



Document d'accompagnement CAP HR

Filière Hôtellerie-Restauration Académie de Bordeaux



GRUPE DE PILOTAGE CAP FILIÈRE HR

JÉRÔME MUZARD – IEN ÉCONOMIE-GESTION

Sommaire du document

1	Propos liminaires.....	3
1.1	<i>Constitution du Groupe de pilotage.....</i>	4
2	L'ingénierie de formation	4
2.1	<i>Le tableau de stratégie globale</i>	4
2.2	<i>Exemples de découpages des PFMP.....</i>	13
2.3	<i>Exemples d'organisations pédagogiques horaires.....</i>	13
2.1	<i>Le parrainage de promotion</i>	14
3	Les enseignements.....	16
3.1	<i>Enseigner et évaluer par compétence.....</i>	16
3.2	<i>L'organisation temporelle d'une séance pédagogique</i>	18
3.3	<i>Les enseignements expérimentaux.....</i>	19
3.4	<i>Le cahier de formation (élève).....</i>	23
3.5	<i>Exemples de supports pédagogiques en classe de CAP.....</i>	23
3.6	<i>L'organisation des enseignements techniques</i>	23
3.7	<i>Exemples de fiche d'intention et de scénario pédagogique</i>	25
4	Le suivi, l'évaluation et la certification	28
4.1	<i>Le suivi des progrès des élèves.....</i>	28
4.2	<i>L'épreuve EP1 Organisation de la production/des prestations en HCR.....</i>	29
4.3	<i>Les évaluations significatives.....</i>	30
4.4	<i>Entretien d'explicitation sur les compétences 1 et 2.....</i>	35
4.5	<i>Les livrets de suivi et d'évaluation du parcours</i>	36
4.6	<i>EP2 évaluations de pratiques professionnelles CAP Cuisine.....</i>	38
4.7	<i>EP2 évaluations de pratiques professionnelles CAP CS en HCR</i>	40
	LES ANNEXES.....	43
❖	<i>Annexe 1 - Exemple de Fiche Atelier Expérimental.....</i>	43
❖	<i>Annexe 2 - Exemples de ressources en ligne sur le site de la filière HR Bordeaux.....</i>	44
❖	<i>Annexe 3 - Exemples d'organisation horaires (source GAP CAP National).....</i>	47
❖	<i>Annexe 4 - Exemple de tableau d'ordonnancement simplifié CAP Cuisine</i>	50
❖	<i>Annexe 5 - Exemple de document « bilan de ma production » CAP Cuisine.....</i>	51

1 Propos liminaires

Le CAP est un diplôme centenaire, intégré dans les conventions collectives dès 1936. Il est très reconnu dans les métiers de l'hôtellerie-restauration (insertion professionnelle à 75% au niveau V) et sa rénovation porte en elle un espoir d'améliorations futures. Améliorations dans les pratiques de formation, d'accompagnement et de certification, mais également une meilleure adéquation entre formation et attentes des professionnels. L'ambition de ces diplômes est avant toute chose une bonne maîtrise d'un socle de compétences de base, notamment des compétences sociales et comportementales (*dynamisme, résistance physique, capacité à communiquer...*) mais également des compétences techniques clairement identifiées dans chaque référentiel.



Je tiens particulièrement à remercier l'ensemble des membres de ce groupe de pilotage pour la qualité du travail fourni ainsi que l'esprit dans lequel se sont déroulés nos travaux. Nous vous proposons ainsi un certain nombre de consignes, de préconisations et d'outils se trouvant dans ce document cadre ou en ligne sur le site de la filière (vous pouvez suivre les hyperliens dans ce document). J. MUZARD



<http://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/>
ou <http://www.ac-bordeaux.fr/hotellerie>

Méthodologie :

Chaque groupe muni d'une feuille de route a été piloté par deux collègues ; nous nous sommes réunis à deux reprises, utilisant un espace Cloud pour travailler à distance.

GRUPE 1

Animatrices
Nathalie COMPTE
& Sonia DEBARRE
Participants
3 collègues

GRUPE 2

Animateur-trice
Nathalie HERROUIN
& David CHASSAGNE
Participants
4 collègues

GRUPE 3

Animatrices
Céline LAURENT
& Stéphanie BRUGERON
Participants
4 collègues

Thème : Le travail d'ingénierie de formation et l'organisation pédagogique des enseignements

Le tableau de stratégie globale, les pratiques de construction et d'utilisation au quotidien, les organisations pédagogiques, la répartition des enseignements, les co-enseignements ou co-animations, le découpage des PFMP, le parrainage...

Thème : les enseignements, le suivi et l'évaluation des apprenants, les grilles, les livrets, l'annexe pédagogique, les outils pédagogiques (cahier de TP, portfolios, livret matières professionnelles...)

Thème : Les démarches et outils de certification, la contribution des différentes disciplines à l'évaluation, l'évaluation des progrès et des acquis, la co-évaluation, les évaluations significatives dans la règle et dans l'esprit

1.1 Constitution du Groupe de pilotage

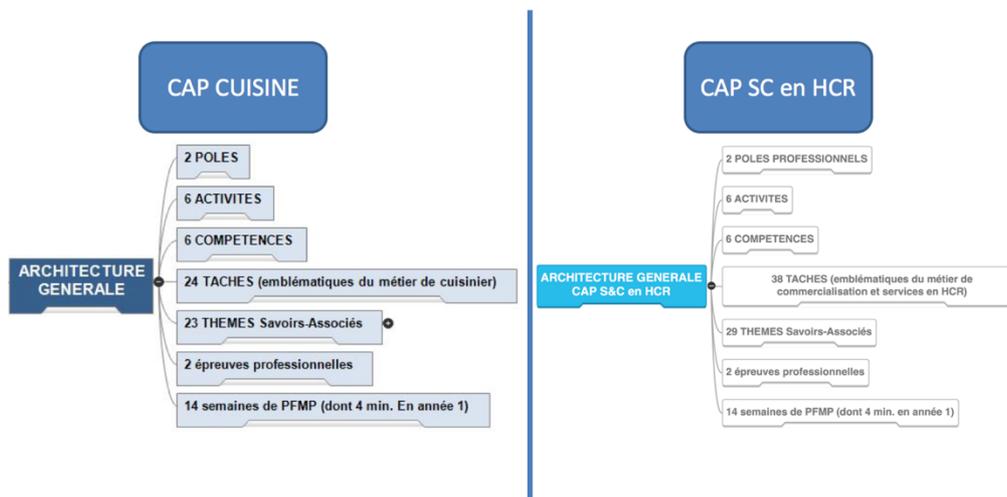
Gestion App - NOËLLE PELESZEK - LDM JEAN CAPELLE BERGERAC	CSR - Thierry MARCHAND – LDM J. DE ROMAS NERAC
Gestion App - Céline LAURENT – LDM CONDOCET ARCACHON	CUIS - Raphaël BOUTTER – LDM HAUTES CIMES MORLAAS
Gestion App - GUTIERREZ MURIEL – LDM LOUIS DARMANTE CABRETON]	CUIS - David CHASSAGNE – LYCEE HOTELIER DE GASCOGNE TALENCE
CSR - Stéphanie BRUGERON - LDM JEAN CAPELLE BERGERAC	CUIS - Stéphane FOQUET – LP JEAN MONNET LIBOURNE
CSR - Guillaume BRUN – LDM CONDOCET ARCACHON	CUIS - Nathalie HERROUIN - LDM CONDOCET ARCACHON
CSR - Nathalie COMPTE - LDM J. DE ROMAS NERAC	CUIS - Catherine MARLES - LDM JEAN CAPELLE BERGERAC
CSR - Sonia DEBARRE– LP J. D'ARCET AIRE SUR ADOUR	CUIS - Mélanie MOULON - LP J. D'ARCET AIRE SUR ADOUR
CSR - Gaëlle DODARD - LYCÉE H OTELIER DE GASCOGNE TALENCE	CUIS - Stéphane POUSET - LDM J. DE ROMAS NERAC
CSR - Aurélie DUVIN – LDM F LORA TRISTAN CAMBLANES	

Objectifs de la rénovation :

2 L'ingénierie de formation

2.1 Le tableau de stratégie globale

L'architecture des deux diplômes est assez semblable :



Le travail d'ingénierie de formation doit concourir à planifier en équipe élargie (cuisine et/ou CS en HCR gestion appliquée et sciences appliquées) :

- un découpage horaire et des propositions de co-enseignement et co-animation ;
- un calendrier de formation avec l'alternance en entreprise ;
- des contextes professionnels communs socle des enseignements, mais également venant contextualiser les évaluations significatives ;
- une répartition équitable des savoirs associés ;
- une modularisation des pôles de compétences et des compétences, dans les différentes modalités pédagogiques.

Ce travail nécessite une forte anticipation (mai-juin pour la rentrée suivante) et doit s'assortir d'un contrôle à postériori concernant la traçabilité du parcours de formation. Il convient de vérifier que la programmation prévue permet d'inférer l'ensemble des compétences, l'ensemble des tâches (travail demandé) dans le respect de l'alternance école-entreprise, avec la redondance nécessaire à la maîtrise des compétences.

Former à la compétence c'est prévoir des situations professionnelles qui englobent sur le cursus :



Pour être maîtrisées, certaines compétences complexes nécessitent une forme de redondance, elles seront proposées à plusieurs reprises, dans des contextes différents (TA/AE/TP/Culture pro...), des champs disciplinaires différents, au lycée ou CFA et en entreprise.

Quel que soit l'outil que l'on utilise, Word, Excel, un logiciel de carte heuristique (carte mentale), le tableau de stratégie doit présenter toujours les mêmes items indispensables :

- ⇒ Calendrier de formation avec alternance, contextes professionnels, la (es) compétence(s) ciblées prioritairement pour chaque modalité pédagogique ou pour une période donnée (semaine ?), les tâches (travail demandé) visées pour développer la compétence, les thèmes abordés...

Voir l'outil « tableau de stratégie » en CAP Cuisine



<https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2017/03/TSG-CAP-CUISINE-2017-JM.xlsx>

Voir l'outil « le tableau de stratégie » en CAP CS en HCR



https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2017/07/TSG_CAP_CS_en_HCR_2017_JM-5.zip

Voir la vidéo sur le travail de stratégie globale de formation :



<http://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/category/nouvelle-ressource-pedagogique/>

Constituer une équipe pluridisciplinaire

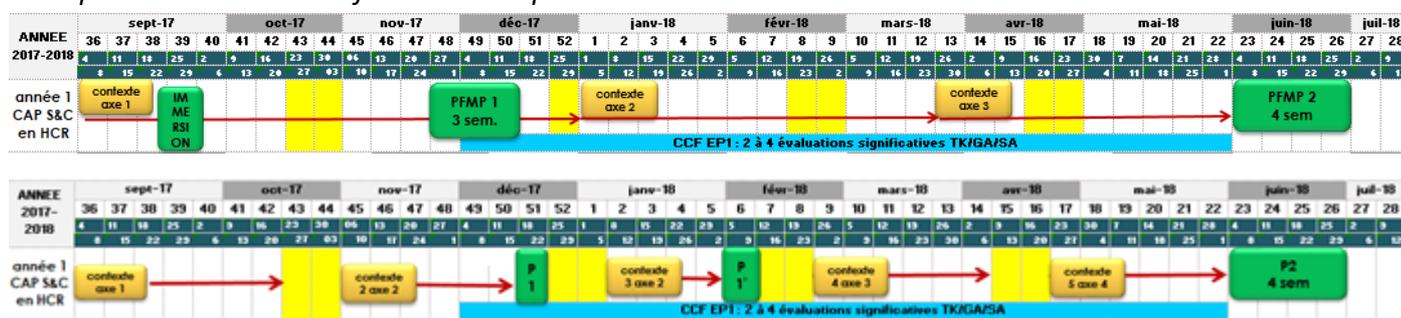
La constitution de l'équipe pluridisciplinaire doit s'effectuer le plus tôt possible en fin d'année scolaire en cours (mai – juin) pour l'année suivante ; il est donc important de connaître au plus tôt les acteurs de cette équipe pour la rentrée suivante. À ce titre, la répartition des services doit être déclenchée très tôt même si elle reste provisoire. Cette équipe est constituée des enseignants de matières professionnelles, à savoir gestion appliquée, sciences appliquées, service et commercialisation et cuisine.

Plusieurs réunions sont nécessaires pour obtenir une trame cohérente et une visibilité sur les deux années de formation.

Établir un calendrier de formation

⇒ PFMP

Exemples de calendrier de formation en première année de CAP



On peut remarquer que ces deux équipes pédagogiques vont au-delà des préconisations des quatre semaines minimum de PFMP en première année afin d'avoir une souplesse en cas d'absence de certains élèves.

⇒ Les périodes d'évaluation CCF

Elles sont réparties sur les deux années en ce qui concerne l'EP1 (évaluations significatives) en fonction de l'acquisition des compétences des élèves et ne peuvent donc pas être programmées.

Concernant les épreuves EP2, elles doivent apparaître en termes de période sur le calendrier en deuxième année.

⇒ Les partenariats

Certains établissements, dépourvus de chambre d'application pour la partie hôtellerie du diplôme, mettent en place des partenariats avec des établissements hôteliers de proximité.

Ce partenariat s'anticipe dès la constitution de l'équipe afin d'organiser ces transferts de compétences pédagogiques sur la progression de l'année.

⇒ Quelques exemples :



→ À Arcachon, deux élèves se rendent en autonomie et deux fois par semaine à l'hôtel de la plage*** afin d'effectuer deux TP déplacés. Sous la responsabilité du directeur, ils effectuent le matin le service du petit déjeuner jusqu'à 10h puis l'entretien des chambres jusqu'à 13h30.

→ À Camblanes et Meynac, l'établissement a signé un partenariat avec les hôtels (de 2 à 4*) de l'Aérocampus de Latresne. De mi-mars à fin mai, les élèves se scindent en deux groupes ; un groupe réalise des

prestations hôtelières dans ces établissements partenaires, l'autre groupe effectue des prestations de service au restaurant du lycée.

⇒ Les parrainages

De nombreux établissements ont fait le choix d'associer un professionnel comme parrain de promotion (cf. 2.1 Le parrain de promotion). Il est donc nécessaire de dialoguer avec lui dès la conception du calendrier de formation afin de définir son rôle et de programmer avec lui les projets pédagogiques.

Exemples de parrainage (2017-2018) et de projets liés :

Établissements	Parrains	Projets
Aire sur l'Adour	Cuisine : Stéphane Ramoneda, le Relais du Pont d'Arcole à RISCLE	Évaluation des élèves en CCF, accueil de tous les élèves de la session en entreprise
	CS : Chantal Desbats, au Comptoir de l'Adour, AIRE SUR L'ADOUR	Partage d'un petit déjeuner dans l'entreprise, préparation du départ en PFMP par la marraine
Arcachon	Cuisine : Xavier Horvais, « Vitalrest », restauration collective, ARCACHON	Goûter du parrain au sein du lycée réalisé par les élèves et animation d'une séance de TP pour le dîner du parrain
	CS : Mme Hameau, Le bouchon du marché, ARCACHON	Partage d'un petit déjeuner au sein de son établissement et brunch organisé au lycée
Bergerac	Cuisine : Florent Reversat à La table de Léo, SAINT AVIT SEIGNEUR	Identifier les produits marqueurs de la carte du restaurant du parrain, préparation d'un repas gastronomique (recherche fournisseurs et producteurs)
	CS : Mme Hayer Kyriad BERGERAC	Accueil et encadrement des élèves à l'hôtel Évaluation des élèves en CCF, cérémonie de remise des diplômes
Camblanes et Meynac	CS : M. Charles Albert, Pullman, CAMBLANES et MEYNAC	Accueil des élèves en PFMP, participation à différentes prestations banquet, constitution d'une équipe sportive, suivi de la promotion aux différents temps forts
Nérac	Cuisine : Cyril Simon, Auberge de Bardigues, BARDIGUES	Relation hebdomadaire par mail entre le parrain et les élèves concernant leurs activités
	CS : Fabien Simon, Auberge de Bardigues, BARDIGUES	Théâtralisation de la carte du restaurant

⇒ **Les autres projets**

Les établissements ont organisé différents projets en dehors de ceux liés aux partenariats ou parrains.

Arcachon : visite du quartier des Abatilles, visite de la blanchisserie Hôtel de la plage, visite du port de Laros (maison de l'huître), visite du torrificateur Maxi Coffee. TP déplacés : Service des "Ainés" à La Teste pour environ 900 couverts, service de 160 élèves de l'école Les Miquelots dans le cadre d'une "cantine chic". Préparation d'un petit déjeuner pour les collégiens pressentis pour les métiers de la restauration.

Aire sur l'Adour : « SOS gâteaux » - création mini entreprise - Professeur cuisine, arts appliqués et professeur documentaliste, service à l'EPHAD (service restaurant et room service), sortie musée SAMADET exposition évolution des arts de la table, organisation soirée EUROPE du lycée Jean d'Arcet, brunch.

Bergerac : organisation et élaboration d'un repas « cuisine autour du monde », TP déplacé à l'hôpital et réalisation de 4 recettes à base de potiron dont une réalisée avec les résidents.

Nérac : travaux pratiques déplacés lors d'une manifestation réunissant 900 couverts au Parc des Expos d'Agen dans le cadre de la soirée des "Toqués 47", service d'un petit déjeuner avec deux modes de distribution : room service et buffet ; à l'occasion de la journée portes ouvertes : animation en activités d'hôtellerie, mise en place d'un service petit déjeuner et création d'un espace "Snack" pour le déjeuner.

Talence : visite du MIN, marché des capucins et promocash, repas de Noël entièrement organisé avec les élèves (animations, chansons, etc.).

