



Mémento relatif à l'épreuve E3 du CAP agricole (toutes spécialités)

Ce mémento propose des recommandations pour accompagner la mise en œuvre de l'épreuve 3 du CAP agricole en prenant en compte l'évaluation par **capacités**.

Ce recueil a pour objectif :

- d'expliciter le cadre réglementaire de l'épreuve ;
- d'apporter des exemples pour aider les équipes pédagogiques à préparer les élèves/apprentis aux situations d'évaluation prévues.

Tous les documents de référence sont disponibles sur Chlorofil.fr à la rubrique :

Diplômes et référentiels/CAP agricole

Table des matières

I Rappel sur la certification et la distinction compétence/capacité au MAAF

- 1 Les définitions de compétences et capacités au MAAF
- 2 Les principes de l'évaluation par capacités
- 3 Les grilles d'évaluation

II Repères sur l'épreuve 3 pour les candidats en CCF

- 1 Le cadre de l'épreuve E3.1
- 2 Le cadre de l'épreuve E3.2
- 3 La constitution du dossier support de l'E3.2
- 4 Les situations d'évaluation possibles en E3.1
- 5 Un exemple de mise en œuvre conjointe de l'évaluation des deux capacités CG.3 1 lettres et CG.3.2

III Repères sur l'épreuve 3 pour les candidats hors CCF

- 1 Le cadre de l'épreuve E3.1
- 2 Le cadre de l'épreuve E3.2

IV Extrait de l'annexe à la note de service DGER/SDPFE/2016-150 du 23/02/2016 pour les candidats hors CCF

I Rappel sur la certification et la distinction compétence/capacité au MAAF

Dans l'enseignement agricole, les capacités ont été introduites dès 2007 au travers de référentiels de certification. Cette partie du référentiel de diplôme des formations professionnelles renouvelées liste les capacités visées par le diplôme correspondant. Un apprenant ayant acquis les capacités visées par le diplôme deviendra, avec de l'expérience, un professionnel compétent.

1- Les définitions de compétences et capacités au MAAF

Pour mémoire, le Ministère de l'Agriculture de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) distingue les termes compétence et capacité.

« Une **compétence** est une capacité reconnue et validée à mobiliser et combiner des ressources pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle. Elle est le processus par lequel une personne produit régulièrement une performance adaptée au contexte ». Autrement dit, une compétence s'exerce dans une situation réelle, professionnelle ou sociale et sa pleine maîtrise s'acquiert avec l'expérience.

« Une **capacité** exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir faire, aptitudes dans la réalisation d'une action donnée ». Autrement dit, une capacité est une aptitude à mobiliser des connaissances en vue d'agir. Elle peut être évaluée dans une situation scolaire, à la différence d'une compétence qui n'est pas un objet d'évaluation.

2- Les principes de l'évaluation par capacités

- L'évaluation de capacités, en cohérence avec le développement de l'approche par compétences, a concerné progressivement tous les diplômes de l'enseignement agricole. Il est donc fondamental que d'intégrer cette finalité : **il ne s'agit pas d'évaluer seulement les connaissances d'une discipline, mais l'atteinte d'une capacité par les candidats.**
- Une capacité n'est évaluée qu'une et une seule fois. Il s'agit donc de bien distinguer les 2 capacités intermédiaires évaluées dans chacune des parties de l'épreuve E3. Le principal travail lors de l'évaluation consiste à formuler un avis sur la **maîtrise des deux capacités intermédiaires de la capacité CG3**, à partir de contrôles certificatifs en cours de formation qui permettent de valider les capacités CG3.1 et CG3.2/
- L'évaluation doit toujours être conçue en référence à la capacité énoncée dans le **référentiel de certification** qui constitue la référence sociale du diplôme.
- Les objectifs de formation modulaires ne sont pas évalués en tant que tels : **seules les capacités sont évaluées, et à travers elles, la mobilisation ou non des ressources nécessaires.** En conséquence, les évaluateurs doivent, au stade de l'évaluation, à se détacher du référentiel de formation pour se centrer sur le référentiel de certification. Ainsi les connaissances, terme que l'on définit comme les savoirs acquis par un individu, ne sont pas une fin en soi dans l'évaluation par

capacités. **C'est bien la « combinatoire de connaissances, savoir-faire et comportements ¹ » qui est évaluée.**

