

Incidences de la rénovation du BP REA

- sur l'adaptation des référentiels
- sur l'évaluation
- sur la place de l'entreprise

Adaptation des référentiels, quoi de neuf ?

Les UCT

Le centre

- choisit, dans la liste nationale du référentiel, les UCT pour lesquelles il demande l'habilitation en fonction
 - des systèmes rencontrés dans la région
 - du territoire (du local au national)
 - dans les limites de ses possibilités de mise en œuvre
- justifie ses choix dans le dossier d'habilitation
- adapte si nécessaire les référentiels existants

Les UCARE

- **Le centre propose les thèmes d'UCARE** qui peuvent porter sur :
 - un atelier de diversification – dont l'écriture peut s'inspirer des UCT mais calibrage différent
 - un approfondissement d'un atelier : particularité de conduite technique, savoir- faire... non développés dans les UC nationales
 - l'acquisition de certifications complémentaires
 - une évolution prospective du métier...

***Mais toujours en rapport
avec le métier et le niveau du diplôme***

Les UCARE

- **Le centre construit et présente l'UCARE** dans le dossier d'habilitation
 - Repérage de thèmes avec les professionnels
 - Réalisation d'entretiens avec des professionnels pour repérer les situations significatives
 - Liste des activités relative à l'UCARE
 - Création d'une fiche de compétences spécifique à l'UCARE et/ou adaptation des fiches existantes
 - Création du référentiel d'évaluation de l'UCARE : (mêmes rubriques que le référentiel national)

Parcours du candidat et UCT

Le centre prescrit 2 UCT au candidat :

- UCT 1 atelier de production (UCT A à L)
- UCT 2 deuxième atelier de production (UCT A à V)
ou
un autre type d'atelier : transformation, service, équipements... (UCT M à V)

Quelle adaptation du référentiel national ?

En résumé,

- Référentiels nationaux : très peu de modifications
- Pour chaque UCARE, élaboration
 - de la liste d'activités
 - de fiche(s) de descripteurs de compétences
 - du référentiel d'évaluation

Quel travail pour les équipes pédagogiques ?

- Travail avec les professionnels (choix des UCT, construction d'UCARE, constitution de réseau de maîtres de stage ou d'apprentissage)
- Travail d'ingénierie en équipe pour la construction des UCARE

Quelle instruction du dossier d'habilitation ?

Analyse et vérification

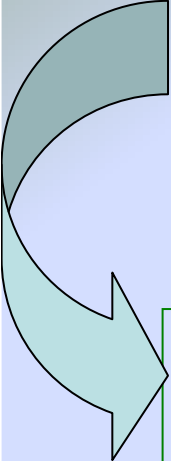
- UCT :
 - justification de l'opportunité du choix du centre
- UCARE :
 - justification des thèmes retenus pour les UCARE
 - conformité des écritures avec le référentiel national (RP-RC-RE)
- Capacité du centre à mettre en œuvre la formation en centre et en entreprise

Évaluation, quoi de neuf ?

- Particularités du référentiel d'évaluation
- Organisation de l'évaluation en BPREA

Le référentiel d'évaluation

Des prescriptions pour évaluer un objectif terminal (OT)

- 
- la nature des situations d'évaluation
 - les objectifs à évaluer
 - les points sur lesquels peut porter l'évaluation
 - les attendus

Le référentiel d'évaluation

Particularité

Contrairement aux autres diplômes en UC, les centres de formation n'ont pas à compléter le référentiel d'évaluation d'un rang supplémentaire d'objectifs intermédiaires

