

Grilles d'évaluation BAC PRO CTRM : Mode d'emploi

Les grilles d'évaluation des épreuves et sous épreuves E11, E2, E31, E32 et E33 du BAC PRO Conducteur Transport Routier Marchandises sont rédigées sur le même modèle. Elles sont mises à la disposition des équipes pédagogiques sous format Excel avec deux onglets : un onglet « Identification » et un deuxième onglet « notation ».

Le format final de ces grilles est un document A4 recto verso, seul document à transmettre en temps utile au jury académique. L'ensemble des autres éléments relatifs à la situation d'évaluation (sujet, données, copie du candidat) sont conservés dans l'établissement jusqu'à la session suivante et doivent pouvoir être communiqués au jury et à l'inspecteur de l'éducation nationale à tout moment sur leur demande.

Onglet 1 (page 1- Identification): Premier cadre

Identifications	
Diplôme :	Baccalauréat professionnel « Conducteur Transport Routier Marchandises »
Épreuve :	Épreuve E3.2 (Unité U3.2) : I
Établissement :	
Session :	
Nom du candidat :	
Prénom du candidat :	
Date de l'évaluation :	
Lieu de l'évaluation (entreprise ou centre de formation) :	

Description sommaire du travail demandé (le sujet complet doit être joint à cette fiche) :

Ce cadre permet d'identifier le candidat, son établissement, la date de l'évaluation et d'indiquer sommairement quelle est la nature de cette évaluation (travail demandé).

Onglet 1 (page 1- Identification): Second cadre

Travail demandé (Repérer les tâches demandées, ce sont celles qui correspondent à l'unité dans le référentiel de certification, à l'exclusion de toute autre)

Collecter et exploiter les informations nécessaires au transport à effectuer.	A1 T1	Communiquer avec les acteurs du domaine public.	A4 T3
Rendre compte à l'entreprise, communiquer avec le client.	A4 T1	Informé son entreprise et le client.	A4 T4

Consulter le référentiel des activités professionnelles pour obtenir le détail des tâches et leurs correspondances avec les compétences

Il liste l'ensemble des tâches du référentiel d'activité professionnelles qui mobilisent les compétences du référentiel concernées par cette unité.

Il suffit de cocher les tâches effectivement confiées au candidat lors de la situation d'évaluation.

Remarque : Toute tâche qui ne correspondrait pas à une ou plusieurs des lignes de ce tableau ne saurait faire partie de la situation d'évaluation de cette unité (sous épreuve).

Onglet 1 (page 1- Identification): Troisième cadre

Données fournies au candidat (cocher les données fournies)	
Les outils de communication.	Les documents de transport.
Les outils de gestion (chronotachygraphe et informatique embarquée,...)	Le protocole de sécurité.
Les différents services de son entreprise	Le véhicule.
Les différents services de(s) l'entreprise(s) cliente(s)	Usagers de la route (professionnels ou non),
Les prestataires et acteurs externes à l'entreprise (pouvoir public, douane, soustraitants, commissionnaires de transport,...)	Force de l'ordre, les douanes,....
La documentation technique du constructeur et équipementier.	Réglementation liée au code de la route.
Les documents relatifs à la marchandise et au transport.	Réglementation liée à la réglementation sociale européenne et au code du travail.
La réglementation du transport spécifié.	Attitudes et comportements dans l'activité de conduite.
La démarche qualité de l'entreprise.	L'analyse des enquêtes de satisfaction client.
L'organigramme de l'entreprise (employeur, client, prestataire).	Observation de la concurrence
Les clients.	

Permet de lister les données fournies au candidat pour exécuter le travail demandé. Il s'agit de la liste des données associées aux compétences du référentiel concernées par cette unité (sous épreuve).

Il suffit de cocher le type de données remises au candidat pour exécuter le travail demandé. Il reste quelques lignes vierges pour indiquer d'éventuelles données complémentaires non pré listées.

