

Directives relatives aux attestations de compétences

Aspects juridiques et compétences

Dans les modèles nationaux des attestations de compétences, les rubriques relatives à l'indication des voies de droit et aux modalités de remise ne sont pas complétées, car ces dispositions sont fixées différemment selon les cantons.

Les organisations régionales qui transmettent les attestations de compétences (AC) aux entreprises formatrices et à la direction des cours interentreprises (CI) doivent, d'une part, se renseigner auprès de l'autorité cantonale compétente – le plus souvent l'office de la formation professionnelle – sur l'indication des voies de droit applicable dans le canton d'examen et, d'autre part, s'informer auprès de l'organisation du monde du travail (OrTra), d'une association ou d'une autre institution compétente de la procédure de remise des AC dûment complétées.

Ces dispositions doivent être intégrées dans les rubriques correspondantes des AC avant que ces modèles complétés ne soient mis à disposition, dans le canton d'examen, pour être remplis. Il convient en outre de relever que les exigences relatives aux signatures – nécessité d'une représentation légale ou dispositions concernant la signature électronique – sont également définies différemment selon les cantons. Dans tous les cas, les dispositions doivent garantir que des attestations de compétences susceptibles de recours soient disponibles, établies par les entreprises et par les CI.

Suite de la procédure

La présente directive vise à aider les instances concernées dans la gestion des attestations de compétences. À ce stade, les modèles d'AC ne sont pas remaniés, hormis des traductions et de petites corrections d'erreurs. Dans le cadre de l'examen quinquennal, les actes législatifs en matière de formation et les instruments de mise en œuvre seront évalués quant à leur actualité et à leur adéquation, puis adaptés si nécessaire. Cet examen sera lancé en 2027 et réalisé l'année suivante.

Incertitudes concernant le formulaire d'attestation de compétences

L'exemple doit fournir une indication pour le remplissage du formulaire. Il convient de prêter une attention particulière aux difficultés liées à la durée d'apprentissage et à la période d'évaluation. Dans la version imprimée, l'affichage de la date est correct et la représentation « ### » disparaît.

Laborantin EFZ / Laborant EFZ; Fachrichtung Chemie
Kompetenznachweis Nr. 1 «Bildung in beruflicher Praxis»

Name:	Lernende
Vorname:	Person
Geburtsdatum:	13.07.2006
Lehrzeit:	2025 - 2028
Lehrfirma:	Firma AG
Name Beurteiler/in:	Berufsbildner
Beurteilungsperiode:	01.08.2025 - 31.01.2026

Objectifs de performance du plan de formation

En tant qu'instrument de promotion de la qualité de la formation professionnelle initiale de laborantine et laborantin avec certificat fédéral de capacité (CFC), le plan de formation décrit les compétences opérationnelles que les personnes en formation doivent acquérir jusqu'à l'achèvement de la qualification. Il soutient en même temps les responsables de la formation dans les entreprises formatrices, les écoles professionnelles et les cours interentreprises dans la planification et la mise en œuvre de la formation. Pour les personnes en formation, le plan de formation constitue une aide d'orientation tout au long de l'apprentissage.

Difficultés lors de l'évaluation de certaines compétences opérationnelles

L'évaluation des compétences opérationnelles exigée dans l'attestation de compétences est uniforme au niveau national et contraignante. Chaque compétence opérationnelle repose sur plusieurs objectifs de performance qui peuvent être évalués durant la période d'évaluation.

