exigences uniformes doivent être définies. Le Programme de formation et le Référentiel d'évaluation indiquent, de la même façon pour tous, les résultats attendus et les critères d'évaluation. Sur la base de ces références uniformes, la valeur d'égalité doit être présente tant dans la façon de former les apprenants que dans le jugement porté sur leurs apprentissages.

L'**équité** implique que l'on tient compte, dans les pratiques d'évaluation, des caractéristiques individuelles ou communes à certains groupes, afin d'éviter que l'évaluation ne contribue à accroître les différences existantes. On doit donc se garder d'introduire des biais de quelque nature que ce soit qui mèneraient à avantager ou à désavantager certains apprenants.

1.1.2 VALEURS INSTRUMENTALES

La **cohérence** suppose que l'évaluation est en relation directe avec l'apprentissage et avec le programme qui l'encadre. Il est donc essentiel de tenir compte des compétences telles que décrites dans le Programme de formation pour élaborer un Référentiel d'évaluation.

La **rigueur** se traduit par une évaluation soucieuse d'exactitude et de précision. Il est essentiel que les informations recueillies soient pertinentes et suffisantes pour permettre de se prononcer sur les apprentissages des apprenants. Une évaluation rigoureuse doit donc conduire à poser les jugements les plus justes possibles.

La **transparence** suppose que les normes et les modalités d'évaluation soient connues et comprises de tous. Il est essentiel que l'apprenant sache ce sur quoi il sera évalué, ce qu'on attend de lui, et qu'il comprenne les jugements et les décisions qui le concernent. De plus, les résultats de l'évaluation doivent être accessibles et compréhensibles par les destinataires, notamment l'apprenant lui-même et, le cas échéant, ses parents.

1.2 APPROCHE PAR COMPÉTENCES ET ÉVALUATION

Choisir d'élaborer les programmes de formation par compétences, c'est privilégier le développement d'habiletés complexes qui seront essentielles à l'adaptation ultérieure de la personne à un environnement professionnel. Puisque les programmes de formation sont définis par compétences, l'évaluation doit prendre en considération les caractéristiques desdites compétences, entre autres leur multi-dimensionnalité et leur complexité, ainsi que les contextes dans lesquels elles sont mises en œuvre.

Pour porter un jugement le plus objectif possible, il importe de fixer des repères significatifs afin de vérifier l'atteinte de la compétence. Pour la sanction, le jugement sur l'acquisition de la compétence est posé dans un contexte de travail, réel ou simulé, selon les exigences formulées dans le Programme de formation et reprises sous forme de critères d'évaluation dans le Référentiel. L'atteinte de la compétence est donc jugée en fonction d'une tâche représentative de l'exercice du métier, le tout exécuté à bon escient et au bon moment.

L'évaluation aux fins de la sanction dans le contexte d'une approche par compétences en formation professionnelle comporte certaines caractéristiques. Le tableau suivant en présente les principales.

PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES DE L'ÉVALUATION DE SANCTION DANS UNE APPROCHE PAR COMPÉTENCES	
Évaluation multidimensionnelle	<ul style="list-style-type: none"> La compétence étant multidimensionnelle, l'évaluation doit l'être également. Bien que la compétence ait pour assises des connaissances, habiletés et attitudes, le rôle de l'évaluation de sanction n'est pas de vérifier directement l'acquisition de celles-ci (c'est plutôt le rôle de l'évaluation formative). Pour la sanction, la compétence doit être mise en œuvre à l'aide d'une tâche ou d'une situation d'évaluation suffisamment complexe, qui exige la mobilisation d'un ensemble de connaissances, d'habiletés et d'attitudes, permettant d'agir et de réussir. Cette tâche réussie permet d'inférer l'acquisition et l'intégration des différents savoirs.
Interprétation critérielle	<ul style="list-style-type: none"> La compétence est évaluée dans un contexte précis et en fonction de performances déterminées. L'interprétation des résultats s'appuie sur les indicateurs et les critères d'évaluation. Les critères d'évaluation découlent des critères de performance formulés dans le programme de formation. Les critères retenus permettent d'évaluer des dimensions observables et mesurables. La pondération des critères d'évaluation est variable, car elle est fixée en fonction de leur importance dans le métier.
Notation dichotomique	<ul style="list-style-type: none"> Afin de transmettre un verdict clair de succès ou d'échec, un seul de ces deux résultats est attribué pour chaque critère, avec comme conséquence l'obtention de la totalité des points alloués au critère ou aucun point.
Seuils de réussite prédéterminés	<ul style="list-style-type: none"> Les seuils de réussite sont fixés distinctement pour chaque compétence. L'analyse des pondérations, la complexité de la tâche à réaliser, les exigences du métier sont autant d'éléments pris en compte pour fixer le seuil de réussite. L'acquisition de la compétence est sanctionnée par un verdict de succès ou d'échec.

Dans le cadre de l'APC, il est essentiel que l'évaluation ait un sens pour l'apprenant. Elle doit donc être le plus près possible d'un contexte réel de travail, et utiliser une situation complexe et globale. L'évaluation d'une compétence ne peut pas se faire en évaluant isolément chacun de ses composants.

Une compétence s'évalue globalement et en situation, dans un contexte défini. Une compétence ne se base pas sur une somme, mais sur un ensemble intégré de savoirs¹. Pour évaluer la compétence et la reconnaître aux fins de la sanction, il s'agit donc de la considérer dans ses multiples dimensions, avec la préoccupation de ce qui traduit un agir adéquat. Il faut aussi s'assurer que l'apprenant comprenne bien ce qui est attendu de lui et le placer dans une situation qui lui permette d'agir et de réussir selon les performances requises, et par la suite, de progresser. Plus largement encore, il sera outillé pour poursuivre ultérieurement le développement des compétences acquises.

¹ Dans le présent document, le terme « savoir » est utilisé comme synonyme de : connaissances, habiletés de divers domaines, stratégies, perceptions, attitudes, etc.

Pour l'évaluation aux fins de la sanction, on applique les critères d'évaluation précisés dans les spécifications. Pour ce faire, le choix d'une situation d'évaluation permet à l'apprenant d'intégrer les savoirs à mobiliser dans la démonstration qu'il fait de sa compétence.

1.3 PROGRAMME DE FORMATION ET ÉVALUATION

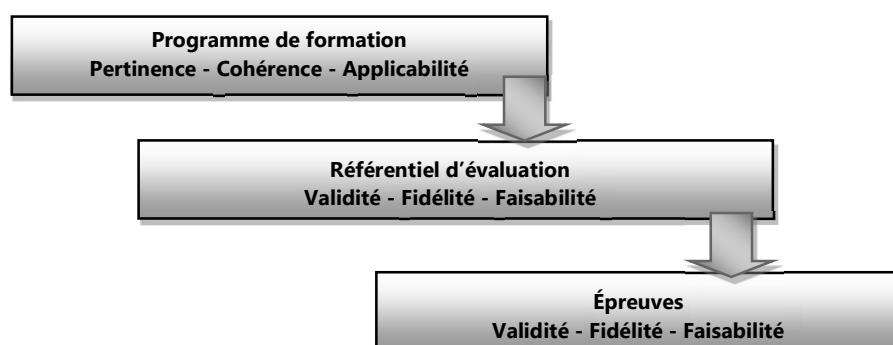
Le Programme de formation sert de référence essentielle pour la planification des activités d'apprentissage ainsi que pour la préparation du matériel didactique et du matériel d'évaluation. L'élaboration du Référentiel d'évaluation doit donc respecter les orientations et les exigences du Programme de formation.

CHAPITRE 2

NATURE DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION

2.1 QUALITÉS DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION

En formation professionnelle, l'élaboration du Référentiel d'évaluation s'insère dans un processus qui va de l'analyse des besoins de formation jusqu'à l'élaboration des épreuves. Toutes les productions doivent présenter des qualités² incontournables, résumées dans le schéma suivant.



Le tableau suivant précise les qualités que doit présenter le Référentiel d'évaluation.

QUALITÉ	DESCRIPTION
Validité	Le Référentiel est valide s'il sert à évaluer tout ce qu'il doit évaluer et seulement ce qu'il doit évaluer. Pour ce faire : <ul style="list-style-type: none"> tous les composants du Référentiel sont représentatifs des éléments de la compétence correspondants, des critères de performance et, ultimement, de l'énoncé de la compétence.
Fidélité	La fidélité vise la stabilité des jugements établis sur la compétence des personnes évaluées : <ul style="list-style-type: none"> les critères retenus permettent de distinguer avec le moins d'erreurs possible, les apprenants qui ont acquis la compétence de ceux qui ne l'ont pas acquise, au regard de l'énoncé de la compétence et au seuil d'entrée sur le marché du travail³; les critères d'évaluation sont univoques, c'est-à-dire qu'ils sont clairs et ont le même sens pour tous les examinateurs.
Faisabilité	La faisabilité requiert que l'épreuve envisagée puisse être élaborée et administrée en faisant appel à des ressources suffisantes et disponibles : durée réaliste, conditions reproductibles, disponibilité des ressources humaines et matérielles, etc.

2.2 COMPOSANTS DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION

Le Référentiel d'évaluation renferme les composants suivants :

- les tableaux d'analyse globale ;
- les spécifications pour l'évaluation ;
- les scénarios d'épreuves ;

² Les qualités des programmes de formation sont présentées dans le Guide d'élaboration et de production d'un projet de formation.

³ Les compétences qui composent les programmes de formation professionnelle sont toujours définies en fonction du seuil d'entrée sur le marché du travail, lequel inclut toutes les compétences normalement exigées pour exercer correctement un métier. Le seuil d'entrée indique le niveau de performance, dans la réalisation des tâches et des activités de travail, exigé d'une personne qui débute dans le métier pour lequel elle a été formée

- les fiches d'évaluation.

Les **tableaux d'analyse globale** sont élaborés au tout début des travaux. Ils vont ensuite guider les choix d'éléments de compétences et de critères d'évaluation, et permettre une évaluation complète et sans répétitions inutiles.

Les **spécifications pour l'évaluation** constituent un outil de référence pour l'évaluation des compétences d'un programme de formation menant à l'obtention d'un diplôme. Puisqu'il est impossible d'évaluer, aux fins de la sanction, tous les éléments et tous les critères de performance d'une compétence, il faut donc établir un échantillonnage ; les spécifications en sont le résultat.

Les spécifications encadrent uniquement l'évaluation de sanction ou certificative. Chaque compétence doit faire l'objet d'une évaluation et les résultats doivent être exprimés sous forme de succès ou d'échec. Pour chaque élément de compétence retenu pour l'évaluation, les spécifications regroupent un ou des indicateurs qui présentent un ou des aspects à évaluer ou précisent sous quel angle évaluer. Les indicateurs sont accompagnés de critères d'évaluation, dérivés des critères de performance du programme de formation. De plus, les spécifications déterminent un seuil de réussite pour chaque compétence. Afin d'assurer une certaine uniformité, les mêmes spécifications sont utilisées par tous les établissements autorisés à offrir un programme de formation. Enfin, notons que les spécifications sont **prescrites**.

