

## FAQ KONVINK

### Pourquoi introduire un contrôle de compétences des cours interentreprises ?

L'introduction du contrôle de compétences des cours interentreprises (CC-CI) permet de soutenir la mise en œuvre des instruments existants en lien avec l'objectif évaluateur CI « Communication et collaboration au sein de l'entreprise ». Elle encourage en outre les échanges entre les personnes en formation et renforce le CI dans son ensemble.

### Quelle est la différence entre UF et CC-CI ?

Le contrôle de compétences des CI (CC-CI) est une alternative à l'unité de formation en tant que composante de la note d'expérience prévue dans le plan de formation d'employée/employé de commerce CFC. Les objectifs sont fondamentalement les mêmes. Toutefois, le CC-CI se base sur les instruments introduits avec les apprentissages ayant débuté en 2017 et soutient par conséquent leur mise en œuvre et l'acquisition des compétences dans l'entreprise.

### Qu'implique l'introduction du CC-CI pour l'entreprise ?

L'optimisation de l'approche d'apprentissage mixte (blended learning) dans les CI permet de piloter de manière ciblée la coopération entre les CI et l'entreprise et de soutenir les processus d'apprentissage de manière spécifique. Les entreprises encadrent les personnes en formation en fonction des besoins dans les différents travaux de mise en œuvre. La suppression des UF décharge les entreprises, l'instruction et l'évaluation se déroulant exclusivement dans les CI.

### Le CC-CI est-il aussi applicable pour la formation initiale en école ?

Effectivement, il a été introduit au début des stages de longue durée débutant en été 2018. Les stagiaires y seront familiarisés pendant le premier CI du stage de longue durée. Dans les écoles, le contrôle de compétences continue à être utilisé comme auparavant dans le cadre des parties pratiques intégrées (PPI). L'introduction se limite aux stages de longue durée « 3+1 ».

### Que renferme le concept pour les CI de la branche S&A ?

L'introduction du CC-CI sert à optimiser le concept pour les cours interentreprises. Grâce à une combinaison optimale d'éléments en ligne et hors ligne (approche de blended learning), nous proposons un environnement d'apprentissage moderne et attrayant pour les apprentis et nous apportons de la sécurité aux responsables des CI lors de la planification et de la mise en œuvre des cours.

### Quelle est l'utilité pour les entreprises ?

Le développement de la numérisation est pris en compte et les formateurs aussi obtiennent un accès personnel à Konvink, ce qui leur permet de prendre connaissance des différents instruments et de les utiliser pour la formation dans l'entreprise. Les **unités d'apprentissage** permettent d'approfondir certains thèmes et la **présentation d'œuvre** est une aide afin d'accompagner le processus d'apprentissage des apprentis. La **grille de compétences avec l'autoévaluation et l'évaluation externe** permet de dresser un état des lieux précis et peut remplacer le document « Contrôle de la formation ».

### Comment les apprentis et les formateurs obtiennent-ils leur accès personnel à Konvink ?

Les apprentis s'inscrivent en classe, durant leur 1er cours interentreprises avec les responsables CI.

### Quels instruments sont utilisés ?

En première ligne, il est obligatoire d'utiliser les instruments qui sont déjà utilisés depuis l'été 2017. Il s'agit des instruments suivants :

**Unité d'apprentissage** Supports d'apprentissage numériques sur Konvink avec des connaissances fondamentales sur différents thèmes. Ces connaissances fondamentales sont approfondies pendant le CI et soutiennent ainsi les apprentis dans l'atteinte des objectifs évaluateurs de l'entreprise et des cours interentreprises.

<b>E-Test</b>	Les apprentis remplissent un e-test par unité d'apprentissage. Ce test comprend 10 à 15 questions. Les réponses sont structurées comme un questionnaire à choix multiple. Ces unités d'apprentissage sont traitées entre les CI et en général pendant le temps libre.
<b>Grille de compétences</b>	Cet instrument peut remplacer le contrôle de la formation et la réflexion personnelle. Les apprentis doivent avoir rempli toute la grille à la fin de la formation. Il est possible que les formateurs établissent une évaluation externe, qui peut servir de base à un entretien intermédiaire ou à un état des lieux, ou encore pour un entretien STA.
<b>Mandat pratique</b>	Les apprentis de la formation initiale en entreprise réalisent au total trois mandats pratiques, sachant que le mandat 1 sert d'exercice. Les stagiaires de la formation initiale en école réalisent deux mandats pratiques. Ici aussi, le mandat pratique 1 sert d'exercice et le mandat pratique 2 est supprimé pour ces apprentis. Pour les mandats pratiques 2 et 3, les apprentis disposent obligatoirement de 15 heures dans les deux cas dans l'entreprise. Le premier mandat pratique, qui sert à des fins d'exercice, est en général traité pendant le temps libre.
<b>Présentation d'œuvre</b>	Une présentation d'œuvre est un outil sur Konvink qui sert à documenter en ligne la mise en œuvre des mandats pratiques. La présentation d'œuvre permet de présenter des expériences pratiques à l'aide de textes, de photos, de vidéos et de citations. Ensuite, le mandat pratique peut être analysé et des expériences positives et négatives peuvent être consignées. Dans la présentation d'œuvre, les apprentis doivent explicitement consigner des progrès – les « apprentissages » – afin qu'ils visualisent vraiment leur progrès. Les apprentis publient leur œuvre sur Konvink et les rendent accessibles aux autres participants. La présentation d'œuvre constitue le produit final du CC-CI et est évalué exclusivement dans les CI.
<b>Contrôle de compétences des CI</b>	La note de la présentation d'œuvre qui découle des mandats pratiques vaut comme contrôle de compétences des CI (CC-CI).

### Quel est le volume d'une présentation d'œuvre ?

Le mandat pratique ne définit volontairement pas le volume d'une présentation d'œuvre. Lorsqu'un apprenti réalise une superbe vidéo ou un excellent MindMap, et selon les circonstances, il n'y a plus besoin d'avoir beaucoup de texte pour remplir complètement le mandat pratique. En outre, cette approche tient compte des besoins et des aptitudes individuels des personnes en formation. Cependant, il est important que les apprentis se réfèrent aux questions directrices de l'évaluation.

### Comment une présentation d'œuvre est-elle évaluée ?

L'évaluation est faite par les responsables des CI sur la base d'une liste de critères. Vous recevez pour cela une aide avec des compléments aux critères. L'accent est mis sur le contenu, la documentation, la réflexion, le respect des conditions cadres formelles, ainsi que sur la disponibilité et la créativité. Un mandat pratique avec toutes les tâches partielles est traité en intégralité dans une présentation d'œuvre. Les apprentis disposent de 15 heures au maximum dans l'entreprise pour chacune des deux présentations d'œuvre (= CC-CI).

### Quels médias peuvent être utilisés ?

Tous les médias disponibles. La mise en œuvre du mandat pratique est la partie la plus importante. Les médias choisis doivent soutenir le plus possible la présentation d'œuvre et la rendre la plus claire possible. Il est également possible, en tenant compte des directives internes, d'utiliser des documents déjà existants ou des documents élaborés soi-même.