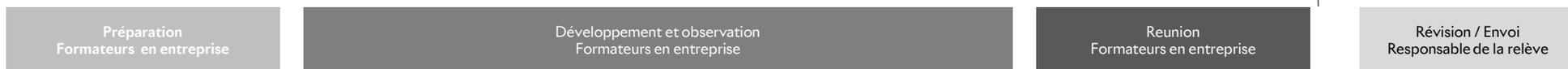


Apprentissage d'employé(e) de commerce banque

Catalogue des compétences opérationnelles

Mon classeur personnel

Lieux de formation: école professionnelle, entreprise, cours interentreprise



Légende

Les détails des différents instruments de mise en œuvre sont décrits dans les questions du guide pratique.

Formateurs en entreprise

1. Choisir les compétences opérationnelles et les questions directrices dans le catalogue sur Time2learn/ CYPnet.

2. Il en résulte une grille de compétences individuelle pour chaque apprenti-e qui est discutée en permanence pendant les semestres et qui sert à la qualification à la fin du semestre.

Statut «Préparation»

Les compétences des apprent-i-es sont développées par l'exécution des mandats pratiques.

1. Phase de développement : les compétences opérationnelles et les questions directrices sont choisies dans la grille de compétences.

2. Entretiens intermédiaires: développement, les progrès, les attentes et les objectifs sont consignés.

Entretiens intermédiaires:

Statut Développement & observation

Entretien final (rapport de formation)

Thèmes: grilles de compétences du semestre, développement des compétences, dossier de formation, CI, école.

signature numérique formateurs/ apprenti-e-s/parents

Entretien de qualification
Rapport de compétences en entreprise (1x par semestre)

Compétences opérationnelles acquises
Réfléchir aux points forts et aux points faibles
Déduire les connaissances acquises
Faire preuve de motivation et d'initiative
Collaboration active et interne

Statut «Réunion»

Les notes sont envoyées à la base de données cantonale

Statut «Envoyé»

Responsable de la relève

Apprenti-e Time2learn/ CYPnet

Recommandation SBA: max 4 compétences pour 6 mois

Dès que la grille de compétences est établie: les missions pratiques sont visibles. Planification autonome!

Recommandations SBA: Au moins 2 entretiens pendant 6 mois

Dès que l'entretien intermédiaire est ouvert : Invitation à l'auto-évaluation

Après auto-évaluation : auto-déclenchement E-mail au formateur pratique pour la suite

Recommandation de l'ASB : Le formateur pratique utilise toutes les grilles de compétences des phases pratiques précédents

Dès que l'entretien final est ouvert : Mandat de préparation avec le guide pour l'apprenti-e

Information:
Le processus RH "classique" avec les entretiens semestriels, les entretiens de période d'essai et les entretiens avec les parents se déroule séparément par institut et est défini dans l'institut.

Développement Evaluation | Workflow