- La situation choisie pour l'évaluation, révélatrice de la capacité, permet de faire la preuve de son atteinte ; il faut veiller à la cohérence entre capacité et situation d'évaluation.
- Le questionnement, lors de l'épreuve, doit être ouvert, proche de celui auquel pourrait être confronté un professionnel/une personne dans la vie sociale et permettre une mise en avant du raisonnement, d'une démarche, d'une mobilisation de savoirs et savoir-faire et comportements.

3- Les grilles d'évaluation

Ce sont des outils de formalisation et de contractualisation importants ; elles précisent les attentes et permettent de définir des **règles d'équité**.

Les capacités s'évaluent à l'aide de critères et d'indicateurs :

- les **critères** doivent être obligatoirement pris en compte dans chacune des situations d'évaluation : ils sont qualitatifs, en petit nombre et renvoient à la capacité ; ils sont contractuels, non modifiables et les mêmes pour tous les candidats ;
- des **indicateurs**, s'ils sont significatifs, ne sont qu'indicatifs et non exhaustifs ni à apprécier dans toutes les situations et peuvent donc être adaptés en fonction des situations.

La notation se situe au niveau de la capacité, avec des indications au niveau des critères mais pas à un niveau infra ; il n'y a donc pas de points attribués par indicateur.

Les grilles d'évaluations citées en annexe de la note de service DGER/SDPFE/2016-150 du 23/02/2016 pour les candidats hors CCF présentent des exemples de mise en œuvre de l'évaluation de la capacité CG3.

II - Points de repères sur l'épreuve E3 pour les candidats en CCF

La note de service DGER/SDPFE/2016-150 du 23/02/2016 précise les modalités de mise en œuvre des épreuves générales E1, E2 et E3 pour tous les candidats au certificat d'aptitude professionnelle agricole (CAP agricole).

L'épreuve E3 valide la **capacité CG3 « Interagir avec son environnement social »**. Elle porte sur les capacités à s'intégrer dans un collectif par la connaissance de celui-ci et par la mise en œuvre d'une communication orale. La note de service en précise les modalités de mise en œuvre.

¹ Extrait de la définition de capacité retenue au MAAF

Cette épreuve se compose de **deux parties** d'épreuve indépendantes E3.1 et E3.2.

- L'une valide la capacité CG 3.1 : « Adapter son langage et son comportement aux situations de communication »
- L'autre valide la capacité CG 3.2 : « S'approprier les normes et cadres de références d'un collectif »

Les épreuves s'appuient sur les contenus de formation des modules :

- MG 3 : Interagir avec son environnement social.
- MP 1 : Insertion du salarié dans l'entreprise (selon les options).

Si le MG3 aborde à la fois l'adaptation du langage et du comportement aux situations de communication et l'intégration des normes et cadres d'un collectif, il a été jugé utile de prolonger cette dernière dimension pour permettre de l'appréhender dans le cadre de l'entreprise. Le MP1 propose donc, avec une adaptation selon les options, des repères et des méthodes pour construire un parcours de formation qui permet la certification de la capacité CG3.2.

L'épreuve E3 compte deux parties indépendantes E3.1 et E3.2.