Le **scénario d'épreuve** contribue à assurer la faisabilité des spécifications puisqu'il propose une (ou quelques) application de celles-ci. Il est fourni à titre de **suggestion** et chaque établissement pourrait l'adapter à ses particularités, dans la mesure où les spécifications sont respectées.

La **fiche d'évaluation** est aussi fournie à titre de suggestion ; les établissements pourraient l'adapter en autant que les spécifications soient respectées.

2.3 ÉQUIPE DE PRODUCTION DU RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION EN FPMT

L'équipe de production du Référentiel doit être composée de personnes d'expérience dont les compétences sont variées. Idéalement, il s'agit des personnes qui ont élaboré le Programme de formation et les étapes précédentes. L'équipe est donc constituée d'un ou de quelques formateurs du programme visé, **d'un ou quelques professionnels** ainsi que d'un méthodologue APC ; ce dernier dirige l'équipe de production et coordonne les travaux. Notons qu'il n'est pas recommandé que ces rôles soient joués par la ou les mêmes personnes puisqu'ils exigent des compétences différentes et des expertises distinctes. En effet, on obtient de meilleurs résultats lorsque ces deux rôles sont joués, d'une part par un méthodologue dont l'expérience en élaboration de programmes et de référentiels d'évaluation est reconnue et d'autre part, par un ou quelques formateurs **et professionnels**.

Il arrive que, pour accélérer les travaux, une équipe de production soit tentée de faire appel à un grand nombre de formateurs pour la rédaction d'un Référentiel. Or, l'expérience démontre que cette façon de faire ne donne pas de bons résultats. Les personnes engagées dans la rédaction d'un Référentiel doivent nécessairement se concerter de façon à produire des outils cohérents et complets ; plus le nombre de personnes augmente, moins cette concertation peut se faire facilement et régulièrement. Il est donc préférable que l'équipe soit composée d'un nombre restreint de formateurs **et de professionnels**, ceux-ci pouvant toujours consulter d'autres ressources, si le besoin se fait sentir.

2.4 DURÉE DE L'ÉVALUATION

Le nombre d'heures alloué à chaque compétence dans le programme de formation inclut le temps nécessaire pour les apprentissages, l'évaluation en aide à l'apprentissage et l'évaluation aux fins de la sanction. Le temps consacré à l'évaluation aux fins de la sanction doit être limité et varie selon les compétences ; il a donc une incidence non négligeable sur le choix des aspects à évaluer. Bien qu'il n'y ait pas de règle stricte en ce qui a trait au nombre d'heures imparti à l'évaluation aux fins de la sanction, règle générale, il correspond environ à 6 % de la durée totale d'un programme de formation.

2.5 COMPÉTENCE PLUTÔT QUE CONNAISSANCES

Pour l'évaluation de sanction, il est important de privilégier l'évaluation de la compétence plutôt que celle des connaissances. La compétence étant multidimensionnelle, l'apprentissage a permis l'acquisition de savoirs,

entre autres des connaissances, qui sont mobilisés au moment de sa mise en œuvre. Mais comment s'assurer, au moment de l'évaluation de sanction, que les connaissances sont correctement intégrées et transférées ? Réponse : en mettant l'apprenant face à des situations d'évaluation recréant le plus possible l'exercice en milieu professionnel, et requérant la mobilisation des connaissances essentielles. Les connaissances devraient avoir été évaluées en aide à l'apprentissage tout au long de la formation. Il est donc essentiel, lors de l'évaluation aux fins de la sanction, de **ne pas réduire** l'évaluation de la compétence à l'évaluation des connaissances, si importantes soient-elles.

Pour éviter que l'évaluation aux fins de la sanction soit centrée sur l'évaluation des connaissances, il faudra être particulièrement vigilant dans le cas où certains éléments de la compétence sont évalués au moyen d'une épreuve de connaissances pratiques. Dans certaines situations, pour des raisons d'organisation ou autres, il peut être nécessaire de recourir à des mises en situation. Dans de tels cas, il est essentiel de « poser des questions » qui suscitent la réflexion de l'apprenant, lui demandent un effort d'intégration de ses apprentissages et l'amènent à faire la démonstration de sa compétence.

CHAPITRE 3

ÉLABORATION D'UN RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION EN FPMT

3.1 ÉLABORATION DES TABLEAUX D'ANALYSE GLOBALE

La première étape avant de commencer à élaborer le Référentiel proprement dit, consiste à produire ce qu'il est convenu d'appeler les tableaux d'analyse globale. Ces tableaux présentent une vision d'ensemble des choix d'évaluation à l'intérieur des compétences spécifiques, des critères généraux de performance et des liens appliqués (liens noircis) dans la matrice des compétences. Deux types de tableaux d'analyse globale sont produits, soit :

- un tableau d'analyse qui présente, d'une part les compétences spécifiques, et d'autre part les compétences transversales et le processus de travail, ainsi que les liens qui sont retenus pour l'évaluation ;
- un tableau d'analyse qui présente, d'une part des compétences spécifiques, et d'autre part des critères généraux de performance, et qui établit quels critères seront évalués et dans quelles compétences ils le seront.

Les tableaux d'analyse globale sont présentés en annexe du Référentiel ; en plus de servir de repère lors de l'élaboration du Référentiel, ils constituent un outil essentiel pour les personnes qui devront préparer les épreuves.

3.1.1 TABLEAU D'ANALYSE GLOBALE DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES ET DU PROCESSUS DE TRAVAIL

Découlant des liens fonctionnels appliqués apparaissant dans la matrice des compétences (symboles noircis), le tableau d'analyse des compétences transversales et du processus de travail permet de mettre en évidence le réinvestissement des compétences transversales et des éléments du processus de travail au moment de l'évaluation des compétences spécifiques. Semblable à la matrice des compétences, ce tableau est à double entrée : il permet de mettre en relation d'une part les compétences spécifiques, et d'autre part les compétences transversales et le processus de travail.

Son principal avantage est qu'il permet de choisir les compétences spécifiques dans lesquelles seront évalués certains aspects des compétences transversales ou du processus de travail. On peut donc cibler les compétences spécifiques dans lesquelles il est le plus pertinent d'évaluer, par exemple des phases du processus ou certains aspects des compétences transversales. On évite ainsi d'évaluer systématiquement des aspects dont l'importance est discutable dans certains contextes.

Ce tableau reprend en partie l'information contenue dans la matrice des compétences du programme de formation, mais on y trouve en plus, le résultat des choix effectués quant à l'évaluation aux fins de la sanction.

Ainsi, les cases grisées (■) montrent qu'il n'existe **pas de lien** appliqué dans la matrice des compétences entre une compétence spécifique, d'une part, et une compétence transversale ou une étape du processus de travail, d'autre part. Dans de tels cas, aucune réflexion sur l'application de ces éléments sur le plan de l'évaluation n'est nécessaire.

Le symbole (□) indique qu'il existe un lien appliqué dans la matrice des compétences entre une compétence spécifique, d'une part, et une compétence transversale ou une étape du processus de travail, d'autre part, mais qu'on a choisi de **ne pas retenir** ce lien pour l'évaluation aux fins de la sanction.

Le symbole (■) montre quant à lui que le lien appliqué dans la matrice des compétences **est retenu** pour l'évaluation de la compétence spécifique. Ainsi, on trouvera un critère d'évaluation (ou une règle de verdict) dans les spécifications pour l'évaluation des compétences spécifiques aux fins de la sanction.

L'annexe 1 présente un exemple de tableau d'analyse globale des compétences transversales et du processus de travail.

3.1.2 TABLEAU D'ANALYSE GLOBALE DES CRITÈRES GÉNÉRAUX DE PERFORMANCE

Ce tableau met en évidence les choix d'évaluation quant aux critères généraux de performance qui apparaissent dans plus d'une compétence du programme de formation. Ainsi, le tableau sert à cibler les compétences dans lesquelles il est le plus pertinent d'évaluer chaque critère général, aux fins de la sanction. On évite ainsi de surévaluer inutilement un critère ou, à l'inverse, d'en oublier certains. Les cases grisées (■) du tableau montrent que les critères généraux de performance retenus ne sont **pas présents** dans la formulation des compétences à l'intérieur du programme de formation. Dans de tels cas, aucune réflexion sur l'application de ces critères n'est donc nécessaire.

Le symbole (□) indique que le critère général de performance est présent dans la formulation de la compétence, mais n'est **pas retenu** dans l'évaluation des apprentissages aux fins de la sanction.

Le symbole (■) montre quant à lui que le critère général de performance inclus dans la formulation de la compétence est **retenu** pour l'évaluation. Ce choix est représenté par un critère d'évaluation (ou une règle de verdict) dans les spécifications pour l'évaluation des compétences.

Notons que dans ce type de tableau, les compétences présentées en caractères réguliers sont des compétences spécifiques et celles en italique, des compétences transversales. Les tableaux d'analyse globale peuvent être présentés en annexe des spécifications.

L'annexe 2 présente un exemple de tableau d'analyse globale des critères généraux de performance.

3.2 ÉLABORATION DES SPÉCIFICATIONS POUR L'ÉVALUATION

Le tableau suivant présente les composants des spécifications pour l'évaluation d'une compétence. On trouve à l'annexe 3 un exemple de spécifications

Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE		INDICATEURS ASPECTS OBSERVABLES / THÈMES DE CONNAISSANCES	CRITÈRES D'ÉVALUATION ÉLÉMENTS-CRITÈRES / ÉLÉMENTS DE CONNAISSANCES	PTS	PROCÉDÉ / STRATÉGIE
<p>Tous les éléments du programme de formation sont énumérés et la colonne suivante indique s'ils sont retenus (✓) ou non (-) pour l'évaluation</p> <p>Les éléments retenus :</p> <ul style="list-style-type: none"> présentent les aspects essentiels et les plus significatifs de la compétence. permettent de démontrer l'acquisition de la compétence. 	<p>✓</p> <p>-</p>	<p>Présentent l'aspect ou l'angle à évaluer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Précisent la performance attendue au regard de chaque indicateur. Sont sélectionnés parmi les critères de performance de la compétence ou en découlent. 		<p>Assignent l'importance relative de chaque critère.</p>
<p>Seuil de réussite : Indique le nombre de points à atteindre pour démontrer que la compétence est acquise selon les exigences attendues au seuil d'entrée sur le marché du travail.</p>					
<p>Règle de verdict : Fait état de la présence de critères d'évaluation sur tous les autres critères. Aucun point n'est attribué à ces critères, mais ils sont exigés en plus du seuil de réussite. Par exemple : respect des règles de sécurité ; respect des règles d'hygiène et d'asepsie.</p>					

3.2.1 ÉTAPES D'ÉLABORATION DES SPÉCIFICATIONS

L'élaboration des spécifications pour l'évaluation des compétences comporte les étapes suivantes :

- Sélection des éléments de la compétence
- Détermination du procédé et de la stratégie d'évaluation
- Détermination des indicateurs
- Détermination d'une pondération pour les indicateurs
- Détermination des critères d'évaluation et des règles de verdict
- Attribution des points aux critères d'évaluation
- Détermination du seuil de réussite

Première étape : Sélection des éléments de la compétence

Évaluer une compétence aux fins de la sanction requiert de faire des choix pertinents et circonscrits afin de se concentrer sur les aspects essentiels de la compétence.