Onglet 2- Notation (Page 2 -verso de la feuille): Quatrième cadre
 Ce quatrième cadre est constitué de trois champs clairement identifiés

Champ 2 : Niveaux de performance atteints. **A renseigner par l'évaluateur**

Champ 3 - Synthèse : Visualisation instantanée du niveau de compétence du candidat.

Champ 1 : Compétences évaluées + Indicateurs de

C1.2: Communiquer avec son entreprise, le client et les acteurs du domaine public.							50%
C121	Transmettre les informations sur le déroulement du transport	<i>L'entreprise est informée en temps réel du déroulement du transport.</i>					5%
		<i>Les interlocuteurs pertinents sont tenus informés dans les conditions les plus adaptées.</i>					5%
		<i>Les termes utilisés sont adaptés.</i>					5%
C122	Transmettre les informations d'ordre commercial	<i>Les éléments d'information commerciale collectés durant les opérations de transport permettent à l'entreprise de mieux répondre aux attentes du client et de se développer.</i>					5%
		<i>Les besoins nouveaux ou prestations complémentaires pouvant être proposées sont identifiés et formulés.</i>					5%
		<i>Des solutions adaptées à son entreprise sont proposées et argumentées à la hiérarchie.</i>					5%
C123	Effectuer un compte rendu adapté.	<i>Le compte rendu réalisé est cohérent et argumenté.</i>					5%
		<i>Les anomalies, erreurs et incidents sont signalés à la hiérarchie.</i>					5%
C124	Signaler les difficultés rencontrées et proposer des actions correctives.	<i>La formalisation des difficultés et des solutions apportées est adaptée à la situation.</i>					10%
C125	Adopter une attitude citoyenne et respectueuse	<i>En toute circonstance, le comportement du conducteur doit être celui d'un citoyen respectueux.</i>					10%
		<i>À tout moment du transport, le conducteur préserve l'image de l'entreprise et de la profession.</i>					10%
		<i>Le conducteur adopte une attitude positive face à une situation conflictuelle.</i>					10%
		<i>Le contexte culturel et les réglementations des pays traversés sont respectés</i>					20%

Champ 1 : déclaration des compétences. Il rassemble de manière ordonnée l'ensemble des compétences pouvant être évaluées par la situation d'évaluation proposée au candidat. Ce sont celles du référentiel à l'exclusion de toute autre.
 A chacune des compétences sont associés les indicateurs d'évaluation tels qu'indiqués dans le référentiel du diplôme (référentiel de compétences).

Champ 2 : Indicateur de niveau d'acquisition des compétences

C'est une échelle d'appréciation du degré de performance enregistré par le candidat au regard des indicateurs relatifs aux compétences évaluées. Elle est graduée en 4 paliers ou niveaux (0, 1, 2, 3) qui vont servir de repères pour définir le niveau de performance du candidat.

Exemple :

C 1.2 - Informer le client et l'entreprise sur la nature de l'intervention						Indicateur non évalué
C 124 Compléter les documents de suivi et fournir les éléments nécessaires à la facturation.						
Indicateurs de performance	Non	0	1	2	3	
Les documents sont correctement renseignés	X					
La liste des éléments nécessaires à la facturation est fournie sans omission.						X

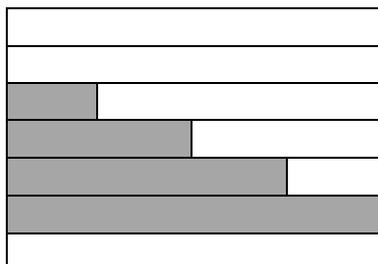
Le principe de l'évaluation étant de procéder par sondage, il n'est pas raisonnable de chercher à valider toutes les compétences de ce tableau. En conséquence, la colonne « non » qui correspond à « non évaluée » serait à renseigner à l'aide d'un N, ou de tout autre signe alphanumérique, (pour tous les indicateurs de performances) dans le cas où des compétences ne sont pas mobilisées dans les tâches confiées. Il en est de même de certains indicateurs d'évaluation des compétences restantes qui ne seraient pas observables pendant l'exécution des tâches demandées.