⇒ **Répartir les thèmes de savoirs-associés**

Afin de répartir les thèmes, l'équipe doit se réunir pour programmer les deux années de formation. Voici un extrait d'une répartition :

LISTE DES THÈMES DE SAVOIRS ASSOCIÉS - RÉPARTITION, COMPLÉMENTARITÉ ET COANIMATIONS									
THEMES DE SAVOIRS ASSOCIES - CULTURE PROFESSIONNELLE	COMPÉTENCE ASSOCIEE	THEME COANIMAT	CULTURE TECHNOLOGIQUE	ENSEIGNEMENTS EXPERIMENTAUX	TRAVAUX PRATIQUES	GESTION APPLIQUEE	SCIENCES APPLIQUEE	AUTRES	
Thème 1 - Les grandes familles de produits alimentaires	Compétence 1 Réceptionner, contrôler et stocker les marchandises dans le respect de la réglementation en vigueur et en appliquant les techniques de prévention des risques liées à l'activité.	CUISINE / SA	X				X		PRODUCTEUR LOCALS
1.1 Les principaux produits par famille		CUISINE/GA	X						
1.2 Les critères de sélection en fonction de leur utilisation		CUISINE / SA	X					X	
1.3 La saisonnalité et les zones de production		CUISINE / SA	X					X	
1.4 La qualité : le principe de la labellisation		CUISINE / SA	X					X	
Thème 2 - Les fournisseurs									
2.1 Les circuits courts et circuits longs d'approvisionnement		CUISINE / GA	X				X		
2.2 Les documents commerciaux (bon de commande, bon de livraison, fiche de stock, facture fournisseur)		CUISINE / GA	X				X		
Thème 3 - Les mesures d'hygiène et de sécurité dans les locaux professionnels									
3.1 Les principales préconisations et obligations liées à la sécurité (plans d'évacuation, signalétique, matériaux, etc.)		CUISINE / SA	X					X	
3.2 La classification des produits d'entretien		CUISINE / SA	X			X		X	INTERVENANT ENTREPRISES
3.3 La réglementation en vigueur concernant l'hygiène et la sécurité		CUISINE / SA	X					X	
3.4 La prévention des risques liée à l'activité physique		CUISINE / SA/EPS				X		X	EPS
Thème 4 - Les stocks et les approvisionnements									
4.1 La réception, le contrôle (étiquetage, traçabilité, températures)		CUISINE / GA / SA				X	X	X	
4.2 Le tri sélectif et le traitement des emballages consignés	CUISINE / SA	X					X	INTERVENANT ENTREPRISES	
4.3 Les principaux outils liés aux approvisionnements (lecteur code barre, logiciels spécialisés, etc.)	CUISINE / GA				X	X		INTERVENANT	
4.4 La gestion des approvisionnements et des stocks : ■ le rôle de l'inventaire, ■ la limitation des pertes, ■ la rotation des stocks, ■ le choix des conditionnements, ■ etc.	CUISINE / GA				X	X			

COMPÉTENCES ET SAVOIRS ASSOCIÉS

SAVOIRS ASSOCIÉS	1 ^{ère}	Ter	TP	CULTURE PRO	TAE	SA	PSE	GA	AUTRES
Thème 17- Les protocoles de nettoyage et d'entretien									
17.1 L'entretien des équipements et matériels	X		X		CO ANIM	CO ANIM			
17.2 L'entretien des locaux	X		X		CO ANIM	CO ANIM			
17.3 La gestion du linge avec ou sans prestataire	X		X		X				
Thème 18- La démarche de développement durable									
18.1 Le tri sélectif et la gestion des déchets	X	X	X				X		
18.2 La lutte contre le gaspillage alimentaire	X	X	X			X	X	X	
18.3 L'économie des fluides et des énergies	X	X	X						

Pour chaque thème, l'équipe réfléchira aux compétences à inférer dans chaque discipline voire partager des temps d'animation.

⇒ **Construire la stratégie globale - Les axes et les contextes professionnels**

L'équipe procède au découpage de l'année en positionnant des grands axes professionnels qui rythmeront l'année et donneront du sens aux activités d'apprentissage.

Les différents contextes professionnels constituent l'armature du tableau de stratégie et sont écrits en équipe élargie. Un axe peut contenir plusieurs contextes professionnels.

Voici deux exemples

Les axes et les contextes au LP de Nérac			Les axes et les contextes au LP d'Aire sur l'Adour		
AXE 1	THEME 1 Découverte de la restauration	Vous entrez en formation au lycée. Vous découvrez votre nouvel environnement de travail. Vous allez appréhender les bases du métier par les gestes, le comportement et les attitudes professionnelles. Vous allez pouvoir mesurer les exigences en matière d'hygiène, de sécurité au travail. Vous observez également la gestion des approvisionnements.	AXE 1	Découverte de la restauration, brasserie	Vous entrez en formation dans le secteur de la restauration et découvrez votre environnement professionnel. A l'issue d'une première période de formation, vous réalisez votre premier stage en qualité d'employé polyvalent dans l'hôtel café brasserie de l'Adour
AXE 2	THEME 2 Le service des étages en hôtel (le produit chambre)	Vous êtes stagiaire à l'hôtel-restaurant Le Relais du Vert Galant, situé 3 Quai de Baise à Nérac. L'établissement est géré par M. et Mme HENRY.	AXE 2	Restauration traditionnelle familiale	Vous venez d'être recruté(e) « Au Bon Landais », un hôtel restaurant traditionnel qui propose ponctuellement des menus à thèmes et notamment des spécialités locales.
AXE 3	THEME 3 Le service des petits-déjeuners	Durant votre stage au Relais du Vert Galant, la carte de la brasserie change. Vous participez aux différentes tâches et découvrez de nouvelles techniques.	AXE 3	Restauration rapide	Vous travaillez au sein d'un complexe de restauration collective. Celui-ci est implanté dans un centre commercial qui propose différents concepts : sandwicherie, cafétéria, brasserie, bistrot, fast-food. La clientèle habituée souhaite déjeuner rapidement.
	THEME 4 Les différents types de restauration	Le complexe hôtelier « Les Cîmes Blanches » est situé au sein de la station de ski de La Mongie, dans les Pyrénées. Il offre une large diversité de solutions de restauration. M. ALFAN le directeur, vous embauche régulièrement en qualité de personnel intérimaire « extra ».			

AXE 4	La restauration à thème	Vous travaillez durant la saison estivale au restaurant « L'Ecluse », une SARL gérée par Mme et M. LIGARDES à BUZET-Sur-BAÏSE. Ils travaillent les produits du terroir, afin de mettre à l'honneur leurs spécialités régionales auprès des touristes. Le village accueille tous les mardis soir un marché de producteurs locaux.		
4 axes – 5 contextes			3 axes – 3 contextes	

⇒ Le tableau de stratégie globale

Le tableau de stratégie globale est un document de synthèse des différents travaux d'ingénierie précédents. Il doit se construire autour d'une compétence, qui s'inscrit dans un contexte et se décline dans les enseignements professionnels (AE/TA, TP, culture professionnelle, SA, GA, etc.).

Voir deux exemples de Tableau de Stratégie Globale (six semaines)

 [TSG CAP Cuisine Aire](https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2018/05/TSG_Ac-Bx-CAP-Cuisine-JDA-2017-2018.xls) (https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2018/05/TSG_Ac-Bx-CAP-Cuisine-JDA-2017-2018.xls)

 [TSG CAP CS en HCR Arcachon](https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2018/05/TSG-CAP-CS-2017-2018_Condorcet.pdf) (https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2018/05/TSG-CAP-CS-2017-2018_Condorcet.pdf)

Chaque enseignant s'approprié une situation professionnelle en fonction du contexte afin d'élaborer ses supports et sa séance.

L'ESSENTIEL

- ⇒ Anticipez ces travaux même si l'équipe pédagogique n'est pas encore définitive,
- ⇒ Soyez innovant et audacieux !
- ⇒ Réalisez, a posteriori, un travail de traçabilité du parcours « théorique » de formation afin de vérifier que l'essentiel y figure.

⇒ Exemples de situations professionnelles tirées d'un contexte

Contexte professionnel

Vous êtes recruté(e) au « Bon Landais », hôtel restaurant traditionnel qui propose ponctuellement des menus à thème et notamment des spécialités locales.

Situation professionnelle

Aujourd'hui, l'établissement propose un menu traditionnel régional. Votre responsable vous associe à la mise en place du restaurant et vérifie vos compétences professionnelles à cette occasion. Vous devez réaliser certaines tâches et effectuer un service adapté.

Contexte professionnel

"Vous travaillez en qualité de commis de cuisine au Relais Basque, une entreprise familiale de table d'hôtes et gîtes de Bayonne."

Situation professionnelle

Habituellement, la table d'hôte s'approvisionne chez Pomona, une centrale d'achat. M. IZZARO désire changer de gamme de produits. Il a rendez-vous avec M. RAMONU, le fournisseur de primeurs « les légumes du pays Basque », qui désire lui présenter ses produits. Profitant de votre formation, votre responsable souhaite que vous l'aidiez à prendre les bonnes décisions.

Le contexte donne quelques éléments de « décor », il place le candidat dans un environnement professionnel simulé « réaliste, actuel, intéressant », afin d'induire des compétences.

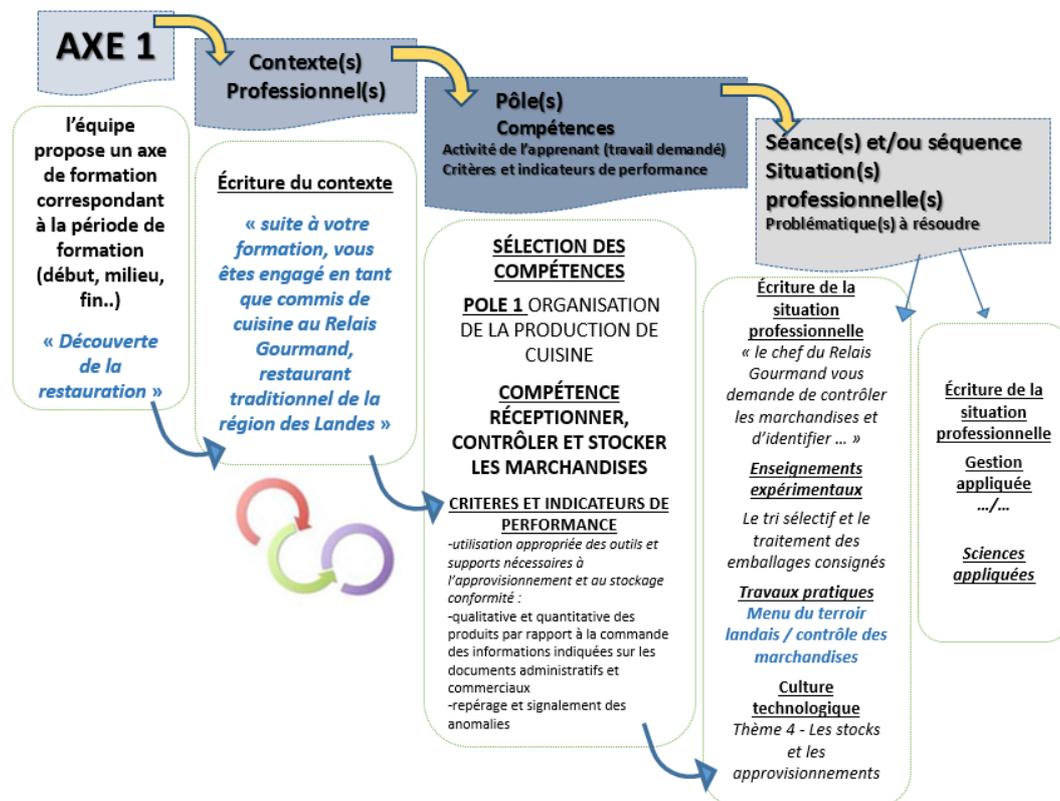
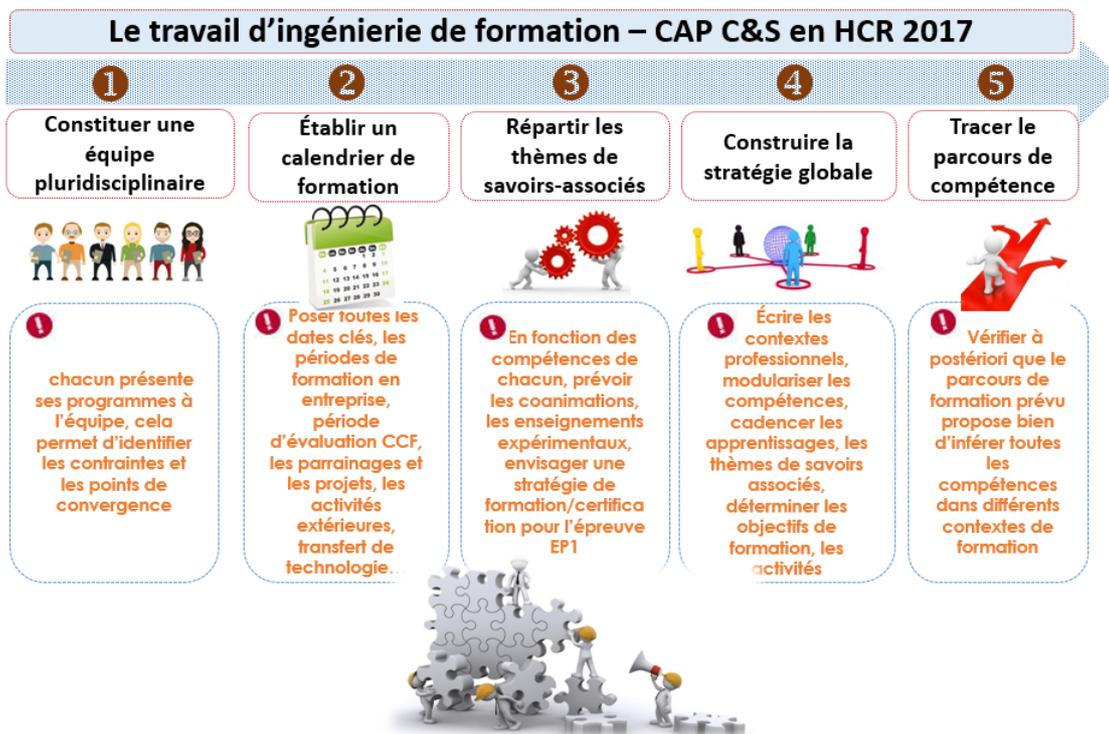
La situation, quant à elle, propose une **problématique à résoudre** pour devenir compétent, elle confie un rôle, induit des activités... c'est au travers de la résolution de la problématique que l'on va observer la compétence en « situation ».

⇒ Tracer le parcours de compétence

L'équipe prendra le soin de vérifier tout au long de la formation que chaque compétence a été abordée à plusieurs reprises au sein du groupe classe.

Compétence	Travail demandé	U certif.	année 1						année 2						PFMP 3	PFMP 4				
			axe 1	axe 2	axe 3	axe 4	axe 5	axe 6	axe 1	axe 2	axe 3	axe 4	axe 5	axe 6						
1. Réceptionner, contrôler et stocker les marchandises dans le respect de la réglementation en vigueur et en appliquant les techniques de prévention des risques liés à l'activité.	TD1 - Réceptionner les marchandises et contrôler les livraisons	UP1	x	x	x												x	x	✓ 6	✓ 23
	TD2 - Stocker les marchandises	UP1	x	x	x												x	x	✓ 6	
	TD3 - Mettre en place les marchandises nécessaires à la production	UP1	x	x	x												x	x	✓ 6	
	TD4 - Participer aux opérations d'inventaire	UP1								x	x	x					x	x	✓ 5	
2. Collecter l'ensemble des informations et organiser sa production culinaire dans le respect des consignes et du temps imparti.	TD5 - Collecter les informations nécessaires à sa production	UP1	x	x	x														✓ 4	✓ 17
	TD6 - Dresser une liste prévisionnelle des produits nécessaires à sa production	UP1	x	x	x														✓ 4	
	TD7 - Identifier et sélectionner les matériels nécessaires à sa production	UP1	x	x	x														✓ 4	
	TD8 - Planifier son travail	UP1								x	x	x					x	x	✓ 5	

L'évolution de l'acquisition des compétences se fera de manière individualisée et sera retranscrite sur des livrets nominatifs d'élèves (cf. 3.4 les livrets de suivi de parcours).



2.2 Exemples de découpages des PFMP

PLANIGRAMME PFMP - CAP CUISINE & CAP CS en HCR																																													
Année scolaire 2017 - 2018																																													
ANNÉE 1	SEPTEMBRE				OCTOBRE				NOVEMBRE				DECEMBRE				JANV				FEVRIER				MARS				AVRIL				MAI				JUIN				JUILLET				TOTAL
ÉTABLISSEMENT	36	37	38	39	40	41	42	45	46	47	48	49	50	51	2	3	4	5	6	9	10	11	12	13	14	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	SEMAINES								
AIRE SUR L'ADOUR																																			7										
ARCAÇON																																			7										
BERGERAC																																			7										
CAMBLANES																																			7										
NERAC																																			6										
TALENCE																																			7										
Année scolaire 2018 - 2019																																													
ANNÉE 2	SEPTEMBRE				OCTOBRE				NOVEMBRE				DECEMBRE				JANV				FEVRIER				MARS				AVRIL				MAI				JUIN				JUILLET				TOTAL
ÉTABLISSEMENT	36	37	38	39	40	41	42	45	46	47	48	49	50	51	2	3	4	5	6	7	10	11	12	13	14	15	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	SEMAINES								
AIRE SUR L'ADOUR																																				+8 = 15									
ARCAÇON																																			+8 = 15										
BERGERAC																																			+9 = 16										
CAMBLANES																																			+8 = 15										
NERAC																																			+8 = 14										
TALENCE																																			+8 = 15										

CONTRAINTES	<ul style="list-style-type: none"> Pour les établissements en milieu rural : problème de fréquentation des établissements hôteliers => basse saison/haute saison, logement des élèves, éloignement géographique, mobilité des élèves, adéquation apprenants/entreprise Contexte du bassin d'emploi d'un territoire pouvant gêner le positionnement des élèves dans les entreprises Fonctionnement des restaurants d'application : ouverture toute l'année Déficit de formation en entreprise pour les « parcours particuliers » (« élèves passerelle » ; changement de formation...)
PRÉCONISATION ENVISAGÉE DANS LES ÉTABLISSEMENTS	<ul style="list-style-type: none"> Augmenter le nombre de semaines en PFMP pour palier les absences (notamment sur le mois de juin et début juillet) Répartition des PFMP entre les différentes divisions sur l'année scolaire pour faciliter les affectations et éviter les doublons Planification des PFMP pour les "parcours particuliers", sur les vacances (maximum de 50% de temps scolaire)

Rappel : le découpage des 14 semaines de périodes de formation en entreprise est laissé à l'appréciation de chaque équipe, il faut prévoir 4 semaines lors de la première année.