Compte-tenu du temps et des ressources disponibles il n'est pas possible, aux fins de la sanction, d'évaluer l'apprenant sur sa maîtrise de l'ensemble des éléments d'une compétence⁴. Il faut donc choisir ceux qui sont essentiels ou incontournables pour pouvoir affirmer que la compétence est bel et bien acquise. Les éléments de la compétence doivent être repris **textuellement**, tels qu'ils apparaissent dans le programme de formation ; leur formulation ne doit donc pas être modifiée.

Les compétences sont décrites de deux façons différentes dans les programmes de formation : selon les étapes de mise en œuvre de la compétence, ou en fonction des produits ou des résultats à atteindre.

Les étapes de mise en œuvre sont surtout utilisées pour les compétences spécifiques. Les éléments de la compétence décrivent alors un processus de travail. Par exemple, pour la compétence « Conduire une installation de propulsion » du programme Mécanicien de navires de pêche-300 CV, les éléments de compétence sont les suivants.

1. Préparer la mise en marche
2. Surveiller le fonctionnement de l'installation de propulsion
3. Apporter les correctifs nécessaires, au besoin
4. Faire le suivi de la consommation de carburant et d'huile propre à l'installation de propulsion
5. Procéder à l'arrêt de l'installation de propulsion

Dans de tels cas, le choix des éléments à retenir pour l'évaluation aux fins de la sanction peut être influencé par la position de la compétence dans l'ordre chronologique du programme de formation. Dans cet exemple, on retiendra peut-être certains éléments de la compétence en début de formation si une intention d'évaluation est liée à l'acquisition du processus de travail et afin de vérifier l'acquisition d'une méthodologie de travail par l'apprenant⁵. Cette méthodologie sera réinvestie dans d'autres compétences où l'évaluation sera alors plutôt centrée sur l'exécution et la vérification qui constituent les éléments essentiels de la compétence.

La description d'une compétence selon les produits ou les résultats à atteindre est surtout utilisée pour les compétences transversales. Par exemple, pour la compétence « Préparer une sortie en mer », du programme Mécanicien de navires de pêche-300 CV, les éléments de la compétence sont :

1. Assurer l'embarquement du carburant
2. Déterminer les besoins en pièces de rechange
3. Déterminer les besoins en consommables
4. Déterminer les besoins en lubrifiant et en carburant
5. Préparer la salle des machines pour l'appareillage

Dans de tels cas, le choix des éléments pourra dépendre de leur complexité (les plus complexes étant préférés aux plus simples) ou encore de leur importance dans l'exercice du métier.

⁴ Tous les éléments ainsi que tous les critères de performance du programme de formation doivent toutefois être évalués en aide à l'apprentissage.

⁵ Le Tableau d'analyse globale des compétences transversales et du processus de travail va guider le choix des étapes à évaluer.

Deuxième étape : Détermination du procédé et de la stratégie d'évaluation

Cette étape, réalisée au début de l'élaboration des spécifications, a une incidence sur tous les choix suivants. Les réflexions liées aux autres étapes exigent que le procédé et la stratégie soient déterminés dès le départ, mais ce choix peut être modifié en cours de route, en accord avec les indicateurs et les critères d'évaluation retenus.

Les deux procédés qui peuvent servir à l'évaluation aux fins de la sanction sont l'épreuve pratique (P) et l'épreuve de connaissances pratiques (C), alors que les deux stratégies possibles pour une épreuve pratique sont l'évaluation du produit (Pt) ou l'évaluation du processus (Ps). La seule stratégie possible pour l'épreuve de connaissances pratiques étant une épreuve écrite, basée sur des mises en situation représentative du métier, il n'est donc pas nécessaire de la préciser.

Déterminer un procédé ou une stratégie d'évaluation consiste à choisir le moyen le plus efficace pour permettre à l'apprenant de démontrer l'acquisition d'une compétence. Le procédé et la stratégie retenus doivent donc fournir la meilleure information possible au regard de ce qui est évalué.

Le choix des éléments, des indicateurs et celui du procédé et de la stratégie d'évaluation sont intimement liés. Des spécifications élaborées sans tenir compte des possibilités réelles d'évaluation auraient de fortes chances de ne pouvoir passer le test de la réalité. En effet, le choix des éléments, des indicateurs, des critères et des pondérations, s'il ne repose pas sur un scénario⁶ réaliste en termes de durée et de ressources nécessaires, ne saurait permettre la production d'outils applicables. Il ne s'agit pas d'imposer un seul scénario possible pour l'évaluation, mais plutôt de **s'assurer que les spécifications** sont réalisables, et la seule façon de s'en assurer est d'appliquer les éléments, indicateurs et critères à un scénario, lequel repose sur le procédé et la stratégie retenus.

Dans tous les cas où elle est réalisable, l'épreuve pratique est préférée à celle de connaissances pratiques. Bien qu'il soit possible d'élaborer des épreuves de connaissances pratiques de qualité, la validité de celles-ci ne pourra jamais égaler celle des épreuves pratiques pour vérifier la mise en œuvre et l'atteinte d'une compétence.

Ainsi, lorsque l'épreuve de connaissances pratiques est incontournable, on évitera de la confondre avec un test théorique de connaissances ou d'habiletés cognitives qui se limiterait à vérifier la compréhension et l'application de notions.

Dans une épreuve pratique, l'évaluation d'un produit est privilégiée à l'évaluation d'un processus de travail dans tous les cas où il est possible de confirmer par inférence l'acquisition de la compétence. En effet, l'administration d'une épreuve en vue de l'évaluation d'un produit est généralement moins complexe et exige moins de temps que celle d'une épreuve en vue de l'évaluation d'un processus. De plus, l'évaluation d'un produit permet généralement d'évaluer plus de apprenants à la fois. Le but recherché étant de minimiser le temps consacré à l'évaluation aux fins de la sanction sans perdre la rigueur de la démarche et la validité du résultat.

Le tableau suivant résume les caractéristiques des deux procédés d'évaluation ainsi que des deux stratégies possibles.

PROCÉDÉS POUR L'ÉVALUATION D'UNE COMPÉTENCE

PROCÉDÉ - PRATIQUE		PROCÉDÉ - CONNAISSANCES PRATIQUES
Stratégie - Évaluation du produit	Stratégie - Évaluation du processus	Évaluation des connaissances pratiques
<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation porte sur une production que l'apprenant doit réaliser. • Elle s'appuie sur des exigences liées aux caractéristiques du produit. • Il est possible d'inférer que les savoirs ont été mobilisés pour permettre le produit attendu. 	<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation porte sur le processus utilisé pour réaliser la tâche ou l'activité. • Elle nécessite l'observation et s'appuie sur des exigences quant à la façon de réaliser les étapes du processus. • Il est possible d'inférer que les savoirs ont été mobilisés. 	<ul style="list-style-type: none"> • Utilisée lorsqu'un problème de faisabilité empêche la réalisation d'une épreuve pratique. • L'évaluation se fait au moyen de mises en situations et de questions.

⁶ Le rôle du scénario d'épreuve est justement de présenter ce scénario

Évaluation mixte

On dira d'une évaluation qu'elle est mixte si deux procédés doivent être utilisés pour évaluer la compétence, soit l'évaluation de connaissances pratiques et l'évaluation pratique.

Le recours à une évaluation de connaissances pratiques doit être une exception. La manifestation d'une compétence est en général observable à travers un processus ou un produit et elle implique, de fait, l'intégration des connaissances, habiletés et attitudes mobilisées par la compétence.

La décision de recourir à une épreuve de connaissances pratiques devrait découler du constat que l'épreuve pratique ne permet pas d'évaluer toute la complexité de la compétence et qu'une vérification additionnelle doit être menée par le moyen d'une épreuve de connaissances pratiques. Le recours à une évaluation des connaissances pratiques devrait être limité aux cas où l'équipe de production juge que l'apprenant devrait être évalué dans des situations qui ne peuvent être recrées en établissement.

Dans de tels cas, les spécifications, le scénario d'épreuve et la fiche d'évaluation feront mention des deux procédés ; la tâche assignée à l'apprenant pour chacune des deux parties sera précisée dans le scénario d'épreuve et dans la fiche d'évaluation.

Troisième étape : Détermination des indicateurs

Les éléments de la compétence peuvent être évalués selon différents aspects ou différents angles appelés indicateurs. Notons que le terme indicateur est un générique qui englobe tant les **aspects observables**, que les **thèmes de connaissance**.

Parmi tous les indicateurs découlant d'un élément de compétence, celui ou ceux qui permettent d'inférer l'acquisition de la compétence sont privilégiés. Bien que plus d'un indicateur puisse être déterminé pour un élément de compétence, on se limite généralement à deux, voire trois. La réalité de l'exercice du métier est un facteur important dans leur détermination.

Les indicateurs sont toujours formulés à l'aide de substantifs, sans qualificatifs et sans verbes, et de la façon la plus concise possible, tout en étant univoque. La formulation des indicateurs dépend aussi en grande partie du procédé d'évaluation retenu. La différence est particulièrement notable si l'on compare un indicateur évalué à l'aide d'une épreuve pratique dans laquelle on évalue un produit et une autre dans laquelle on évalue un processus. Par exemple, pour évaluer un processus, l'indicateur pourrait être « L'estimation des quantités », tandis que pour évaluer un produit, l'indicateur serait plutôt « Les quantités estimées ».

Quatrième étape : Attribution d'une pondération aux indicateurs

Même si la pondération des indicateurs **n'apparaît pas** comme telle dans les spécifications, cette étape doit être faite de façon systématique, car les points attribués aux indicateurs sont ensuite répartis entre les critères d'évaluation. De cette façon, on évite que ce soit le nombre de critères d'évaluation qui détermine la pondération des indicateurs.

Le nombre de points attribués à chaque indicateur doit refléter l'importance relative de chacun d'eux, dans l'exercice du métier.

Il est convenu d'accorder un total de **100 points** par compétence, répartis entre chaque indicateur retenu, en multiples de 5. Cette limite évite de découper la compétence en un trop grand nombre d'aspects à évaluer.

Cinquième étape : Détermination des critères d'évaluation

Les indicateurs présentent l'aspect ou l'angle sous lequel les éléments de la compétence sont évalués alors que les critères d'évaluation permettent d'en évaluer la maîtrise. Notons que l'appellation « critère d'évaluation » est un générique qui englobe tant les « **éléments-critères** » que les « **éléments de connaissance** ».

Chaque indicateur se voit donc attribuer un ou quelques critères précisant ce qui est attendu. Ces critères d'évaluation sont issus des critères de performance de la compétence apparaissant dans le programme de formation. D'ailleurs, lorsque cela est possible, la formulation des critères de performance est reprise textuellement du programme de formation ; autrement, il convient de les reformuler pour les adapter au contexte. Il est également possible de regrouper quelques critères de performance pour n'en formuler qu'un seul ou à l'inverse, de faire éclater un critère du programme en quelques critères d'évaluation. Les critères d'évaluation sont formulés de la même façon que les critères de performance du programme de formation ; toujours sous forme nominale, ils contiennent généralement un qualificatif et précisent les attentes de façon univoque.

