

Employé/e de commerce, groupe de branches PLC

Concept pour la procédure de qualification de la partie entreprise

Table des matières

1.	Introduction	2
2.	Pratique professionnelle – écrit	3
3.	Pratique professionnelle – oral	3
3.1	Situation d’entretien selon le modèle 2 (jeu de rôles prescrit).....	3
3.2	Entretien professionnel sur l’unité de formation UF2.....	4
4.	Note d’expérience	4
4.1	Situations de travail et d’apprentissage (STA).....	4
4.2	Unités de formation (UF).....	5
4.3	Contrôles de compétence des CI	5

Annexes

- Annexe 1 : Formulaire Situations de travail et d’apprentissage (f-ALS_STA_100316_av_exemple.xls)
 Annexe 2 : Explications relatives au déroulement et à la présentation des unités de formation (f-PE_UF-Explications_V16_100316.pdf)

Historique du document

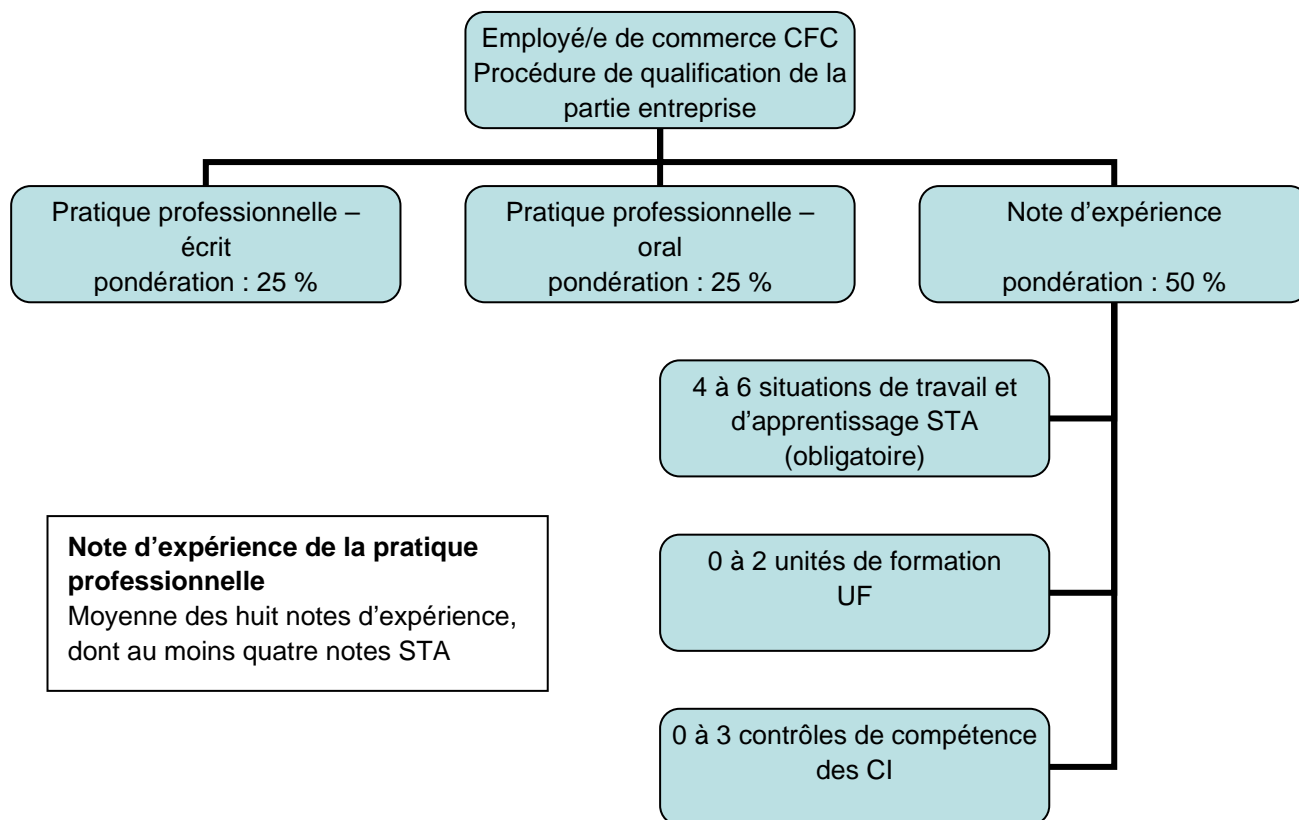
Version	Désignation	Date	Auteur	Cercle de distribution
1.0	Initialversion	8 janvier 2010	H. Krebsler	M. Bühlmann R. Scheidegger U. Stursberg
1.1	Bearbeitung PLH-ArG QV	11 janvier 2010	H. Krebsler	M. Bühlmann R. Scheidegger U. Stursberg
1.2	Bearbeitung der Eingaben	15 janvier 2010	H. Krebsler	PLC
1.3	Einarbeitung der PLH-Diskussionspunkte	2 février 2010	U. Stursberg H. Krebsler	Prof. Dörig
1.4	Einarbeitung der Vorschläge von Prof. Dörig	11 février 2010	H. Krebsler	PLC
1.5	Einarbeitung der PLH-Sitzung vom 17.02.10	20 février 2010	H. Krebsler	Préparation consultation de branches
1.6	Anpassung PE-Beurteilung	16 mars 2010	H. Krebsler	Consultation interne PLC