2.3 Exemples d'organisations pédagogiques horaires

ORGANISATION HORAIRE - CAP CUISINE & CAP CS en HCR						
BLOC PROFESSIONNEL						
ÉTABLISSEMENT	ENSEIGNEMENTS EXPERIMENTAUX		TRAVAUX PRATIQUES ET TEMPS DE SYNTHÈSE	PPCP	GA	SA
	CULTURE PROFESSIONNELLE	ATELIERS EXPÉRIMENTAUX TECHNOLOGIE APPLIQUÉE				
AIRE SUR L'ADOUR	Journées professionnelles : Jour 1 : 1 x 3h ----> Coanimation avec L'Infirmière de l'établissement Jour 2 : 6,50 (1h quinzaine en coanimation avec PLP Arts appliqués) Jour 3 : 6,50				1h	1h
ARCAÇON	2h	2h coanimation avec PLP Lettres Histoire	2 x 5h		1h50	1h
BERGERAC	2h	1h50	2 x 5h	2h	1h	1h
CAMBLANES	2h	2h	2 x 5h	1h	1h	1h
NERAC	Journées professionnelles : Jour 1 : 1,50 (CP) + 5h (TP) Jour 2 : 5h (TP) + 2h (EE)			1h30 au semestre	1h	1h
TALENCE	1h50	2h	TP restaurant 1x5h TP Étages 1x2h TP Brasserie ou linge ou PDJ 1x3h	2h	1h	1h
PRÉVISION 2018-2019						
NERAC	Journées professionnelles : Jour 1 : 2 (EE) + 6h (TP) Jour 2 : 4h (TP sans obligatoirement ouverture clientèle, selon les projets) + 1,50h (CP)			1h30	1h	1h

2.1 Le parrainage de promotion

C'est quoi un parrain de promotion ? Un(e) professionnel(le) de la restauration qui accepte de suivre une promotion d'élèves sur le cursus de formation (2 ou 3 ans), afin d'apporter son aide ponctuelle (en fonction de ses disponibilités) à la formation, à l'évaluation, à la poursuite d'études ou à l'insertion professionnelle. Il peut co-enseigner (quelques heures à définir, par exemple 1 ou 2 TP sur le cursus) avec l'équipe pédagogique, il participe aux évaluations ou les valide a posteriori, il accueille les jeunes dans son entreprise ou propose des actions de partenariat « sur le terrain » (en entreprise et/ou au sein de l'établissement scolaire), dans le cadre du projet de formation global.

⇒ Objectifs principaux :

- Accompagner et valoriser les élèves pour faciliter leur cursus scolaire ;
- Évaluer les élèves dans le cadre du suivi du contrôle en cours de formation ;
- Préparer l'insertion professionnelle par des conseils et des actions ciblés ;
- Officialiser et pérenniser les liens entre établissement de formation et entreprise partenaire ;
- Valoriser le parrain et son établissement.

⇒ Rôle du parrain :

- Être à l'écoute, échanger et valoriser les élèves ;
- Participer (en fonction de ses disponibilités) à la démarche d'évaluation en contrôle en cours de formation ;
- Accueillir des élèves dans le cadre des périodes de formation en milieu professionnel ;
- Initier et accompagner des projets de classe ;
- Conseiller l'équipe pédagogique sur le plan technique et/ou professionnel ;
- Conseiller les élèves dans le cadre de leur insertion professionnelle ;
- Intervenir au lycée pour participer à des temps forts dans le cadre des enseignements professionnels.

 Exemple de convention entre le parrain et le lycée : [Exemple de convention de Parrainages de promotion](#)

Exemples de parrainages en LP :



NOTRE MARRAINE

Chantal DESBATS – Gérante « Au comptoir de l'Adour » - AIRE SUR L'ADOUR

Champs d'implication :

- Rencontre dans l'entreprise
- Signature convention Parrainage
- Préparation départ PFMP

NOTRE PARRAIN

VENDEUR DE BONHEUR
ÉMOTION – RESPECT
 Colporter du plaisir et le partager



Fabien SIMON - Auberge de Bardigues – 82340 BARDIGUES

Champs d'implication : Théâtralisation des cartes du restaurant d'application dans le cadre du PPCP

- > visite de l'entreprise avec présentation du métier
- > atelier d'écriture (co-animation Professeur L/H)
- > oralisation lors d'un TP où participera M. Simon




NOTRE MARRAINE



Mme HAYER – Directrice Hôtel Restaurant KYRIAD BERGERAC

Champs d'implication :

- Jury CCF
- Signature convention Parrainage
- Accueil en PFMP




NOTRE PARRAIN




Stéphane RAMONEDA – Gérant « Le Pont d'Arcole » - RISCLE

Champs d'implication :

- Accueil PFMP
- Signature convention Parrainage
- Préparation départ PFMP
- Jury CCF



 voir le travail réalisé sur les partenariats (<https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2018/05/PARRAINAGE.pdf>)

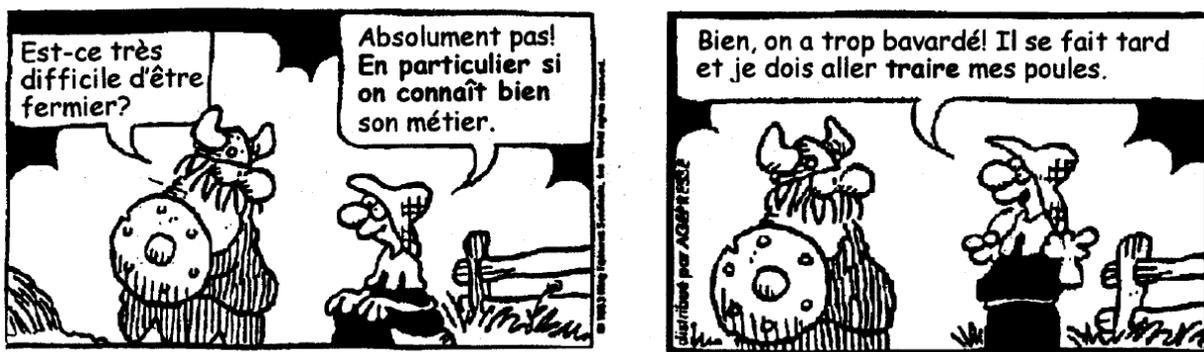
L'ESSENTIEL

- ⇒ Choisissez un parrain en fonction de ses qualités d'écoute et de son envie d'accompagner des jeunes, par forcément de sa renommée commerciale,
- ⇒ Proposez-lui de participer à tous les moments de la formation professionnelle, en fonction de ses envies et de ses disponibilités.

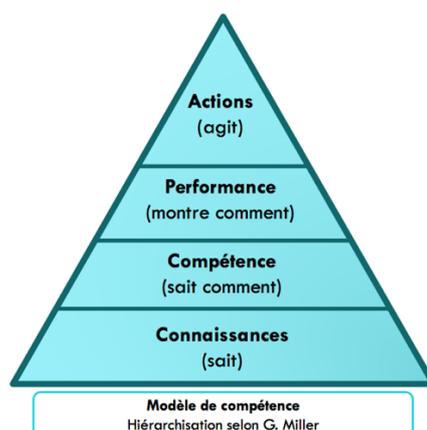
3 Les enseignements

3.1 Enseigner et évaluer par compétence

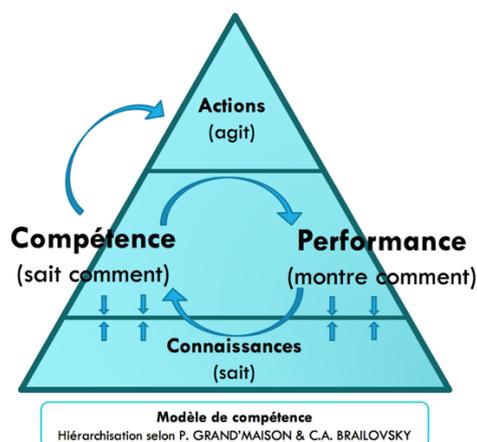
En matière de compétences, la littérature des sciences de l'éducation est assez prolix et ce document d'accompagnement n'a pas la prétention d'expliquer les fondements scientifiques qui président à l'enseignement et à l'évaluation par compétence. Rappelons cependant quelques éléments théoriques de base. Voyons tout d'abord comment représenter la compétence.



Georges MILLER (figure importante de la pédagogie médicale moderne) propose une représentation par une pyramide, dont les étages représentent les composantes essentielles de la notion de compétence :



Même si ce schéma résume bien le processus de construction de la compétence, il présente différents niveaux de manière stratifiée et unidirectionnelle. D'autres travaux (P. GRAND'MAISON et CA BRAILOVSKY) proposent une modification qui intègre une dimension dynamique entre les différents items :

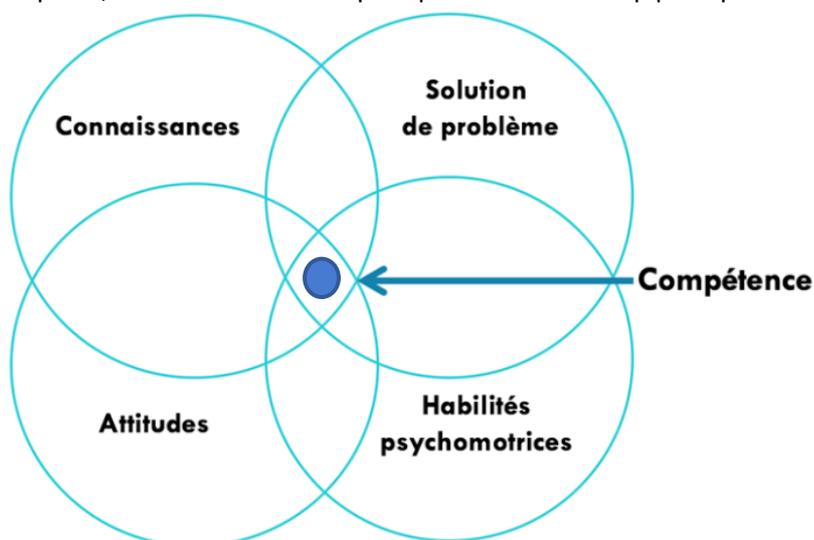


Le savoir est toujours la base de la compétence, car il faut « avoir des connaissances » « pour agir ». Ces connaissances nourrissent le « savoir comment ». Le « comment faire » peut être mesuré à travers une performance, c'est-à-dire comment un apprenant « montre ce qu'il sait faire », la façon dont il procède pour réaliser une tâche. Le nouveau modèle proposé, montre qu'il y a des liens entre les niveaux de la pyramide et qu'ils s'enrichissent mutuellement par des mécanismes de rétroaction (feed-back). L'apprenant qui « sait comment faire » et qui veut corriger sa performance, adapte et nourrit ses connaissances pour améliorer son « savoir comment » afin de pouvoir ensuite améliorer sa performance. Cela démontre la double nécessité de faire prendre conscience à l'élève de ce qu'il fait, par une mise en mot (verbalisation des actions) et de lui proposer de s'auto-évaluer pour qu'il mesure sa performance et ses difficultés (contraintes).

Il existe de très nombreuses définitions de la notion de compétence, retenons celle de Kane (1992) :

« La compétence professionnelle représente pour un individu le degré d'utilisation de ses connaissances, de ses habiletés et de son jugement dans des situations auxquelles il est confronté dans sa pratique professionnelle. »

La compétence se construit, elle est donc uniquement observable en situation, elle est aussi protéiforme et complexe, elle est un « tout » qui représente beaucoup plus que chacune de ses composantes.



Sources : Carlos A. Brailovsky, François Miller et Paul Grand'Maison
Service social, vol. 47, n° 1-2, 1998, p. 171-189.

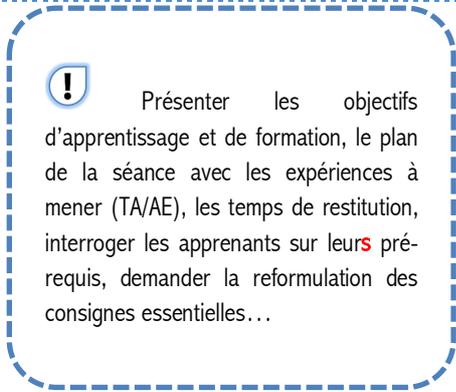
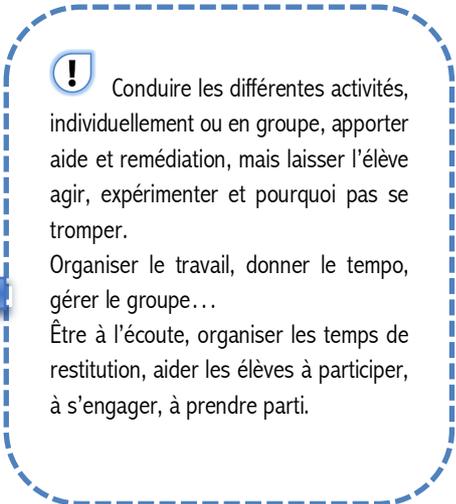
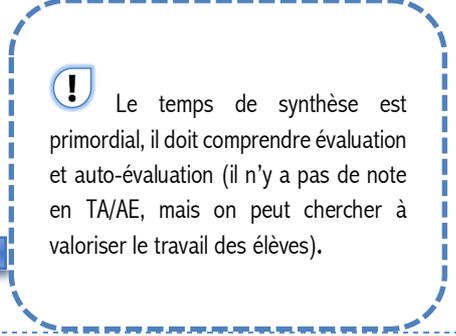
Remarque : Les connaissances, les habiletés psychomotrices, la capacité des individus à résoudre des problèmes, les attitudes et toute une multitude d'autres éléments sont mesurables au moyen des instruments de mesure dont nous disposons. Cependant, il faut veiller à ne pas nous limiter à mesurer un seul des aspects de la compétence et ainsi oublier dans notre démarche d'autres éléments importants qui sont indépendants de la mesure particulière utilisée. Ainsi, nous pouvons dire, par exemple, qu'un individu est compétent parce qu'il possède beaucoup de connaissances ; pourtant nous ne savons pas s'il est réellement capable d'utiliser ces connaissances pour résoudre un problème déterminé.¹

¹ Carlos A. Brailovsky, François Miller et Paul Grand'Maison Service social, vol. 47, n° 1-2, 1998, p. 171-189.

3.2 L'organisation temporelle d'une séance pédagogique

Donnons ici un exemple d'organisation temporelle inspiré des travaux de Ph. MEIRIEU²

Une séance d'apprentissage doit être construite en articulant un ensemble d'étapes nécessaires pour atteindre les objectifs

Début de la séquence	Temps de focalisation (rituel de démarrage)						
	Temps de sensibilisation						
	Temps de présentation générale						
	Temps de vérification des pré-requis						
	Temps de clarification des consignes et de présentation des matériaux						
Corps de la séquence	Temps de la situation d'apprentissage proprement dite : les élèves sont en activité pour accéder à des connaissances nouvelles.	<p>Au cours de cette activité, je peux introduire :</p> <ul style="list-style-type: none"> des temps de pause méthodologique (pour apporter des précisions aux consignes, fournir des ressources supplémentaires, échanger sur les meilleures méthodes) ; des temps de remédiation en fonction des besoins qui émergent. <p>À la fin de cette activité, je dois marquer un temps de « clôture symbolique » de la situation d'apprentissage et proposer un rituel de passage à la formalisation tout en préparant la mémorisation</p>					
		Temps de verbalisation des actions			« Qu'est-ce que vous avez fait ? »		
	Temps de formalisation des acquis	« Qu'est-ce que vous avez compris et comment cela peut-il être formulé de manière rigoureuse ? »					
	Fin de séquence	Temps d'évaluation					
		Temps de réflexion sur le réinvestissement des acquis					
Remarques	Pour faciliter la mobilisation des apprenants sur les objets d'apprentissage, un travail de recherche ou de préparation peut (doit ?) être prescrit en amont du cours. Un travail de prolongement peut également être confié, celui-ci contribue notamment au processus de mémorisation à long terme (psychogénèse des connaissances).						

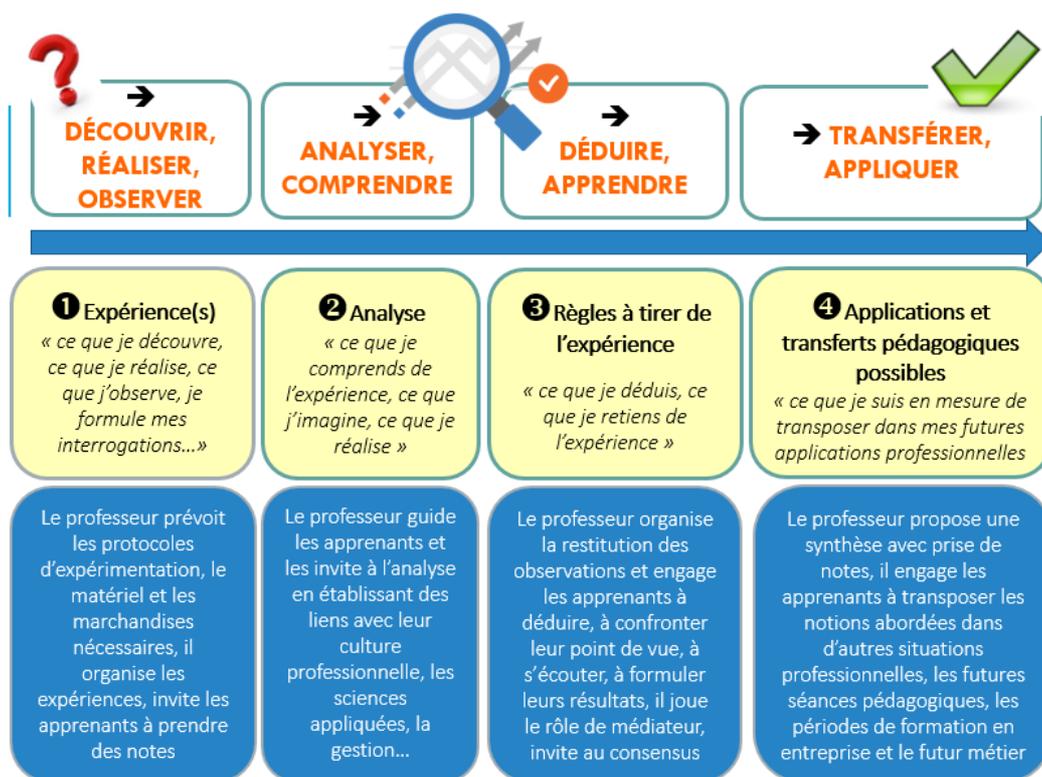
² Philippe Meirieu, né le 29 novembre 1949 à Alès (Gard), chercheur et écrivain français, spécialiste des sciences de l'éducation et de la pédagogie

3.3 Les enseignements expérimentaux

La modalité pédagogique « *technologie appliquée* » est mise en œuvre dans les référentiels hôtellerie-restauration depuis plus de quinze ans, sous l'égide des anciens IUFM de Versailles et de Toulouse. Elle arrive à pleine maturité aujourd'hui, même si son contenu a fortement évolué au cours des dernières années, notamment sous l'influence de chefs et de professionnels emblématiques, voire de l'apport des sciences de l'éducation et du travail de collaboration avec d'éminents chercheurs comme Hervé THIS ou Georges Charpak³. Les enseignements professionnels hôteliers donnent désormais une part prépondérante aux enseignements expérimentaux. Sans négliger l'importance de « *l'apprentissage technique par la répétition du geste* », les enseignements doivent davantage se fonder sur la réflexion expérimentale et les nécessaires liens entre l'acquisition des connaissances dans les enseignements professionnels et généraux dispensés.