Dans le programme de formation, les critères de performance associés à chaque compétence fixent un niveau qui correspond au seuil d'entrée sur le marché du travail. Les critères d'évaluation doivent respecter ce niveau ; on ne peut en aucun cas exiger des apprenants un niveau de performance supérieur à celui visé par le programme de formation, et se limiter à un niveau inférieur ne permet pas de s'assurer que la compétence est bel et bien acquise.

Notons qu'on limite généralement le nombre de critères à huit ou dix pour chaque compétence afin de ne pas diluer leur valeur. Il est également d'usage d'**éviter** le plus possible d'attribuer seulement **5 points** à plusieurs critères d'une même compétence. En effet, des spécifications qui contiennent trop de critères à 5 points ne ciblent pas les aspects essentiels de la compétence et de plus, ils rendent un échec quasi-impossible.

Comme c'est le cas pour les indicateurs, on devrait aussi tenir compte au moment de la formulation des critères d'évaluation, du procédé d'évaluation favorisé. Ainsi, par exemple, pour l'élément de compétence « Dépister les ennemis des cultures » du programme de Production horticole, si l'on considère qu'une épreuve pratique qui évalue un processus devrait être utilisée, on pourrait formuler un critère d'évaluation tel que : « application correcte des techniques de dépistage », alors que si on évaluait un produit, on formulerait plutôt le critère comme suit : « dépistage complet des ennemis des cultures »

Enfin, notons que lorsque des critères généraux de performance sont retenus, l'énoncé de la compétence est repris dans la colonne « éléments de la compétence », des spécifications. Le tableau ci-dessous présente des exemples de critères d'évaluation.

POUR ÉVALUER...	EXEMPLE DE CRITÈRE D'ÉVALUATION
La qualité du produit ou du service	<ul style="list-style-type: none"> • respect des tolérances de formes et de positions • clarté du plan
La détermination de la durée acceptable pour la réalisation de la performance	<ul style="list-style-type: none"> • respect des délais d'exécution • respect du temps alloué
Le respect du processus ou des techniques de travail	<ul style="list-style-type: none"> • respect de la séquence des opérations • méthode de travail appropriée
Les codes, normes ou règles à respecter	<ul style="list-style-type: none"> • installation de l'équipement et des accessoires conformes au code de sécurité • raccordement du conducteur de mise à la terre conforme aux normes en vigueur
Le mode d'utilisation d'outils, d'équipement ou de matériel	<ul style="list-style-type: none"> • utilisation correcte des outils et de l'équipement • utilisation appropriée des commandes de dessin
Les attitudes à manifester	<ul style="list-style-type: none"> • manifestation du sens des responsabilités, d'un esprit de collaboration et d'autocritique • respect de la clientèle

Règle de verdict

Pour certaines compétences, il arrive qu'un critère ait préséance sur les autres et doive obligatoirement être respecté sans quoi, malgré le respect de tous les autres critères, la compétence ne peut être considérée acquise. Dans de tels cas, ce critère fait l'objet d'une règle de verdict ; aucune pondération ne lui est alors accordée, mais son non-respect entraîne automatiquement l'arrêt et donc, l'échec de l'épreuve. On détermine une règle de verdict seulement pour des critères qui, en milieu professionnel, sont déterminants quant à l'exécution du travail, par exemple les règles d'hygiène et de salubrité alimentaires, les règles d'asepsie, de santé et de sécurité, etc.

Notons que le nombre de règles de verdict (généralement une seule, voire deux) pour une même compétence doit être limité, à défaut de quoi le déroulement des épreuves pourrait en être considérablement alourdi.

Sixième étape : Attribution de points aux critères d'évaluation

Cette étape consiste à répartir les points alloués à chaque indicateur parmi les critères qui s'y rattachent. La distribution des points entre les critères d'évaluation doit être significative et doit tenir compte de l'importance, dans le métier, des critères les uns par rapport aux autres. Ainsi, un critère qui s'avère incontournable pour l'exécution d'une tâche devrait recevoir une pondération plus importante pour le distinguer des autres critères. Les critères les plus déterminants de l'atteinte de la compétence doivent recevoir plus de points que les autres.

En formation professionnelle, la notation est dichotomique, ce qui permet de trancher entre le succès et l'échec et d'établir un verdict clair. L'apprenant se voit attribuer la totalité des points reliés à un critère ou aucun point.

Il est important de retenir que la pondération attribuée à un critère **ne peut pas être décomposée** en plusieurs parties. Les pondérations indiquées dans les spécifications sont établies de façon à cibler les aspects essentiels et incontournables de la compétence et à les rendre obligatoires pour la réussite des épreuves ; elles doivent donc être appliquées de façon stricte, à défaut de quoi des aspects essentiels pourraient être négligés et d'autres, peu importants, pourraient prendre une place disproportionnée.

Septième étape : Détermination du seuil de réussite

Une fois établie la pondération de chaque critère, il convient de fixer le seuil de réussite qui permettra de juger de l'acquisition de chaque compétence. Le seuil de réussite est donc fixé distinctement pour chacune des compétences. Le seuil de réussite indique le nombre de points à atteindre, sur un total de 100, pour démontrer que la compétence est acquise, selon les exigences attendues au seuil d'entrée sur le marché du travail.

Le seuil de réussite est exprimé en multiples de 5 et se situe généralement entre 70 et 85 points. Il doit être suffisamment discriminant pour permettre de trancher quant au succès ou à l'échec. L'analyse des pondérations attribuées à chacun des critères d'évaluation est essentielle pour la détermination du seuil de réussite. En effet, prenons par exemple un critère considéré incontournable et auquel 20 points ont été attribués ; si l'on désire que ce critère soit déterminant dans l'atteinte de la compétence, le seuil de réussite devrait alors être fixé à 85 points. Ainsi, si ce critère est échoué, l'épreuve en entier l'est également. Si par contre, on considère un critère très important mais non obligatoire, on pourrait lui attribuer toujours 20 points, mais placer le seuil de réussite à 80 points, ce qui permettrait à l'apprenant d'échouer ce critère, mais aucun autre.

La détermination du seuil de réussite peut entraîner un ajustement de la pondération attribuée à certains critères, de façon à la rendre vraiment significative. De plus, il faut prendre garde à ne pas attribuer des points qui n'ont pas de signification. Ainsi, il pourrait sembler pertinent, pour bien illustrer l'importance d'un critère dans le métier et son caractère obligatoire, de lui attribuer un très grand nombre de points. Prenons par exemple, une compétence dont le seuil de réussite est de 80 points, et un critère d'évaluation auquel on attribuerait, disons 40 points. Le seuil de réussite à 80 points place automatiquement en échec un apprenant qui perd 25 points. C'est donc dire que 15 points seraient « gaspillés » alors qu'ils pourraient être attribués à d'autres critères jugés importants. Le lien direct entre la pondération des critères d'évaluation et le seuil de réussite doit donc faire l'objet d'une attention particulière.

Un seuil ou deux ?

Selon la logique de l'APC, la compétence doit être considérée comme un tout ; un seul seuil de réussite doit donc être établi pour chaque compétence. C'est d'ailleurs, en formation professionnelle, le choix le plus courant.

Toutefois, dans certains cas particuliers, il peut être justifié d'établir plus d'un seuil de réussite. C'est le cas lorsque l'évaluation est en deux parties distinctes et porte sur des critères qui n'ont pas de lien entre eux, et cible des aspects distincts de la compétence, ou encore, des produits différents. Il s'agit alors d'une évaluation en plus d'une partie⁷, qui peut se dérouler selon le même procédé ou des procédés différents. On détermine plus d'une partie (et donc, plus d'un seuil) lorsque le résultat d'une partie n'a aucune influence sur le résultat de l'autre partie. Ou encore, on peut aussi l'utiliser lorsque la réussite de la première partie est essentielle au succès de la deuxième partie⁸.

Lorsqu'on détermine plus d'un seuil de réussite, le seuil pour la sanction de la compétence devient alors : « Réussite des deux parties ». Il n'est donc pas pertinent de préciser, en plus de cette mention, un seuil en nombre de points pour l'ensemble de la compétence, ce qui ne pourrait qu'apporter de la confusion. On trouve à l'annexe 4 un exemple de spécifications comportant deux seuils de réussite.

⁷ Le terme « partie » est d'ailleurs réservé aux cas où l'évaluation cible des aspects distincts de la compétence et présente des seuils de réussite indépendants.

⁸ Dans ce dernier cas, l'épreuve pourrait être interrompue dès qu'on constate un échec à la première partie.

Puisqu'on doit prévoir suffisamment de critères et de points dans chaque partie pour être capable de déterminer un seuil de réussite, il est peu probable qu'on puisse avoir plusieurs parties dans l'évaluation d'une compétence ; leur nombre se limite donc généralement à deux.

Il faut toutefois se rappeler que la détermination de plus d'un seuil de réussite pour une même compétence est exceptionnelle, et utilisée seulement dans des cas particuliers, soit lorsqu'il s'agit de la seule solution assurant une évaluation cohérente.

3.2.2 PIÈGES À ÉVITER

La liste suivante présente quelques pièges à éviter lors de la rédaction des spécifications pour l'évaluation des compétences :

- surévaluation (trop d'éléments ou évaluation trop fréquente de certains éléments, d'une compétence à l'autre) ;
- évaluation de la gestion de classe (nettoyer et ranger le matériel) ;
- libellé trop spécifique (nom du logiciel, nom de l'appareil et modèle précis) amenant ainsi rapidement la désuétude de l'instrument d'évaluation ;
- lourdeur des spécifications contribuant à une évaluation trop longue ; ▪ spécifications trop pointues favorisant une évaluation excessivement détaillée ; ▪ etc.

3.2.3 PRÉSENTATION DES SPÉCIFICATIONS

Par souci d'uniformité, les spécifications sont présentées comme suit :

- Le libellé de l'énoncé de la compétence.
- **Tous** les éléments de compétence de la fiche prescrite du programme de formation sont énumérés selon le libellé du programme. Les éléments de compétence **retenus sont cochés** (✓) dans la colonne qui suit, alors que ceux qui ne sont pas retenus sont indiqués par un tiret (-).
- Les **indicateurs**, sous la forme nominale, **numérotés** (1, 2, etc.).
- Les **critères** d'évaluation, sous la forme nominale, présentés et **numérotés** (1.1, 1.2, etc.) selon l'indicateur qu'ils vérifient.
- La **pondération** (en multiple de 5) attribuée à chacun des critères. ▪ Le **procédé** et la **stratégie** retenus.

Le seuil de réussite sur 100 points et la règle de verdict, s'il y a lieu, sont présentés à la fin des spécifications.

3.3 ÉLABORATION DU SCÉNARIO D'ÉPREUVE

Le scénario de l'épreuve présente des modalités pour l'évaluation de chaque compétence et il constitue une proposition conforme aux exigences des indicateurs et des critères d'évaluation. Les modalités proposées visent à soutenir l'élaboration des épreuves et à préciser le niveau de complexité souhaité. Le scénario d'épreuve doit respecter les critères d'évaluation retenus, et tenir compte du contexte de réalisation de la compétence, lequel apparaît dans la fiche prescrite du programme de formation. Le scénario d'épreuve vise donc à aider les établissements **et les professionnels** à élaborer leurs épreuves locales dans le respect du programme de formation et des spécifications qui en découlent. En effet, comme nous l'avons mentionné précédemment, afin de s'assurer que les spécifications soient applicables et cohérentes, **l'équipe de production doit, dès le début de l'élaboration des spécifications pour l'évaluation d'une compétence, appliquer un scénario d'évaluation** qui tiendra compte de l'environnement, du déroulement, du matériel requis et le cas échéant, de conditions particulières à respecter.

