

Orfo 2023

Fiche d'information 0 à 3 points

Auto-évaluation et évaluation par des tiers

Chaque mandat pratique est documenté par la personne en formation. Il comprend également des questions directrices avec des critères de compétence pour l'auto-évaluation par l'apprentie et l'évaluation par des tiers par le formateur pratique.

L'apprenti et le formateur pratique saisissent régulièrement l'auto-évaluation et l'évaluation par des tiers. Ils peuvent saisir une nouvelle évaluation à tout moment dans time2learn. Celle-ci est automatiquement horodatée, de sorte que l'on sait quand elle a été saisie.

Le premier élément de l'évaluation est l'attribution de points. On peut attribuer de 0 à 3 points. Ces points ne sont pas convertis en note. Ils ne sont qu'un élément visuel qui permet d'avoir rapidement une vue d'ensemble de toutes les évaluations et de voir où se trouvent les "aberrations" - vers le haut ou vers le bas.

L'attribution des points suit la logique suivante :

- **3 points** : Un travail ou un comportement était positif et inattendu à ce niveau de qualité ou de quantité. L'apprenti s'est surpris lui-même ou a surpris positivement le formateur pratique.
- **2 points** : Un travail ou un comportement a été positif et conforme aux attentes en termes de qualité ou de quantité. L'apprenti a répondu à ses attentes ou à celles de la formatrice de pratique.
- **1 point** : Un travail ou un comportement n'était que partiellement positif. La qualité ou la quantité étaient insuffisantes. L'apprenti n'a que partiellement répondu à ses attentes ou à celles de la formatrice pratique.
- **0 point** : Un travail ou un comportement était négatif. La qualité ou la quantité était mauvaise. L'apprenti n'a pas répondu à ses attentes ou à celles de la formatrice de pratique.

Le deuxième élément de l'évaluation est le texte. Celui-ci doit décrire concrètement le travail ou le comportement qui a déclenché l'évaluation. Les "aberrations", c'est-à-dire les observations très positives ou très négatives qui correspondent à l'attribution des points, doivent être consignées. Le texte ne doit pas être trop long, trois ou quatre phrases suffisent.

Les auto-évaluations et les évaluations par des tiers sont importantes pour un développement ciblé des compétences. Elles mettent en évidence de manière transparente les forces et les faiblesses des apprentis et soutiennent ainsi les bilans et la planification ciblée des mesures de développement ultérieures. Il est utile de pouvoir s'appuyer sur un grand nombre d'évaluations régulières, par exemple une fois par semaine.

Les auto-évaluations et les évaluations par des tiers constituent également une base importante pour la preuve de compétences en entreprise et pour le rapport de formation à la fin du semestre.

Preuve de compétences en entreprise

A la fin de chaque semestre, les résultats du développement des compétences sont résumés dans la preuve de compétences en entreprise et dans le rapport de formation dans time2learn. Les mandats pratiques documentés avec les grilles de compétences remplies (auto-évaluation et évaluation par des tiers) en constituent la base. Les objectifs et les mesures de développement pour le semestre suivant sont fixés sur cette base.

L'évaluation des apprentis dans le cadre de la preuve de compétence en entreprise s'effectue selon les critères suivants :

- Compétences opérationnelles acquises (pondération quadruple)
- Réflexion sur les points forts et les points faibles
- Déduction des connaissances
- Faire preuve de motivation et d'initiative personnelle
- Coopération interne et externe active

Chaque critère est évalué de 0 à 3 points. Les points sont convertis en note. Chaque preuve de compétences donne une note d'expérience en entreprise.

REMARQUE : Si chacun des cinq critères est évalué avec 2 points, le résultat est une note de 4,5 (suffisant à bon).

Critère d'évaluation 1 : Compétences opérationnelles acquises

Question directrice : l'apprenti a-t-il développé les compétences opérationnelles prévues pour le semestre correspondant ?

Pendant la période d'affectation, l'apprenti et le formateur pratique saisissent régulièrement leurs impressions. Celles-ci sont disponibles lors de l'évaluation du critère - d'une part sous la forme d'une moyenne calculée des points attribués aux "appréciations antérieures", d'autre part sous la forme d'impressions individuelles.