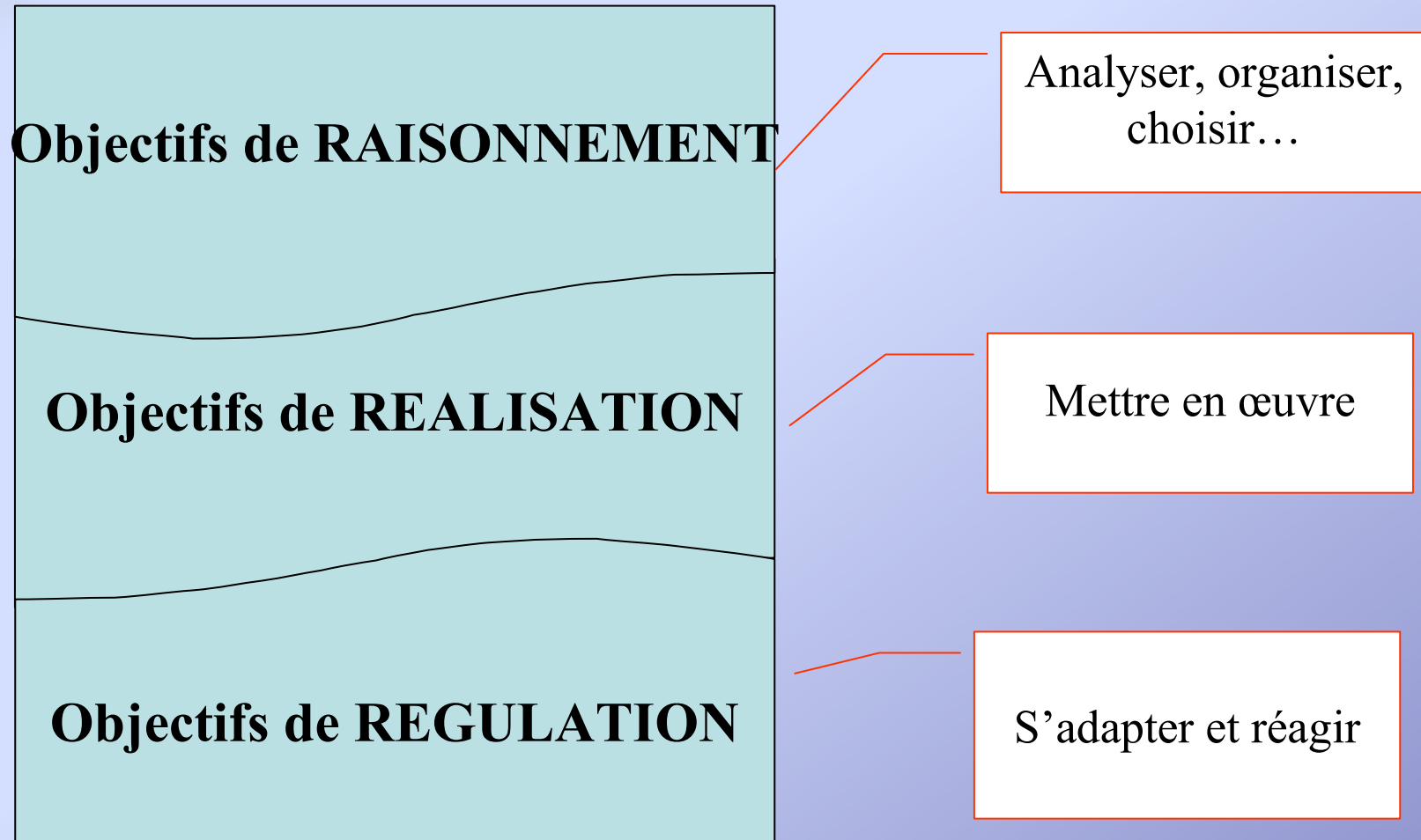
Particularité

Tous les objectifs du référentiel d'évaluation doivent être évalués

Particularité

Pour chaque objectif, l'équipe choisit le ou les points sur lesquels portera l'évaluation et les attendus correspondants

Une particularité dans les UCT



L'évaluation : principes

La rénovation place la notion de compétence et les situations significatives au cœur du diplôme :

Le référentiel de compétences est organisé autour des compétences entrepreneuriales et techniques

En conséquence, les situations d'évaluation doivent donc être construites à partir des situations professionnelles significatives

L'évaluation est structurée autour des UCP et UCT

On évalue des capacités dans des situations où la compétence s'exprime

L'évaluation : démarche d'ensemble

- Détermination des situations d'évaluation (basées sur les situations professionnelles et évaluations complémentaires) structurant l'évaluation du diplôme
- Construction du plan d'évaluation
- Vérification de la cohérence globale du dispositif d'évaluation
- Élaboration de chaque situation d'évaluation (cf. diapo suivante) et des épreuves