Le scénario de l'épreuve favorise, entre autres, une meilleure compréhension des critères d'évaluation en apportant, au besoin, des précisions. Idéalement, il doit tenir sur une ou deux pages. Les rubriques qui peuvent y être traitées par une courte description, sont présentées ci-dessous, de plus, on trouve à l'annexe 5 un exemple de scénario d'épreuve.

3.3.1 RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX

L'énoncé de la compétence à évaluer est repris tel que mentionné dans le programme de formation. Une suggestion quant à la durée de l'évaluation est présentée, bien que celle-ci puisse varier selon l'organisation

propre à chaque établissement. On peut aussi suggérer que l'évaluation se passe en grand groupe, en groupe restreint, (mais sans toutefois préciser le nombre d'apprenants pouvant être évalués en même temps puisque ce nombre dépend souvent des postes de travail disponibles dans chaque établissement), ou pour un seul apprenant à la fois. On peut également suggérer des moments d'arrêt durant l'épreuve, par exemple afin de permettre à l'examinatrice ou à l'examineur d'observer l'apprenant au cours de la réalisation de la tâche. Le ou les procédés d'évaluation peuvent être spécifiés : produit, processus, connaissances pratiques à partir de mises en situation, ou une combinaison de ceux-ci.

3.3.2 DÉROULEMENT DE L'ÉPREUVE

Dans cette rubrique, les caractéristiques de la tâche à effectuer, les conditions de réalisation et des suggestions de tâches ou des exemples de projets sont présentés. Quant aux questions posées à partir de tâches effectuées ou de mises en situation représentant une situation de travail, des précisions peuvent indiquer sur quel aspect elles devraient porter. Il peut aussi être utile d'associer les critères d'évaluation aux différentes étapes de réalisation de l'épreuve.

3.3.3 MATÉRIEL

Il s'agit ici de présenter une courte liste ciblant le matériel et l'équipement nécessaires à la réalisation de l'épreuve ou les restrictions d'utilisation, telles que :

- l'utilisation de notes de cours ou de tout autre document est interdite ;
- l'utilisation de l'autotraceur est interdite ;
- l'utilisation de la calculatrice est permise.

3.3.4 CONSIGNES PARTICULIÈRES

Des consignes particulières peuvent s'ajouter au besoin. Cette rubrique est utilisée pour souligner un aspect particulier non couvert par les sections précédentes. On y retrouve des informations telles que :

- les moments d'observation ;
- les indications sur ce que l'apprenant doit reprendre en cas d'échec (parties, tâches ou épreuve) ;
- les indications sur le regroupement possible de compétences à évaluer lors d'une même séance ;
- etc.

Par exemple, pour une épreuve d'un programme de formation en Maçonnerie, on retrouve la consigne particulière suivante : « la seconde partie de l'épreuve de la compétence 3 relative à l'étendage du mortier sur les blocs et les briques pourrait être évaluée durant le déroulement de chacune des parties de l'évaluation de cette compétence ».

Notons que dans le cas où aucune consigne particulière ne s'applique, la rubrique est alors retirée du scénario d'épreuve.

3.4 ÉLABORATION DE LA FICHE D'ÉVALUATION

La fiche d'évaluation est l'instrument officiel pour la consignation des résultats et elle est conservée au dossier de l'apprenant. Elle permet de consigner des observations pertinentes directement liées à la compétence évaluée et les résultats obtenus à chacun des critères. Elle reprend les indicateurs et les critères d'évaluation (ainsi que leur pondération) des spécifications et les précise davantage si besoin est, sous la forme d'éléments d'observation. Cette fiche peut aussi faire mention des tolérances acceptables en lien avec un critère d'évaluation. On trouve à l'annexe 6 un exemple de fiche d'évaluation.

Les composants de la fiche d'évaluation sont :

- les indicateurs et les critères d'évaluation ;
- les éléments d'observation, le cas échéant ;
- le jugement (oui/non) ;

- les tolérances⁹, le cas échéant ;
- le résultat (en points) ;
- le seuil de réussite (en points) ;
- la règle de verdict, le cas échéant.

Parmi ces composants, plusieurs proviennent, directement ou en version adaptée, des spécifications ; c'est le cas des indicateurs et des critères, du seuil de réussite et de la règle de verdict. Toutefois, les éléments d'observation et les tolérances sont particuliers à la fiche d'évaluation et méritent qu'on s'y arrête.

3.4.1 ÉLÉMENTS D'OBSERVATION

Les éléments d'observation servent à préciser les critères d'évaluation et à rendre leur interprétation la plus univoque possible. Ils doivent respecter le niveau de performance visé par les critères, sans jamais aller au-delà ou en-deçà de celui-ci.

Même si l'équipe de production du Référentiel s'applique à formuler les critères d'évaluation de façon claire et univoque, il demeure souvent une possibilité d'interprétation qui, si elle n'est pas balisée par des éléments d'observation, mènerait à l'évaluation de résultats différents. Ainsi, certains critères ont avantage à être précisés, par exemple pour le critère « Détermination juste des produits et outils nécessaires », les éléments d'observation pourraient être :

- choix des outils appropriés ;
- choix des lubrifiants appropriés ;
- choix des huiles appropriées ;
- choix des filtres appropriés ;
- choix des pièces appropriées.

Le choix des éléments d'observation est important parce qu'ils pourraient facilement amener à évaluer des aspects différents de ceux ciblés dans les spécifications. Ainsi, des éléments d'observation qui iraient au-delà ou en-deçà du critère auxquels ils sont liés, viendraient modifier les résultats attendus.

Les éléments d'observation se présentent sous forme de brefs énoncés. Pour chacun d'eux, l'enseignante ou l'enseignant **et le ou la professionnel.le** coche «oui» ou «non» sur la fiche d'évaluation selon que le travail de l'apprenant répond ou non à l'exigence formulée. À moins d'une tolérance, tous les éléments d'observation¹⁰ doivent être réussis pour que le critère soit réussi. Cette façon de faire exige que le nombre d'éléments d'observation soit limité et que ces éléments soient discriminants au regard de l'atteinte ou non du critère d'évaluation.

Par ailleurs, lorsqu'on détermine des éléments d'observation, il est important de s'assurer de leur indépendance, les uns par rapport aux autres ainsi que par rapport à d'autres composants du Référentiel, en particulier la règle de verdict. Prenons par exemple, dans un programme de Production animale, la compétence « Prodiger des soins aux animaux » pour laquelle existe une règle de verdict selon laquelle tout manquement grave aux règles d'hygiène et de salubrité entraîne l'arrêt de l'épreuve et par conséquent un échec.

Un des critères d'évaluation est le suivant : « Préparation correcte du matériel nécessaire à l'administration d'un vaccin » et les éléments d'observation :

- aiguille de la dimension appropriée ;
- quantité de produit adéquate ;
- absence d'air dans la seringue.

Si l'équipe de production avait ajouté l'élément d'observation suivant : « absence de contamination de la seringue », qui semble pertinent à la préparation du matériel, un problème serait survenu au moment de la passation de l'épreuve. En effet, si un apprenant ne respecte pas cet élément d'observation, devrait-on cocher

⁹ Les tolérances sont indiquées dans le cas où on suggère d'utiliser une épreuve pratique (produit ou processus). Dans le cas où on suggère une épreuve de connaissances pratiques, on parle plutôt d'exigences. Les exigences précisent le nombre de questions que le candidat doit réussir pour obtenir la totalité des points attribués aux critères d'évaluation. Au moment de rédiger la fiche d'évaluation, la nature et le nombre de questions ne sont pas encore choisis, raison pour laquelle les exigences n'apparaissent pas sur la fiche.

¹⁰ Il arrive que certains éléments d'observation doivent être absolument réussis. Une mention en ce sens apparaît alors à la rubrique « tolérance », par exemple : un manquement, à l'exception de l'élément 3.1.

« non » vis-à-vis cet élément et lui faire perdre les points alloués au critère en question (à moins d'une tolérance), ou plutôt considérer qu'il n'a pas respecté la règle de verdict et alors mettre fin à l'épreuve, ce qui entraînerait un échec?

Il faut donc faire preuve de vigilance au moment de la détermination des éléments d'observation, de façon à éviter que lors de la passation de l'épreuve, l'examinatrice ou l'examineur soit placé devant un dilemme difficile.

Notons que les éléments d'observation proposés dans la fiche d'évaluation incluse dans le Référentiel sont établis en fonction des exigences de la tâche décrite dans le scénario de l'épreuve. Si cette dernière n'est pas retenue ou si elle est modifiée, les éléments d'observation et les tolérances devront être ajustés en fonction de la nouvelle tâche.

3.4.2 TOLÉRANCES

La tolérance se définit comme un « écart maximal entre ce que l'on obtient et qui est jugé acceptable, et ce que l'on visait idéalement. »¹¹. L'ajout de tolérances en évaluation permet, au besoin, d'ajuster le niveau de difficulté d'un critère d'évaluation par rapport à ce qui est admis généralement dans le métier, sans nuire à la démonstration de la compétence. Par exemple, une marge d'erreur sera tolérée dans la fabrication d'une pièce : dimensions, poids, etc. :

- une tolérance de ± 2 mm dans la longueur est acceptée ;
- un manquement au niveau des éléments d'observation n'affectant pas la qualité du produit est accepté.

Les tolérances sont déterminées en rapport avec le niveau de difficulté de la tâche présentée à l'apprenant et sont prévues lors de l'élaboration de la fiche d'évaluation **et non après** le constat de résultats décevants. En effet, l'ajout de tolérances ne peut être utilisé pour pallier une non-réussite des apprenants. Cette forme d'ajustement est appliquée avec discernement, et le plus possible, avec le consensus de plusieurs personnes spécialistes de l'enseignement du métier visé.

¹¹ Legendre, R. Dictionnaire actuel de l'éducation, 3e édition, Éd. Guérin. p. 1397.

CHAPITRE 4 GRILLE D'ANALYSE D'UN RÉFÉRENTIEL D'ÉVALUATION

Après la production d'un Référentiel il semble opportun de vérifier leur conformité, leur pertinence et leur clarté. Les tableaux suivants proposent un certain nombre d'énoncés qui peuvent aider l'équipe à porter un regard critique sur sa production.

Grille d'analyse

Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

Éléments de la compétence

- Prennent en considération les choix découlant de l'analyse globale.
- Représentent les aspects les plus significatifs de la compétence, ceux qui permettent d'en démontrer l'acquisition.
- Formulés de façon identique au programme de formation et non numérotés.
- S'il y a lieu, reprennent, à la fin de la liste des éléments de compétence, l'énoncé de la compétence pour les indicateurs liés aux critères de performance sous la rubrique « Et pour l'ensemble de la compétence ».

Indicateurs

- Ciblent l'angle ou l'aspect à évaluer en lien avec les éléments de compétence retenus.
- Expriment clairement l'aspect observable.
- Sont présentés sous forme nominale.

