

Développement du projet « Employé-e-s de commerce 2022 »

Après le repositionnement de la formation commerciale initiale en 2003, celle-ci a été révisée modérément en 2012. Pour les entreprises, il est toutefois indispensable que la relève professionnelle soit à la hauteur des exigences du monde du travail moderne. Quant aux jeunes adultes, ils souhaitent être bien formés pour être prêts pour le marché du travail. Pour répondre à ces besoins, la CSBFC a lancé en 2017 le projet « Employé-e-s de commerce 2022 ».

La CSBFC a abordé le projet sans a priori. En outre, les besoins formulés en février 2017 dans le rapport de synthèse sur l'examen quinquennal de l'ordonnance sur la formation 2012 ont été intégrés dans le projet. Compte tenu de la révision totale prévue, seuls des changements ponctuels ont été effectués pour la rentrée 2017.

Visions de la CSBFC

Au cours de sa réunion du 7 septembre 2017, l'Assemblée des délégué-e-s a adopté le masterplan du projet « Employé-e-s de commerce 2022 » comportant les deux visions « Apprentissage global orienté vers les compétences » (représentation des futurs défis dans le champ professionnel, développement de compétences opérationnelles globales, etc.) et « Coopération entre les lieux de formation » (clarification de la fonction et des principes didactiques, instruments de mise en œuvre harmonisés, etc.). Lors de la planification du projet, les conditions de réussite suivantes ont été définies :

- Anticiper les développements futurs
- Recenser les exigences du marché du travail
- Donner corps à des coopérations réussies et à des processus visant à dégager un consensus entre les partenaires de la formation professionnelle
- Rendre les connaissances utilisables pour la pratique
- Trouver un équilibre entre normalisation et flexibilité
- Aborder les questions de mise en œuvre et les soumettre à une réflexion commune dès les début

Le processus de développement professionnel a été planifié et réalisé selon les exigences de la Confédération et compte tenu des principes de travail convenus entre les partenaires de la formation professionnelle. Ce processus doit encore faire l'objet d'une réflexion sur la base des conditions de réussites susmentionnées et des développements réalisés au cours des derniers mois de l'audition par le SEFRI. Une telle réflexion s'avère également importante en vue de la mise en œuvre du projet « Optimisation des processus et des mécanismes d'incitation dans la formation professionnelle » de la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP).

Introduction à la rentrée 2023

Les résultats de l'audition par le SEFRI ont été déterminants dans la décision de reporter l'introduction de la nouvelle formation commerciale initiale à la rentrée 2023. Les réactions relatives à la période d'introduction ont été très variées. Un report a notamment été souhaité de la part des cantons. Ainsi, en concertation avec les partenaires de la formation professionnelle, la date d'introduction a été reportée à 2023 alors même que les critères pour une mise en œuvre en 2022 étaient remplis. Parallèlement, il a été décidé d'édicter rapidement les ordonnances sur la formation et les plans de formation pour la formation initiale

de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) et pour la formation de trois ans avec certificat fédéral de capacité (CFC). La CSBFC soutient ces décisions. Les acteurs ont ainsi l'occasion de préparer soigneusement la mise en œuvre de la réforme sans être sous pression.

La nouvelle formation commerciale initiale

Les possibilités de flexibilisation, d'individualisation et de différenciation grâce aux domaines à choix, aux possibilités d'approfondissement au cours de la 3^e année de formation, à la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP 1) et de l'encouragement ciblé des compétences en langues étrangères garantissent le haut niveau de qualité de la nouvelle formation commerciale initiale. La réorientation de la formation professionnelle initiale des assistant-e-s de bureau AFP a permis d'assurer, à partir de la rentrée 2003, une coordination optimale entre les niveaux AFP et CFC, et ce, tant en matière de contenu que de conception. Ces deux professions constituent un champ professionnel cohérent, ce qui contribue à accroître la perméabilité entre les deux niveaux et encourage les entreprises à dispenser des formations.