Capacité à certifier	Épreuve	Modalité	Coefficient	Module(s) Discipline(s)
CG3 – Interagir avec son environnement social	E3		2	MG3 et MP1
CG3.1 – Adapter son langage et son comportement aux situations de communication	E3.1	CCF5	1	LV Lettres
CG3.2 – S'approprier les normes et cadres de références d'un collectif	E3.2	CCF6	1	SESG

1. Le cadre de l'épreuve E3.1

(Cf. note de service DGER/SDPFE/2016-150 du 23/02/2016)

Épreuve :	E3.1
Capacité évaluée :	CG3.1 – Adapter son langage et son comportement aux situations de communication
Modalité :	CCF
Forme de l'épreuve :	Oral
Coefficient :	1 (0,5 pour la langue vivante + 0,5 pour les lettres)
Période de réalisation :	2 nd e année de formation
Lieu :	Établissement de formation

Le **CCF 5** se compose de 2 parties :

Partie 1 – Elle est organisée et évaluée par un enseignant de langue vivante à partir d'une grille critériée produite par l'enseignant.

L'expression orale est évaluée en continu et en interaction.

L'épreuve prend la forme d'un jeu de rôles. Il est remis au candidat une fiche rédigée en français décrivant le rôle qu'il doit interpréter et la situation de communication. Pendant un temps bref n'excédant pas 2 minutes, le candidat s'exprime en continu : il présente son personnage, la situation, le lieu...

L'épreuve se poursuit par une interaction avec l'examineur qui joue également un rôle : client, usager, professionnel...

La durée de l'épreuve est de 10 minutes au maximum.

Partie 2 – Elle est évaluée par un enseignant de lettres à partir d'une grille critériée produite par l'enseignant.

Il est souhaitable que cette évaluation ne fasse pas l'objet d'un oral supplémentaire mais prenne appui sur une autre épreuve, en particulier le CCF 6 décrit ci-après.

2. Le cadre de l'épreuve E3.2

(Cf. note de service DGER/SDPFE/2016-150 du 23/02/2016)

Le CCF 6 vise à mobiliser les connaissances et méthodes développées dans le module professionnel MP1 du référentiel de formation du CAP agricole qui permet de contextualiser la capacité CG3.2 « S'approprier les normes et cadres de références d'un collectif » en l'évaluant **dans le cadre de l'entreprise**.

Épreuve :	E3.2
Capacité évaluée :	CG3.2 – S'approprier les normes et cadres de références d'un collectif
Modalité :	CCF
Forme de l'épreuve :	Oral
Coefficient :	1
Période de réalisation :	2 nd e année de formation
Lieu :	Établissement de formation

Durant leur formation, les apprenants préparent un document synthétique constitué de 2 fiches décrivant un emploi réel observé dans une entreprise ou structure (de stage, d'apprentissage, ...) :

- *la première fiche présente l'organisation employeuse,*
- *la seconde fiche (qui peut être recto/verso) présente les caractéristiques de l'emploi (se référer à l'objectif 5 du module professionnel MP1 du référentiel de formation du CAP agricole).*

Des annexes peuvent étayer ces fiches notamment en ce qui concerne le cadre juridique et légal de l'emploi et les conditions d'hygiène et de sécurité au travail.

La durée de l'épreuve est de 15 minutes :

- *5 minutes maximum de présentation de l'emploi observé,*
- *10 minutes de réponse aux questions des examinateurs.*

Les examinateurs sont, a minima, un enseignant de sciences économiques, sociales et de gestion et un enseignant de lettres si l'expression orale est évaluée. Un enseignant de techniques professionnelles ou un professionnel sera utilement associé à cette évaluation.

Le candidat est amené, durant les échanges, à se positionner quant à son employabilité personnelle dans le poste présenté.