Critères d'évaluation

- Sont choisis parmi les critères de performance du programme de formation (ou en découlent) associés aux éléments retenus ou « pour l'ensemble de la compétence ».
- Précisent des observations reliées à l'indicateur.
- Sont observables et mesurables.
- Sont pertinents, représentatifs et univoques.
- Sont présentés sous forme nominale.
- Contiennent un adjectif ou l'équivalent.
- Proposent un maximum de 8 ou 10 critères par compétence.
- Sont numérotés.

Pondération

- Reflète l'importance relative des critères, les uns par rapport aux autres.
- Est un multiple de 5 et présente un total de 100.

Seuil de réussite

- Tient compte des critères essentiels à la réussite.
- Est suffisamment élevé pour considérer que la compétence est acquise.

Règle de verdict

- Porte sur un critère dont le respect, en milieu professionnel, a une importance capitale pour considérer que la tâche est bien exécutée.

Description de l'épreuve

- Information énoncée au mode conditionnel.
- Concordance avec l'information des spécifications.

Renseignements généraux

- Présentent le but de l'épreuve, reprenant l'énoncé de la compétence.
- Fournissent une indication du procédé : produit, processus, connaissances pratiques, ou mixte.
- Présentent une indication de la durée suggérée pour l'épreuve.
- Suggèrent un nombre de apprenants pouvant passer l'épreuve en même temps.

Déroulement de l'épreuve

- Présente une information suffisante pour assurer une interprétation univoque du scénario proposé : précise les conditions de réalisation.
- Suggère un choix de tâches de même niveau de difficulté.
- Présente au besoin des précisions ou des commentaires sur les critères d'évaluation et apportent de l'information pertinente.
- Pour une partie écrite, fournit des suggestions quant au type de questions et aux exigences pour chacun des critères d'évaluation.

Matériel

- Présente une liste du matériel et l'équipement nécessaires pour réaliser les tâches demandées.

Consignes particulières (s'il y a lieu)

- Précisent la règle de verdict, si nécessaire.
- Peuvent souligner un aspect particulier, par exemple : « l'utilisation de la calculatrice est permise ».
- Présentent certaines possibilités quant au déroulement de l'évaluation

Fiche d'évaluation

- Présente tous les indicateurs, tous les critères d'évaluation et la pondération inscrite dans les spécifications.
- Présente des éléments d'observation pour préciser la majorité des critères.
- Présente les tolérances, s'il y a lieu.
- Présente des cases de jugement à cocher pour chaque élément d'observation.
- Présente le seuil de réussite et la règle de verdict.

GLOSSAIRE

Activités d'apprentissage

Actions diverses proposées par le formateur dans le but de favoriser l'acquisition d'une compétence par le stagiaire.

Approche curriculaire

Approche globale et intégrée de l'action éducative. Cette approche permet d'aborder aussi bien les apprentissages visés que les moyens mis en œuvre pour favoriser les apprentissages.

Buts généraux de la formation professionnelle

Au nombre de quatre, toutes les activités de formation et de mise en œuvre du programme doivent y concourir.

Compétence

Une compétence est un pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités de travail et qui se fonde sur un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes. Dans les programmes de formation professionnelle, les compétences sont de deux types : spécifiques et transversales.

Compétences spécifiques

Portent sur des tâches du métier et rendent la personne apte à assurer avec efficacité la production d'un bien ou d'un service.

Compétences transversales

Portent sur une activité de travail qui déborde du champ spécifique des tâches du métier; ces compétences peuvent être transférables à plusieurs tâches et situations.

Documents curriculaires

Ensemble des documents qui composent le curriculum, soit : Référentiel de métier, Programme de formation, Référentiel d'évaluation et Guide d'organisation pédagogique et matérielle.

Évaluation en aide à l'apprentissage (formative)

Démarche d'évaluation qui consiste à vérifier la progression du stagiaire au regard des objectifs, atteints ou non, et qui vise à informer le stagiaire et le formateur sur les difficultés rencontrées, afin de suggérer ou de découvrir des moyens de renforcer, améliorer ou corriger les acquis.

Évaluation de sanction (sommative)

Évaluation effectuée à la fin de la formation liée à une compétence pour attester de l'acquisition ou non de ladite compétence.

Formation professionnelle

Formation conduisant directement à l'exercice d'un métier et donnant accès au marché du travail. La formation professionnelle est offerte dans le contexte de programmes nationaux s'adressant à l'ensemble de la population.

Formation en milieu du travail (FPMT)

Formation qui allie deux lieux de formation, l'un en établissement ou en centre de formation, l'autre en entreprise. Au Maroc, elle inclut le mode de formation en alternance et le mode de formation par apprentissage. Elle induit un mode de gouvernance, de financement, de pilotage et de mise en œuvre propre avec un co-pilotage entre les institutions publiques et les représentants des entreprises.

Fonction de travail

Groupe d'emplois (ou métiers) similaires qui donnent lieu à un programme unique de formation.

Logigramme des compétences

Graphique qui représente l'ordre d'acquisition des compétences d'un programme de formation.

Matrice des compétences

Représentation graphique des compétences spécifiques et transversales, des étapes du processus de travail, ainsi que des liens qui existent entre elles.

Mode de formation

Organisation de la mise en œuvre pédagogique choisie pour mener à bien l'acquisition des compétences du programme. La différenciation des trois modes soit résidentiel, alterné et apprentissage, **ces deux derniers entrant dans la catégorie de la FPMT** permet de préciser si la contribution à l'acquisition des compétences sera confiée exclusivement ou partiellement à l'établissement de formation ou au milieu professionnel.

Programme de formation professionnelle

Ensemble cohérent de compétences à acquérir. Il décrit les apprentissages attendus du stagiaire en fonction d'une performance déterminée.

Parcours d'apprentissage

Schéma illustrant la séquence des activités d'apprentissage à réaliser par le stagiaire selon une logique de préparation et de suivi en établissement de formation alternant avec la réalisation des apprentissages en milieu professionnel.

Seuil d'entrée sur le marché du travail

Indique le niveau de performance dans la réalisation des tâches et des activités de travail, exigé d'une personne qui débute dans le métier pour lequel elle a été formée. Il inclut toutes les compétences exigées pour exercer correctement un métier. Le programme de formation initiale exclut en principe les compétences qui appartiennent à une spécialisation ainsi que celles qui dépassent les normes habituelles d'exercice du métier.

ANNEXES

ANNEXE 1 : EXEMPLE DE TABLEAU D'ANALYSE GLOBALE DES COMPÉTENCES TRANSVERSALES ET DU PROCESSUS DE TRAVAIL

Tableau d'analyse globale des compétences transversales et du processus de travail								
COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES	Numéro de la compétence	COMPÉTENCES TRANSVERSALES				PROCESSUS		
		Effectuer des calculs liés au fonctionnement des installations	Prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité sur un navire	Prévenir les incendies et lutter contre les incendies et les voies	Interagir en milieu professionnel	Préparer le travail	Réaliser le travail	S'assurer de la qualité du travail
<i>Mécanicien de navires de pêche-300cv</i>								
COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES	Numéro de la compétence	2	3	4	9			
Préparer une sortie en mer	6	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conduire l'installation de propulsion	7	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conduire les installations auxiliaires	8	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretien l'installation de propulsion	10	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entretien les installations auxiliaires	11	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

- Retenu pour l'évaluation aux fins de la sanction
- Présence de cet élément dans la compétence mais non retenu aux fins de la sanction
- ▢ Il n'existe pas de lien appliqué dans le programme de formation

ANNEXE 2 : EXEMPLE DE TABLEAU D'ANALYSE GLOBALE DES CRITÈRES GÉNÉRAUX DE PERFORMANCE

Tableau d'analyse globale des critères généraux de performance									
<i>Mécanicien de navires de pêche-300cv</i>	Numéro de la compétence	CRITÈRES GÉNÉRAUX DE PERFORMANCE							
		Exactitude des calculs.	Respect des règles de santé et de sécurité	Prévention efficace des risques d'incendie	Respect des recommandations du constructeur	Respect des capacités de l'installation	Respect des règles relatives à la pollution du milieu marin et atmosphérique	Méthode de travail efficace	Utilisation appropriée de l'outillage et de l'équipement
COMPÉTENCES (SPÉCIFIQUES ET TRANSVERSALES)									
<i>Se situer au regard du métier et de la formation*</i>	1		■						
<i>Effectuer des calculs liés au fonctionnement des installations</i>	2	■	■						
<i>Prévenir les atteintes à la santé et à la sécurité sur un navire de pêche</i>	3		■						
<i>Prévenir les incendies et lutter contre les incendies et les voies d'eau</i>	4		■						
<i>Appliquer les techniques de sauvetage et de survie en mer</i>	5		■						
Préparer une sortie en mer	6	□	■						
Conduire l'installation de propulsion	7		■		■	□	□	□	□
Conduire les installations auxiliaires	8		■	□	□	□	□	□	
<i>Interagir en milieu professionnel</i>	9		■						
Entretien l'installation de propulsion	10		■	■	□		■	□	■
Entretien les installations auxiliaires	11		■	■	□		□	□	□

* Les énoncés qui apparaissent en caractères italiques sont ceux des compétences transversales

- Critère retenu pour l'évaluation aux fins de la sanction
- Présence de ce critère dans la compétence mais non retenu aux fins de la sanction
- Il n'existe pas de lien appliqué dans le programme de formation

ANNEXE 3 : EXEMPLE DE SPÉCIFICATIONS POUR L'ÉVALUATION

10. ENTRETENIR L'INSTALLATION DE PROPULSION	Code : MMS-AP-10
--	-------------------------

Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE		INDICATEURS Aspects observables / thèmes de connaissance	CRITÈRES D'ÉVALUATION Éléments-critères / Éléments de connaissance	Pts	Procédé/ stratégie
Préparer les travaux d'entretien	✓	1. Préparation des travaux	1.1 Choix judicieux de l'outillage à utiliser	15	P/Pt
			1.2 Respect des règles de consignation	15	P/Pt
Effectuer les opérations d'entretien courant	✓	2. Vidange d'huile et changement du filtre	2.1 Exécution correcte de la vidange et du changement de filtre	25	P/Ps
Remplacer des organes défectueux	✓	3. Remplacement d'un injecteur	3.1 Remplacement approprié d'un injecteur	25	P/Ps
			3.2 Purge complète du nouvel injecteur	10	P/Pt
Remplacer les tresses du tube d'étambot	-				
Étancher les fuites	-				
S'assurer de la qualité des travaux d'entretien	-				
Ranger l'aire de travail	✓	4. Rangement	4.1 Rangement approprié des outils et de l'aire de travail	10	P/Pt
Seuil de réussite : 80 points					
Règle de verdict : Tout manquement grave aux règles de santé et de sécurité au travail entraînera l'arrêt de l'épreuve et, par conséquent, un échec					

✓	Élément retenu aux fins de la sanction
-	Élément non-retenu aux fins de la sanction
Procédé	P ou C (pratique ou connaissances pratiques)
Stratégie	P/Pt ou P/Ps (pratique-produit ou pratique-processus)

