

Dispositions générales d'exécution pour l'examen de fin d'apprentissage:

Situations de travail et d'apprentissage

Bases

- Dispositions générales d'exécution pour l'examen de fin d'apprentissage.
- Art. 3, al. 5 du règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage pour Employé de commerce/Employée de commerce du 1er janvier 2003: "Tous les six mois, le formateur ou la formatrice établit, dans le rapport concernant les situations de travail et d'apprentissage, le niveau de formation de la personne en formation. Ce rapport est discuté avec la personne à former et doit être communiqué à sa représentante légale ou à son représentant légal⁸.
⁸Le formulaire du rapport concernant les situations de travail et d'apprentissage correspond au rapport de formation selon l'art. 18 de l'ordonnance du 7 novembre 1979 relative à la formation professionnelle (OFPr)."
- Art. 15, al. 2 du règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage pour Employé de commerce/Employée de commerce du 1er janvier 2003: "Pour la formation de base et la formation élargie, l'examen de fin d'apprentissage partie entreprise se compose de quatre branches:
 - a) Situations de travail et d'apprentissage: Deux évaluations et feed-back sont effectués chaque année. La valeur moyenne des six situations de travail et d'apprentissage constitue la note de branche."
- Règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage pour Employé de commerce/Employée de commerce du 1er janvier 2003, partie C: Systématique des éléments d'examen.

Dispositions d'exécution

1. Bases

Le rapport de formation fait partie intégrante du module "Situations de travail et d'apprentissage" du guide méthodique type standard et doit être repris par les branches de formation et d'examen accréditées.

2. Contenu et forme de l'énoncé

Les situations de travail et d'apprentissage se composent de deux éléments:

- A. Appréciation de la prestation sur le lieu de travail: huit objectifs détaillés découlant de situations de travail et d'apprentissage concrètes sont choisis dans le guide méthodique type pour chaque appréciation. Les objectifs détaillés proviennent d'au moins deux domaines de formation. L'appréciation est effectuée sur la base des critères d'évaluation définis dans le module "Objectifs détaillés" du guide méthodique type. Trois critères partiels sont formulés pour chaque objectif détaillé, auxquels on peut attribuer 0-3 points.
- B. Appréciation du comportement sur le lieu de travail: elle se base sur huit comportements pouvant être choisis dans une liste. Ces comportements sont décrits par les compétences sociales et méthodologiques du guide méthodique type et précisés dans le module "Situations de travail et d'apprentissage". L'appréciation est effectuée sur la base des exigences partielles énumérées pour chaque critère de comportement, auxquels on peut attribuer 0-3 points.

Au moins douze critères de comportement figurant dans la liste du guide méthodique type standard doivent être évalués au moins une fois dans le cadre des six situations de travail et d'apprentissage échelonnées sur les trois ans d'apprentissage.

3. Déroulement dans l'entreprise

3.1 Entretien préparatoire

- a1. Lors d'un entretien, le formateur et la personne en formation se mettent d'accord sur une situation de travail et d'apprentissage permettant de réaliser les objectifs détaillés donnés.
- a2. En accord avec la personne en formation, le formateur sélectionne les objectifs détaillés adéquats.
- a3. Le formateur fixe les critères de comportement qui seront évalués dans le cadre de la situation de travail et d'apprentissage choisie.
- a4. Il explique à la personne en formation les critères d'évaluation et le barème.

Le résultat de l'entretien préparatoire est consigné dans le rapport de formation et signé par le formateur et la personne en formation.

3.2 Période d'observation

L'apprenti effectue pendant deux mois la situation de travail et d'apprentissage convenue. Le formateur le suit et note ses observations.

3.3 Appréciation / attribution de la note

L'appréciation se base sur les observations du formateur et est effectuée lors d'un entretien d'évaluation. Les critères permettant d'évaluer la prestation et le comportement sont définis dans le guide méthodique type.

L'appréciation porte sur les trois critères partiels de chaque objectif détaillé et sur les trois exigences partielles de chaque critère de comportement. Chaque critère partiel et chaque exigence partielle valent 0-3 points. Le barème est le suivant:

3 points: bien réalisé 2 points: réalisé
1 point: partiellement réalisé 0 point: pas réalisé

La note est attribuée selon l'échelle suivante:

| Points obtenus | Note |
|----------------|------|
| 137 – 144 | 6 |
| 123 – 136 | 5.5 |
| 108 – 122 | 5 |
| 94 – 107 | 4.5 |
| 80 – 93 | 4 |
| 65 – 79 | 3.5 |
| 51 – 64 | 3 |
| 36 – 50 | 2.5 |
| 22 – 35 | 2 |
| 8 – 21 | 1.5 |
| 0 – 7 | 1 |

3.4 Traitement des notes et cas spéciaux

La transmission des notes est réglée dans les directives d'exécution de la commission des examens pour toute la Suisse. Ces directives règlent également les dérogations à l'obligation de réaliser une unité de formation.

3.5 Formulaire d'évaluation

On utilise pour l'évaluation le rapport de formation ci-joint.