3. La constitution du dossier support de l'E3.2

L'étude d'un poste de travail dans l'entreprise a été choisie comme situation d'évaluation pour contextualiser les savoirs nécessaires à l'insertion des apprenants dans leur futur emploi. Le module MP1 permet à chaque équipe de développer une stratégie pour accompagner l'acquisition progressive des compétences nécessaires avec :

- deux objectifs qui permettent de réaliser des apports de savoir
 - o Caractériser les entreprises pourvoyeuses d'emploi
 - o Repérer les éléments du contrat de travail et d'identifier les éléments du salaire
- deux objectifs plus méthodologiques
 - o Identifier les règles de fonctionnement d'une structure
 - o Se projeter dans le monde du travail
- un objectif transversal qui permet de donner un cadre méthodologique à la découverte de l'emploi au fil de la formation

La mise en œuvre de ces trois derniers objectifs peut utilement être prolongée par la mise en œuvre de projets et d'activités pluridisciplinaires. Elle suppose de façon indispensable une collaboration suivie entre l'enseignant d'économie et les enseignants de techniques professionnelles.

Selon les options du CAP, le profil du poste étudié peut varier en fonction des secteurs mais le principe général reste le même : il doit correspondre à une possibilité d'emploi réelle pour un

apprenant de CAP, soit à l'issue de sa formation CAP, soit après une formation complémentaire (type Bac Pro).

Pour toutes les options, le profil salarié est le profil type d'emploi, cependant des exceptions peuvent être admises :

- pour le CAPa ARC qui ouvre des potentialités d'installation et pour lequel l'apprenant peut donc étudier un statut de chef d'entreprise ;
- pour le CAP Maréchal Ferrant, secteur professionnel dans lequel la majorité des emplois s'exercent sous la forme de travail indépendant.

L'objet de l'étude du poste est d'identifier les cadres d'exercice d'un emploi par une personne dans une entreprise, il ne s'agit absolument pas de décrire une fiche de poste type décontextualisée.

La construction progressive du dossier suppose donc des échanges avec la personne qui occupe le poste et les PMFP en constituent un support logique. Dans certains cas limités, liés à une difficulté rencontrée lors des stages, une solution alternative peut être proposée (l'exploitation du lycée, des visites suivies ...) à condition de conserver cette dimension personnalisée de l'étude.

Durant le parcours de formation l'apprenant peut collecter tous les documents afférents à la compréhension des conditions de la situation d'emploi qu'il va étudier, contrat de travail, convention collective, document unique de prévention des risques ... Ces documents pourront utilement être recueillis directement ou après entretien avec le professionnel, ce qui permettra à l'équipe pédagogique, d'une part de suivre et de faciliter le travail de l'apprenant pour l'élaboration de ses fiches et d'autre part d'alimenter les questions lors de l'entretien oral. Ces fiches et leurs éventuelles annexes serviront de support à l'évaluation orale mais ne pourront pas être évaluées en tant que telles.

Si les fiches présentées lors de l'épreuve doivent permettre de fournir des éléments pour évaluer les différents critères, il est bien évident que, selon les situations étudiées, elles fourniront plus ou moins de matière pour développer chacun d'eux. Si le candidat n'a pas pu accéder à certains éléments, on peut penser, par exemple à des éléments de salaire, il peut s'appuyer sur des sources complémentaires pour tenter de les approcher, l'objectif final restant pour le candidat de se prononcer sur son intérêt pour l'emploi et son employabilité dans ce poste.

La grille d'évaluation est élaborée par le professeur. La grille en annexe pour les candidats hors CCF propose un cadre d'évaluation sur lequel les équipes peuvent s'appuyer.

Les critères proposés dans cette grille permettent au candidat de s'exprimer :

- sur le contexte d'exercice de l'emploi : description du contexte de l'entreprise ;
- sur l'emploi dans ce contexte : identification des fonctions et attributions du salarié ; repérage des atouts et des contraintes du poste, identification des droits et obligations, évolution du salarié dans le poste ;
- sur l'employabilité éventuelle du candidat dans cet emploi : positionnement réaliste du candidat dans le poste.

Les premiers critères reprennent les items évoqués dans l'objectif de formation 5 du MP1, identifier les caractéristiques d'un emploi de l'entreprise, qui sert de trame à l'étude de l'emploi.