Points	Attentes	Observations / justifications possibles
3	L'apprenti(e) a développé toutes les compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Il/elle a documenté tous les mandats pratiques. Il/elle réfléchit de manière compréhensible à ses réalisations et à son expérience.	<p><i>"Evaluations précédentes" : auto-évaluation et évaluation par des tiers supérieures à 2.0.</i></p> <p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Seulement 2 et 3 points ; presque aucun 1 point</i> • <i>Remarques en grande majorité positives à très positives</i> • <i>Toutes les documentations des mandats pratiques ont été bien à très bien tenues</i> • <i>Les auto-évaluations sont pertinentes</i> <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
2	L'apprenti(e) a développé presque toutes les compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Elle/il a documenté et réfléchi à presque tous les mandats pratiques.	<p><i>"Evaluations précédentes" : auto-évaluation et évaluation par des tiers supérieures à 1.8</i></p> <p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Majorité de 2 points, quelques-uns 3 points et peu 1 point</i> • <i>Une grande majorité de remarques positives, peu de dérapages vers le haut ou vers le bas</i> • <i>Les documentations des mandats pratiques ont été bien tenues</i> • <i>Les auto-évaluations sont généralement pertinentes</i> <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
1	L'apprenti(e) a développé quelques compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Elle/il a documenté et réfléchi à moins de la moitié des mandats pratiques.	<p><i>"Evaluations précédentes" : auto-évaluation et évaluation par des tiers inférieures à 1,8</i></p> <p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Majorité de 1 ou 2 points, peu ou pas de 3 points, également 0 point</i> • <i>Quelques remarques positives, peu de dérapages vers le haut et beaucoup vers le bas</i> • <i>La documentation des mandats pratiques a été en partie bien gérée, en partie insuffisamment</i> • <i>Les auto-évaluations sont parfois pertinentes, parfois non</i> <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
0	L'apprenti(e) n'a pas développé les compétences opérationnelles prévues pour le semestre. Elle/il n'a documenté aucun des mandats pratiques.	<p><i>"Evaluations précédentes" : auto-évaluation et évaluation par des tiers inférieures à 1</i></p> <p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Majorité 1 ou 0 point, peu 2 points, aucun 3 points</i> • <i>Peu de remarques positives, beaucoup de remarques négatives</i> • <i>La documentation des mandats de pratique a été majoritairement insuffisante, voire inexistante</i> • <i>Les auto-évaluations ne sont généralement pas pertinentes</i> <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>

Critère d'évaluation 2 : réflexion sur les points forts et les points faibles

Question directrice : l'apprenti est-il capable de réfléchir à ses propres forces et faiblesses à l'aide de la grille de compétences ?

Pendant la période d'affectation, l'apprenti et le formateur pratique saisissent régulièrement leurs impressions. Celles-ci sont disponibles lors de l'évaluation du critère - d'une part sous la forme d'une moyenne calculée des points attribués aux "appréciations antérieures", d'autre part sous la forme d'impressions individuelles.

Points	Attente	Observations / justifications possibles
3	La réflexion est complète. Les points forts et les points faibles sont mentionnés. L'apprenti(e) se réfère à la grille de compétences.	<p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'apprenti saisit régulièrement ses évaluations • Les points et les commentaires sont cohérents et pertinents. • L'évaluation contient un bon mélange de "j'ai bien réussi" et de "je dois faire mieux". • Les évaluations se rapportent à la/aux question(s) directrice(s) et aux critères <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
2	La réflexion est en grande partie présente. Certains aspects importants ne sont pas abordés.	<p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'apprenti saisit régulièrement ses évaluations • Les points attribués et les commentaires concordent généralement et sont souvent judicieux. • Les éléments "j'ai bien réussi" et "je dois faire mieux" apparaissent la plupart du temps • Les évaluations se réfèrent généralement à la/aux question(s) directrice(s) et aux critères <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
1	La réflexion est partiellement présente. Plusieurs aspects importants ne sont pas abordés.	<p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'apprenti saisit ses évaluations de manière irrégulière, rarement • L'attribution des points et le commentaire ne correspondent souvent pas • Les éléments "j'ai bien réussi" et "je dois faire mieux" apparaissent rarement • Les évaluations ne se réfèrent pas à la/aux question(s) directrice(s) et aux critères <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
0	La réflexion est inexistante ou incompréhensible.	<p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • L'apprenti saisit rarement ou pas du tout ses évaluations • L'attribution des points et le commentaire ne correspondent généralement pas • Les éléments "j'ai bien réussi" et "je dois faire mieux" ne sont pas présents • Les évaluations ne se réfèrent pas à la/aux question(s) directrice(s) et aux critères <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>

Critère d'évaluation 3 : Déduction des connaissances

Question directrice : l'apprenti déduit-il des connaissances centrales du travail avec les mandats pratiques ?

