



Employé(e) de commerce CFC

Grille de compétences

a1: Examiner et développer les compétences commerciales

Effectuer une auto-évaluation

1.1 Question directrice 1

Est-ce que je documente mes compétences et le développement de mes compétences de manière ciblée?

Critères de compétence

Je documente régulièrement mon propre travail dans mon dossier de formation ou dans mon portfolio.

Je note toujours le feed-back que je reçois des supérieur(e)s, des formateurs ou formatrices professionnelles et pratiques, des collègues d'équipe et d'autres personnes dans mon entreprise.

Je réfléchis à mon travail à des intervalles raisonnables en posant des questions ciblées. Je me demande p. ex. ce qui fonctionne bien, comment je peux m'améliorer ou là où j'ai encore besoin de soutien.

Je discute des points en suspens concernant ma réflexion sur le travail avec mon formateur ou ma formatrice ou une autre personne compétente.

1.2 Question directrice 2

Est-ce que je fais consciencieusement un bilan personnel de la situation à intervalles raisonnables?

Critères de compétence



Après avoir appris quelque chose de nouveau ou effectué un nouveau travail, je remplis consciencieusement la grille de compétences correspondante.

Je me pose régulièrement des questions de réflexion appropriées afin de déterminer où je me trouve dans le processus d'apprentissage et où je souhaite aller.

J'utilise mes connaissances issues des bilans personnels de la situation de manière ciblée lors des entretiens de suivi avec mon ou ma supérieur(e).

1.3 Question directrice 3

Est-ce que j'utilise des objectifs SMART et des mesures appropriées afin d'atteindre ces objectifs dans mon propre développement professionnel?

Critères de compétence

Sur la base de ma documentation et de ma réflexion sur le travail, je fixe des objectifs spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis.

Je déduis des objectifs que je me suis fixés des mesures judicieuses et je m'efforce de les mettre en œuvre.

Je demande de manière proactive un feed-back sur mes objectifs à mon ou ma supérieur(e).

1.4 Question directrice 4

Est-ce que je fais avancer mon propre développement professionnel de manière proactive?

Critères de compétence

Je m'informe régulièrement des possibilités de développement et de formation continue dans mon champ professionnel.

Je veille à avoir des attentes réalistes vis-à-vis de moi-même.



J'établis à intervalles réguliers une liste honnête de mes talents personnels, de mes points forts et de mes points faibles.

Je ne me laisse pas décourager par les obstacles et les échecs, mais je les analyse et réfléchis à des alternatives pour la prochaine fois.

Procéder à une évaluation par des tiers

1.5 Question directrice 1

Documente-t-il/elle ses compétences et le développement de ses compétences de manière ciblée?

Critères de compétence

Il/elle documente régulièrement son propre travail dans son dossier de formation ou dans son portfolio.

Il/elle note toujours le feed-back qu'il/elle reçoit des supérieur(e)s, des formateurs ou formatrices professionnels et pratiques, des collègues d'équipe et d'autres personnes dans son entreprise.

Il/elle réfléchit à son travail à des intervalles raisonnables en posant des questions ciblées. Il/elle se demande p. ex. ce qui fonctionne bien, comment il/elle peut s'améliorer ou où il/elle a encore besoin de soutien.

Il/elle discute des points en suspens concernant sa réflexion sur le travail avec son formateur ou sa formatrice ou une autre personne compétente.

1.6 Question directrice 2

Fait-il/elle consciencieusement un bilan personnel de la situation à intervalles raisonnables?

Critères de compétence



Après avoir appris quelque chose de nouveau ou effectué un nouveau travail, il/elle remplit consciencieusement la grille de compétences correspondante.

Il/elle se pose régulièrement des questions de réflexion appropriées afin de déterminer où il/elle en est dans le processus d'apprentissage et où il/elle souhaite aller.

Il/elle utilise ses connaissances issues des bilans personnels de la situation de manière ciblée lors des entretiens de suivi avec son ou sa supérieur(e).

1.7 Question directrice 3

Utilise-t-il/elle des objectifs SMART et des mesures appropriées afin d'atteindre ces objectifs dans son propre développement professionnel?

Critères de compétence

Sur la base de sa documentation et de sa réflexion sur le travail, il/elle fixe des objectifs spécifiques, mesurables, acceptables, réalistes et temporellement définis.

Il/elle déduit des objectifs qu'il/elle s'est fixés des mesures judicieuses et s'efforce de les mettre en œuvre.

Il/elle demande de manière proactive un feed-back sur ses objectifs à son/sa supérieur(e).

1.8 Question directrice 4

Fait-il/elle avancer son propre développement professionnel de manière proactive?

Critères de compétence

Il/elle s'informe régulièrement des possibilités de développement et de formation continue dans son champ professionnel.

Il/elle veille à avoir des attentes réalistes vis-à-vis de lui-même/d'elle-même.



Il/elle établit à intervalles réguliers une liste honnête de ses talents personnels, de ses points forts et de ses points faibles.

Il/elle ne se laisse pas décourager par les obstacles et les échecs, mais les analyse et réfléchit à des alternatives pour la prochaine fois.