Le dernier critère permet d'évaluer la capacité du candidat à transférer son expérience à une autre situation, le cas personnel du candidat, et ainsi :

- de mesurer l'appropriation effective des outils d'analyse présentés dans le contexte initial de l'emploi ;
- de donner un sens à l'étude, l'insertion professionnelle future du candidat.

Si la présence de l'enseignant d'économie, responsable de l'évaluation, est obligatoire, la participation d'enseignants de techniques professionnelles ou d'un professionnel du secteur constitue un atout pour construire et affirmer sa dimension contextualisée.

4 Les situations d'évaluation possibles en E3.1

Partie 1 langue vivante

En langue vivante l'expression orale est évaluée en continu et en interaction. Il convient de relire les documents d'accompagnement du référentiel de formation du module MG3.

L'épreuve prend la forme d'un jeu de rôle. Une fiche remise à l'élève précise son rôle et la situation de communication.

Par exemple :

Vous postulez pour un stage de (...) dans un magasin de (...). Vous venez vous présenter et exprimer l'objet de votre visite.

L'élève devra saluer, se présenter, dire pourquoi il vient, répondre aux questions, et prendre congé.

Le professeur jouera le rôle du directeur et posera des questions, par exemple sur la formation de l'élève ou son projet professionnel. Un formulaire peut être rempli au cours de l'entretien.

De nombreuses situations sont possibles : accueillir un client, présenter un produit, faire visiter un endroit, prendre une commande, passer un appel téléphonique, raconter un événement comme témoin...

La grille d'évaluation est élaborée par le professeur. L'essentiel est qu'elle soit critériée et que les indicateurs de réussite soient organisés en paliers. Le professeur peut s'inspirer de la grille citée en annexe pour les candidats hors CCF. Le niveau d'exigence est le niveau A2 du CECRL.

Partie 2 lettres

Rappel : la construction du référentiel de certification a conduit à identifier explicitement la contribution de l'enseignement du français dans deux modules sur des objectifs distincts mais complémentaires. La maîtrise de la langue et les capacités de communication sont au cœur du module MG3, alors que, dans le MG2, l'accent est mis sur le développement individuel et sur l'aptitude à s'exprimer, dans la vie sociale et professionnelle, grâce à la maîtrise de la langue et à la possession de repères culturels de base.

Si dans la pratique de classe, il importe de ne pas séparer ces différentes dimensions du français, en revanche, la capacité CG3.1 – Adapter son langage et son comportement aux situations de communication, doit être validée dans le cadre du module MG3 dans le CCF 5 E3.1

Afin de ne pas multiplier la création de supports aux épreuves orales (en MG2 dans le CCF 3 CG2.1

– S'exprimer à travers une réalisation personnelle, les élèves rédigent déjà une production écrite) il est souhaitable que l'évaluation du CCF E3.1 prenne appui sur une autre épreuve, par exemple le CCF 6 E3.2. D'autres possibilités sont envisageables, avec d'autres disciplines, en fonction des projets de l'équipe et des filières.

Par exemple, certains établissements ont choisi d'évaluer cette capacité dans le cadre du MIP. Les apprentis conçoivent au cours de leur formation, quatre fiches présentant différentes techniques alternatives d'entretien. L'oral est organisé par les enseignants de lettres et de technique. Les élèves tirent une fiche au sort et la présentent à l'oral.

La grille d'évaluation est élaborée par le professeur. La grille en annexe pour les candidats hors CCF propose un cadre d'évaluation sur lequel le professeur de lettres peut s'appuyer pour évaluer la capacité intermédiaire CG3.1. Elle précise les critères qui doivent être évalués dans chacune des situations et leurs indicateurs :

- qualité de l'expression orale : fluidité de l'expression, intonation expressive, rythme adapté à l'exposé, élocution claire
- adaptation à la situation de communication : attitude qui tient compte de l'auditoire (tenue, regard), implication et capacité à intéresser et à convaincre
- respect des codes de la langue : lexique adapté, syntaxe correcte

La note finale E3.1 est portée sur 20 en points entiers par le professeur de lettres.