Pendant la période d'affectation, l'apprenti et le formateur pratique saisissent régulièrement leurs impressions. Celles-ci sont disponibles lors de l'évaluation du critère - d'une part sous la forme d'une moyenne calculée des points attribués aux "appréciations antérieures", d'autre part sous la forme d'impressions individuelles.

Points	Attentes	Observations / justifications possibles
3	L'apprenti(e) en déduit des connaissances centrales. Ceux-ci se réfèrent à la pratique professionnelle, sont compréhensibles et justifiés.	<p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>L'apprenti déduit toutes les connaissances importantes de son travail : « Comment dois-je aborder les choses pour réussir ? »</i> • <i>Le lien avec la pratique professionnelle est toujours assuré</i> • <i>Les connaissances de l'apprenti sont toujours compréhensibles et bien fondées</i> <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
2	L'apprenti(e) en déduit des conclusions en grande partie compréhensibles.	<p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>L'apprenti tire de nombreuses conclusions importantes de son travail : « Comment dois-je aborder les choses pour réussir ? »</i> • <i>Le lien avec la pratique professionnelle est généralement établi</i> • <i>Les connaissances de l'apprenant sont généralement compréhensibles et justifiées</i> <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
1	L'apprenti(e) en déduit des conclusions partiellement compréhensibles.	<p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>L'apprenti tire rarement des conclusions de son travail</i> • <i>Le lien avec la pratique professionnelle n'est que parfois établi</i> • <i>Les conclusions de l'apprenti ne sont souvent pas compréhensibles et rarement justifiées</i> <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>
0	L'apprenti(e) ne déduit pas de conclusions compréhensibles ou non pertinentes.	<p><i>Impression globale des différentes impressions :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>L'apprenti ne tire pas de conclusions de son travail</i> • <i>Le lien avec la pratique professionnelle n'est pas établi</i> • <i>Les conclusions de l'apprenant ne sont pas compréhensibles et ne sont pas justifiées</i> <p><i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i></p>

Critère d'évaluation 4 : Faire preuve de motivation et d'initiative personnelle

Question directrice : l'apprenti(e) fait-il/elle preuve de motivation et d'initiative dans le développement de ses compétences personnelles ?

Pendant la période d'affectation, l'apprenti et le formateur pratique saisissent régulièrement leurs impressions. Celles-ci sont disponibles lors de l'évaluation du critère - d'une part sous la forme d'une moyenne calculée des points attribués aux "appréciations antérieures", d'autre part sous la forme d'impressions individuelles.

Points	Attentes	Observations / justifications possibles
3	L'apprenti(e) est motivé(e) pour continuer à développer ses compétences. Il/elle montre ce sur quoi il/elle souhaite travailler au cours du semestre à venir. Il/elle se montre ouvert(e) à un développement personnel.	<i>Impression globale des différentes impressions :</i> <ul style="list-style-type: none">• L'apprenti est très motivé pour développer ses compétences• Il se fixe constamment des objectifs pour la prochaine phase d'apprentissage• Il montre un grand intérêt à se développer en permanence <i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i>
2	La motivation et l'initiative personnelle sont en grande partie présentes. Certains aspects importants pour le développement ne sont pas abordés.	<i>Impression globale des différentes impressions :</i> <ul style="list-style-type: none">• L'apprenti est motivé pour développer ses compétences• Il se fixe parfois des objectifs pour la prochaine phase d'apprentissage• Il montre un intérêt à se développer <i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i>
1	La motivation et l'initiative personnelle sont partiellement présentes. Plusieurs aspects importants pour le développement ne sont pas abordés.	<i>Impression globale des différentes impressions :</i> <ul style="list-style-type: none">• L'apprenti est parfois motivé pour développer ses compétences• Il se fixe rarement des objectifs pour la prochaine phase d'apprentissage• Il montre peu d'intérêt à se développer <i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i>
0	L'apprenti(e) ne fait preuve ni de motivation ni d'initiative personnelle	<i>Impression globale des différentes impressions :</i> <ul style="list-style-type: none">• L'apprenti n'est pas motivé pour développer ses compétences• Il ne se fixe pas d'objectifs pour la prochaine phase d'apprentissage• Il ne montre aucun intérêt à se développer <i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i>

Critère d'évaluation 5 : Coopération interne et externe active

Question directrice : l'apprenti(e) contribue-t-il/elle activement à la collaboration interne et externe ?