Employé/e de commerce, groupe de branche PLH / PLC

Concept pour la procédure de qualification partie entreprise

1. Introduction

La procédure de qualification de la partie entreprise selon l'ordonnance sur la formation du 1^{er} janvier 2012 se présente, conformément au projet de plan de formation du XX.XX.2010, comme suit :



Le nouveau concept prévoit une certaine marge de manœuvre propre aux branches de formation et d'examens en ce qui concerne la composition de la note d'expérience. Les branches choisissent **huit éléments** parmi 4 à 6 STA, 0 à 3 UF et 0 à 3 contrôles de compétence des CI. Quatre STA au minimum doivent être sélectionnées. La moyenne de ces huit notes correspond à la note d'expérience, qui compte pour 50 % dans la note globale de la procédure de qualification de la partie entreprise. La combinaison choisie par chaque branche est fixée dans le plan de formation.

Les huit branches de formation et d'examens du groupe de branches PLC s'efforcent dans la mesure du possible de trouver une solution uniforme, afin de créer des synergies pour le développement et la mise en œuvre de la procédure de qualification de la partie entreprise. Cette solution doit maintenir les éléments de l'actuel examen de fin d'apprentissage de la partie entreprise qui ont fait leurs preuves, mais viser une réduction nette des coûts totaux et une simplification de la procédure. La solution adoptée par la branche PLC doit permettre d'évaluer les compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles des personnes en formation de manière valable, objective et transparente et doit recourir à différentes méthodes d'examen.

2. Pratique professionnelle – écrit

Dans ce domaine de qualification, les douze objectifs évaluateurs obligatoires pour la branche PLC et les 24 objectifs évaluateurs pour les CI de cette même branche doivent faire l'objet d'un examen écrit d'une durée de deux heures. La branche PLC approuve le maintien d'un examen final écrit. Cette forme d'examen exige de la part des personnes en formation qu'elles passent un dernier obstacle avec la concentration et la préparation nécessaires, comme dans la vraie vie professionnelle. Les tâches demandées doivent tenir compte des niveaux taxonomiques des objectifs évaluateurs et être orientées vers la pratique. Cette orientation des tâches vers la pratique est très importante dans la mesure où les examens de fin d'apprentissage ont également toujours des effets rétroactifs sur le contenu et la forme de la formation et influent donc énormément sur cette dernière en plus des objectifs évaluateurs fixés dans le plan de formation. Il convient cependant de renoncer à des études de cas. De même, la distinction effectuée jusqu'à présent entre le profil B et le profil E ainsi que la partie « tronc commun » est abandonnée. Cela simplifie, d'une part, le déroulement de l'examen et, d'autre part, réduit le coût des développements en la matière. La note de l'examen écrit est arrondie à une demi-note et compte pour 25 % dans la note globale de la procédure de qualification de la partie entreprise.

3. Pratique professionnelle – oral

Ce domaine de qualification est composé d'un examen oral se déroulant sous la forme d'une situation d'entretien d'après le modèle 2 (jeu de rôles prescrit) de l'examen oral actuel et d'un entretien professionnel sur l'unité de formation UF2. La note de l'examen oral est égale à la moyenne des deux notes de la situation d'entretien selon le modèle 2 et de l'entretien professionnel sur l'UF2 et compte également pour 25 % dans la note globale.

3.1 Situation d'entretien selon le modèle 2 (jeu de rôles prescrit)

Les bases pour la situation d'entretien peuvent être les suivantes :

- Comme aujourd'hui, un rapport pratique : cependant, il ne doit plus contenir qu'un minimum d'informations essentielles sur l'entreprise formatrice. Il peut englober en outre la description de plusieurs situations d'entretien au cours desquelles la personne en formation a dû attester ses aptitudes à la communication. Les experts obtiennent ainsi des indications sur les situations de communication que les apprentis ont vraiment vécues au cours de leur formation initiale.
- Le programme de formation : celui-ci existe déjà et ne doit pas être établi expressément pour l'examen. Il indique aux experts à quel moment les personnes en formation ont appris et exécuté les activités, et plus particulièrement les situations de communication. C'est pourquoi il est essentiel que les programmes de formation soient parlants et donnent une image claire des situations de communication avec lesquelles les personnes en formation se sont familiarisées.
- Un dossier de formation et des prestations : la tenue d'un tel dossier est obligatoire selon la nouvelle ordonnance sur la formation ; il ne doit donc pas être établi uniquement en vue de l'examen. Selon le type d'organisation, le dossier de formation et des prestations peut constituer la base idéale pour la situation d'entretien, ce dont il faut absolument tenir compte lors de la rédaction.