5 Un exemple de mise en œuvre conjointe de l'évaluation des deux capacités CG.3 1 lettres et CG.3.2

L'organisation de cette situation d'évaluation conjointe permet d'évaluer les deux capacités CG3.1 – Adapter son langage et son comportement aux situations de communication et CG3.2 – S'approprier les normes et cadres de références d'un collectif.

La progression et l'évaluation de la capacité CG3 présentées ci-après ont été élaborées dans le cadre d'une filière CAP agricole Jardinier paysagiste.

1^{er} temps : Construction progressive de la fiche de poste

- Contexte et support d'évaluation présenté par écrit sous forme de livret aux élèves dès la première année.
- Mise en place d'un projet d'équipe à partir des espaces d'autonomie HNA ou de pluridisciplinarité pour construire un outil de collecte à l'attention des élèves : comment réunir l'information ? Où trouver l'information ?...

Cet outil de collecte servira à élaborer la fiche d'entreprise et la fiche de poste pour l'épreuve E.3.2. Pourront s'ajouter des outils pour préparer les fiches d'activité en vue de l'épreuve 4. 1.

La fiche de poste sera évolutive et construite au fur et à mesure des stages en entreprise, des TP etc.

2^{ème} temps : accompagnement à L'insertion professionnelle

Une partie du volume horaire est concentrée sur une semaine la deuxième année en pluridisciplinarité avec comme objectif de formation l'insertion professionnelle.

Par exemple, on construit un jeu de rôle où l'élève effectue toutes les démarches d'un demandeur d'emploi : inscription sur pôle emploi ou autre organisme de mission d'insertion, recherche d'une offre d'emploi, élaboration d'un CV, d'une lettre de motivation, prise de rendez-vous par téléphone, préparation à l'entretien d'embauche mettant à contribution les étudiants en BTSA de l'établissement dans le cadre du module M11.

Mise en œuvre de l'évaluation

Dans un premier temps de 5 minutes, le candidat réalise son **entretien d'embauche** à partir de l'offre qu'il a sélectionnée devant le jury composé des professeurs d'économie et de lettres et qui tient le rôle d'employeur potentiel.

Dans un second temps de 10 minutes, le jury mène l'entretien en posant des **questions sur la fiche de poste et l'offre d'emploi pour évaluer les règles de fonctionnement de l'entreprise, l'intégration des règles en situation professionnelle, les conditions de travail, la projection du candidat dans l'emploi...**

Exemples de questions posées **au cours de l'entretien** qui peuvent porter sur la fiche de poste, sur l'offre d'emploi ou sur les deux:

- Trouvez-vous qu'il y ait des inconvénients au contrat de travail proposé ?
- Si je vous propose x euros, est-ce légal?
- Pensez-vous qu'il y ait des risques liés à l'utilisation de tel ou tel outil?
- Comment vous protéger ?

Selon si l'on demande au candidat d'explicitier la position du salarié observé ou de se projeter dans le poste :

- Quelles sont les précautions que prend le salarié/que vous pouvez prendre pour se /vous protéger des risques ? / Avez-vous identifié les règles de sécurité à respecter dans le poste pour lequel vous candidatez ?
- Quelles sont les qualités que mobilise le salarié pour ce poste? / Quelles qualités pouvez-vous faire valoir pour cet poste ?
- Le salaire offert au salarié vous semble-t-il adapté au poste ? Quelles sont vos prétentions en terme de salaire ?
- Quelles peuvent être les perspectives du salarié dans ce poste ? / Quelles sont vos perspectives sur ce poste ?