Les 4 dernières colonnes sont à renseigner à l'aide d'une croix, ou de tout autre signe alphanumérique, en fonction du niveau de performance observé lors de la situation d'évaluation.

Le niveau « 0 » correspond au niveau de performance minimum et le niveau 3 au niveau de performance maximum. Certains indicateurs appellent une évaluation binaire, critère respecté ou non. Dans ce cas, seules les colonnes « 0 » et « 3 » ont un sens. C'est le cas dans l'exemple ci-dessus de l'indicateur « La liste des éléments nécessaires à la facturation est fournie sans omission. » Dans ce cas, il est clair que la précision « sans omission » signifie que tous les éléments doivent être rassemblés et s'il en manque ne serait-ce qu'un seul, la performance attendue n'est pas atteinte du tout.

Champ 3 : Synthèse-Visualisation instantanée du niveau de compétence du candidat.

non	0	1	2	3
X				
	X			
		X		
			X	
				X



Pour chaque indicateur de performance, il est prévu une visualisation du niveau atteint sous la forme de graphique en bâtonnets. C'est la performance du candidat qui est synthétisée par ce graphique.

La pondération des critères est calculée automatiquement en fonction du poids et de la représentation de la compétence, objet de l'évaluation, dans la définition du diplôme.

Cette échelle de compétence fournit des repères aux enseignants pour évaluer le développement des compétences des candidats. Elle montre, compétence par compétence, le niveau atteint par le candidat.

Onglet 2- Notation (Page 2 -verso de la feuille): Cinquième cadre II

s'agit de la synthèse de l'évaluation.

		Taux pondéré de compétences et indicateurs évalués :	99,50%
		Note brute obtenue par calcul automatique :	8,3 /20
		Note sur 20 proposée au jury* :	/20
		Note x coefficient :	0,0 /60
* La note proposée, arrondie au demi point, est décidée par les évaluateurs à partir de la note brute qui peut être modulée de +0 à +1 point en fonction de la réactivité du candidat ou de tout autre attitude professionnelle positive			
ATTENTION. si le symbole ● apparait dans cette colonne c'est qu'il y a plus d'une valeur donnée à l'indicateur, il faut alors choisir laquelle retenir			
Appréciation globale			

Le(s) examinateur(s) s'y identifie(nt), y indique(nt) la proposition de note transmise au jury sur 20 à partir du calcul qui est fait automatiquement sur 60 et l'appréciation globale de la performance du candidat lors de la situation d'évaluation.

La proposition de note globale (sur 60) découle du calcul automatique qui est réalisé à partir des indicateurs de performance dont le poids est pondéré en fonction de l'importance de la compétence ciblée. Les compétences non évaluées ne sont pas prises en compte.

L'importance du poids affecté aux indicateurs permet de repérer facilement les compétences « coeur de métier » auxquelles il convient de porter une attention particulière.

La note proposée (ramenée sur 20), arrondie au demi-point, est décidée par les évaluateurs à partir de la note brute qui peut être légèrement modulée en fonction de la réactivité du candidat ou de toute autre attitude professionnelle positive observée.

La rubrique «Appréciation globale et proposition de note » permet de justifier la décision.

Attention, si l'ensemble des compétences, ou parties de compétences, évaluées est inférieur à 50% du poids total, aucune note calculée ne sera proposée. Il convient alors de revoir la situation d'évaluation afin d'avoir une évaluation portant sur davantage de compétences ou parties de compétences.

A contrario, il n'est pas ni raisonnable, ni conforme aux principes des examens de l'Éducation Nationale, de vouloir vérifier 100% des compétences (principe d'évaluation statistique par prélèvement). Le bon équilibre est à rechercher entre 50% et 75% ou à peine plus.