Elaboration d'une situation d'évaluation

Deux entrées possibles :

Choix d'une situation d'évaluation
Identification des UC concernées

ou

Choix des objectifs
et/ou
de la (des) UC à évaluer

Pour chaque UC,
identification des objectifs visés

Définition
de la situation d'évaluation

Description de la situation

Elaboration de la (des) épreuve(s)
Avec corrigé(s) le cas échéant

Elaboration de la (des) grille(s) d'évaluation par UC

Situation d'évaluation et épreuves

Une situation d'évaluation est décrite par :

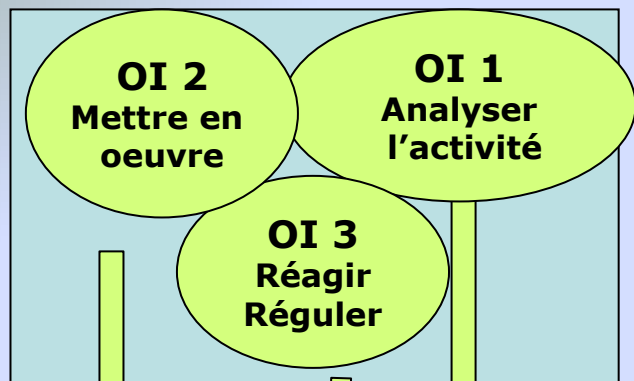
- Son intitulé (issu des situations professionnelles)
- Un descriptif réalisé à partir du RC et de la FDA : activités, but de la situation, contexte, lieux de mise en oeuvre...
- La liste des OI de la ou des UC évaluées
- Le nombre et la description des épreuves : nature, modalités de déroulement ...

Chaque épreuve certificative comprend :

- Les modalités d'administration de l'épreuve
(durée, échéances, lieux ...)
- Le sujet (questionnement, activités demandées...)
- Les UC et objectifs visés
- Les grilles d'évaluation (une par UC)
- Le corrigé de l'épreuve