Les principales étapes de la réforme

2017

- Rapport de synthèse de la CSBFC sur l'examen quinquennal de l'ordonnance sur la formation 2012
- Masterplan de la CSBFC
- Préparation du projet

2018

- Évaluation d'études sur la numérisation, la transformation du marché du travail, les exigences envers la formation professionnelle, notamment envers la formation commerciale initiale
- Interviews avec des expertes et experts de la science, de l'économie et de l'éducation
- Études Delphi sur les compétences commerciales du futur et conférence sur l'évaluation des résultats
- Ateliers organisés avec les branches de formation et d'exams sur le recensement des compétences spécifiques à la branche
- Validation des compétences commerciales du futur et des compétences spécifiques à la branche

2019

- Développement et approbation du profil d'activité
- Adoption du profil de qualification par le SEFRI
- Développement et adoption de concepts relatifs à l'élaboration des prescriptions sur la formation
- Développement et adoption d'objectifs évaluateurs comme partie du plan de formation en concertation avec des spécialistes issus des trois lieux de formation

2020

- Clarification de questions relatives à la conception et au contenu avec les partenaires de la formation professionnelle
- Approbation des prescriptions sur la formation et du concept pour la procédure de qualification (PQual)
- Audition interne de la CSBFC
- Lancement de la phase de mise en œuvre, mise en place d'un organe national de coordination (ONC) chargé de la mise en œuvre des réformes dans le commerce de détail et la formation commerciale initiale

2021

- Audition par le SEFRI
- Approbation du nouveau concept de langues étrangères par le président de la Confédération Guy Parmelin, chef du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR)
- Approbation du concept relatif à la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP 1) par la Commission fédérale de la maturité professionnelle (CFMP) et le SEFRI
- Adoption des dispositions d'exécution pour la procédure de qualification
- Adaptation des prescriptions sur la formation et décision sur leur mise en œuvre pour la rentrée 2023
- Édition de l'ordonnance sur la formation et approbation du plan de formation par le SEFRI

Mise en œuvre de la nouvelle formation commerciale initiale

Au milieu du mois d'août 2020, l'organe national de coordination (ONC) mis en place par les partenaires de la formation professionnelle afin de procéder à la mise en œuvre des réformes dans le commerce de détail et de la formation commerciale initiale – une nouveauté dans la formation professionnelle – a commencé ses activités. En raison de l'étendue et de la complexité du projet de mise en œuvre, les partenaires de la formation professionnelle se sont concertés afin d'assurer une coordination à l'échelle nationale et de garantir le financement des travaux. Cette manière de procéder permet de parvenir à une mise en œuvre aussi uniforme que possible et de soutenir les cantons de manière optimale.

Pilotage de la mise en œuvre

La mise en œuvre se fonde sur des plans de formation orientés vers les compétences opérationnelles et des instruments harmonisés. L'accent est mis sur la coopération entre les lieux de formation et la possibilité de réaliser des solutions individuelles, différenciées, flexibles et perméables. Dans les trois lieux de formation, les objectifs évaluateurs reposent sur les compétences opérationnelles professionnelles conformément au plan de formation.

De nombreux commentaires émis à l'occasion de l'audition menée par le SEFRI ainsi que les réactions exprimées par les acteurs politiques et les médias montrent que – parallèlement à l'audition par le SEFRI – il n'a pas été possible de communiquer de manière suffisante les objectifs et les fonctions des concepts et des instruments de mise en œuvre. Cela tient également au fait que l'importance des instruments prévus par le plan de formation a considérablement changé au cours de ces derniers temps. C'est ainsi que « l'accélération et la simplification des processus de réforme », la réalisation de « nouveaux instruments » et la « réduction de la densité normative » ont été exigés lors de la mise en œuvre de la Vision 2030 de la formation professionnelle. Au chapitre « Comment conserver l'actualité des ordonnances sur la formation ? » figurant dans le rapport de tendance intitulé « Numérisation et formation professionnelle. Enjeux et pistes pour affronter l'avenir » publié en 2018, on indique par exemple que la flexibilité doit être accrue « par une formulation plus ouverte des objectifs ». Une « formulation plus ouverte des plans de formation » ainsi que l'introduction de « composantes optionnelles » et d'« outils de mise en œuvre » sont également proposés comme des solutions possibles. Une partie de ces recommandations a été mise en œuvre entretemps.

