

Situation de travail et d'apprentissage (STA)

Notice pour l'évaluation

Règles

Les règles suivantes doivent être respectées par les entreprises formatrices lors de l'évaluation des situations de travail et d'apprentissage.

- La base de départ de toute évaluation d'un critère partiel est de 2 points. Ils correspondent à un critère partiel atteint, c'est-à-dire à la prestation qu'on peut attendre normalement d'une personne en formation.

Trois points sont accordés à une prestation supérieure aux exigences, à savoir que l'objectif atteint par la personne en formation est visiblement supérieur à ce que l'on pouvait attendre ou la personne en formation a produit une valeur ajoutée pour l'entreprise.

Un point est attribué ou aucun point n'est attribué lorsque le critère partiel n'a été que partiellement atteint ou pas atteint. La prestation ne correspond pas à ce qu'on peut attendre d'elle.

- Toute évaluation différente de « 2 points » doit être justifiée par l'entreprise formatrice (3 points = qu'est-ce que cette prestation présente de supérieur aux exigences / à ce que l'on pouvait attendre, 1 et 0 point = en quoi la prestation attendue n'a-t-elle pas été atteinte ?).
- Les remarques relatives aux prestations, respectivement aux comportements atteints partiellement ou non atteints ne peuvent entraîner une perte de points que pour un seul critère partiel. Il n'est pas possible de déduire des points pour les mêmes raisons dans le cadre de deux critères partiels.

Procédure

Nous recommandons à toutes les personnes en charge de l'évaluation d'une STA de suivre la procédure suivante :

1. Choisir les situations de travail et d'apprentissage
2. Sélectionner les huit objectifs détaillés et les huit critères de comportement
3. Définir en quelques mots-clés quelle prestation ou quel comportement vous attendez pratiquement de la personne en formation dans le cadre des différents critères partiels. A ce stade, il est également possible de réfléchir aux prestations et comportements qui méritent l'attribution de trois points. Ces trois points ne peuvent cependant être attribués que lorsque la prestation atteinte par la personne en formation est visiblement supérieure aux exigences requises ou lorsque la personne en formation a produit une valeur ajoutée pour l'entreprise (propositions d'amélioration, bon rapport à la clientèle, etc.).
4. Communiquer à la personne en formation lors de l'entretien initial et au cours de la période d'observation des STA quelle prestation ou quel comportement on attend de sa part.
5. Vérifier lors de la période d'observation des STA (minimum deux mois) que les prestations et les comportements se situent dans le cadre des attentes. Prendre note en quelques mots-clés des observations hors du commun (positives ou négatives).
6. Procéder à l'évaluation de la STA sur base de la période d'observation et en informer la personne en formation. Indiquer absolument quelles sont les possibilités d'amélioration et quelle prestation ou quel comportement concret nécessite des améliorations.

Contact Madame V. Kaufmann vkaufmann@vsig.ch / Monsieur U. Stursberg ustursberg@vsig.ch /
Tél. 061 228 90 30