Mise en œuvre des évaluations : Exemple 1

UCT 1 et 2



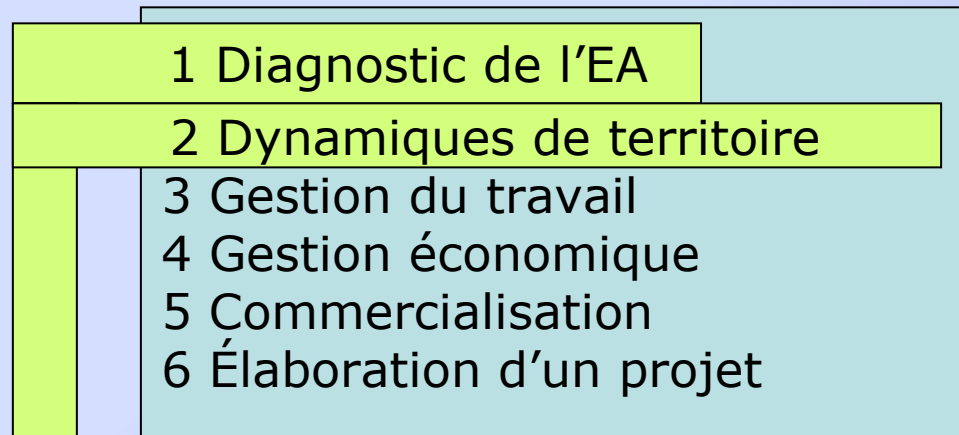
situation d'évaluation en entreprise



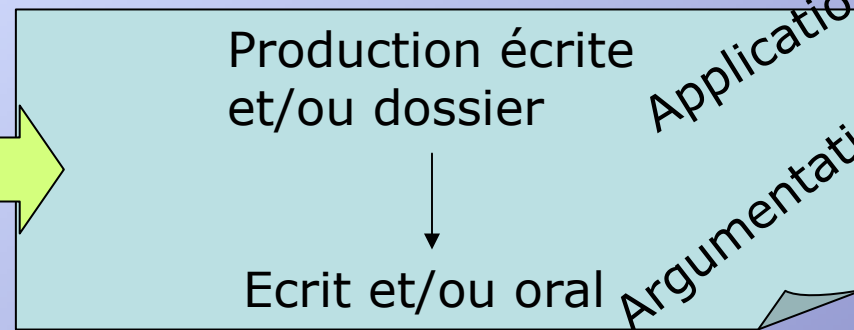
Pratique → Ecrit → Oral

Application → Argumentation

UCP



situation d'évaluation utilisant une exploitation support



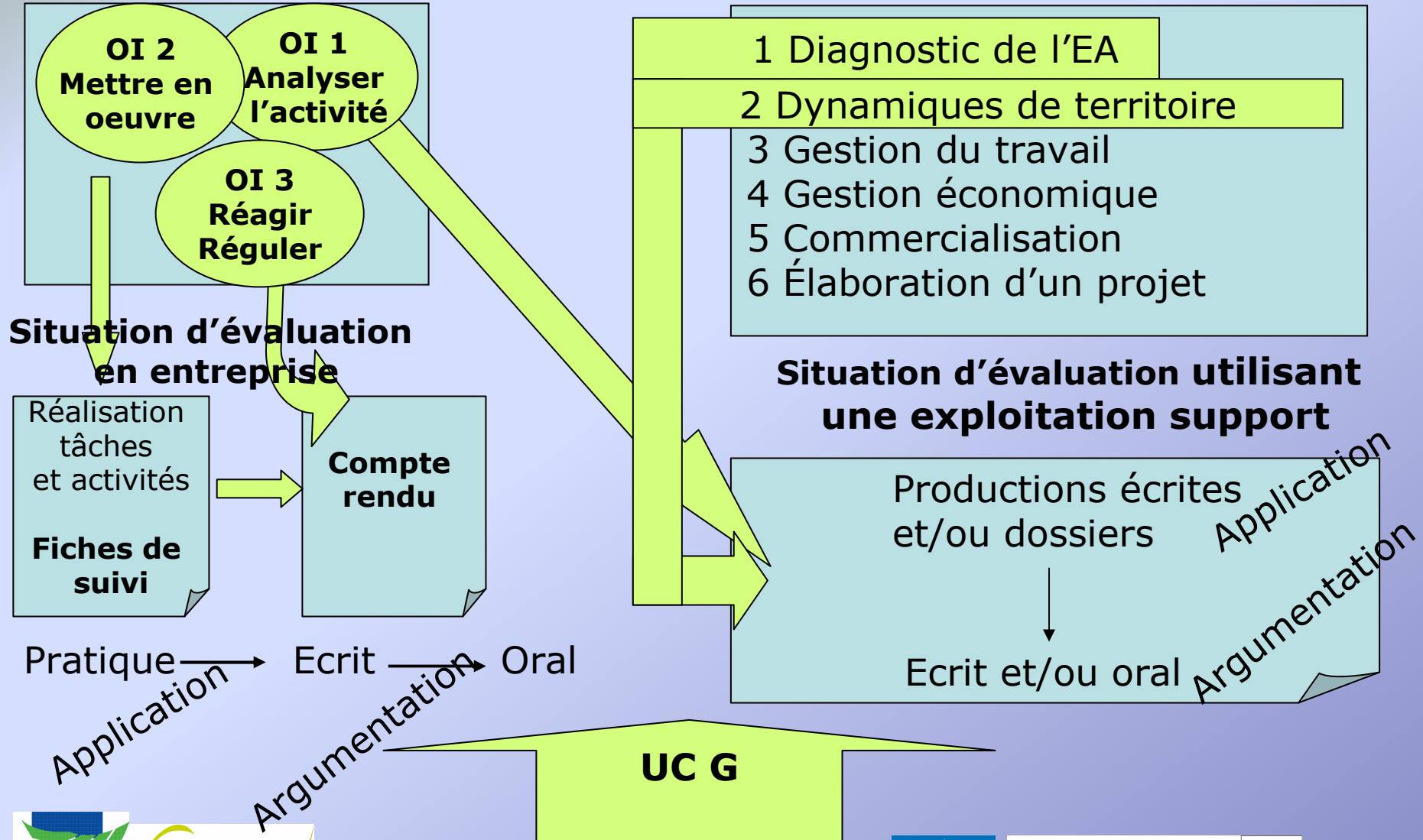
Application
Argumentation

UC G

Mise en œuvre des évaluations : Exemple 2

UCT 1 et 2

UCP



La grille d'évaluation

Chaque UC abordée dans l'épreuve fait l'objet de l'élaboration d'une grille d'évaluation