Le pilotage de la formation commerciale initiale s'effectue à trois niveaux :

- **Niveau I :** l'ordonnance sur la formation contient des éléments normatifs conformément à l'art. 19 de la loi sur la formation professionnelle (LFPr) et aux art. 12 et 13 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr).
- **Niveau II :** le plan de formation décrit les compétences opérationnelles dont découlent les exigences minimales pour les formations et les exigences maximales pour la procédure de qualification.
- **Niveau III :** « servant à garantir et à mettre en œuvre la formation professionnelle initiale et à en promouvoir la qualité », les instruments mentionnés à l'annexe I du plan de formation permettent de concrétiser celui-ci.

Les concepts et les outils du niveau III jouent un rôle déterminant ; ils garantissent la flexibilité et la capacité d'adaptation lors de la mise en œuvre. C'est la raison pour laquelle les objectifs évaluateurs sont soigneusement formulés de manière générale : ils peuvent être concrétisés à l'aide d'instruments de mise en œuvre et actualisés rapidement au besoin.

Écoles professionnelles

Les contenus pour les écoles professionnelles sont concrétisés au niveau III. Les concepts de mise en œuvre pour les écoles professionnelles, le rapport sur les modèles d'organisation, les plans d'études nationaux relatifs au certificat fédéral de capacité (CFC), à la culture générale et à la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP 1), les dispositions d'exécution concernant la procédure de qualification et les médias d'apprentissage conçus pour la formation scolaire spécifique à la profession ainsi que d'autres outils sont désormais disponibles. À l'heure du bouclage du présent rapport de gestion, les travaux de finalisation des concepts et des instruments de mise en œuvre destinés aux écoles professionnelles étaient en cours. À cet effet, un groupe de travail composé d'enseignantes et enseignants a été mis en place.

Dans leur travail de planification et de formation, les acteurs et actrices de la formation commerciale initiale des trois lieux de formation sont soutenus par des concepts et des instruments de mise en œuvre ainsi que des offres spécifiques aux groupes cibles. Il est ainsi possible de générer la confiance nécessaire dans les concepts et de développer une expertise dans l'utilisation des instruments de mise en œuvre dans le cadre de l'introduction de la nouvelle formation commerciale initiale durant les trois premières années de formation. Dans ce contexte, l'évaluation formative prévue par le SEFRI joue un rôle déterminant.

Le projet partiel intitulé « Formation initiale et continue des responsables de la formation professionnelle au sein des écoles professionnelles » a bien démarré. Au moment du bouclage du rapport de gestion, la formation continue et l'échange d'expériences des responsables chargé-e-s du développement de l'école, des chef-fe-s d'équipe et des enseignant-e-s des écoles professionnelles vont bon train. La cinquième série d'ateliers réunissant les responsables chargé-e-s du développement de l'école a eu lieu au début du mois de septembre 2021. 63 écoles professionnelles utilisent l'environnement d'apprentissage et de travail numérique, tandis que 400 responsables chargé-e-s du développement de l'école ont participé aux échanges d'expériences et que 2300 enseignant-e-s ont pris part aux programmes de formation continue générale. En outre, les partenaires de la coopération – la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) et les hautes écoles pédagogiques de Lucerne, de Saint Gall et de Zurich – ont publié une offre de formation continue destinée aux enseignant-e-s et aux chef-fe-s d'équipe œuvrant dans les professions du commerce de détail et la formation commerciale initiale.

Branches et entreprises

Les projets de mise en œuvre lancés en septembre 2020 par la CSBFC « Normes minimales pour les instruments de mise en œuvre spécifiques aux branches » et « Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification » ont été menés à bien.

Les instruments de mise en œuvre pour la formation en entreprise sont développés en tenant compte des aspects de la propension des entreprises à former des apprentis et apprenties et de la promotion des places d'apprentissage. Ils permettent de soutenir et de décharger les formateurs et formatrices en entreprise. Le bon rapport coûts-efficacité peut ainsi être maintenu pour les entreprises formatrices. Par ailleurs, il est possible de renforcer les compétences de formation au sein des entreprises.

Les concepts des mesures de formation continue des responsables de la formation professionnelle dans les entreprises formatrices et les cours interentreprises ont été développés et seront mis à disposition des branches qui les réaliseront dès 2022 en les complétant par des contenus qui leur sont spécifiques.