COMPÉTENCE

[...] la capacité, pour l'élève, de mobiliser ses propres ressources ou de faire appel spontanément à des ressources qui lui sont extérieures dans le but d'accomplir des tâches complexes d'une même famille



► Les objectifs prioritaires des enseignements expérimentaux

- ≈ L'acquisition de connaissances par la découverte et l'analyse ;
- ≈ La recherche d'un modèle méthodologique ;
- ≈ La résolution par analogie et adaptation ;
- ≈ Le développement des capacités d'observation, d'analyse, d'expérimentation, de synthèse, de transferts et d'adaptation.

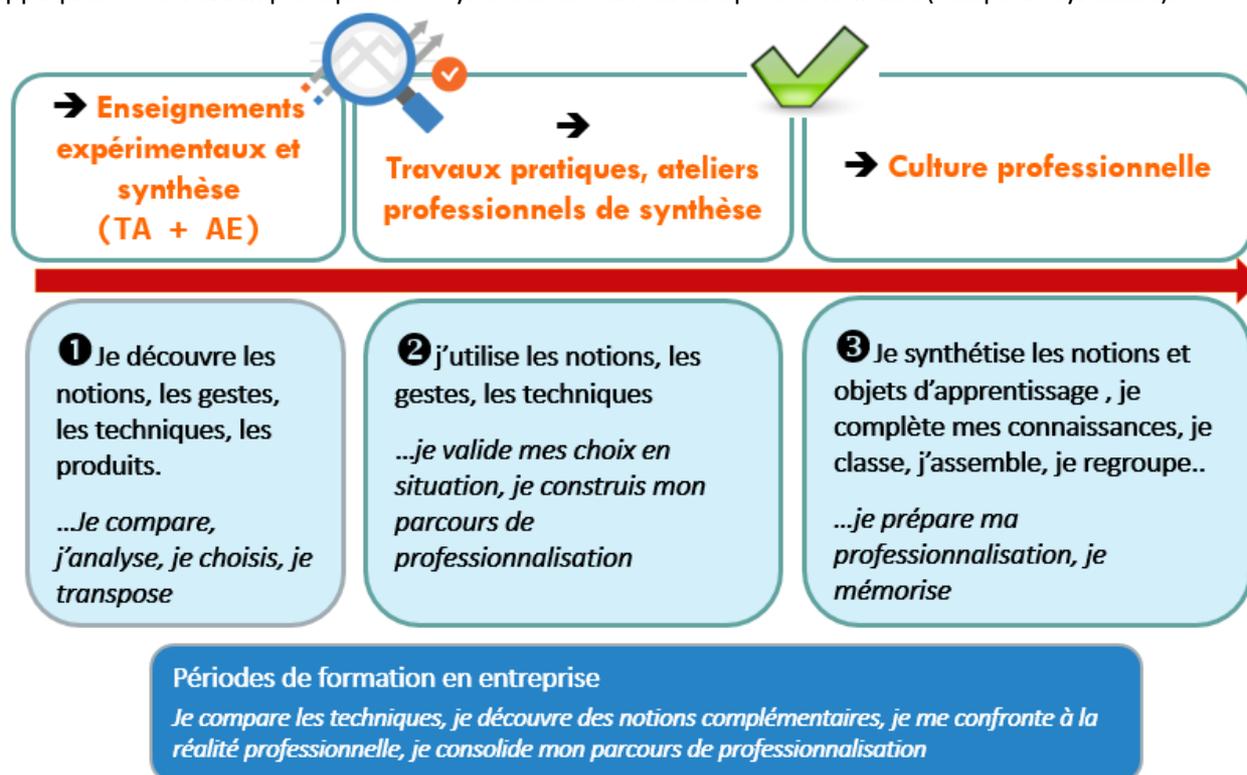
³ Le dispositif "La main à la pâte" est une opération menée depuis 1996 à l'initiative du Prix Nobel Georges Charpak et de l'Académie des Sciences, depuis reprise en tant que pôle innovant dans le plan de rénovation de l'enseignement des sciences et de la technologie à l'école Note de service n°2000-078 du 8 juin 2000.

Il faut considérer les différents enseignements expérimentaux (AE et TA) comme complémentaires. Ceux-ci comprennent des temps de technologie appliquée et des ateliers expérimentaux où la place de **l'activité de l'apprenant sera avant tout privilégiée**. L'Atelier Expérimental est à mettre en œuvre si le thème d'étude s'y prête, et en respectant un protocole de recherche et de découverte spécifique (cf. schéma ci-dessus).

Cette modalité pédagogique, relativement récente, a pour objectif de placer l'élève en **situation d'expérimentation et de découverte** au travers d'activités variées se déroulant dans un atelier de cuisine ou au restaurant du centre de formation ou d'une entreprise.

En Atelier Expérimental, à partir d'un exemple défini comme objectif, l'enseignant fournit tous les éléments qui vont permettre à l'apprenant de découvrir et sélectionner les matériels et les matières d'œuvre, proposer des protocoles de réalisation technique, opérer des choix professionnels réfléchis. L'enseignant se positionne en médiateur, en veillant notamment au respect des fondamentaux en matière d'hygiène et de sécurité, mais il laisse l'apprenant libre de ses initiatives en l'accompagnant à opérer des choix raisonnés et des gestes précis.

Les séances de formation se succèdent selon une progression globale de formation, en respectant une forme de taxonomie⁴ bien définie. Les enseignements expérimentaux précèdent les autres modalités pédagogiques de l'enseignement professionnel, car ils invitent à la découverte des notions et objets d'apprentissage « transférés et appliqués » en travaux pratiques et « synthétisés » en culture professionnelle (temps de synthèse).



Les enseignements expérimentaux permettent dans le cadre de thématiques transversales, d'expérimenter, d'observer, de constater, d'interpréter, de justifier. Ils invitent l'élève à **prendre du recul par rapport à sa pratique professionnelle**, à exercer son esprit critique, à justifier ses choix, à remédier à des situations-problèmes, à appliquer et à transférer en situation professionnelle. Ils peuvent se dérouler autour d'une co-animation entre un

⁴ Taxonomie : https://fr.wikipedia.org/wiki/Taxonomie_de_Bloom

Citation Galilée source : cahier enseignant atelier expérimental Denis HERRERO 2009

enseignant de la discipline professionnelle et un enseignant des sciences appliquées, de gestion appliquée, voire un professionnel pour tout ou partie de la séance.

Ces enseignements se prêtent aussi à des regroupements ponctuels et en fonction de la progression pédagogique, avec des enseignants des disciplines suivantes : langues vivantes étrangères, arts appliqués, français et histoire-géographie, etc.

Par exemple en début de formation, il est possible de mettre en œuvre une séance d'enseignements expérimentaux « **de découverte** » (techniques, produits, matériels, protocoles, environnement *professionnel, etc.*) où l'expérimentation est variable. Ainsi, en cours de formation il peut être proposé des séances dites « **de remédiation** » puis dès que l'habileté et les connaissances des apprenants le permettent, le formateur propose des séances « **de synthèse** ». Cette dernière variante est plus complexe sur le plan taxonomique et s'adresse prioritairement à des élèves en fin de cycle. Elle se prête particulièrement à la mise en place d'ateliers expérimentaux à proprement parler puisqu'elle confère à l'apprenant la responsabilité *d'analyser, d'expérimenter, de tirer des conclusions afin de résoudre une tâche complexe* pour devenir compétent (problématique de départ). Cet **enseignement expérimental de synthèse** consiste par exemple à conduire l'élève à opérer un choix entre deux produits (*un saumon entier frais LR écossais ou un produit de qualité identique, mais détaillé et surgelé*), deux techniques (*service traiteur en distribution directe ou différée...*) à partir d'un protocole de recherche précis issu d'une situation professionnelle : découvrir, analyser, comprendre, déduire, transférer.

! « Un bon moyen pour atteindre la vérité, c'est de préférer l'expérience à n'importe quel raisonnement, puisque nous sommes sûrs que lorsqu'un raisonnement est en désaccord avec l'expérience, il contient une erreur, au moins sous une forme dissimulée. Il n'est pas possible, en effet, qu'une expérience sensible soit contraire à la vérité. Et c'est vraiment là un précepte qu'Aristote plaçait très haut et dont la force et la valeur dépassent de beaucoup celles qu'il faut accorder à l'autorité de n'importe quel homme au monde »

Galilée, cité par Hervé This, dans *La cuisine collective*, Juin – Juillet 2008, n°212 – Article « Doit-on couvrir un bouillon ? » Merci Denis H.

« La tenue par les élèves d'un cahier d'expériences dans lequel ils consignent par l'écrit, le dessin de leurs expériences, leurs questionnements, leurs conclusions... participe à la structuration d'une pensée rationnelle, et à la construction d'un savoir méthodique ». ⁵

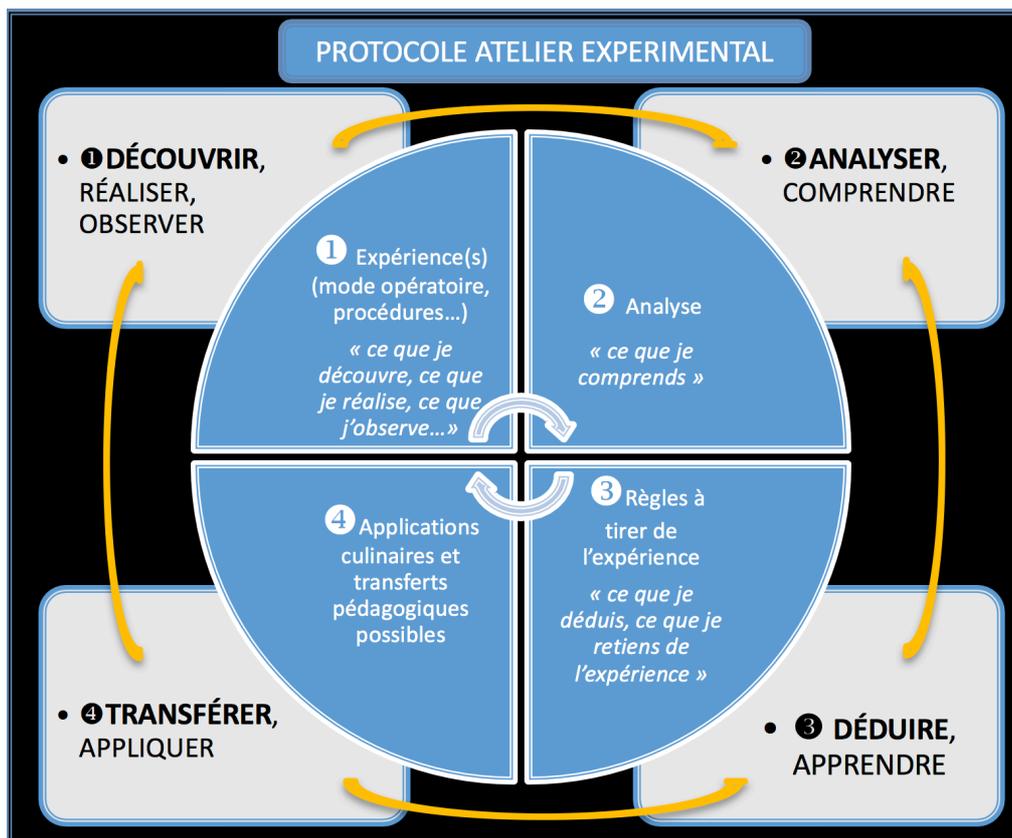
En aucun cas les enseignements expérimentaux ne doivent consister en la simple démonstration de techniques par le professeur sans réelle application collective et individuelle des apprenants. Ce modèle d'enseignement empirique où « *l'élève se contente d'observer et d'écouter l'enseignant* » n'a plus lieu d'être, considérant que seule l'action propre de chaque apprenant est inductrice d'apprentissage.



Les enseignements expérimentaux sont détachés de toute obligation de production et des horaires des travaux pratiques. En aucun cas, ces heures ne doivent être contiguës aux séances de travaux pratiques ni donner lieu aux « *opérations de mise en place* » sous peine d'annihiler la notion de transfert pédagogique des notions abordées. Ils doivent faire l'objet d'une progression pédagogique à part entière, complémentaire des autres enseignements et sont inspirés du travail collaboratif sur la stratégie globale.

Schéma du protocole de l'atelier expérimental

⁵ «La rénovation de l'enseignement des sciences et de la technologie à l'école » - document pdf, in <http://www.inrp.fr/lamap/>



Source : Jérôme MUZARD site <http://www.ac-bordeaux.fr/hotellerie>

L'ESSENTIEL

- ⇒ Ne cherchez pas à faire trop compliqué, les expériences peuvent être simples, dans la mesure où elles sont réalisées par les apprenants, elles ont un intérêt !
- ⇒ Prévoyez dans le tableau de stratégie globale, les grands thèmes d'AE pour une année,
- ⇒ Utilisez un document conducteur selon la démarche expérimentale en quatre points

► Exemples de supports – Enseignement expérimental

- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE liaisons CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [AE – Les liaisons CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE les sauces émulsionnées CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)
- [AE – Fiche de synthèse – Les sauces émulsionnées CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)
- [Fiche protocole chantilly AE les crèmes foisonnées CAP Cuisine](#) (C. MOREAU & S FOQUET)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE – Produits d'accueil CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE – Les oeufs au PDJ CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [Fiche objectifs élèves – Les oeufs au PDJ CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [AE – Les oeufs au petit déjeuner CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [Mon cahier d'expériences](#) – N COMPTE 2017 (LP NERAC)
- [Cahier expériences agrumes](#) – N COMPTE 2017 (LP NERAC)

3.4 Le cahier de formation (élève)

⇒ Objectifs :

- Aider les élèves à construire de **la visibilité sur leur formation** ;
- Les aider à anticiper le travail à accomplir ;
- **Faciliter le suivi des séances** avant, pendant, après (plus de papier volant distribué et très souvent perdu dès la fin de la séance voire avant) ;
- Permettre aux élèves de **suivre pas à pas les progrès** effectués tout au long des deux années en complément du Portfolio ;
- Faciliter l'évaluation, l'auto-évaluation et l'auto-régulation ;
- Faciliter les **ritualisations** particulièrement importantes chez les CAP ;
- Permettre à l'équipe pédagogique de travailler **la transversalité** entre les disciplines (parfois assez opaque pour les collègues d'enseignement général et le cas échéant de prévoir des séances en co-animation) ;
- Permettre autant que possible **d'organiser les progressions et tableaux de stratégie globale** en fonction des contextes de travail choisis en concertation en début de formation ;
- **Permettre aux parents de suivre l'évolution du travail de leurs enfants**, et d'apporter si nécessaire une aide à partir des documents des livrets.

⇒ Exemples de cahiers de formation

- [Exemple 1 – Cahier de formation Lycée de Gascogne Talence CAP Cuisine](#) (D. CHASSAGNE)
- [Exemple 2 – Cahier de formation Lycée de Morlaas CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)
- [Exemple 3 – Cahier de formation Lycée de Libourne CAP Cuisine](#) (S. FOQUET – C MOREAU – Y DOUET)
- [Exemple 4 – Cahier de formation Lycée d'Arcachon CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN & V. BALLAY)

3.5 Exemples de supports pédagogiques en classe de CAP

- Voir annexes et/ou site de la filière <http://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/>

3.6 L'organisation des enseignements techniques

Les différentes modalités pédagogiques du cœur de métier sont tout à fait complémentaires. La logique, parfois difficile à organiser en situation réelle, voudrait que l'on commence par faire découvrir les notions lors des enseignements expérimentaux (AE et TA), qu'on puisse ensuite les appliquer en situation professionnelle réelle ou simulée lors des séances de travaux pratiques et que l'on prenne le temps de synthétiser et d'approfondir en culture professionnelle (ex-technologie).

Mais il faut être audacieux et innovant en considérant que **chaque modalité d'apprentissage peut proposer des temps d'expérimentation** (en TP et en culture professionnelle, sur des temps courts, lors de sorties pédagogiques, au cours de projets...). Il convient en outre de privilégier **des temps de synthèse à la fin de chaque modalité pédagogique**. Ces temps de synthèse peuvent d'ailleurs être associés à la culture professionnelle s'ils font l'objet d'une prise de note sur des documents de synthèse. Il est alors utile d'opérer un lien direct entre les AE/TA/TP et les temps de culture professionnelle.

