

Procédure de qualification – Employé/Employée de commerce AFP

Contrôle de compétences dans l'entreprise – résumé de l'évaluation

Date _____ Nom/prénom
d'examen : _____ apprenti-e : _____

Entretien de qualification				
Critère d'évaluation	Points		Points obtenus	
Compétences opérationnelles atteintes	3		x 4	
Analyser les forces et les faiblesses	3		x 1	
Déduire des apprentissages	3		x 1	
Faire preuve de motivation et prendre des initiatives	3		x 1	
Collaboration interne et externe active	3		x 1	
Nombre total de points	15		24	

Note :

Nom/Prénom _____ Nom/prénom _____
formateur/trice : _____ apprenti-e : _____

Signature : _____ Signature : _____

Date : _____ Date : _____

Les notes des contrôles de compétence de l'entreprise sont saisies par le formateur/la formatrice sur Konvink. L'échange de données entre Konvink et la plateforme d'échange des données des cantons (BDEFA2) est automatisé.

* ci-après, « l'apprenti-e ».

Tableau de conversion / échelle de notes*

6	23–24
5.5	21–22
5	18–20
4.5	16–17
4	14–15
3.5	11–13
3	9–10
2.5	6–8
2	4–5
1.5	2–3
1	0–1

* formule :

$$\text{Note} = \frac{\text{Nombre de points atteints} \times 5}{\text{Nombre max. de points possibles}} + 1$$

Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
Critère d'évaluation 1 : Compétences opérationnelles développées Question directrice : L'apprenti-e a-t-il/elle développé les compétences opérationnelles prévues pour le semestre concerné ? <i>(accent : situations de travail traitées et travail sur des mandats pratiques)</i>		Observations			
L'apprenti-e a développé toutes les compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Il/Elle a documenté tous les mandats pratiques. Il/Elle analyse ses mises en œuvre et son expérience de manière compréhensible.	3				
L'apprenti-e a développé presque toutes les compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Il/Elle a documenté et analysé presque tous les mandats pratiques.	2				
L'apprenti-e a développé quelques compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Il/Elle a documenté et analysé moins de la moitié des mandats pratiques.	1				
L'apprenti-e n'a développé aucune des compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Il/Elle n'a documenté aucun des mandats pratiques.	0				
Justification					

Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
Critère d'évaluation 2 : Analyser les forces et les faiblesses Question directrice : L'apprenti-e est-il/elle capable de réfléchir à ses propres forces et faiblesses à l'aide de la grille de compétences ?		Observations			
La réflexion est complète. Les forces et les faiblesses sont identifiées et expliquées sur la base de situations concrètes.	3				
La réflexion est en grande partie présente. Certains aspects importants ne sont pas abordés.	2				
La réflexion est en partie présente. Plusieurs aspects importants ne sont pas abordés.	1				
La réflexion n'est pas présente ou n'est pas compréhensible.	0				
Justification					

Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
Critère d'évaluation 3 : Déduire des apprentissages en <u>suivant des instructions</u> Question directrice : L'apprenti-e déduit-il/elle des apprentissages compréhensibles de la mise en œuvre des mandats pratiques avec son ou sa supérieure ?		Observations			
L'apprenti-e déduit des apprentissages avec son ou sa supérieure. Ceux-ci se réfèrent à la pratique professionnelle, sont compréhensibles et sont justifiés.	3				
L'apprenti-e déduit des apprentissages en grande partie compréhensibles avec son ou sa supérieure.	2				
L'apprenti-e déduit des apprentissages en partie compréhensibles avec son ou sa supérieure.	1				
L'apprenti-e ne déduit pas d'apprentissages compréhensibles.	0				
Justification					

Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
Critère d'évaluation 4 : Faire preuve de motivation et d'initiative Question directrice : L'apprenti-e fait-il/elle preuve de motivation et d'initiative dans le développement de ses compétences personnelles ?		Observations			
L'apprenti-e fait preuve de motivation pour continuer à développer ses compétences. Il/Elle montre ce sur quoi il/elle aimerait travailler au cours du semestre suivant. Il/Elle se montre ouvert-e à un développement personnel.	3				
La motivation et l'esprit d'initiative sont largement présents dans le développement personnel des compétences. Certains aspects importants pour la suite du développement ne sont pas abordés.	2				
La motivation et l'esprit d'initiative sont en partie présents dans le développement personnel des compétences. Plusieurs aspects importants pour la suite du développement ne sont pas abordés.	1				
L'apprenti-e ne fait preuve ni de motivation ni d'initiative dans le développement personnel des compétences.	0				
Justification					

Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
Critère d'évaluation 5 : Collaboration interne et externe active Question directrice : L'apprenti-e contribue-t-il/elle activement à la collaboration interne et externe ?		Observations			
L'apprenti-e se distingue par sa grande motivation et son orientation vers les services. Il/elle s'implique activement et pense en termes de solutions. Il/elle se comporte de manière aimable et prévenante envers les clients internes et externes.	3				
L'apprenti-e est attentif/ve et voit de manière autonome où sa collaboration permet de soulager positivement l'équipe ou d'améliorer la performance de l'équipe. Il/elle offre son soutien et n'a pas besoin d'être sollicité-e pour cela.	2				
L'apprenti-e ne montre pas d'intérêt pour ce qui se passe dans l'entreprise formatrice et accomplit plus ou moins ses tâches. Il/elle ne se propose pas activement pour soutenir l'équipe et doit être régulièrement invité-e à apporter une contribution active.	1				
L'apprenti-e n'a pas convaincu par sa collaboration et/ou a laissé une impression négative aux clients et aux collaborateurs. Une collaboration n'est pas visible.	0				
Justification					