Pendant la période d'affectation, l'apprenti et le formateur pratique saisissent régulièrement leurs impressions. Celles-ci sont disponibles lors de l'évaluation du critère - d'une part sous la forme d'une moyenne calculée des points attribués aux "appréciations antérieures", d'autre part sous la forme d'impressions individuelles.

Points	Attentes	Observations / justifications possibles
3	Outre son engagement personnel pour acquérir 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 perçu(e) et apprécié(e) par les clients et l'équipe.	<i>Impression globale des différentes impressions :</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>L'apprenti fait toujours preuve d'un grand engagement au travail</i>• <i>Il/elle soutient l'équipe dans tous les domaines</i>• <i>Il/elle veut toujours offrir le meilleur service possible aux clients</i> <i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i>
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 ou n'a pas besoin d'être sollicité(e) à plusieurs reprises.	<i>Impression globale des différentes impressions :</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>L'apprenti fait généralement preuve d'un grand engagement au travail</i>• <i>Il/elle soutient l'équipe dans de nombreux domaines</i>• <i>Il/elle veut généralement offrir aux clients le meilleur service possible</i> <i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i>
1	L'apprenti(e) ne montre pas d'intérêt marqué pour ce qui se passe dans l'entreprise formatrice et accomplit plus ou moins son devoir. Il/elle ne se propose pas activement pour soutenir l'équipe et doit aussi être régulièrement invité(e) à apporter une contribution active à l'ensemble.	<i>Impression globale des différentes impressions :</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>L'apprenti ne fait que parfois preuve d'un grand engagement au travail</i>• <i>Il/elle ne soutient l'équipe qu'en partie</i>• <i>Il/elle ne veut que rarement offrir le meilleur service possible aux clients</i> <i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i>
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 reconnaissable.	<i>Impression globale des différentes impressions :</i> <ul style="list-style-type: none">• <i>L'apprenti ne fait jamais preuve d'un grand engagement au travail</i>• <i>Il/elle ne soutient pas l'équipe du tout</i>• <i>Il/elle ne veut jamais offrir le meilleur service possible aux clients</i> <i>Copie de textes d'impressions sélectionnées pour justifier l'attribution des points.</i>

IMPORTANT : éviter autant que possible l'utilisation multiple d'une évaluation ! Une évaluation doit être mentionnée comme justificatif dans un des cinq critères, pas dans plusieurs.

Rapport de formation

A la fin de chaque semestre, un rapport de formation est saisi dans time2learn.

Le rapport de formation contient l'évaluation du comportement au travail et de la documentation de l'apprenti. L'apprenti évalue la formation dispensée par l'entreprise formatrice. L'entreprise formatrice et l'apprenti se fixent des objectifs pour la prochaine période d'évaluation et définissent des mesures.

Le premier élément de l'évaluation est l'attribution de points. On peut attribuer de 0 à 3 points. Ces points ne sont pas convertis en note. Ils ne sont qu'un élément visuel.

L'attribution des points suit la logique suivante :

- **3 points** : positif, inattendu en qualité ou en quantité, surprenant
- **2 points** : positif, qualité ou quantité conforme aux attentes, attentes satisfaites
- **1 point** : partiellement positif, qualité ou quantité insuffisante, attentes seulement partiellement satisfaites
- **0 point** : négatif, qualité ou quantité mauvaise, attentes non satisfaites

Le deuxième élément de l'évaluation est le texte. Celui-ci doit décrire concrètement quel travail ou quel comportement est à l'origine de l'évaluation. Les "aberrations", c'est-à-dire les observations très positives ou très négatives, qui correspondent également à l'attribution des points, doivent être consignées. Le texte ne doit pas être trop long.