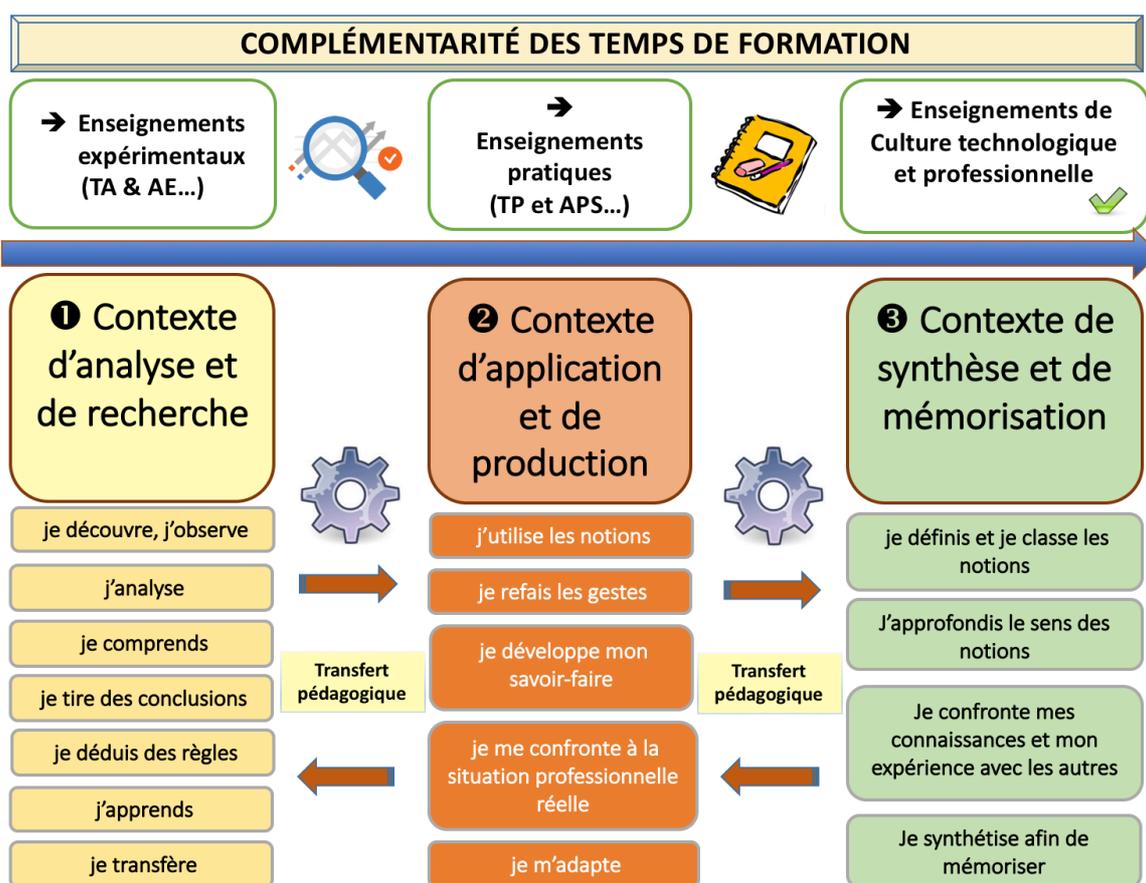
Il n'est pas non plus totalement inconcevable de « *décontextualiser* » la culture professionnelle en proposant des « *aller-retours* » entre les salles de cours traditionnelles et les ateliers professionnels, en fonction des thèmes et de la disponibilité des ateliers.

Cette démarche, comme toute démarche d'ingénierie de formation, vise à favoriser une forte probabilité :

- de cohérence (rapport entre les moyens mis en œuvre et les objectifs visés),
- d'efficacité (rapport entre les résultats obtenus et les objectifs visés),
- et d'efficience (rapport entre les résultats obtenus et les moyens mis en œuvre).⁶

Si chaque modalité de l'enseignement professionnel hôtelier (TA/AE, TP, Culture pro...) possède ses propres objectifs, les synergies doivent absolument être envisagées par l'équipe pédagogique dans le cadre de l'ingénierie de formation.

« *Paradoxalement peut-être, l'enseignant n'a pas pour mission d'obtenir des élèves qu'ils apprennent. Mais bien de faire en sorte qu'ils puissent apprendre. Il a pour tâche, non la prise en charge de l'apprentissage – ce qui demeure par nature hors de son pouvoir, mais la prise en charge de la création de conditions de possibilité de l'apprentissage.* »⁷



⁶ CORTES-TORREA Daniel, *Pédagogie et didactique pour enseigner dans la voie professionnelle*. 2016.

⁷ CHEVALLARD Yves. *Les programmes et la transposition didactique. Illusion, contraintes et possibles*, IREM d'Aix-Marseille, conférence, 1986. http://yves.chevallard.free.fr/spip/spip/IMG/pdf/Les_programmes_et_la_transposition_didactique.pdf (Consulté le 12 février 2016)

3.7 Exemples de fiche d'intention et de scénario pédagogique

Avant de débiter un cours il est fort utile d'anticiper son scénario pédagogique par une phase de travail dite « proactive ». Cela permet notamment de bien cibler ses intentions de formation, d'évaluation, mais également de prévoir les activités des élèves, les supports (papiers, numériques...), les interactions, les temps et outils d'évaluation, d'auto-évaluation et d'auto-régulation, l'ordre et le temps alloués aux différentes phases, la situation professionnelle... Cette fiche d'intention et de scénario pédagogique peut d'ailleurs être fort utile lors du temps de focalisation (on peut la projeter lors du lancement de cours), car elle contient **toutes les informations nécessaires à l'animation de cette phase essentielle de la séance.**

Il faut tout d'abord prévoir la définition des objectifs de séance :

- Ai-je bien identifié l'objectif de la séance ?
- Est-il clairement situé dans la progression générale de la classe au regard du tableau de stratégie globale ou des référentiels finaux ?
- Quels sont les acquis antérieurs sur lesquels je dois absolument articuler les nouvelles connaissances à transmettre ?
- Comment vais-je les faire ressortir ?
- L'objectif est-il accessible aux élèves sans remise à niveau ou remise au point ? En cas de doute, quels sont les points à vérifier ?
- Puis-je pronostiquer que certains élèves seront rapidement en difficulté pour aborder cet objectif ? Pourquoi ? Comment puis-je tenter d'aplanir ces difficultés ?

Dans un deuxième temps, il faut concevoir le déroulement de la séance :

- Pour atteindre l'objectif que je lui ai fixé, que doit faire chaque élève ?
- Que faut-il que chaque élève mette en œuvre comme activité personnelle et sur quels objets ?
- Quels sont les matériaux que je peux fournir aux élèves et qui soient, tout à la fois, stimulants, accessibles et garantissant la « saillance » des connaissances à acquérir ? Où puis-je trouver ces matériaux dans ma discipline ? Comment vais-je les présenter ?
- Quelles sont les consignes que je dois donner pour qu'en les appliquant aux matériaux l'élève mette en œuvre des activités mentales qu'il maîtrise pour acquérir des connaissances qu'il ne maîtrise pas ?
- Comment vais-je présenter ces consignes afin qu'elles permettent aux élèves de se représenter clairement ce que je leur demande, de programmer leur travail et de l'effectuer correctement ? Dois-je les formuler par écrit ? Dois-je expliciter des termes ? Dois-je présenter un exemple ?

Sources : PH. MEIRIEU <http://www.meirieu.com>

Dans l'outil « **Fiche d'Intention et de Scénario Pédagogique** » proposé par notre groupe de pilotage, votre réflexion est guidée progressivement. La quasi-totalité des cellules est assortie de menus déroulants facilitant la saisie. Si les menus déroulants sont inactifs, c'est que la version du logiciel utilisée est antérieure à celle des concepteurs.

La première partie de la FISP doit être constituée du thème, du contexte professionnel et de la situation didactique.

Le contexte professionnel donne des éléments d'ambiance de la situation à l'instar d'un décor de théâtre, il permet d'appréhender l'environnement professionnel. La situation donne une problématique à résoudre (=> pour devenir compétent !), elle donne la place de l'apprenant, elle préfigure les activités qui seront confiées pour résoudre la(es) problématique(s) et le rôle attendu sous forme de « challenge ».

La notion de compétence est suffisamment abstraite voire compliquée pour le corps enseignant, elle l'est a fortiori pour les élèves. Il convient donc en toutes circonstances de « placer les apprenants » en contact avec la compétence et de leur proposer de s'auto-évaluer et d'évaluer leurs pairs. En effet, l'apprenant devient compétent en mettant des mots sur les difficultés rencontrées, il gagne de la confiance en soi et de l'estime de soi. Ces pratiques d'auto-évaluation sont bien entendu guidées par l'enseignant, c'est dans ces interactions sociales que l'apprenant se construit.

Et enfin, dans la dernière partie se trouve la présentation du scénario pédagogique à proprement parler, les phases, la durée des activités, le rôle des acteurs, les ressources proposées. Une cellule est consacrée aux observations à formuler a postériori, suite à la séance afin d'améliorer la séance à l'avenir.

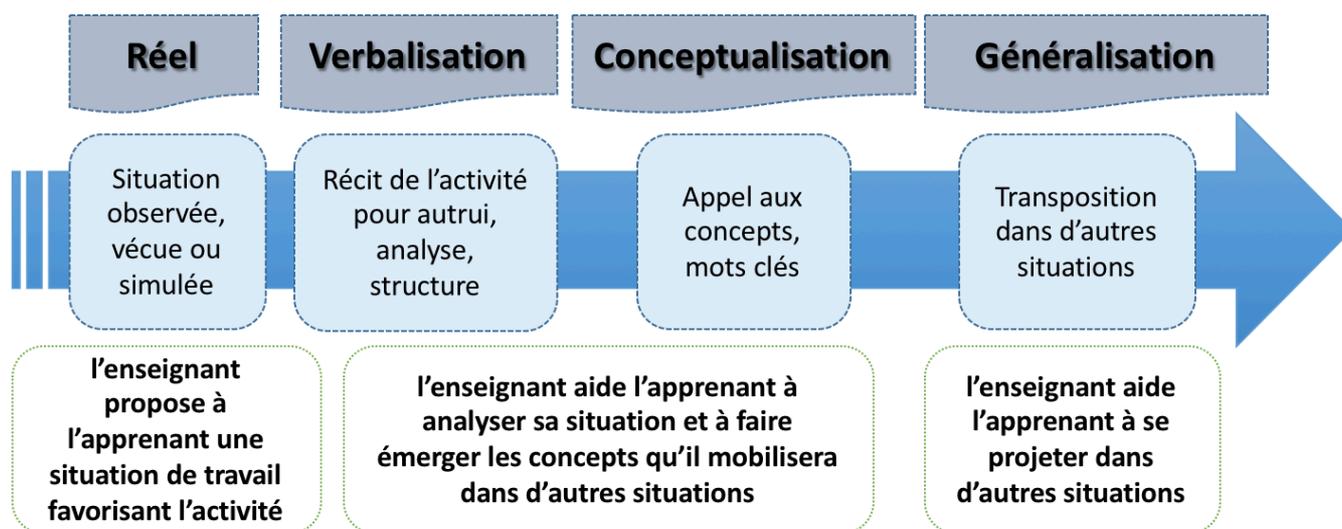
SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE				
RESSOURCES EXTERNES <i>(ce que je donne)</i> 		RESSOURCES INTERNES <i>(ce que l'élève possède déjà : ce qu'il sait, ce qu'il sait faire, ce qu'il sait être)</i> 		
CONTRAINTES SPÉCIFIQUES <i>(contraintes de production, d'organisation, expériences à mener...)</i>			MENU (si TP) 	
PHASES	DURÉE	DEROULEMENT CHRONOLOGIQUE		
		ACTIVITÉ DE L'ÉLÈVE	RESSOURCES	ACTIVITÉ DE L'ENSEIGNANT
1	5 min.		Recherche documentaire	
Observations sur la séance :				

Source : Ac-Bordeaux J. MUZARD - IEN économie-gestion

Lien vers un exemple de FISP (fiche d'intention et de scénario pédagogique) <https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2017/03/FISP-Fiche-Intention-et-Scenario-Pedagogique-CAP-CUIS-JMUZARD.xlsx>

Dans le processus d'acquisition des compétences, l'important c'est ce que « **fait** » l'élève, ses actions. C'est la raison pour laquelle, il faut lui proposer des activités (y compris en culture professionnelle), afin qu'il tente de résoudre des problématiques en devenant compétent. Ce qui est important ce sont ses conquêtes de savoir ! De la proposition de supports et d'activités à l'utilisation par l'apprenant des concepts, le cheminement est long :

Le processus d'acquisition des compétences



4 Le suivi, l'évaluation et la certification

4.1 Le suivi des progrès des élèves

Il peut être utile de prévoir quelques outils pour aider l'apprenant à suivre ses progrès. Il s'agit d'ailleurs d'une des compétences fondamentales du métier d'enseignant, « P 5. Évaluer les progrès et les acquisitions des élèves ». (Référentiel de compétences : *BOEN n°30 du 25 juillet 2013* http://www.education.gouv.fr/pid25535/bulletin_officiel.html?cid_bo=73066). L'ambition est également de placer l'élève « *en contact* » avec la notion de compétence, ses composantes, ses critères de performance, ses notions de transférabilité et de transversalité.

Le portfolio => « *Dossier personnalisé rassemblant des travaux et des réalisations de l'élève et témoignant de sa progression.* »

Le groupe de pilotage vous propose deux Portfolios :



[Portfolio de formation CAP CS en HCR](#) (G. DODARD & J. MUZARD)

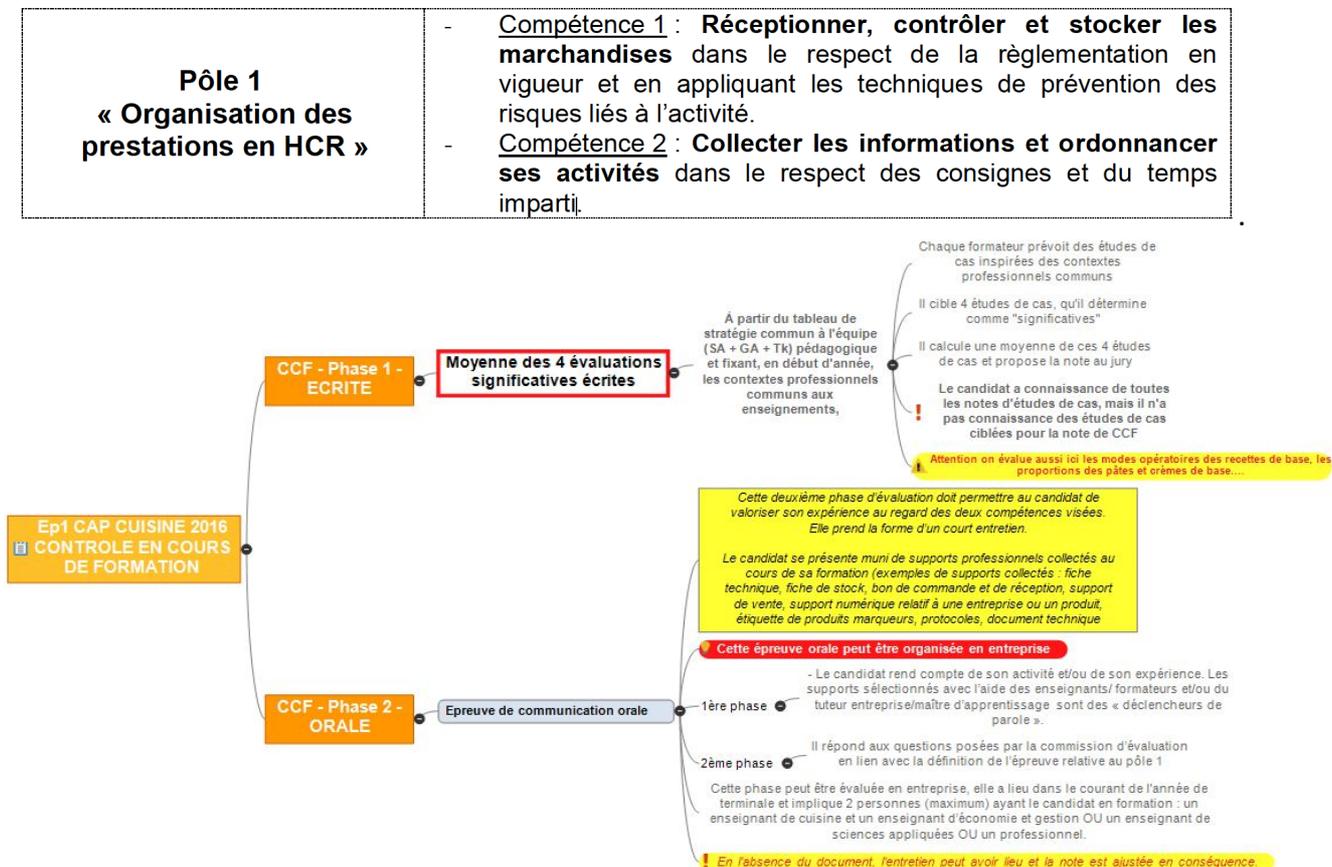
[Portfolio de formation CAP Cuisine](#) (J. MUZARD)

Exemple de support pour préparer un départ en entreprise :

[Le journal de mes activités](#) (S. DEBARRE LP Aire sur Adour)

4.2 L'épreuve EP1 Organisation de la production/des prestations en HCR

L'épreuve EP1 porte uniquement sur l'évaluation des compétences 1 et 2. Au processus d'évaluation significative s'ajoute une évaluation orale et l'ensemble doit concourir à évaluer (par consensus interdisciplinaire), ces deux compétences fondamentales.



CAP CS en HCR

CAP Cuisine

À partir de situations professionnelles pluridisciplinaires (cuisine, HCR, gestion appliquée et sciences appliquées), intégrant les bonnes pratiques d'hygiène, de sécurité, de santé et de développement durable, le candidat peut être amené à :

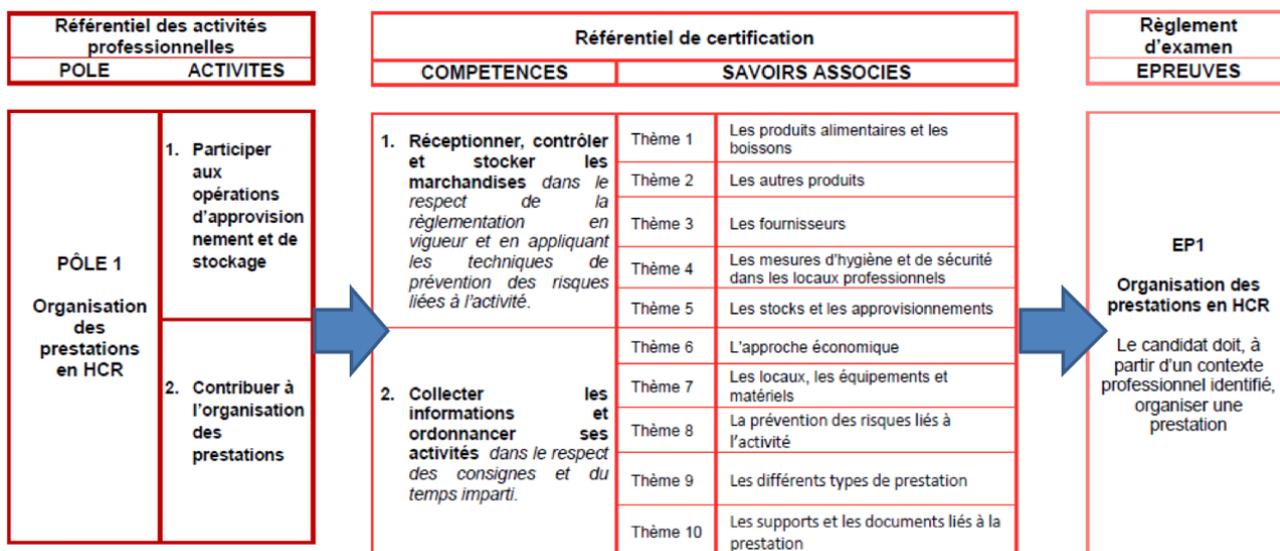
- réceptionner les livraisons et contrôler les stocks (consommables et non consommables) ;
- utiliser les supports et les outils nécessaires à l'approvisionnement et au stockage ;
- appliquer les procédures de stockage, de tri sélectif et de consignation ;
- participer aux opérations d'inventaire ;
- prendre connaissance des documents liés aux prestations (fiches techniques, états des réservations, plannings d'occupation des chambres, etc.) ;
- dresser la liste prévisionnelle des produits nécessaires à la prestation ;
- identifier et sélectionner les matériels nécessaires à l'activité ;
- planifier et organiser son activité en fonction des éléments de contexte.