Dans le cadre des travaux de développement, il convient de clarifier quelle base est la plus appropriée, en prêtant notamment attention au fait que le temps nécessaire à la préparation de la base de dialogue doit être adapté aux 15 minutes que dure l'entretien. Dans le meilleur des cas, cette base sert à la formation des apprentis et peut être accessoirement utilisée comme base de l'examen. Une telle simplification par rapport à la solution actuelle soulage les personnes en formation, les formateurs et les responsables des CI des travaux complexes de préparation et de contrôle et réduit la charge de préparation de l'examen pour les experts.

Employé/e de commerce, groupe de branche PLH / PLC

Concept pour la procédure de qualification partie entreprise

3.2 Entretien professionnel sur l'unité de formation UF2

Le dossier relatif à l'UF2 constitue la base de l'entretien professionnel et est remis aux experts avant l'examen.

Les candidats présentent pendant cinq minutes au maximum le processus qu'ils ont traité au cours de l'UF2 (sans utilisation de médias) en indiquant ce dont il s'agit et l'utilité que l'entreprise formatrice en retire. L'objectif de cette introduction est d'associer les experts au dialogue qui va suivre.

Au cours des quinze minutes suivantes, les candidats répondent aux questions des experts :

- concernant les différentes étapes de l'UF ;
- concernant l'UF dans son ensemble (rôle pour la division et l'entreprise, processus en amont/en aval) ;
- concernant les propositions d'amélioration contenues dans le dossier (plausibilité, faisabilité) ;
- concernant la présentation du dossier (aspect visuel).

Les experts :

- posent des questions de compréhension ;
- posent des questions techniques en rapport avec l'UF ;
- font évaluer et commenter les propositions d'amélioration de la personne en formation ;
- font analyser et évaluer leurs propositions d'amélioration par la personne en formation.

L'attente première au cours de cet entretien professionnel est que les candidats attestent, en répondant de manière compétente et détaillée aux questions des experts, qu'ils ont réalisé et documenté eux-mêmes l'UF, qu'ils maîtrisent le sujet et qu'ils peuvent le situer dans un contexte plus large.

4. Note d'expérience

4.1 Situations de travail et d'apprentissage (STA)

La branche PLC est favorable à l'évaluation d'une STA par semestre, **donc de six STA au total**. La période d'évaluation ne doit pas se concentrer uniquement sur un certain nombre d'objectifs évaluateurs professionnels, mais se référer à tous les objectifs évaluateurs de la partie entreprise traités au cours du semestre. Par conséquent, elle ne dure pas uniquement deux mois, mais s'étend sur tout le semestre. Une première proposition d'évaluation est présentée à l'annexe 1.

Cette proposition se base sur le rapport de formation de la CSFP, qui a par exemple déjà été intégré dans une forme légèrement modifiée en tant que contrôle de compétence dans la procédure de qualification des logisticiens CFC, et qui a donc fait ses preuves dans une procédure de qualification professionnelle. Dans la proposition de la branche PLC, tous les objectifs évaluateurs de la partie entreprise traités lors de la période d'évaluation (deux au minimum et huit au maximum) doivent être évalués. En outre, deux compétences méthodologiques et deux compétences sociales et personnelles au minimum doivent être évaluées par période. Chaque objectif évaluateur professionnel, chaque compétence méthodologique et chaque compétence sociale doit être évalué avec une note selon le système de notation de la CSFP. Les notes doivent être justifiées dans la colonne « justification et remarques ». A partir des différentes notes, on effectue la moyenne pour les compétences professionnelles ainsi que pour les compétences méthodologiques, sociales et personnelles, et on arrondit les notes partielles à une décimale. A partir de ces deux notes partielles, on calcule à nouveau une moyenne arithmétique et on obtient ainsi la note globale pour la STA, arrondie à une note entière ou à une demi-note.

Employé/e de commerce, groupe de branche PLH / PLC

Concept pour la procédure de qualification partie entreprise

Cette évaluation semestrielle des prestations et du comportement des personnes en formation ressemble aux évaluations du personnel habituelles dans les entreprises et est donc très proche de la pratique. La charge pour la préparation, l'organisation et l'évaluation de cette nouvelle forme de STA est légèrement inférieure à celle pour l'évaluation actuelle et est nettement plus simple d'utilisation pour le responsable direct.

