



Procédure de qualification – Employé/Employée de commerce CFC de la branche Services et administration

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

Date d'examen : _____

Nom du candidat/de la candidate* : _____

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

Note :** _____

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

Nom/prénom
formateur/trice : _____

Nom/prénom
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 ».



| 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 énumérées 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 et/ou n'est pas compréhensible. | 0 | | | | |
| Justification | | | | | |



| Entretien de qualification | | Évaluation | | | |
|---|---|--------------|---|---|---|
| | | 0 | 1 | 2 | 3 |
| Critère d'évaluation 3 : Déduire des apprentissages Question directrice : L'apprenti-e déduit-il/elle des apprentissages compréhensibles de la réflexion sur la mise en œuvre des mandats pratiques ? | | Observations | | | |
| L'apprenti-e déduit des apprentissages compréhensibles. Ceux-ci se réfèrent à la pratique professionnelle, sont compréhensibles et sont justifiés. | 3 | | | | |
| L'apprenti-e déduit des apprentissages en grande partie compréhensibles. | 2 | | | | |
| L'apprenti-e déduit des apprentissages en partie compréhensibles. | 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 personnel de ses compétences ? | | 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'esprit d'initiative. | 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 | | | | | |