Une grille d'évaluation doit comprendre a minima :

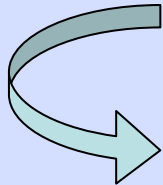
- issus du RE :
 - Les objectifs auxquels elles se rapportent
 - Le ou les points sur lesquels porte l'évaluation et les attendus
- élaboré par l'équipe :
 - Les performances attendues
 - Les critères qui vont permettre l'observation de la performance
 - Les niveaux d'exigence qui vont permettre de dire que l'objectif est atteint

*Cohérence et pertinence avec le contexte professionnel
doivent guider les choix*

Les grandes caractéristiques de l'évaluation

L'équipe pédagogique conçoit des situations d'évaluation les plus proches possibles des situations professionnelles.

Une situation professionnelle, réelle ou reconstituée, articule des raisonnements, connaissances, des savoir-faire



Une situation d'évaluation peut donc viser différents objectifs de différentes UC

Des situations d'évaluation « classiques », par UC, en complément

Le plan d'évaluation

**Le plan d'évaluation se construit, comme les situations d'évaluation :
en équipe**

Il se situe en amont de la construction des épreuves

Il donne le « sens » du dispositif de formation

Il est constitué de :

- Une note de présentation
- La description des situations d'évaluation (nature, nombre d'épreuves, contexte...)
- Le calendrier récapitulatif

Il est un des outils essentiels pour l'équipe et le jury

Il fait partie du dossier d'habilitation

C'est un document contractuel

Le calendrier d'évaluation

Situation d'évaluation		S1		S2	S3		S4	S5		S6		S7	S8	S9
Epreuves		E1	E2	E1	E1	E2	E1	E1	E2	E1	E2	E1	E1	E1
Date/période														
UC	Objectifs													
UCG1	11													
	12													
	13													
UCG2	21													
	22													
UCP1	11													
	12													
UCP2	21													
	22													
UCP3	31													
	32													
UCP4	41													
	42													
UCP5	51													
	52													
UCP6	61													
	62													
UCT1	1													
	2													
UCT2	1													
	2													
UCARE	1													
	2													
UCARE	1													
	2													

Le plan d'évaluation

Les formateurs :

- Doivent être vigilants sur la construction du plan d'évaluation en **veillant** notamment sur l'unité de lieu, de temps et d'action
- Doivent vérifier sa cohérence / construction de la formation :
 - Calendrier des activités du métier
 - Logique de prérequis dans la construction du plan de formation

Formateurs et jurys veilleront

- à la cohérence globale du plan d'évaluation avec le métier
- à l'adéquation entre nature des épreuves et objectif d'évaluation

Quelle place pour l'entreprise ?

L'entreprise, c'est quoi ? pour quoi ?

- Une entreprise de stage ou d'apprentissage
- Et/ou une entreprise de référence
- Et/ou une exploitation d'établissement de formation
-

une organisation partenariale ouverte

Pour former et évaluer

Rôles du tuteur

Le tuteur est partenaire de la formation et de l'évaluation

- Il forme aux activités de la production et de la gestion
- Il forme aussi au pilotage de l'entreprise : aux décisions, au raisonnement, à la prise de responsabilité
- Il évalue la progression du candidat
- Il participe à l'évaluation certificative (le formateur en reste responsable)

Articulation centre/entreprise

3 phases principales :

1) Négociation avec l'entreprise

- des objectifs de formation, à partir du RC
- de sa place dans l'évaluation
- du rythme des rencontres avec l'équipe pédagogique

... et

2) contractualisation

3) Suivi, rencontres et évaluation(s)

Les outils à prévoir

- Plan de formation,
- conventions de stage,
- fiches de suivi,
- fiches d'évaluation
- ...