ANNEXE 4 : EXEMPLE DE SPÉCIFICATIONS COMPORTANT DEUX SEUILS DE RÉUSSITE

7. CONDUIRE UNE INSTALLATION DE PROPULSION

Code : MMS-AP-07

Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE		INDICATEURS Aspects observables / thèmes de connaissance	CRITÈRES D'ÉVALUATION Éléments-critères / Éléments de connaissance	Pts	Procédé/ stratégie
1 Préparer la mise en marche	✓	1. Préparation des circuits du moteur	1.1 Disposition correcte des circuits	20	P/Pt
2 Surveiller le fonctionnement de l'installation de propulsion	✓	2. Vérification des paramètres de fonctionnement 3. Traitement des anomalies	2.1 Relevé correct des paramètres de fonctionnement	20	P/Pt
			2.2 Vérification exacte de la conformité des paramètres relevés aux recommandations du constructeur	10	P/Pt
			3.1 Détermination correcte des causes des anomalies	20	C
			3.2 Détermination correcte des conséquences	10	C
			3.3 Détermination correcte des correctifs à apporter	20	C
3 Apporter les correctifs nécessaires, au besoin	-				
4 Faire le suivi de la consommation de carburant et d'huile propre à l'installation de propulsion	-				
5 Procéder à l'arrêt de l'installation de propulsion	-				
Seuil de réussite pour la Partie 1 (pratique) : 40 points sur 50					
Seuil de réussite pour la Partie 2 (connaissances pratiques) : 40 points sur 50					
Règle de verdict : Tout manquement grave aux règles de santé et de sécurité au travail entraînera l'arrêt de la partie pratique de l'épreuve et, par conséquent, un échec					

✓	Élément retenu aux fins de la sanction
-	Élément non-retenu aux fins de la sanction
Procédé	P ou C (pratique ou connaissances pratiques)
Stratégie	P/Pt ou P/Ps (pratique-produit ou pratique-processus)

ANNEXE 5 : EXEMPLE DE SCÉNARIO D'ÉPREUVE

10. ENTRETENIR L'INSTALLATION DE PROPULSION

Code : MMS-AP-10

Scénario d'épreuve

1. Renseignements généraux

Cette épreuve a pour but d'évaluer la compétence du candidat à choisir ses outils, appliquer les mesures de consignation, vidanger l'huile et changer le filtre, remplacer un injecteur et ranger ses outils et son espace de travail. La durée suggérée pour cette épreuve est de 60 minutes. L'évaluation pourrait se faire un candidat à la fois par moteur.

2. Déroulement de l'épreuve

Avant l'évaluation du critère **1.1**, l'examineur doit d'abord expliquer au candidat quels travaux on attend de lui. Il doit ensuite mettre à la disposition du candidat un jeu d'outillage de mécanicien et 4 différents outils spécifiques (dont l'extracteur d'injecteur) au moteur utilisé, de façon à permettre au candidat de choisir ceux dont il aura besoin pour faire la vidange, remplacer le filtre et remplacer l'injecteur.

Ensuite l'examineur doit préparer le moteur pour les travaux d'entretien.

Avant l'évaluation de chaque candidat, pour le critère **1.2** l'examineur doit s'assurer que :

- toutes les vannes du circuit de combustible sont fermées ;
- le circuit électrique est bien disponible.

Avant l'évaluation de chaque candidat, pour le critère **2.1** l'examineur doit s'assurer que :

- le niveau d'huile au carter est optimal ;
- le filtre est bien resserré.

Il doit aussi s'assurer que sont disponibles pour le candidat :

- un filtre de rechange complet (avec ses joints) ;
- un bac pour récupérer l'huile vidangée¹².

Enfin, durant l'évaluation du critère **2.1**, il doit surveiller l'exécution de toutes les étapes de réalisation de la vidange d'huile et du changement du filtre, et reporter les résultats du candidat sur la fiche d'évaluation.

Pour l'évaluation du critère **3.1** l'examineur doit mettre à la disposition du candidat un contenant de pâte de graissage haute température (*Molykote*), ainsi qu'un injecteur de rechange avec ses joints. De plus, il doit surveiller l'exécution de toutes les étapes de réalisation du remplacement de l'injecteur et reporter les résultats du candidat sur la fiche d'évaluation.

Pour l'évaluation du critère **3.2**, l'examineur devra également surveiller le déroulement de la purge et s'assurer de l'absence de bulles d'air autour de l'écrou du tuyau d'arrivée de combustible pour considérer que l'injecteur est purgé correctement. Cette vérification devra être faite avant le serrage complet de l'écrou.

¹² Aux fins de l'épreuve, l'huile vidangée pourra être réutilisée pour le remplissage

Finalement, l'examineur précisera au candidat qu'il doit ranger l'outillage et l'aire de travail. Il pourra évaluer le critère **4.1** en considérant seulement le résultat du rangement.

10. ENTRETENIR L'INSTALLATION DE PROPULSION	Code :	MMS-AP-10
--	---------------	------------------

3. Matériel

- Une installation de propulsion équipée d'un moteur marin diesel de 300 cv à 4 temps fonctionnel (le moteur qui a servi aux apprentissages), à démarrage électrique, avec pompe d'injection monobloc munie d'une pompe manuelle.
- Un jeu d'outillage spécifique au moteur de propulsion.
- Un jeu d'outillage de mécanicien.
- Une clé à sangle métallique pour filtres.
- Graisse à haute température (*Molykote*).
- Un injecteur de rechange avec ses joints.
- Filtre à huile de rechange avec ses joints.
- Brosse métallique pour nettoyer l'injecteur.
- Poubelle.
- Chiffons.

4. Consignes particulières

Le respect des règles de santé et de sécurité sera vérifié tout au long de la partie 1 (pratique) de l'épreuve. Toute action jugée dangereuse et préjudiciable à la santé et à la sécurité du candidat ou d'autres personnes entraînera l'arrêt immédiat de l'épreuve et, par conséquent, un échec.

ANNEXE 6 : EXEMPLE DE FICHE D'ÉVALUATION

10. ENTREtenir L'INSTALLATION DE PROPULSION

Code : MMS-AP-10

Fiche d'évaluation

Nom du candidat :

Etablissement :

Section :

Date de l'évaluation :

Résultat : succès échec

Signature de l'examineur :

	oui	non	Résultats
1- PREPARATION DES TRAVAUX			
1.1 Choix judicieux de l'outillage à utiliser	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	0 ou 15
Choix de l'outillage conventionnel pour la vidange et le changement de filtre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Choix de l'outillage spécifique pour la vidange et le changement de filtre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Choix de l'outillage conventionnel pour le remplacement de l'injecteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Choix de l'outillage spécifique pour le remplacement de l'injecteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tolérance : 1 erreur dans le choix de l'outillage conventionnel (pour la vidange et pour l'injecteur) et 1 erreur dans le choix de l'outillage spécifique (pour la vidange et pour l'injecteur)			
1.2 Respect des règles de consignation			0 ou 15
Isolation du circuit de démarrage électrique	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Isolation du circuit de combustible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2- VIDANGE D'HUILE			
2.1 Exécution correcte de la vidange et du changement de filtre			0 ou 25
Disposition du bac de récupération de l'huile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Retrait du bouchon de remplissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Retrait de la vis de vidange	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Vérification de l'absence d'huile dans le carter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Changement de filtres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Remise de la vis de vidange	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Remplissage de l'huile	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
- Remise du bouchon de remplissage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Tolérance : 1 manquement sauf retrait et remise de la vis de vidange

10. ENTREtenir L'INSTALLATION DE PROPULSION

Code :

MMS-AP-10

	Oui	Non	Résultats
3. REMPLACEMENT D'UN INJECTEUR			
3.1 Remplacement approprié d'un injecteur			0 ou 25
Desserrage du tuyau d'arrivée du combustible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Desserrage du tuyau de retour du combustible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Retrait des écrous de fixation de l'injecteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Positionnement de l'extracteur et extraction de l'injecteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Nettoyage du logement de l'injecteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Remplacement des joints	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Positionnement du nouvel injecteur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Resserrage des écrous de fixation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Resserrage du tuyau retour du combustible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Resserrage partiel du tuyau d'arrivée de combustible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Tolérance : 2 manquements sauf pour « Positionnement de l'extracteur et extraction de l'injecteur » et « Remplacement des joints »			
3.2 Purge complète du nouvel injecteur		0	ou 10
4. RANGEMENT			
4.1 Rangement approprié des outils et de l'aire de travail		0	ou 10
• Rangement des outils	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
• Rangement de l'aire de travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Total _____ / 100		
Seuil de réussite : 80 points			
Règle de verdict :	Oui	Non	
- A respecté les règles de santé et de sécurité au travail	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Remarques :

ANNEXE 7 : COMPÉTENCES PRÉDÉTERMINÉES

1. SE SITUER AU REGARD DU MÉTIER ET DE LA FORMATION	Code :
--	---------------

Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE		INDICATEURS Aspects observables / thèmes de connaissance	CRITÈRES D'ÉVALUATION Éléments-critères / Éléments de connaissance	Pts	Procédé/ stratégie
A. Recueillir de l'information sur le milieu professionnel	-				
B. Examiner le métier et ses conditions d'exercice.	✓	1. Reconnaissance des exigences du métier	1.1 Reconnaissance juste des habiletés nécessaires à l'exercice du métier	15	P/Pt
			1.2 Reconnaissance juste des attitudes et comportements à adopter.	15	P/Pt
C. Recueillir de l'information sur le programme et la démarche de formation.	✓	2. Reconnaissance des exigences de la démarche de formation	2.1 Information juste sur les exigences de la démarche de formation	20	P/Pt
D. Comparer les exigences du métier avec son bilan personnel.	✓	3. Bilan personnel	3.1 Bilan réaliste de ses habiletés, aptitudes, goûts, valeurs et intérêts.	15	P/Pt
			3.2 Détermination correcte des écarts entre les exigences du métier et de la formation et son bilan personnel.	15	P/Pt
E. Confirmer son choix d'orientation professionnelle.	✓	4. Détermination de moyens pour pallier les écarts	4.1 Détermination de moyens réalistes pour pallier les écarts entre les exigences du métier et de la formation et son bilan personnel.	20	P/Pt
Seuil de réussite : 75 points					
Règle de verdict : Aucune					

✓	Élément retenu aux fins de la sanction
-	Élément non-retenu aux fins de la sanction
Procédé	P ou C (pratique ou connaissances pratiques)
Stratégie	P/Pt ou P/Ps (pratique-produit ou pratique-processus)

Scénario d'épreuve

1. Renseignements généraux

La tâche consiste à évaluer la description faite par l'apprenant des exigences du métier et de la démarche de formation, à faire un bilan personnel, à comparer celui-ci avec les exigences du métier et de la formation, et finalement, à déterminer des moyens de pallier les écarts.

La durée suggérée pour cette épreuve est de 60 minutes. Tous les candidats peuvent être évalués en même temps.

2. Déroulement de l'épreuve

L'examineur devra préparer un questionnaire qui reprendra les thèmes dont il est question dans les critères d'évaluation retenus. Seuls ces thèmes feront l'objet de l'évaluation. Ainsi, les habiletés de rédaction de l'apprenant ne devraient pas être considérées pour l'évaluation.

L'apprenant devra avoir accès au Référentiel de métier ou à tout autre document de référence utilisé durant la formation, ainsi qu'à ses notes personnelles.

