



kaufmännische grundbildung  
formation commerciale initiale  
formazione di base commerciale

Guide pratique

## **Procéder à une évaluation**



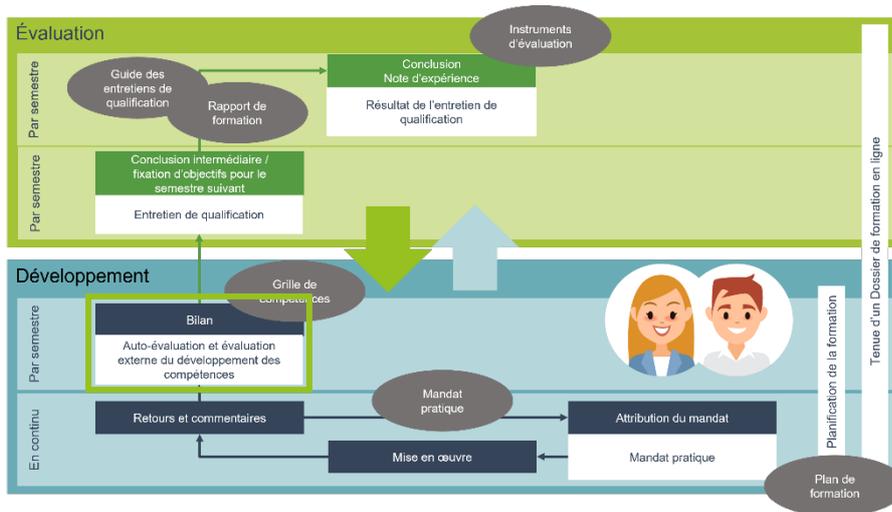
## Sommaire

---

<b>1</b>	<b>Contexte</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Utilité : Quelle est l'utilité d'une évaluation ?</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Procédure : Comment procéder à une évaluation en utilisant la grille de compétences ?</b>	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Points d'attention : Quels sont les points à prendre en compte ?</b>	<b>6</b>



# 1 Contexte



À la fin d'un semestre, lorsque tous les mandats pratiques du semestre ont été réalisés, vos apprenti-e-s procèdent à une évaluation de leur niveau de compétence. En tant que formateur ou formatrice, vous procédez vous aussi à une évaluation des compétences de vos apprenti-e-s par semestre. Cette évaluation externe a également lieu deux fois par an. Vous et vos apprenti-e-s utilisez la grille de compétences préconçue.



## 2 Utilité : Quelle est l'utilité d'une évaluation ?

---

L'auto-évaluation et l'évaluation externe sont des instruments essentiels au développement ciblé des compétences. Elles identifient les points forts et les points faibles des apprenti-e-s et sont le point de départ pour planifier d'autres mesures de développement.

La grille de compétences est un instrument qui vous aide, vous et vos apprenti-e-s, à évaluer le niveau de compétence. L'auto-évaluation et l'évaluation externe servent également de base aux entretiens de qualification semestriels.

- La grille de compétences permet de procéder à **une auto-évaluation du développement de ses propres compétences** sur la base de critères concrets et est **un outil de réflexion optimal**.
- L'auto-évaluation des apprenti-e-s peut être complétée par une **évaluation externe** effectuée par les **formateurs ou formatrices** ou **par d'autres personnes impliquées dans la formation des apprenti-e-s**.
- La grille de compétences n'est pas un test. Il s'agit bien davantage d'un moyen, pour les apprenti-e-s comme pour les formateurs et formatrices, de **suivre le développement des compétences** des apprenti-e-s **au fil du temps et de mettre en lumière les progrès réalisés**.



### **3 Procédure : Comment procéder à une évaluation en utilisant la grille de compétences ?**

---

**Étape 1** Demandez à l'apprenti-e de procéder à une auto-évaluation du développement de ses compétences. Discutez également de qui se chargera de l'évaluation externe.

---

**Étape 2** Parcourez les questions directrices et les différents critères de compétences de la grille de compétences.

---

**Étape 3** Consignez votre évaluation des points forts et des points faibles de votre apprenti-e.

---

**Étape 4** Pour chaque question directrice, procédez à une évaluation globale sur la base de vos notes. Mettez l'évaluation externe à la disposition des apprenti-e-s.

---

**Étape 5** Demandez à l'apprenti-e de comparer les deux évaluations. Les réflexions font partie de l'entretien de qualification.



## 4 Quels sont les points à prendre en compte ?

---

- L'évaluation sera très enrichissante pour vos apprenti-e-s si elle leur permet de savoir ce qu'ils/elles réussissent déjà bien et à quel niveau ils/elles doivent encore progresser.
- Les formateurs et formatrices, de même que les apprenti-e-s, procèdent à leur évaluation respective de manière individuelle, et les résultats sont comparés lors de l'entretien de qualification.
- Exprimez-vous le plus concrètement possible. Impliquez éventuellement d'autres personnes, qui ont encadré l'apprenti-e dans son quotidien professionnel, dans l'évaluation externe.