Le responsable direct définit dans le formulaire d'évaluation, des objectifs concrets et des mesures d'encouragement supplémentaires à l'intention de la personne en formation en vue de la prochaine période d'évaluation. Par objectifs, on n'entend pas la définition d'objectifs évaluateurs de la partie entreprise, mais des objectifs personnels pour les apprentis, afin qu'ils continuent à développer leurs forces et à travailler leurs faiblesses. Lors de l'entretien d'évaluation entre le formateur et le responsable direct, l'atteinte des objectifs de la période passée est évaluée et de nouveaux objectifs sont consignés. Cette nouvelle forme de STA de la branche PLC ne considère donc pas uniquement la période d'évaluation passée, mais se projette également dans la suivante. Les STA peuvent être directement intégrées dans les bulletins d'apprentissage ou du moins en constituer une base adéquate.

La nouvelle forme de STA de la branche PLC offre en outre la possibilité aux apprentis d'évaluer la formation de leur point de vue. Ils développent ainsi leur capacité de jugement et le formateur et le responsable direct obtiennent de précieux retours qui leur permettent d'optimiser la formation et l'accompagnement des apprentis.

4.2 Unités de formation (UF)

La branche PLC décide d'intégrer deux UF dans la note d'expérience de la pratique professionnelle. Outre l'importante réduction par rapport à la solution actuelle, les tâches seront également organisées de manière un peu plus souple, afin de proposer davantage de flexibilité aux entreprises formatrices. L'évaluation des différents critères se fera en notes et non plus en points.

La première UF se déroulera au cours de la deuxième année de formation et devra se référer à un objectif évaluateur de cette période. Les critères d'évaluation correspondent pour l'essentiel aux critères de l'actuelle UF1. La défense de l'UF1 doit se faire par le responsable direct ou par un tiers non impliqué.

La deuxième UF se déroulera au cours de la troisième année de formation et posera des exigences en partie plus élevées que la première, donc sera plus complexe d'un point de vue professionnel, plus complète et englobera davantage d'étapes partielles. Elle se réfère également à un objectif évaluateur du programme de formation. L'UF2 sera évaluée par le responsable direct et par un tiers non impliqué du point de vue du déroulement, de l'exactitude professionnelle et de la présentation du dossier.

Un entretien professionnel aura lieu au sujet de cette deuxième UF. Il ne se tiendra pas dans le cadre de cette UF, mais fera l'objet de l'examen oral dans le cadre du domaine de qualification « pratique professionnelle – oral » (cf. chap. 4).

Les détails relatifs au déroulement des deux UF, et en particulier à la présentation du dossier, sont présentés dans l'annexe 2. Pour la mise en œuvre, ces indications seront transférées dans une disposition d'exécution (y compris indications sur les délais de remise des notes, etc.).

4.3 Contrôles de compétence des CI

La branche PLC s'est également penchée sur l'intégration des notes d'expérience des cours interentreprises. La branche Machines, équipements électriques et métallurgie (MEM) a développé son propre contrôle de compétence des CI. Celui-ci prévoit une évaluation globale des compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles développées par les personnes en formation dans les CI. Sept formateurs de CI de la branche MEM ont évalué en automne 2009 les apprentis dans le CI-1 d'après cette nouvelle procédure. Ils ont fait part de leurs expériences avec cet essai pilote dans des rapports écrits.

Ils sont arrivés à la conclusion que les compétences professionnelles des personnes en formation pouvaient bien être évaluées avec un test professionnel, mais que les compétences méthodologiques,

Employé/e de commerce, groupe de branche PLH / PLC Concept pour la procédure de qualification partie entreprise

sociales et personnelles ne pouvaient pas l'être de manière satisfaisante en raison de la courte durée des cours.

Le groupe de branches se rallie au résultat de cet essai pilote et décide de ne pas intégrer pour l'heure de contrôles de compétence de CI dans la note d'expérience et donc dans la procédure de qualification.

Il n'exclut cependant pas la possibilité d'établir, après réorganisation des CI avec consolidation des connaissances professionnelles et une plus grande orientation pratique, des contrôles de compétence des CI et de les intégrer dans la procédure de qualification après une phase de test appropriée. Etant donné que les détails de la procédure de qualification ne sont pas définis dans l'ordonnance sur la formation, mais de manière spécifique aux branches dans le plan de formation et dans des dispositions d'exécution, des adaptations de la procédure de qualification seront à l'avenir possible plus rapidement qu'à l'heure actuelle.

L'atteinte des objectifs évaluateurs des CI est cependant vérifiée dans la nouvelle procédure de qualification, et ce, dans le domaine de qualification « pratique professionnelle – écrit » (cf. chap. 2).