Handlungskompetenzbereich f: Anpassen und Entwickeln von Methoden, Prozessen und Produkten		
Handlungskompetenz f.1: Spezifische Methoden für Versuche und Arbeitsabläufe im Labor entwickeln und validieren Laborantinnen und Laboranten EFZ hinterfragen die Eignung von bestehenden Methoden und Prozessen in ihrem Arbeitsgebiet. Sie erkennen einen allfälligen Verbesserungsbedarf und dessen Nutzen für ihr Labor und kommunizieren dies an die vorgesetzte Person oder ans Team. Sie arbeiten bei der Verbesserung oder Weiterentwicklung von Methoden, Prozessen oder Produkten mit und bringen eigene Ideen ein. Sie tauschen sich in interdisziplinären Teams in der örtlichen Landessprache oder auf Englisch aus und verwenden die Fachsprache ihres Arbeitsgebietes. Laborantinnen und Laboranten EFZ arbeiten bei der experimentellen Durchführung von Validierungen und bei der Entwicklung alternativer Methoden, Prozessen oder Produkte mit.		
Leistungsziele Betrieb	Leistungsziele Berufsfachschule	Leistungsziele überbetrieblicher Kurs
f.1.1 Sie hinterfragen die Eignung bestehender Methoden und Prozesse in ihrem Arbeitsgebiet. (K6)	f.1.3 Sie formulieren Vorschläge für Verbesserungen aus und kommunizieren diese in der örtlichen Landessprache und auf Englisch. (K5) f.1.4 Sie erläutern mögliche Vorgehensweisen einer systematischen Validierung. (K2)	
f.1.2 Sie erkennen den Bedarf zur Verbesserung einer Methode, eines Prozesses oder Produktes und kommunizieren diesen. (K4)		
f.1.3 Sie arbeiten bei der Verbesserung oder Weiterentwicklung von Methoden, Prozessen oder Produkten mit und bringen eigene Ideen ein. (K5)		
f.1.4 Sie arbeiten bei der experimentellen Durchführung von Validierungen mit. (K3)		
f.1.5 Sie arbeiten bei der Entwicklung alternativer Methoden, Prozesse oder Produkte mit. (K3)		

Le plan de formation décrit le comportement attendu à la fin de la formation. Pour chaque compétence opérationnelle, la sélection des objectifs de performance doit être effectuée en fonction du niveau de formation. Les objectifs de performance devraient être discutés avec la personne en formation au début du semestre, respectivement du CI. Avant l'entretien final, un entretien intermédiaire devrait idéalement avoir lieu.

Attribution de la note et justification

L'évaluation dans l'attestation de compétences se fait sur la base des compétences opérationnelles du plan de formation. Pour chaque compétence opérationnelle, l'une des quatre catégories A, B, C ou D est choisie. Cette appréciation est qualitative: elle décrit le degré d'atteinte des objectifs et n'est pas liée à un pourcentage exact, mais à une plage.

Positionnement des niveaux

Les catégories A à D permettent de structurer les prestations:

- A correspond à une prestation sûre, largement autonome,
- B à une prestation solide, le plus souvent autonome,
- C à une prestation incertaine ou incomplète,
- D à une compétence nettement insuffisante ou pas encore présente.

Les pourcentages indiqués dans le formulaire servent de repères et ne constituent pas une règle de calcul. Il existe toujours des transitions entre les niveaux. L'essentiel est que l'appréciation soit cohérente dans l'ensemble et dûment justifiée.

La note comme résultat, et non comme automatisme

Excel calcule une note à partir des saisies A/B/C/D. La note calculée est un outil, pas une vérité. Elle indique approximativement où se situe l'évaluation, mais ne remplace pas le jugement de la personne compétente.

La personne qui évalue assume la responsabilité de la note attribuée. Celle-ci doit refléter le profil de prestation observé. Si le résultat calculé ne correspond pas à l'impression générale, il est possible et souhaitable de réexaminer son classement et de vérifier sa cohérence. Cela ne signifie pas « ajuster » les critères, mais calibrer consciemment: mes évaluations sont-elles cohérentes entre les différentes compétences opérationnelles? Ai-je accordé trop ou trop peu de poids à certains points? L'objectif est que la note ne soit pas le produit d'un algorithme Excel, mais le résultat d'un jugement professionnel étayé.

Justification et retour

Les évaluations qui s'écartent de A (B, C ou D) doivent être justifiées. La justification montre que l'appréciation repose sur des critères clairs et n'est pas arbitraire. Elle constitue un élément important du processus d'apprentissage, car elle rend visible ce qui a été observé, où se situent les points forts et où un développement peut être engagé.

Exemple:

CO b4 = C: La tenue du protocole est partiellement incomplète; les étapes de l'essai ne sont pas systématiquement compréhensibles. Un potentiel d'amélioration existe notamment dans la structuration et la précision des notes.

De tels retours rendent l'évaluation transparente et favorable aux apprentissages. La répartition A/B/C/D offre un cadre, mais demeure une appréciation comportant une certaine marge d'incertitude. L'essentiel est que le résultat soit équitable, compréhensible et défendable sur le plan professionnel. La note doit être portée par l'observation, l'expérience et le discernement pédagogique.