- réceptionner les marchandises et contrôler les livraisons ;
- stocker les marchandises ;
- mettre en place les marchandises nécessaires à sa production ;
- participer aux opérations d'inventaire ;
- collecter les informations et dresser une liste prévisionnelle des produits nécessaires à sa production ;
- identifier et sélectionner les matériels nécessaires à sa production ;
- planifier son travail.

La linéarité des référentiels leur confère une entrée par pôle de compétence qui se décline jusqu'à l'épreuve correspondante. Un pôle propose une ou plusieurs activités emblématiques du métier, auxquelles correspondent une ou plusieurs compétences qui seront évaluées dans le cadre d'une seule épreuve.

PÔLE 1 => ÉPREUVE EP1 / PÔLE 2 => ÉPREUVE EP2

Attention : ce qui est évalué (sur le plan de la certification) dans le pôle 1, ne peut pas être évalué dans le pôle 2



Un exemple de matrice pour l'EP1 :

https://ent2d.ac-bordeaux.fr/disciplines/hotellerie/wp-content/uploads/sites/46/2017/07/Matrice_sujet_EP1_evaluation_significative_CAP_CSHCR.docx

4.3 Les évaluations significatives

Les évaluations significatives remplacent les modalités d'évaluation au moyen d'un sujet d'EP1, comme dans les référentiels précédents. Il faut reconnaître que les règlements d'examen des CAP antérieurs avaient souvent pour conséquence de proposer une seule et même évaluation écrite à l'ensemble des apprenants, ce qui semble assez éloigné de « l'esprit » du contrôle en cours de formation.

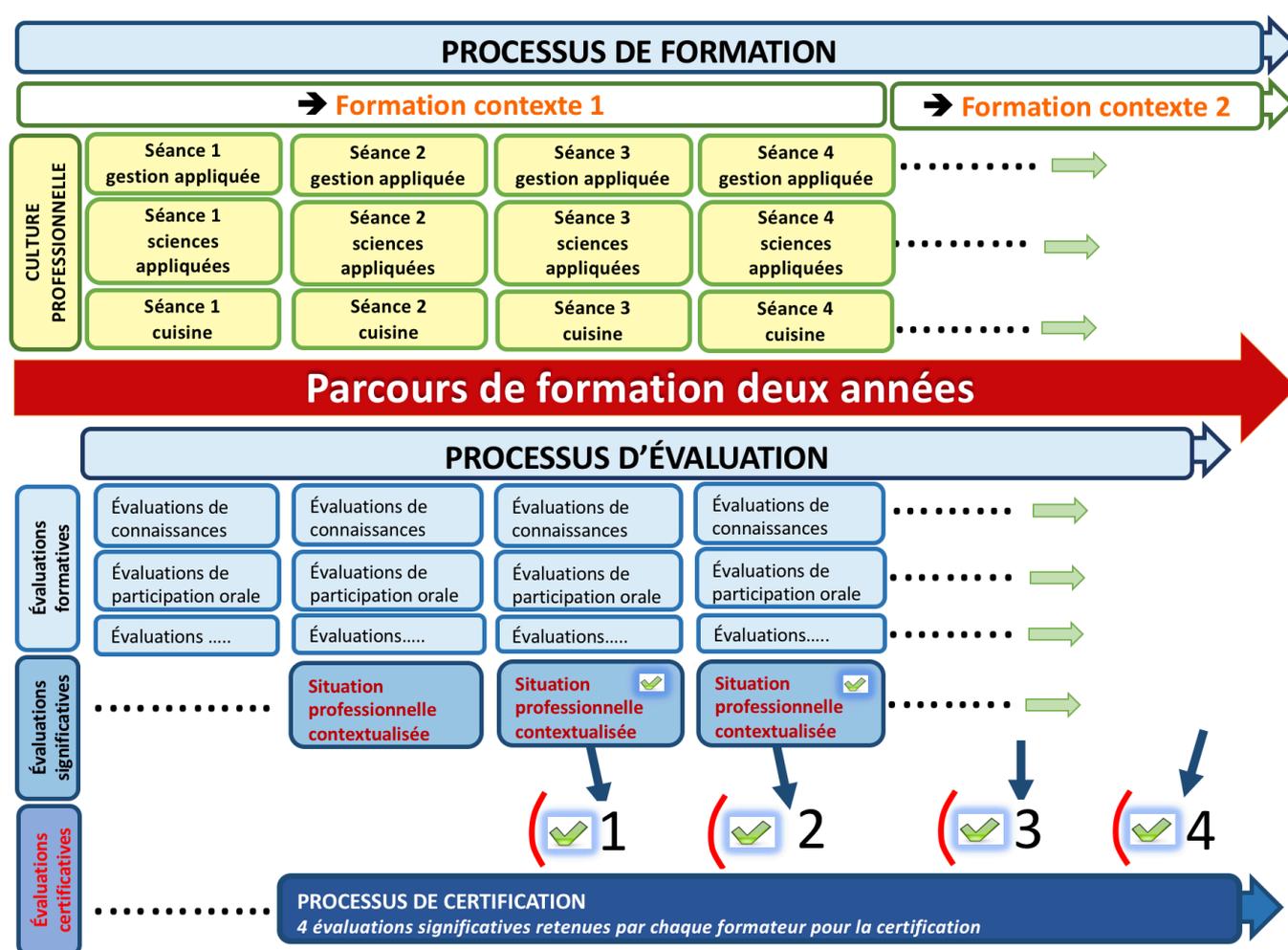
Cette nouvelle modalité pédagogique d'évaluation doit s'inscrire dans la souplesse. Elle donne beaucoup de liberté à l'enseignant-évaluateur, dans le sens où elle propose un cadre assez ouvert pour certifier les apprenants au fur et à mesure des apprentissages, dans différents contextes, sous différentes formes. Si elle offre beaucoup de liberté, elle exige en retour que chacun exerce sa responsabilité dans le respect des textes réglementaires. **Les copies et annexes, grilles d'évaluation et fiches de notes doivent être archivées dans l'établissement pendant au moins un an après la délibération du jury.** Ces documents doivent pouvoir être présentés en cas de recours juridique et/ou de contrôle de l'institution. L'établissement qui accueille un nouvel élève doit engager les démarches nécessaires auprès de l'établissement d'origine pour récupérer les notes des différentes situations d'évaluation antérieures.

Les évaluations significatives sont réalisées dans le cadre des activités habituelles d'enseignement par les formateurs de gestion appliquée, de sciences appliquées, de cuisine et de service en charge de la classe. Elles sont élaborées à partir de **situations professionnelles contextualisées** (contextes rédigés en équipe pluridisciplinaire et figurant dans le tableau de stratégie globale). Ce système d'évaluation est proposé afin de faciliter le travail de suivi des enseignants. Il s'inspire du travail de recherche des sciences de l'éducation et propose une démarche d'évaluation filée.

Le formateur :

- évalue (sous différentes formes) tout au long du cycle de formation ;
- propose périodiquement des situations professionnelles dites « significatives ». Elles sont inspirées des contextes rédigés en équipe dans le tableau de stratégie et portent sur les compétences 1 et 2 du pôle 1. Il en informe les jeunes au préalable ;
- cible parmi les évaluations significatives, celles qui seront retenues comme « certificatives » (les plus représentatives du niveau de compétence du candidat) ;
- conserve durant une année dans le centre l'ensemble des matériaux d'évaluation (sujet d'EP1, grille de positionnement par compétence, photocopie de la copie des élèves dont la note est retenue comme significative).

NB. Certaines évaluations peuvent être déclinées sur les trois enseignements composant la culture professionnelle, à partir du même contexte et de supports professionnels identiques.



Le nombre total d'évaluations va dépendre de la logique d'apprentissage. Néanmoins, sur le plan pédagogique, il n'est pas souhaitable de multiplier à l'excès ces évaluations significatives. À l'inverse, trop peu d'évaluations ne permettraient pas d'attester de l'acquisition des compétences attendues.

Concernant la certification, il sera retenu **quatre notes au minimum** par apprenant (pour calculer une moyenne). Ces évaluations significatives retenues pour la certification ne sont pas forcément les mêmes pour tous les apprenants, ce qui facilite le traitement des absences des candidats lors des situations de CCF. L'enseignant se

réserve le droit de sélectionner les notes d'évaluations significatives représentatives du niveau de compétence de l'apprenant, en prenant le soin de valoriser le parcours.

Dans le cas d'un élève redoublant, il convient de ne pas tenir compte des évaluations de l'année redoublée. De nouvelles évaluations significatives seront retenues pour la certification.

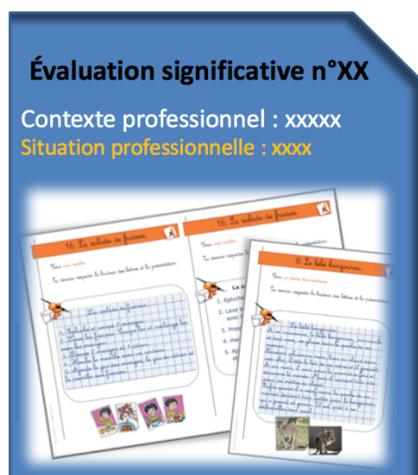
Dans le cas d'un parcours en un an, il convient de retenir trois évaluations certificatives minimum.

Si l'ensemble des notes des évaluations est communiqué aux élèves, apprentis ou stagiaires (habilités CCF) lors des corrections en classe, **en aucun cas**, la moyenne des évaluations certificatives ne pourra être portée à leur connaissance. La note d'examen (note définitive) est arrêtée par le jury d'examen. Les propositions de notes de CCF ne sont donc pas communiquées. Les candidats seront néanmoins renseignés sur leur performance et leur degré d'acquisition des compétences évaluées (le CCF doit permettre de rétroagir sur la formation).

Il est à noter que si **seule l'évaluation des compétences 1 et 2 entre dans la note de l'évaluation significative**, au fur et à mesure du cursus de formation, toutes les évaluations (dont les "significatives") peuvent porter sur bien d'autres savoirs associés du pôle 2.

Dans le cas par exemple d'une évaluation portant exclusivement sur les compétences du pôle 2, **la note ne peut être retenue pour l'EP1**, mais si l'évaluation comporte des activités ciblées sur les compétences **1 et/ou 2 du pôle 1** et d'autres activités sur les compétences du pôle 2 (compétences 3, 4, 5 et 6), il faudra alors recourir à une double évaluation. Une évaluation avec un barème (ou un positionnement par compétence) de la copie donnant une note inscrite en « culture professionnelle », « gestion appliquée » ou sciences appliquées » sur le bulletin, et **une évaluation par profil de compétences** portant sur les activités ciblant les compétences 1 et/ou 2, traduite en note comptant pour l'évaluation certificative (CCF) de l'épreuve EP1.

Comme on peut le lire dans le référentiel, seules les compétences 1 et 2 du pôle 1 font l'objet d'une évaluation par profil de compétence donnant une note d'évaluation significative.



Le cas d'une double évaluation

L'évaluation par profil de compétence autour des compétences 1 et/ou 2

Un profil de compétence = une note « d'évaluation significative » => LIVRET

+ éventuellement, des contenus de connaissances autour d'autres compétences (3 à 6) ou sur d'autres thèmes du référentiel

Un barème ou un positionnement, une note de « contrôle » => Dans la moyenne de culture professionnelle

L'ensemble des évaluations significatives et des grilles de positionnement par compétence est conservé (une année minimum) dans le centre d'épreuves. Il faut donc photocopier (ou scanner) toutes les copies des élèves retenues comme "significatives" et rendre l'ensemble des copies et notes aux élèves. Par contre, les élèves ne sont pas informés des quatre notes retenues pour former la moyenne des évaluations significatives (CCF). Dans une classe, le professeur se réserve le droit de prélever les notes par sondage, celles qu'il estime "représentatives" du niveau du candidat. Les inspecteurs de spécialité sont amenés à les consulter. Elles peuvent également être portées à la connaissance du jury.

Pour construire une stratégie de formation et d'évaluation fluide en CCF, avec l'objectif de placer les apprenants dans une situation de réussite, il convient d'être ambitieux et audacieux. Il n'est pas exclu, par exemple, de proposer des évaluations significatives dans les ateliers professionnels, en entreprise, sous forme de communication orale, par un travail à effectuer en dehors du face-à-face pédagogique, etc. Dans chacun de ces cas, il faut respecter la règle, il doit y avoir une démarche d'évaluation précise et structurée (les commissions de contrôle et d'harmonisation du CCF de fin d'année y veilleront), inspirée du tableau de stratégie avec un support écrit.

⤷ **Une exception => évaluation significative des compétences 1 et/ou 2 à l'oral**

Dans le cas d'un(e) élève qui rencontre de grandes difficultés avec l'écrit (élève allophone par exemple), le professeur peut lui proposer (en dehors de la classe) un travail écrit (en lien avec les compétences 1 et/ou 2), puis un travail de restitution à l'oral, soit devant la classe (exposé), soit en aparté. Le professeur va s'attacher à évaluer la compétence ciblée à partir de cette restitution orale, en tenant compte ou non du travail réalisé à l'écrit. Sur le plan règlementaire et pour être conforme, le professeur doit consigner durant une année le sujet (travail prescrit) confié à l'élève, le travail écrit rendu et la grille de positionnement par compétence ayant donné lieu à la proposition de note. Si le professeur le juge utile, ce même travail écrit de préparation peut être confié à l'ensemble de la classe et une note peut être attribuée. Cette note peut alors être une simple note de culture professionnelle, ou si le professeur le décide, une note d'évaluation significative pour tout ou partie des élèves.

⤷ **Liste des tâches comprises dans les compétences 1 et 2**

À partir de situations professionnelles pluridisciplinaires (HCR, gestion appliquée et sciences appliquées), intégrant les bonnes pratiques d'hygiène, de sécurité, de santé et de développement durable, le candidat peut être amené à :

- réceptionner les livraisons et contrôler les stocks (consommables et non consommables),
- utiliser les supports et les outils nécessaires à l'approvisionnement et au stockage,
- appliquer les procédures de stockage, de tri sélectif et de consignation,
- participer aux opérations d'inventaire,
- prendre connaissance des documents liés aux prestations (fiches techniques, états des réservations, plannings d'occupation des chambres, etc.),
- dresser la liste prévisionnelle des produits nécessaires à la prestation,
- identifier et sélectionner les matériels nécessaires à l'activité,
- planifier et organiser son activité en fonction des éléments de contexte.

⤷ **La notation des évaluations significatives**

Les notes des évaluations significatives retenues pour chaque apprenant doivent être saisies au fur et à mesure dans le livret numérique de suivi et d'évaluation.

La notation des Evaluations Significatives



Épreuve EP1 - Organisation des prestations en HCR - CCF partie écrite et orale					
Appréciation par le jury	Appréciation sur l'ensemble des compétences				Appréciation sur l'ensemble des compétences
Appréciation globale sur la maîtrise des compétences 1 et 2	Appréciation sur l'ensemble des compétences				Appréciation sur l'ensemble des compétences
Appréciation globale sur la maîtrise des compétences 1 et 2	ES-1	ES-2	ES-3	ES-4	total

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Charline DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Stéphane KRANOY	14/02/2017	6,00	9,50
Benjamin HOUTIF	12/09/2016	14,00	18,00

Utiliser les grilles de l'onglet « Grilles à imprimer »

Notation dans la classe au fur et à mesure des apprentissages

Évaluations communes avec les autres champs disciplinaires Ou NON

Bilan collégial en fin de terminale CAP pour positionner le « curseur final » du niveau de compétence => à l'occasion de l'épreuve orale d'entretien

Évaluation orale en fin de terminale (prof cuisine ou SC + prof GA ou SA ou professionnel)

! L'ensemble du dossier d'évaluation (liste des contextes professionnels communs, sujets et corrigés, documents d'évaluation, liste des candidats avec notes proposées) est archivé dans l'établissement de formation et laissé à la disposition de l'inspecteur de l'Éducation Nationale.

ATTENTION : chaque sujet doit être accompagné :

- d'un descriptif précis des compétences et tâches ciblées
- d'une grille d'évaluation par compétence personnalisée pour chaque élève dont la note est retenue comme certificative.
- le sujet doit obligatoirement reprendre un des contextes du tableau de stratégie. Il doit donc présenter ce contexte et induire des situations et des activités précises.

La notation certificative

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017	6,00	9,50
nom candidat 3			
nom candidat 4			

NOM DE L'APPRENTI		date	note
Benjamin DUPOUY	15/10/2017	10,00	7,00
Mélodie FAVEN	14/02/2017		

- [Gestion appliquée – Éval 1 – SUJET](#) – Stocks (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Éval 1 – CORRIGÉ](#) – Stocks (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Éval 2 – SUJET](#) – Fiche technique (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Éval 2 – CORRIGÉ](#) – Fiche technique (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Éval 3 – SUJET](#) – Facture fournisseur et stocks (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Éval 3 – CORRIGÉ](#) – Facture fournisseur et stocks (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Cuisine – Exemple évaluation écrit/oral](#) LDM Nérac (S. POUSSET)
- [Cuisine – Exemple sujet ES](#) LDM Arcachon (V. BALLAY)
- [Cuisine – Exemple corrigé ES](#) LDM Arcachon (V. BALLAY)
- [HCR – Exemple d'ES](#) LDM Arcachon (MC. Galbois – S. Fournier – G. Brun)
- [HCR – Exemple d'ES](#) LDM Bergerac (S. BRUGERON)
- [HCR – Exemple d'ES](#) LDM Camblanes & Meynac (A. DUVIN)

4.4 Entretien d'explicitation sur les compétences 1 et 2

L'entretien constitue la deuxième partie de l'évaluation, il a logiquement lieu dans le courant du dernier trimestre de formation et doit permettre au candidat de valoriser son expérience au regard des deux compétences visées. Elle prend la forme d'un court entretien.