Exemples de thèmes à aborder :

- Les conséquences des pratiques de développement durable sur l'emploi occupé
- La vivabilité de l'emploi pour le salarié/pour le candidat

II Points de repères sur l'épreuve 3 pour les candidats hors CCF

1 le cadre de l'épreuve E3.1

(Cf. note de service DGER/SDPFE/2016-150 du 23/02/2016)

Épreuve	Modalité	Coefficient	Module
E3 CG3 – Interagir avec son environnement social	Épreuve orale	2	MG3 MP1
	Épreuve orale sur dossier		

L'épreuve terminale E3.1 valide la capacité CG3.1 « Adapter son langage et son comportement aux situations de communication ».

Pour une part,

C'est une épreuve orale de langue vivante, affectée du coefficient 0,5 et d'une durée de 10 minutes et pour laquelle le candidat bénéficie d'un temps de préparation de 15 minutes.

L'épreuve prend la forme d'un jeu de rôle dans une situation de la vie quotidienne (parler de soi, de sa famille, du lieu où l'on vit, de ses loisirs, de son futur métier...).

Elle a pour support une fiche décrivant la situation de communication, rédigée en français, remise au candidat par l'examineur.

Elle se déroule en 2 temps :

– pendant un temps n'excédant pas 2 minutes, le candidat s'exprime en continu en langue étrangère : il se présente et présente la situation de communication ;

– puis l'épreuve se poursuit par une interaction, en langue étrangère, avec l'examineur.

L'épreuve est notée sur 20 points, en points entiers. L'évaluation du candidat est réalisée à partir de la grille critériée nationale (cf. annexe 3).

L'examineur est un enseignant de langue vivante.

Pour une autre part,

C'est une épreuve orale de français, affectée du coefficient 0,5.

Elle a pour support le dossier de 2 fiches constitué pour l'épreuve E3.2.

L'épreuve est notée sur 20 points, en points entiers. L'évaluation du candidat est réalisée à partir de la grille critériée nationale (cf. annexe 4), pendant l'épreuve orale E3.2.

N B : pour ce qui concerne l'évaluation des compétences formelles d'expression orale en français, il convient donc de distinguer :

- **la situation des candidats en CCF** pour lesquels il est **recommandé** que cette évaluation ne fasse pas l'objet d'un oral supplémentaire mais prenne appui sur une autre épreuve, par exemple, le CCF 6 ;

- **la situation des candidats hors CCF** pour lesquels les modalités d'évaluation sont imposées et prennent **obligatoirement** appui sur le dossier de 2 fiches constitué pour l'épreuve E3.2.

2 Le cadre de l'épreuve E3.2

(Cf. note de service DGER/SDPFE/2016-150 du 23/02/2016)

Les candidats se présentent avec leurs deux fiches.

*Afin de mieux évaluer les deux capacités C.G. 3. 1 et C.G.. 3. 2, il est conseillé de demander au candidat de **se présenter en insistant sur son expérience professionnelle et d'exposer les caractéristiques de la fiche de poste pendant 5 minutes avant de passer au questionnement.***

IV Extrait de l'annexe à la note de service DGER/SDPFE/2016-150 du 23/02/2016 pour les candidats hors CCF

Epreuve E3.1 de lettres pour les candidats Hors CCF

Cette épreuve évalue la capacité intermédiaire CG3.1 de lettres. Elle a pour support le dossier de 2 fiches constitué pour l'épreuve E3.2.

