



Procédure de qualification – Employé/Employée de commerce CFC

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

Les éléments surlignés en jaune peuvent être précisés par la branche compétente en fonction des besoins.

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	
Tirer des conclusions	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 formateur/trice : _____

Signature : _____

Date : _____

Veillez renseigner la note d'expérience dans **xxx**.

*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 <i>Les compétences opérationnelles prévues ont été développées.</i>			
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. <i>(Précision par semestre par la branche en lien avec les mandats pratiques traités)</i>	3	<i>Les mandats pratiques ont été documentés et analysés.</i>			
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. <i>(Précision par semestre par la branche en lien avec les mandats pratiques traités)</i>	2	<i>Les mises en œuvre et l'expérience sont analysées de manière compréhensible.</i>			
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. <i>(Précision par semestre par la branche en lien avec les mandats pratiques traités)</i>	1				
L'apprenti-e n'a développé aucune des compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Il/Elle n'a documenté aucun des mandats pratiques. <i>(Précision par semestre par la branche en lien avec les mandats pratiques traités)</i>	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 ? (accent : situations de travail traitées et questions directrices de la grille de compétences)		Observations			
		<i>Les propres compétences sont analysées.</i>			
La réflexion est complète. Les forces et les faiblesses sont énumérées. L'apprenti-e se réfère à la grille de compétences	3	<i>Les forces et les faiblesses sont énumérées.</i>			
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	<i>Le lien avec la grille de compétences est clair.</i>			
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 : Tirer des conclusions Question directrice : L'apprenti-e tire-t-il/elle des conclusions centrales du travail sur les mandats pratiques ? <i>(accent sur toutes les situations de travail traitées)</i>		Observations <i>Le lien avec la pratique professionnelle est établi.</i>			
L'apprenti-e tire des conclusions centrales. Celles-ci se réfèrent à la pratique professionnelle, sont compréhensibles et sont justifiées.	3	<i>Les résultats sont décrits de manière compréhensible.</i>			
L'apprenti-e tire en grande partie des conclusions compréhensibles.	2				
L'apprenti-e tire en partie des conclusions compréhensibles.	1				
L'apprenti-e ne tire pas de conclusions compréhensibles et/ou tire des conclusions non pertinentes.	0	<i>Les résultats sont justifiés.</i>			
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 ? <i>(accent sur toutes les situations de travail traitées)</i>		Observations <i>Motivation à développer ses propres compétences</i>			
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	<i>Objectifs pour le semestre suivant</i>			
La motivation et l'esprit d'initiative sont largement présents. Certains aspects importants pour la suite du développement ne sont pas abordés.	2				
La motivation et l'esprit d'initiative sont en partie présents. Plusieurs aspects importants pour la suite du développement ne sont pas abordés.	1	<i>Idées et mesures pour la suite du développement</i>			
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 ? <i>(accent sur toutes les situations de travail traitées)</i>		Observations <i>Engagement visible et (pro)actif</i>			
Outre son engagement personnel pour développer les compétences opérationnelles requises, l'apprenti-e se distingue également dans l'entreprise par un engagement visible et (pro)actif et soutient ainsi pleinement toute l'équipe. Son sens du service à la clientèle est prononcé et il/elle est apprécié-e par les clients et l'équipe.	3	<i>Soutien de l'équipe</i>			
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	<i>Sens du service à la clientèle</i>			
L'apprenti-e ne montre pas d'intérêt marqué 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					



Explication des niveaux de qualité dans les critères d'évaluation

3 points	Le candidat/La candidate a répondu à la question dans son intégralité. Sur le plan qualitatif, tous les aspects ont été bien à très bien traités. Le candidat/La candidate fournit une prestation solide.
2 points	La réponse présente de légères divergences par rapport à la réponse complète. Cela se traduit par exemple comme suit : <ul style="list-style-type: none">• Les réponses sont en partie lacunaires.• Les réponses sont en partie légèrement superficielles et générales.• Les réponses sont dans l'ensemble correctes, mais peu fondées.• Les justifications ne sont pas toujours compréhensibles.• Les réponses ne sont pas assez spécifiques par rapport à la question posée.
1 point	La réponse présente des divergences importantes par rapport à la réponse complète. Cela se traduit par exemple comme suit : <ul style="list-style-type: none">• Les réponses sont souvent lacunaires.• Les réponses sont majoritairement superficielles et générales.• Les réponses sont dans l'ensemble correctes, mais ne sont pas fondées.• Les justifications sont lacunaires ou ne sont que partiellement compréhensibles.• Les réponses sont parfois fausses.• Les réponses ne sont pas axées spécifiquement sur les groupes d'intérêt.
0 point	La réponse du candidat/de la candidate est inexploitable et diffère totalement de la réponse complète. Cela se traduit par exemple comme suit : <ul style="list-style-type: none">• La mise en œuvre est incorrecte (le candidat/la candidate n'a pas répondu à ce qui était demandé),• Les réponses et/ou les justifications sont fausses.• Les réponses ne sont pas structurées et ne sont pas cohérentes.