Le candidat se présente muni de supports professionnels collectés. On ne lui demande pas de réaliser lui-même ses supports, mais il peut le faire sans pour autant être pénalisé dans le cas d'une simple collecte. Ces supports sont collectés (il faut donc l'y inciter dès le début de la formation) tout au long de son cursus et sélectionnés avec l'aide des enseignants/formateurs et/ou du tuteur entreprise/maître d'apprentissage, qui en apprécie la pertinence au regard des deux compétences à évaluer.

Objectifs : La mise en mots de l'action de l'élève	Conditions de réussite
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Aider l'évaluateur à mieux s'informer sur le niveau de compétence de l'élève. ▶ Aider l'élève à s'auto-informer. ▶ Lui apprendre à s'auto-informer. 	<ul style="list-style-type: none"> ☺ S'adapter au langage de l'interviewé, écouter (veiller au débit de paroles). ☺ S'assurer que l'élève décrit le procédural de son action. ☺ Faire référence à une tâche, à une situation réelle et spécifique, à une action.

L'entretien, qui prend la forme d'un entretien d'explicitation, se déroule toujours en deux phases :

- Lors d'une première phase, le candidat rend compte de son expérience en entreprise et témoigne des compétences éventuellement inférées (en relation avec les compétences 1 et 2). Les supports collectés servent alors de « *déclencheurs de parole* », c'est-à-dire qu'ils peuvent lui permettre de montrer et d'explicitier les pratiques observées dans l'entreprise en relation avec les compétences visées.
- La deuxième phase consiste pour le jury à poser des questions au candidats, afin qu'il explicite ou approfondisse son propos ou d'autres notions en lien avec les deux compétences ciblées. Il ne s'agit pas d'une interrogation technologique, mais bien d'un court entretien permettant d'appréhender le niveau de compétence du candidat. Les supports proposés par le candidat doivent permettre au jury de l'aider à verbaliser, au moyen d'un questionnement bienveillant (*origine du support ? Utilité ? Pourquoi celui-ci ?...*).

Dans de nombreux métiers (*enseignant, formateur, entraîneur, consultant, manager, ergonome...*), on a besoin de s'informer de l'action de l'autre ou de l'aider à mieux s'approprier ce qu'il a fait, comment il s'y est pris et comment il devient compétent.

Le rôle des enseignants-évaluateurs est rendu complexe par la situation. En effet, la première difficulté pour l'apprenant, tient au fait que la compétence est développée dans l'action. Mais il y a une part importante de ses actions qui reste inconsciente (qui n'est pas conscientisée), qu'il sait pourtant faire, pour laquelle il éprouve des difficultés à « *mettre en mots* » sans une aide extérieure.

L'entretien d'explicitation⁸ vise précisément à aider à la mise en mots. Il convient pour les enseignants d'expliquer, de préciser cette référence à l'action qui est l'élément clé. Différents repères sont pris sur ce qui est verbalisé, de manière à canaliser la mise en mots vers la dimension vécue et procédurale de l'action. C'est ainsi que des outils de l'explicitation peuvent être introduits : repérer des informations particulières qui vont organiser les relances de l'intervieweur et canaliser l'interviewé pour créer les conditions qui permettent la verbalisation de l'action par un guidage bienveillant, l'écoute et l'accompagnement de la mise en mots. L'objectif est d'aider l'apprenant à formuler dans son propre langage le contenu des situations vécues, la structuration de ses actions.

Pour viser efficacement cet objectif, il sera important d'éviter les formulations de questions sous formes d'alternatives. Pour l'interviewé, elles comportent trop de risques de le gêner et de l'empêcher de prendre conscience de son propre fonctionnement. Pour l'intervieweur, il y a de fortes chances, quand il propose des alternatives, de se retrouver en train d'essayer d'inventer la réalité de l'autre et donc de le faire en référence à sa propre expérience et d'y projeter son propre fonctionnement ¹.

Pour cet entretien, la commission d'évaluation est composée au maximum de deux personnes, dont l'enseignant de la spécialité et un enseignant de gestion appliquée ou de sciences appliquées ou un professionnel référent.

Notons que le législateur a introduit astucieusement l'idée de mener cet entretien en entreprise, dans ce cas la commission sera constituée de deux enseignants, ou plus logiquement, d'un enseignant de spécialité et du tuteur en entreprise. Cette situation peut permettre de résoudre des problématiques liées aux absences récurrentes de certains apprenants, mais elle peut aussi avoir comme objectif de valoriser un parcours et d'utiliser en situation, certains supports de l'entreprise (*fiche technique, fiche de stock, bon de commande et de réception, support de vente, support numérique relatif à une entreprise ou un produit, planning du personnel, inventaire, notice matériel, étiquette de produits marqueurs, protocoles, document technique d'un fournisseur, etc.*)

Cet entretien dure seulement quelques minutes, il peut se dérouler à la fin d'une séance de travaux pratiques, ou lors d'une séance banalisée à cet effet.

4.5 Les livrets de suivi et d'évaluation du parcours

L'académie s'est dotée d'outils de suivi du parcours de formation, d'évaluation et de certification qu'il convient d'utiliser au fur et à mesure de la formation. Ces livrets ont vocation à assurer la traçabilité individuelle du parcours, ils sont des documents de référence pour l'équipe pédagogique et, à ce titre, doivent être partagés sur un espace collaboratif (de type Cloud ou ENT).

⁸ PIERRE VERMERSCH : Première publication : 1994 – 6ème édition 2010 « L'entretien d'explicitation » ESF éditeur

ÉTABLISSEMENT DE FORMATION		LP A DUMAS				nom de la division			1 CAP Cuis		NOM du GROUPE	Groupe 1		
NOM DE L'APPRENTANT		Épreuve EP1 Centre				EP2 EP2 CENTRE		EP2 PFMP	Total EP2			Moyenne épreuves	Rang dans la classe	écart à la moyenne de la classe
		EP1 Eval Significative	EP1 Oral	Total EP1	note EP1	EP2 S1	EP2 S2	EP2 S3	Total EP2	note EP2				
		sur 60 points	sur 20 points	sur 80 points	sur 20 points	sur 80 points	sur 100 points	sur 80 points	sur 260 points	sur 20 points				
Cand 1	Charline DUPOUY	25,5	14,0	39,5	10,0	48,0	65,0	56,0	169,0	13,0	11,50	3	-0,58	
Cand 2	Stéphane TRANOY	32,3	9,0	41,3	10,5	44,0	67,5	64,0	175,5	13,5	12,00	2	-0,08	
Cand 3	Benjamin HOUTIF	44,0	12,0	56,0	14,0	40,0	57,5	48,0	145,5	11,5	12,75	1	0,67	

➤ Onglet 4 - Traçabilité de la formation

L'onglet 4 permet d'avoir un synoptique de la division avec le travail demandé par élève en centre et en entreprise (report automatique à partir des grilles d'évaluation contenues dans les onglets "Cand 1"... Le tableau présente également les compétences validées, celles en cours de validation et celles non « validées », report automatique à partir des grilles d'évaluation). Le travail de suivi est primordial, dans une nécessité de transparence et de partage de l'information. Il peut aussi précéder les conseils de classe pour réaliser des bilans par compétence voire annexer un bilan au bulletin scolaire.

TRACABILITE DU PARCOURS DE FORMATION - CAP CUISINE		LP A DUMAS				nom de la division			1 CAP Cuis		NOM du GROUPE
Compétence	Travail demandé	Cand 1		Cand 2		Cand 3		Cand 4		Cand 5	
		CENTRE	PFMP	CENTRE	PFMP	CENTRE	PFMP	CENTRE	PFMP	CENTRE	PFMP
1. Réceptionner, contrôler et stocker les marchandises dans le respect de la réglementation en vigueur et en appliquant les techniques de prévention des risques liés à l'accès.	TDD - Réceptionner les marchandises et contrôler les livraisons										
	TDD - Stocker les marchandises			OUI							
	TDD - Mettre en place les marchandises nécessaires à la production				OUI			EN COURS		EN COURS	
	TDD - Participer aux opérations d'inventaire										
2. Collecter l'ensemble des informations et organiser sa production culinaire dans le respect des consignes et de temps imparti.	TDD - Collecter les informations nécessaires à sa production										
	TDD - Dresser une liste prévisionnelle des produits nécessaires à sa production										
	TDD - Identifier et sélectionner les matériels nécessaires à sa production										
	TDD - Planifier son travail										

➤ Onglet 5 - Grilles à imprimer

L'utilisation de ces grilles est facultative. Elles sont proposées aux enseignants en qualité de documents de travail afin d'évaluer par compétence au cœur des enseignements. L'enseignant peut, s'il le souhaite, en imprimer un exemplaire par élève pour suivre les progrès et tracer le parcours, en amont du report des positionnements sur le livret numérique. L'évaluation par compétence est, elle, obligatoire, il faut donc que l'enseignant prévoit ses outils pour évaluer par compétences (dès que les conditions sont réunies) dans toutes les modalités de formation.

➤ Onglet 6 à X - Onglet de suivi individualisé des candidats

Les 24 onglets candidats sont identiques. Le report des informations de l'onglet 1 (nom du lycée, de la division, de l'élève...) se fait automatiquement. La note moyenne de l'évaluation significative est également reportée à partir de l'onglet 2. Pour chaque situation d'évaluation tout au long du cursus de formation, il convient de préciser (pour un élève donné), le travail demandé dans la situation, les critères et indicateurs de performance sélectionnés pour l'évaluation de la compétence, le curseur entre les différents niveaux de performance (cocher le niveau de maîtrise atteint MI =>"MAITRISE INSUFFISANTE ...TBM=> TRÈS BONNE MAITRISE").

Il faut ensuite déterminer si la compétence est validée. Cette validation peut se faire progressivement. Il faut alors mettre la "situation de validation" de la compétence au moyen du menu déroulant : "EN COURS" / "OUI" / "NON" (la situation se reporte alors automatiquement dans l'onglet 4 "traçabilité de la formation").

4.6 EP2 évaluations de pratiques professionnelles CAP Cuisine

➤ Réalisation de la production de cuisine

Dans le cadre du CCF, il y a trois situations distinctes à prévoir et l'évaluation doit avoir lieu de manière filée tout au long des activités de formation, à l'intérieur des modalités de travaux pratiques et en entreprise.

S1	Avant la fin de l'année civile année 2	<ul style="list-style-type: none"> Phase 1 : le candidat contrôle les denrées et le matériel mis à disposition Phase 2 : le candidat réalise 1 plat principal avec garniture (fiche technique fournie) ⇒ Le jury évalue successivement la production, la présentation et la dégustation
S2	Un peu avant la fin de la formation	<ul style="list-style-type: none"> Phase 1 : à partir des deux fiches techniques fournies, le candidat réalise une organisation de travail simplifiée (voir annexes). Cette organisation peut prendre la forme d'un planigramme simple ou tout autre document professionnel utilisé couramment par l'enseignant dans les activités pédagogiques. Phase 2 : il contrôle ses denrées et le matériel Phase 3 : il produit un plat principal avec garniture (fiche technique fournie) + une entrée OU un dessert (avec pâte de base) Phase 4 : il réalise un compte-rendu d'activité (voir annexes) ⇒ Le jury évalue successivement la production, la présentation et la dégustation
S3	Au cours des PFMP de l'année 2	Le bilan des compétences 3 à 6 est dressé, en lien avec le suivi de l'ensemble du cursus 2 ans (ou 1 an si parcours réduit)

- La **première situation (S1)** est une épreuve pratique, elle a lieu avant la fin de l'année civile de la deuxième année de formation, à un moment choisi par l'enseignant en fonction du niveau atteint par le candidat. Il convient de bien distinguer la phase de contrôle de l'environnement professionnel de la phase de production. Le jury est composé d'un enseignant ayant les élèves en formation et (si possible) d'un professionnel ou d'un autre collègue enseignant. L'enseignant peut évaluer seul ses apprenants, comme dans le cadre des situations de formation quotidienne.
- La **deuxième situation (S2)** est une épreuve pratique et orale, elle a lieu en fin de formation à un moment choisi par le formateur/professeur en fonction du niveau atteint par le candidat. Dans cette deuxième situation, le compte-rendu d'activité (voir annexes) a lieu au poste de travail du candidat durant (ou après) la phase de nettoyage. Il s'agit encore ici d'un entretien de type « entretien d'explicitation » qui invite le candidat à rendre compte de son travail, à analyser ses difficultés, son résultat **et** à proposer d'éventuelles actions correctives. Le jury pose aussi quelques questions sur le projet professionnel de l'élève. Pour cet entretien, il n'y a pas lieu de demander de compléter préalablement un document, ce qui constitue une difficulté supplémentaire pour un candidat de niveau V. Une exception peut être consentie si dans la formation cette rédaction a été ritualisée à la fin des travaux pratiques.

Ces deux situations font l'objet d'un positionnement par compétence (compétences 3 à 6) puis sont ensuite assorties d'une proposition de notes sur le livret.

Type d'activité	Remarque	Exemples de travaux demandés	Temps de régulation
Activité de brasserie		Exemples de travaux demandés : prendre la commande, préparer et servir un petit déjeuner (buffet ou plateau), préparer et servir une boisson, réaliser une préparation d'office, remettre en température et dresser un plat cuisiné/élaboré à l'avance (PCEA), conserver et reconditionner, préparer et présenter des produits de restauration minute, facturer et encaisser, mettre en place et réaliser un service, etc.	À l'issue de l'activité le candidat échange avec le jury sur sa prestation. Puis, à l'aide d'un support commercial personnel (réalisé au cours de la formation) adapté à une situation de vente, il présente et valorise les produits et spécialités culinaires locales.
Activité de restaurant	COMPTE RENDU D'ACTIVITE (À l'issue de la prestation) 1. Le candidat présente au jury, sans être interrompu, le bilan de sa prestation commerciale et technique (la qualité de sa prestation commerciale, son organisation, ses choix, etc.) ; 2. Le jury échange avec le candidat sur sa prestation ; Le candidat est invité à s'exprimer sur son projet professionnel.	Exemples de travaux demandés : préparer une entrée froide, dresser un plateau de fromages, préparer une salade de fruits, prendre la commande, préparer et servir une boisson, réaliser une technique devant le client, mettre en place et réaliser un service, etc. Les travaux demandés prennent la forme d'ateliers professionnels et d'un service en restaurant.	
Évaluation en PFMP	L'évaluation finale en entreprise intervient en toute fin de parcours de formation afin de garantir que le candidat a eu le temps de formation nécessaire et de complémentarité entre le centre de formation ou le lycée et l'entreprise. L'évaluation prend la forme d'un entretien avec le tuteur en milieu professionnel auquel peut éventuellement participer l'apprenant (facultatif). Dans le cas d'une participation du candidat, il peut également être évalué à cette occasion (seulement en CCF) sur l'oral de l'EP1. Lors de l'entretien, les partenaires de formation réalisent un bilan des compétences acquises par le candidat en confrontant le bilan réalisé au lycée (ou en centre de formation) avec celui de cette fin de PFMP. Ce bilan peut être réalisé quel que soit le type de milieu professionnel (hôtel, café-brasserie ou restaurant).		

Comme pour le CAP Cuisine, le livret de suivi sera complété à l'issue de la visite en milieu professionnel (**obligatoire**) et un profil de compétence est établi et rédigé conjointement par le professeur et le partenaire professionnel. Ce profil fera dans un deuxième temps l'objet d'une proposition de note sur 20 points qui sera inscrite dans le livret de l'élève.

