



## 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	
<b>Nombre total de points</b>	<b>15</b>		<b>24</b>	

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			
Critère d'évaluation 1 : Compétences opérationnelles développées		0	1	2	3
Question directrice : L'apprenti-e a-t-il/elle développé les compétences opérationnelles prévues pour le semestre concerné ? (accent : situations de travail traitées et travail sur des mandats pratiques)		Observations Les compétences opérationnelles prévues ont été développées.			
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. (Précision par semestre par la branche en lien avec les mandats pratiques traités)	3	Les mandats pratiques ont été documentés et analysés.			
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. (Précision par semestre par la branche en lien avec les mandats pratiques traités)	2	Les mises en œuvre et l'expérience sont analysées de manière compréhensible.			
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. (Précision par semestre par la branche en lien avec les mandats pratiques traités)	1				
L'apprenti-e n'a développé aucune des compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Il/Elle n'a documenté aucun des mandats pratiques. (Précision par semestre par la branche en lien avec les mandats pratiques traités)	0				
Justification					



Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
<p><b>Critère d'évaluation 2 : Analyser les forces et les faiblesses</b>            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 ?  <i>(accent : situations de travail traitées et questions directrices de la grille de compétences)</i></p>		Observations			
<p>La réflexion est complète. Les forces et les faiblesses sont énumérées. L'apprenti-e se réfère à la grille de compétences</p>		Les propres compétences sont analysées.			
<p>La réflexion est en grande partie présente. Certains aspects importants ne sont pas abordés.</p>		Les forces et les faiblesses sont énumérées.			
<p>La réflexion est en partie présente. Plusieurs aspects importants ne sont pas abordés.</p>		Le lien avec la grille de compétences est clair.			
<p>La réflexion n'est pas présente et/ou n'est pas compréhensible.</p>					
Justification					



Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
<b>Critère d'évaluation 3 : Tirer des conclusions</b> 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			
L'apprenti-e tire des conclusions centrales. Celles-ci se réfèrent à la pratique professionnelle, sont compréhensibles et sont justifiées.		Le lien avec la pratique professionnelle est établi.			
L'apprenti-e tire en grande partie des conclusions compréhensibles.		Les résultats sont décrits de manière compréhensible.			
L'apprenti-e tire en partie des conclusions compréhensibles.		Les résultats sont justifiés.			
L'apprenti-e ne tire pas de conclusions compréhensibles et/ou tire des conclusions non pertinentes.					
Justification					



Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
<p><b>Critère d'évaluation 4 : Faire preuve de motivation et d'initiative</b></p> <p>Question directrice : L'apprenti-e fait-il/elle preuve de motivation et d'initiative dans le développement personnel de ses compétences ? (accent sur toutes les situations de travail traitées)</p>	3	<p>Observations</p> <p>Motivation à développer ses propres compétences</p>			
	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.	Objectifs pour le semestre suivant			
	2	Idées et mesures pour la suite du développement			
	La motivation et l'esprit d'initiative sont largement présents. Certains aspects importants pour la suite du développement ne sont pas abordés.				
	1				
La motivation et l'esprit d'initiative sont en partie présents. Plusieurs aspects importants pour la suite du développement ne sont pas abordés.					
0					
L'apprenti-e ne fait preuve ni de motivation ni d'esprit d'initiative.					
Justification					



Entretien de qualification		Évaluation			
		0	1	2	3
<p><b>Critère d'évaluation 5 : Collaboration interne et externe active</b></p> <p>Question directrice : L'apprenti-e contribue-t-il/elle activement à la collaboration interne et externe ? (accent sur toutes les situations de travail traitées)</p>		Observations			
3	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.	Engagement visible et (pro)actif			
2	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.	Soutien de l'équipe			
1	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.	Sens du service à la clientèle			
0	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.				
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"><li>• Les réponses sont en partie lacunaires.</li><li>• Les réponses sont en partie légèrement superficielles et générales.</li><li>• Les réponses sont dans l'ensemble correctes, mais peu fondées.</li><li>• Les justifications ne sont pas toujours compréhensibles.</li><li>• Les réponses ne sont pas assez spécifiques par rapport à la question posée.</li></ul>
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"><li>• Les réponses sont souvent lacunaires.</li><li>• Les réponses sont majoritairement superficielles et générales.</li><li>• Les réponses sont dans l'ensemble correctes, mais ne sont pas fondées.</li><li>• Les justifications sont lacunaires ou ne sont que partiellement compréhensibles.</li><li>• Les réponses sont parfois fausses.</li><li>• Les réponses ne sont pas axées spécifiquement sur les groupes d'intérêt.</li></ul>
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"><li>• La mise en œuvre est incorrecte (le candidat/la candidate n'a pas répondu à ce qui était demandé),</li><li>• Les réponses et/ou les justifications sont fausses.</li><li>• Les réponses ne sont pas structurées et ne sont pas cohérentes.</li></ul>