3. Matériel

- Questionnaire
- Référentiel de métier
- Tout autre document de référence

1. SE SITUER AU REGARD DU MÉTIER ET DE LA FORMATION	Code :
--	---------------

Fiche d'évaluation

Nom du candidat :

Etablissement :

Section :

Date de l'évaluation :

Résultat : succès échec

Signature de l'examineur :

	Résultats
1. RECONNAISSANCE DES EXIGENCES DU MÉTIER	
1.1 Reconnaissance juste des habiletés nécessaires à l'exercice du métier	0 ou 15
1.2 Reconnaissance juste des attitudes et comportements à adopter.	0 ou 15
2. RECONNAISSANCE DES EXIGENCES DE LA DÉMARCHE DE FORMATION	
2.1 Information juste sur les exigences de la démarche de formation	0 ou 20
3. BILAN PERSONNEL	
3.1 Bilan réaliste de ses habiletés, aptitudes, goûts, valeurs et intérêts.	0 ou 15
3.2 Détermination correcte des écarts entre les exigences du métier et de la formation et son bilan personnel.	0 ou 15
4. DÉTERMINATION DE MOYENS POUR PALLIER LES ÉCARTS	
4.1 Détermination de moyens réalistes pour pallier les écarts entre les exigences du métier et de la formation et son bilan personnel.	0 ou 20

Total : / 100

Seuil de réussite : 75 points

Règle de verdict : Aucune

Remarques :

X. SE PRÉPARER À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI

Code :

Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE		INDICATEURS Aspects observables / thèmes de connaissance	CRITÈRES D'ÉVALUATION		
			Éléments-critères / Éléments de connaissance	Pts	Procédé/ stratégie
Faire un bilan de ses acquis.	✓	1. Évaluation de ses acquis	1.1 Auto évaluation pertinente de ses goûts et ses aptitudes	15	P/Pt
			1.2 État objectif de ses points forts et de ses points faibles	15	P/Pt
Planifier une démarche de recherche d'emploi.	-				
Rédiger un curriculum vitae.	✓	2. Qualités d'un curriculum vitae	2.1 Information judicieuse au regard de la fonction de travail visée	10	P/Pt
			2.2 Présentation propre et soignée	10	P/Pt
Préparer une entrevue d'embauche	✓	3. Qualités d'une entrevue simulée	3.1 Réponses adéquates aux questions posées	20	P/Ps
			3.2 Mise en valeur de sa formation et de ses compétences	20	P/Ps
			3.3 Intérêt manifesté pour l'emploi convoité	10	P/Ps
Seuil de réussite : 75 points					
Règle de verdict : Aucune					

✓	Élément retenu aux fins de la sanction
-	Élément non-retenu aux fins de la sanction
Procédé	P ou C (pratique ou connaissances pratiques)
Stratégie	P/Pt ou P/Ps (pratique-produit ou pratique-processus)

Scénario d'épreuve

1. Renseignements généraux

La tâche consiste à faire un bilan de ses acquis, rédiger un curriculum vitae puis à passer une entrevue simulée d'embauche.

La durée suggérée pour cette épreuve est de 30 minutes pour la première et 20 minutes pour la troisième étape.

2. Déroulement de l'épreuve**Critères 1.1 et 1.2**

L'apprenant doit mettre en évidence ses goûts et aptitudes en matière de travail et de choix de poste. Puis il décrira ses points forts et ses points faibles toujours en lien avec la fonction de travail visée par le programme d'études. Cette étape peut être réalisée par écrit ou verbalement, au choix du formateur. Dans le cas où elle se déroule par écrit, l'évaluation ne portera pas sur la forme du texte mais bien sur les critères prévus (1.1 et 1.2).

Critères 2.1 et 2.2

L'apprenant doit mettre en évidence les éléments de son expérience ayant un lien direct ou apparenté avec l'emploi correspondant.

Il peut s'agir d'expériences d'emploi, de participation à la vie communautaire, d'engagement dans des activités de loisir structurées.

Il mentionne aussi ses goûts, aptitudes et intérêts personnels pouvant donner une image positive de ses qualités en lien avec l'emploi correspondant. La rédaction du curriculum vitae sert aussi de préparation à l'entretien d'embauche. L'apprenant doit remettre son curriculum vitae en se présentant à l'entretien d'embauche.

Critères 3.1, 3.2 et 3.3

Un Guide d'entretien, contenant les questions auxquelles l'apprenant devra répondre doit être préparé par le formateur et remis à l'apprenant avant l'entretien (par exemple, la veille).

Durant l'entretien, les questions de l'examineur respecteront la séquence prévue dans le guide d'entretien. La limite de temps doit être annoncée et respectée.

L'apprenant doit mettre en évidence ses goûts et aptitudes en matière de travail et de choix de poste. Puis il décrira ses points forts et ses points faibles toujours en lien avec la fonction de travail visée par le programme d'études.

3. Matériel

- Étape 1 : Le formateur préparera un canevas pour recevoir les réponses de l'apprenant.
- Étape 3 : Le formateur préparera une grille d'entretien et un canevas pour recevoir les réponses de l'apprenant.

X. SE PRÉPARER À LA RECHERCHE D'UN EMPLOI**Code :****Fiche d'évaluation**

Nom du candidat :

Etablissement :

Section :

Date de l'évaluation :

Résultat : succès échec

Signature de l'examineur :

	Résultat
	s
1. ÉVALUATION DE SES ACQUIS	
1.1 Auto évaluation pertinente de ses goûts et ses aptitudes	0 ou 15
1.2 État objectif de ses points forts et de ses points faibles	0 ou 15
2. QUALITÉS D'UN CURRICULUM VITAE	
2.1 Informations judicieuses au regard de la fonction de travail visée	0 ou 10
2.2 Présentation propre et soignée	0 ou 10
3. QUALITÉ D'UNE ENTREVUE D'EMBAUCHE SIMULÉE	
3.1 Réponses adéquates aux questions posées	0 ou 20
3.2 Mise en valeur de sa formation et de ses compétences	0 ou 20
3.3 Manifestation d'intérêt pour l'emploi convoité	0 ou 10
Total :	/ 100

Seuil de réussite : 75 points**Règle de verdict :** Aucune**Remarques :**

X. INTÉGRER LE MILIEU PROFESSIONNEL
Code :
Spécifications pour l'évaluation aux fins de la sanction

ÉLÉMENTS DE LA COMPÉTENCE		INDICATEURS Aspects observables / thèmes de connaissance	CRITÈRES D'ÉVALUATION Éléments-critères / Éléments de connaissance	Pts	Procédé/ stratégie
Se préparer au stage.	-				
S'adapter à l'environnement de travail dans une entreprise.	✓	1. Intégration en entreprise	1.1 Respect des horaires de travail	15	P/Pt
Exécuter divers travaux se rapportant à la fonction de travail ciblée par son programme de formation.	✓	2. Suivi des activités 3. Conformité du journal de bord	2.1 Respect des modalités de suivi avec le formateur	15	P/Ps
			3.1 Présence de l'information demandée	15	P/Pt
			3.2 Lisibilité des informations	10	P/Pt
			3.3 Description appropriée des activités et des commentaires	10	P/Pt
Présenter un bilan de son expérience de stage en milieu professionnel.	✓	4. Appréciation du stage	4.1 Description claire des activités et du déroulement du stage	15	P/Ps
			4.2 Description correcte de deux événements marquants survenus lors du stage	10	P/Ps
			4.3 Appréciation objective de son expérience en stage	10	P/Ps
Seuil de réussite : 75 points					
Règle de verdict : Aucune					

✓	Élément retenu aux fins de la sanction
-	Élément non-retenu aux fins de la sanction
Procédé	P ou C (pratique ou connaissances pratiques)
Stratégie	P/Pt ou P/Ps (pratique-produit ou pratique-processus)

Scénario d'épreuve

1. Renseignements généraux

La tâche consiste d'abord à participer au stage selon les horaires exigés par l'entreprise, à déposer son journal de stage à la fin du stage, à participer au suivi avec le formateur, et finalement par un entretien sur son expérience en stage.

La durée suggérée pour le bilan est de 60 minutes (30 minutes de préparation et 30 pour l'entretien). Pour l'entretien, un seul apprenant peut être évalué à la fois.

2. Déroulement de l'épreuve

L'évaluation se réalise d'abord par la vérification auprès du milieu de stage de l'assiduité de l'apprenant durant le stage, ensuite par l'examen du journal de stage, par l'appréciation du respect des modalités de suivi avec le formateur, et enfin par un entretien au cours duquel l'apprenant devra dresser un bilan de l'expérience de stage en entreprise basé sur les informations consignées dans son journal de bord et sur son appréciation de l'expérience vécue. Le formateur décide de la modalité de l'entretien qui peut se faire en privé ou en présence des autres apprenants.

- Critère 1.1 : On évaluera le respect des horaires de l'entreprise. Le formateur jugera si les éventuels retards ou absences sont acceptables, selon les causes invoquées par l'apprenant.
- Critère 2.1 : On évaluera le respect des modalités de suivi (autres que le journal de bord) avec le formateur.
- Critères 3.1, 3.2 et 3.3 : On évaluera la présence, la lisibilité et la qualité de l'information inscrite dans le journal de bord. Notons qu'il ne s'agit pas d'évaluer la capacité de rédaction de l'apprenant mais bien de vérifier le respect des critères établis.
- Critères 4.1, 4.2, 4.3 : Pour l'évaluation de ces critères, on donnera des consignes à chaque apprenant 30 minutes avant l'entretien. Ces consignes exposeront les sujets (activités et déroulement du stage, analyse de 2 événements marquants, appréciation objective de l'expérience vécue) sur lesquels l'apprenant doit s'exprimer lors de l'entretien. Ensuite, durant l'entretien, on évaluera la description que fera l'apprenant de son expérience de stage, de même que l'objectivité de son appréciation. Notons que l'apprenant **doit avoir accès à son journal de stage** pour la préparation et le déroulement de l'entretien. Notons également que l'évaluation ne doit pas porter sur la capacité de l'apprenant à effectuer une présentation orale de qualité mais bien sur les critères déterminés.

3. Matériel

- Rapports d'assiduité durant le stage
- Rapports de suivi du formateur durant le stage
- Journal de bord complété par l'apprenant

Fiche d'évaluation

Nom du candidat :

Etablissement :

Section :

Date de l'évaluation :

Résultat : succès échec

Signature de l'examineur :

	Résultats
1. INTÉGRATION EN ENTREPRISE	0 ou 15
1.1 Respect des horaires de travail	
2. SUIVI DES ACTIVITÉS	
2.1 Respect des modalités de suivi avec le formateur	0 ou 15
3. CONFORMITÉ DU JOURNAL DE BORD	
3.1 Présence de l'information demandée	0 ou 15
3.2 Lisibilité des informations	0 ou 10
3.3 Description appropriée des activités et des commentaires	0 ou 10
4. APPRÉCIATION DU STAGE	
4.1 Description claire des activités et du déroulement du stage	0 ou 15
4.2 Description correcte de deux événements marquants survenus lors du stage	0 ou 10
4.3 Appréciation objective de son expérience en stage	0 ou 10

Résultat : / 100**Remarques :**