Épreuve EP2 - Accueil, services et commercialisation en HCR CCF évaluation des périodes de formation en milieu professionnel

PFMP 1 à 3 formatives - évaluation FORMATIVE des compétences 3 à 6					Commentaires sur le niveau de compétences intermédiaire
Date évaluation formative 1 <small>(=> cochez un ou plusieurs champs)</small>	Lieu de PFMP	Nom du professeur chargé de l'évaluation	Nom et fonction du tuteur de formation associé à l'évaluation		
champ d'activité d'hôtellerie <input type="checkbox"/>	Restaurant Les Tourelles	M. DUPOND Didier	Mme BENIE Gérante		
champ d'activité de café-brasserie <input checked="" type="checkbox"/>					
champ d'activité de restaurant <input checked="" type="checkbox"/>					
Date évaluation formative 2 <small>(=> cochez un ou plusieurs champs)</small>	Lieu de PFMP	Nom du professeur chargé de l'évaluation	Nom et fonction du tuteur de formation associé à l'évaluation		
champ d'activité d'hôtellerie <input checked="" type="checkbox"/>	Hotel Première Classe	Mme DURAND	M. PAUL Responsable hébergement		
champ d'activité de café-brasserie <input type="checkbox"/>					
champ d'activité de restaurant <input type="checkbox"/>					
Date évaluation formative 3 <small>(=> cochez un ou plusieurs champs)</small>	Lieu de PFMP	Nom du professeur chargé de l'évaluation	Nom et fonction du tuteur de formation associé à l'évaluation		
champ d'activité d'hôtellerie <input type="checkbox"/>	Bistrot du Port	M. DUPOND	Stéphanie CDR		
champ d'activité de café-brasserie <input checked="" type="checkbox"/>					
champ d'activité de restaurant <input type="checkbox"/>					
PFMP 4 CERTIFICATIVE - évaluation CERTIFICATIVE des compétences 3 à 6					
Date évaluation certificative 4 <small>(=> cochez un ou plusieurs champs)</small>	Lieu de PFMP	Nom du formateur de spécialité	Nom et fonction du tuteur de formation associé à l'évaluation		
champ d'activité d'hôtellerie <input type="checkbox"/>	Restaurant Les Tourelles	Mme DURAND	Mme LESTOURD Directrice		
champ d'activité de café-brasserie <input type="checkbox"/>					
champ d'activité de restaurant <input checked="" type="checkbox"/>					
Commentaires sur le bilan global des compétences du candidat à l'issue des PFMP					
Matthieu a su acquérir l'essentiel des compétences nécessaires au métier d'employé de restaurant polyvalent. Volontaire et opiniâtre, il a su faire des efforts pour progresser lors de cette deuxième année de formation					

**note finale proposée
au jury pour
l'évaluation
certificative parcours
PFMP**

15,00

/20 points

Les exemples d'évaluation pratiques

- [Sujet pratique – Activité Brasserie CAP CS HCR](#) (S. BRUGERON, A. DUVIN)
- [Sujet pratique – Activité Hôtellerie CAP CS HCR](#) (S. BRUGERON, A. DUVIN)
- [Tutoriel d'aide Livrets CAP cuisine CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Modalités des épreuves CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)
- [Gestion appliquée – Fiche d'identité de l'entreprise](#) (N. PELESZEZAK)
- [Exemple de grille d'évaluation TP CAP CS HCR](#) (T. MARCHAND)
- [Fichier Excel complet d'aide à la préparation de l'oral EP1](#) (N. HERROUIN)
- [Consignes élèves – épreuve EP2 CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Grille évaluation EP1 CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Grille évaluation EP2 CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)

LES ANNEXES

❖ Annexe 1 - Exemple de Fiche Atelier Expérimental

Atelier partagé : <input type="checkbox"/> Sciences appliquées <input type="checkbox"/> Gestion appliquée <input type="checkbox"/> Autre (à préciser)	ATELIER EXPÉRIMENTAL	Pôle : AXE : Semaine :	
OBJECTIF de découverte	Comment ... ?		
MODE OPÉRATOIRE			
PROTOCOLE EXPÉRIMENTAL n° – temps requis :			
Matériels		Risques et précautions	
Matières d'œuvre		Données (pré-requis)	
Ce que je fais (réalisation)		Ce que j'observe (résultat)	
Ce que je retiens			
OU selon le cas ANALYSE de supports / situations professionnelles – temps requis :			
Supports		Données (pré-requis)	
Ce que je fais (réalisation)		Ce que j'observe (résultat)	
Ce que je retiens			
Autre questionnement :			
Autre travail à faire :			
Synthèse partagée : <input type="checkbox"/> Sciences appliquées <input type="checkbox"/> Gestion appliquée <input type="checkbox"/> Autre (à préciser)	FICHE DE SYNTHÈSE	Pôle : Axe de formation : Semaine :	
Compétence(s) opérationnelle(s)		Critères et indicateurs de performance	
Savoirs associés	Connaissances		

❖ Annexe 2 - Exemples de ressources en ligne sur le site de la filière HR Bordeaux

L'INGÉNIERIE DE FORMATION

=> Exemples de tableaux de stratégie globale

- [TSG CAP Cuisine LP Jean d'Arcet Aire sur adour](#)
- [TSG CAP CS en HCR LDM Condorcet Arcachon](#)
- [Répartition Culture pro/Enseignement expérimental](#) CAP CS en HCR (LDM Arcachon)
- [Répartition Compétences & Savoirs Associés](#) CAP CS en HCR (LDM Arcachon)
- [Tableau d'aide à la répartition des savoirs associés CAP Cuisine](#) (D. Chassagne)

=> Opération de parrainages de promotion

[Diaporama parrainage](#)

=> Organisation horaires et PFMP

- [exemples organisations horaires](#)
- [exemples organisations PFMP](#)

Exemples de supports – Enseignement expérimental

- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE liaisons CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [AE – Les liaisons CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE les sauces émulsionnées CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)
- [AE – Fiche de synthèse – Les sauces émulsionnées CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE les crèmes foisonnées CAP Cuisine](#) (C. MOREAU & S FOQUET)
- [Fiche d'analyse sensorielle AE les crèmes foisonnées CAP Cuisine](#) (C. MOREAU & S FOQUET)
- [Fiche protocole chantilly AE les crèmes foisonnées CAP Cuisine](#) (C. MOREAU & S FOQUET)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE – Produits d'accueil CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [AE – Produits d'accueil CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE – Les oeufs au PDJ CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [Fiche objectifs élèves – Les oeufs au PDJ CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [AE – Les oeufs au petit déjeuner CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique AE – Les boissons chaudes CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [Fiche objectifs élèves – AE Les boissons chaudes CAP CS HCR](#) (G. DODARD)
- [AE – Les boissons chaudes CAP CS HCR](#) (G. DODARD)

Exemples de supports – Culture professionnelle

- [Culture pro. – Les apéritifs servis au restaurant CAP CS HCR](#) (T. MARCHAND)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique Culture pro / les liaisons CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Culture pro – Les procédés de liaisons CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Carte heuristique culture pro – Les liaisons CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique Culture pro réglementation en vigueur CAP Cuisine](#) (M. MOULON)
- [Culture pro – La volaille CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)

Exemples de supports – Travaux pratiques

- [Fiche d'intention et de scénario pédagogique TP cuisine CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Fiche travaux pratiques CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN & V. BALLAY)
- [Fiche travaux pratiques CAP CS HCR](#) (T. MARCHAND)
- [Fiche travaux pratiques CAP CS HCR](#) (T. MARCHAND)

Exemples de cahiers de formation

- [Exemple 1 – Cahier de formation Lycée de Gascogne Talence CAP Cuisine](#) (D. CHASSAGNE)
- [Exemple 2 – Cahier de formation Lycée de Morlaas CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)
- [Exemple 3 – Cahier de formation Lycée de Libourne CAP Cuisine](#) (S. FOQUET)
- [Exemple 4 – Cahier de formation Lycée d'Arcachon CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN & V. BALLAY)

Les exemples d'évaluations significatives

- [Gestion appliquée – Eval 1 – SUJET](#) – Stocks (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Eval 1 – CORRIGÉ](#) – Stocks (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Eval 2 – SUJET](#) – Fiche technique (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Eval 2 – CORRIGÉ](#) – Fiche technique (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Eval 3 – SUJET](#) – Facture fournisseur et stocks (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Gestion appliquée – Eval 3 – CORRIGÉ](#) – Facture fournisseur et stocks (N. PELESZEZAK, C. LAURENT et M. GUTIERREZ)
- [Cuisine – Ex évaluation écrit/oral](#) LDM Nérac (S. POUSET)
- [Cuisine – Exemple sujet ES](#) LDM Arcachon (V. BALLAY)
- [Cuisine – Exemple corrigé ES](#) LDM Arcachon (V. BALLAY)
- [HCR – Exemple d'ES](#) LDM Arcachon (MC. Galbois – S. Fournier – G. Brun)
- [HCR – Exemple d'ES](#) LDM Bergerac (S. BRUGERON)
- [HCR – Exemple d'ES](#) LDM Camblanes & Meynac (A. DUVIN)

Les exemples d'évaluation pratiques

- [Sujet pratique – Activité Brasserie CAP CS HCR](#) (S. BRUGERON, A. DUVIN)
- [Sujet pratique – Activité Hôtellerie CAP CS HCR](#) (S. BRUGERON, A. DUVIN)
- [Tutoriel d'aide Livrets CAP cuisine CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Modalités des épreuves CAP Cuisine](#) (R. BOUTTER)
- [Gestion appliquée – Fiche d'identité de l'entreprise](#) (N. PELESZEZAK)
- [Exemple de grille d'évaluation TP CAP CS HCR](#) (T. MARCHAND)
- [Fichier Excel complet d'aide à la préparation de l'oral EP1](#) (N. HERROUIN)
- [Consignes élèves – épreuve EP2 CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Grille évaluation EP1 CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)
- [Grille évaluation EP2 CAP Cuisine](#) (N. HERROUIN)

1. Le référentiel du diplôme CAP cuisine : [Le référentiel](#)
2. Le Guide d'Accompagnement Pédagogique : [GAP CAP Cuisine et CS HCR site](#)
3. Préconisations horaires groupe de pilotage national : [Grille Horaires CAP](#)
4. La liste des techniques de base en cuisine : [Liste des techniques cuisine CAP](#)

Cartes mentales de présentation du diplôme (CAP cuisine)

1. [Référentiel des activités professionnelles](#)
2. [Présentation des compétences](#)

3. [Compétences et savoirs associés](#)
4. [Pôle 1 Activité/Compétence/Travail demandé](#)
5. [Pôle 2 Activité/Compétence/Travail demandé](#)
6. [Épreuve EP 1](#)
7. [Épreuve EP2](#)

- [L'outil pour construire le Tableau de Stratégie Globale \(TSG\)](#)

Des outils de suivi et de certification

- [Tableau de Stratégie Globale de formation – CAP CUISINE 2017 J.MUZARD](#)
- [La FISP \(Fiche d'Intention et de Scénario Pédagogiques\)](#)
- [Les Enseignements Expérimentaux](#)
- [Matrice sujet EP1 évaluation significative CAP Cuisine](#)
- [Le livret de suivi et d'évaluation numérisé \(réservé Académie de Bordeaux\)](#)

Présentation du diplôme CAP SC en HCR

- [Référentiel du diplôme](#)
- [Référentiel de certification simplifié](#)

=>Agrément pour l'emploi de jeunes de moins de 18 ans dans les débits de boissons

Les documents d'accompagnement

1. [Le Guide d'Accompagnement Pédagogique \(GAP\)](#)
2. [Grille nationale horaires CAP 14 SEM PFMP BO 25-JUIN-2015](#)
3. [Préconisations horaires CAP Cuis et CSHCR](#)

Les outils de suivi et de certification

1. [Les évaluations significatives](#)
2. [Le Livret de suivi numérisé \(réservé Académie de Bordeaux\)](#)
3. [Matrice sujet EP1 évaluation significative CAP CSHCR](#)

•••••



❖ Annexe 3 - Exemples d'organisation horaires (source GAP CAP National)

La grille horaire publiée au BOEN N°6 du 25 juin 2015 présente la répartition horaire par année de formation.

 Les tableaux ci-dessous sont donnés à titre indicatif. Chaque établissement tiendra compte de ses contraintes spécifiques liées au rythme de l'alternance, au volume horaire disponible. La répartition des horaires est conduite sous la responsabilité du chef d'établissement en collaboration avec les corps d'inspection territoriaux.

Première illustration :

Enseignements	BOEN N°6 du 25/06 2015	Première année		BOEN N°6 du 25/06 2015	Deuxième année	
		Durée moyenne hebdomadaire indicative (1)	%		Durée moyenne hebdomadaire indicative (1)	%
Enseignements expérimentaux et temps de synthèse	18	3 dont 0,5 de synthèse	(0 + 3)	17	3 dont 0,5 de synthèse	(0 + 3)
Travaux pratiques et temps de synthèse		9,5 dont 0,5 de synthèse	(0 + 9,5)		8,5 dont 0,5 de synthèse	(0 + 8,5)
Culture professionnelle : - Cuisine ou CS en HCR		1,5	(1 + 0,5)		1,5	(1,5 + 0)
- Sciences appliquées		1	(1 + 0)		1	(1 + 0)
- Gestion appliquée		1,5	(1 + 0,5)		1	(0,5 + 0,5)
PPCP		1,5	(0 + 1,5)		2	(0 + 2)
TOTAL ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL dont PPCP	18	18	54,5	17	17	52,3
Français - ouverture sur le monde et PPCP	3,5	3,5	(1,5 + 2)	3,5	3,5	(1 + 2,5)
Enseignement morale et civique	0,5	0,5	(0 + 0,5)	0,5	0,5	(0 + 0,5)
Mathématiques - Sciences	3,5	3,5	(1,5 + 2)	3,5	3,5	(1,5 + 2)
Langue vivante	2	2	(1 + 1)	2	2	(1 + 1)
Arts appliqués-cultures artistiques	2	2	(1 + 1)	2	2	(1 + 1)
EPS	2,5	2,5	(2,5)	2,5	2,5	(2,5)
PSE	1	1	(0 + 1)	1,5	1,5	(0,5 + 1)
TOTAL ENSEIGNEMENT GENERAL dont PPCP	15	15	45,5	15,5	15,5	47,7
TOTAL	33	33	100	32,5	32,5	100
Aide individualisée (2)		1				

(1) - Le 1er nombre entre parenthèses correspond à l'horaire en classe entière,

- Le 2nd **correspond** à l'horaire en groupe à effectif réduit lorsque le seuil d'effectif est atteint.

(2) Horaire réservé à certains élèves de la division, en français et/ou en mathématiques.

Deuxième illustration :

Les temps de synthèse doivent se réaliser au moment opportun et se dérouler chaque fois que possible dans les locaux professionnels.

Enseignements	BOEN N°6 du 25/06 2015	Première année :		%	BOEN N°6 du 25/06 2015	Deuxième année :		%
		Durée hebdomadaire (1)	moyenne indicative			Durée hebdomadaire (1)	moyenne indicative	
Enseignements expérimentaux + synthèse	18	3 + 1	(0 + 4)	54,5	17	3 + 1	(1 + 3)	52,3
Travaux pratiques + synthèse		9 + 1	(1 + 9)			8 + 1	(1 + 8)	
Sciences appliquées		1	(1 + 0)			1	(1 + 0)	
Gestion appliquée		1,5	(1 + 0,5)			1	(0 + 1)	
PPCP		1,5	(0 + 1,5)			2	(0 + 2)	
TOTAL ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL dont PPCP	18	18		54,5	17	17		52,3
Français - ouverture sur le monde et PPCP	3,5	3,5	(1,5 + 2)	45,5	3,5	3,5	(1 + 2,5)	47,7
Enseignement morale et civique	0,5	0,5	(0 + 0,5)		0,5	0,5	(0 + 0,5)	
Mathématiques - Sciences	3,5	3,5	(1,5 + 2)		3,5	3,5	(1,5 + 2)	
Langue vivante	2	2	(1 + 1)	2	2	(1 + 1)		
Arts appliqués-cultures artistiques	2	2	(1 + 1)	2	2	(1 + 1)		
EPS	2,5	2,5	(2,5)	2,5	2,5	(2,5)		
PSE	1	1	(0 + 1)	1,5	1,5	(0,5 + 1)		
TOTAL ENSEIGNEMENT GENERAL dont PPCP	15	15		45,5	15	15,5		47,7
TOTAL	33	33		100	32,5	32,5		100
Aide individualisée (2)		1						

(1) - Le 1er nombre entre parenthèses correspond à l'horaire en classe entière,

- Le 2nd **correspond** à l'horaire en groupe à effectif réduit lorsque le seuil d'effectif est atteint.

(2) Horaire réservé à certains élèves de la division, en français et/ou en mathématiques.

Troisième illustration :

Les séances d'enseignements expérimentaux, de travaux pratiques et de culture professionnelle (cuisine, CS en HCR, gestion appliquée, sciences appliquées) s'organisent tout au long de la formation en fonction de la stratégie pédagogique définie par l'équipe. Des blocs horaires professionnels sont positionnés dans la semaine et exploités de façon à optimiser ces temps de formation en fonction des apprentissages.

Enseignements	BOEN N°6 du 25/06 2015	Première année			BOEN N°6 du 25/06 2015	Deuxième année		
		Durée hebdomadaire (1)	moyenne indicative	%		Durée hebdomadaire (1)	moyenne indicative	%
Blocs professionnels	18	16,5	(3 + 13,5)		17	15	(3 + 12)	
PPCP		1,5	(0 + 1,5)			2	(0 + 2)	
TOTAL ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL dont PPCP	18	18		54,5	17	17		52,3
Français - ouverture sur le monde et PPCP	3,5	3,5	(1,5 + 2)		3,5	3,5	(1 + 2,5))	
Enseignement morale et civique	0,5	0,5	(0 + 0,5)		0,5	0,5	(0 + 0,5)	
Mathématiques - Sciences	3,5	3,5	(1,5 + 2)		3,5	3,5	(1,5 + 2)	
Langue vivante	2	2	(1 + 1)		2	2	(1 + 1)	
Arts appliqués-cultures artistiques	2	2	(1 + 1)		2	2	(1 + 1)	
EPS	2,5	2,5	(2,5)		2,5	2,5	(2,5)	
PSE	1	1	(0 + 1)		1,5	1,5	(0,5 + 1)	
TOTAL ENSEIGNEMENT GENERAL dont PPCP	15	15		45,5	15,5	15,5		47,7
TOTAL	33	33		100	32,5	32,5		100
Aide individualisée (2)		1						

(1) - Le 1er nombre entre parenthèses correspond à l'horaire en classe entière,
- Le 2nd **correspond** à l'horaire en groupe à effectif réduit lorsque le seuil d'effectif est atteint.

(2) Horaire réservé à certains élèves de la division, en français et/ou en mathématiques.

❖ Annexe 4 - Exemple de tableau d'ordonnement simplifié CAP Cuisine

(=> source circulaire d'organisation, Académie de Reims)

TABLEAU D'ORDONNEMENT

Ce document est une aide pour organiser le travail, **il n'est pas évalué**.

Indiquer de façon chronologique et cohérente les différentes phases des préparations à réaliser.

INTITULÉ DES PLATS	
<ul style="list-style-type: none"> • Plat 1 • Plat 2 	
Ce que je fais...	
8h40 ou 14h40	
9h00 ou 15h00	
9h30 ou 15h30	
10h00 ou 16h00	
10h30 ou 16h30	
11h00 ou 17h00	
11h30 ou 17h30	
12h00 ou 18h00	
12h30 ou 18h30	
	Fin de la production
13h00 ou 19h00	<i>Compte rendu d'activité oral avec le jury</i>

❖ Annexe 5 - Exemple de document « bilan de ma production » CAP Cuisine

(=> source circulaire d'organisation, Académie de Reims)

Bilan de ma production		
① J'analyse la gestion et l'organisation de mon poste de travail		
Mon poste de travail a-t-il été bien organisé tout au long de la production ?		
Les règles d'hygiène et de sécurité ont-elles été respectées ?		
Ai-je été vigilant(e) en matière de développement durable (tri sélectif, utilisation des fluides, utilisation des denrées, gaspillage alimentaire) ?		
② J'évalue la production réalisée		
	Plat N° 1	Plat N°2
Présentation des plats (netteté, disposition, volume)		
Température d'envoi (selon recette : chaud/froid)		
Goût (conforme, agréable) Assaisonnement (équilibre) Texture (tendre, moelleux, croustillant)		
Cuisson (conforme)		
Préparations de base (respect des techniques imposées)		
Gestion du temps (respect de l'ordonnancement prévu et des contraintes d'envoi)		
③ Je présente mon projet professionnel en quelques mots		