CG3.1 « Adapter son langage et son comportement aux situations de communication »							
Critères	Exemples d'indicateurs	Évaluation				Note	Observations
		-	-	+	++		
Qualité de l'expression orale	<ul style="list-style-type: none"> - Fluidité de l'expression - Intonation expressive - Rythme adapté à l'exposé - Élocution claire 						
Adaptation à la situation de communication	<ul style="list-style-type: none"> - Attitude qui tient compte de l'auditoire (tenue, regard) - Implication et capacité à intéresser et à convaincre 						
Respect des codes de la langue	<ul style="list-style-type: none"> - Lexique adapté - Syntaxe correcte 						
Note finale E3.1 de lettres sur 20 en points entiers							

Épreuve E3.1 de langue vivante pour les candidats Hors CCF

CG3.1 « Adapter son langage et son comportement aux situations de communication »

Pour chacune des trois colonnes, situer la prestation du candidat à l'un des trois degrés de réussite et attribuer à cette prestation le nombre de points indiqué (sans le fractionner en décimales) de 0 (absence totale de production) à 6 ou 8.

A. S'exprimer en continu <i>Entourer la note choisie</i>		B. Prendre part à une conversation <i>Entourer la note choisie</i>		C. Intelligibilité/ recevabilité linguistique <i>Entourer la note choisie</i>	
Degré 1		Degré 1		Degré 1	
Produit des énoncés très courts, stéréotypés, ponctués de pauses et de faux démarrages.	2 pts	Peut intervenir simplement, mais la communication repose sur la répétition et la reformulation.	3 pts	S'exprime dans une langue qui est partiellement compréhensible.	2 pts
Degré 2		Degré 2		Degré 2	
Produit un discours simple et bref en relation avec la situation de communication.	4 ou 5 pts	Prend effectivement part à l'échange. Répond et réagit de façon simple.	4 ou 5 pts	S'exprime dans une langue qui est globalement compréhensible malgré un vocabulaire limité et des erreurs.	5 pts
Degré 3		Degré 3		Degré 3	
Produit un discours articulé et pertinent en relation avec la situation de communication.	6 pts	Est actif pendant l'échange et réagit de façon spontanée et pertinente.	6 pts	S'exprime dans une langue compréhensible. Met en place des stratégies efficaces pour se faire comprendre.	8 pts
Note finale de l'épreuve E3.1 de langue vivante (total A + B + C) = /20					

Epreuve E3.2 pour les candidats Hors CCF

Cette épreuve évalue la capacité intermédiaire CG3.2 de l'épreuve 3 et s'appuie sur les méthodologies acquises dans le module MP1. L'évaluation porte sur 6 critères. Chacun des critères doit être évalué globalement. Les indicateurs présentés s'ils sont significatifs ne sont pas exhaustifs ni à apprécier dans toutes les situations et peuvent être adaptés

CP3.2 « S'approprier les normes et cadres de références d'un collectif »							
Critères	Exemples d'indicateurs	Évaluation				Note	OBSERVATIONS
		-	-	+	++		
Description du contexte de l'entreprise	Identification de la forme juridique, principales activités de la structure identifiées, mise en évidence des spécificités de la structure, repérage complet des sources de main d'œuvre.						
Identification des fonctions et des attributions du salarié	Présentation des différentes activités du salarié, identification de ses liens fonctionnels et hiérarchiques dans la structure, évolution du métier et des conditions d'exercice, prise en compte du développement durable dans son activité.						
Repérage des atouts et des contraintes du poste	Identification des intérêts et contraintes du poste, adéquation du poste aux attentes du salarié, adéquation aux contraintes personnelles.						
Identification des droits et obligations	Identification des principaux éléments du statut et du contrat de travail, identification des obligations liées aux règles d'hygiène et de sécurité, identification des risques professionnels. Repérage des litiges éventuels et de leur mode de règlement.						
Evolution du salarié dans le poste	Identification des compétences du salarié lors de l'embauche, identification des compétences acquises durant l'activité, identification des compétences qui limitent le salarié dans sa progression de carrière.						
Positionnement réaliste du candidat dans le poste	Adéquation du poste aux attentes du candidat, adéquation à ses contraintes personnelles, identification des caractéristiques du marché du travail, identification des compétences éventuelles à acquérir et modalités d'acquisition.						
Note finale E3.2 sur 20 en points entiers							