



## **Evaluation de la formation commerciale de base: cahier 2**

# **Rapport de situation sur l'enquête après la première année d'apprentissage**

**Une brève présentation des résultats de la première enquête sur les compétences, les objectifs détaillés et les innovations de la réforme**

Berne, mai 2005

Sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), le consortium constitué du Zentrum für empirische pädagogische Forschung (zefp) de l'Université de Koblenz-Landau en Allemagne ainsi que de l'Institut de recherche et de documentation pédagogique (irdp) de Neuchâtel conduit, entre 2004 et 2006, une évaluation de l'implémentation de la nouvelle formation commerciale de base. Le présent rapport constitue le deuxième ouvrage d'une série de publications traitant des résultats de cette évaluation.

## Impressum

### Editeur:

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), 3003 Berne

### Auteurs/trices:

Consortium Zentrum für empirische pädagogische Forschung (zefp) der Universität Koblenz-Landau et de l'Institut de recherche et de documentation pédagogique (irdp)

### Commandes:

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)

Philippe Wyss, Effingerstrasse 27, 3003 Berne

E-mail: philippe.wyss@bbt.admin.ch

### Texte original:

En allemand

### Mise en forme:

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)

### Rédaction:



**BBT**  
**OFFT**  
**UFFT**

© Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

Reproduction – sauf pour usage commercial – autorisée sous réserve d'indication de la source

### Internet:

[www.rkg.ch](http://www.rkg.ch); [www.bbt.admin.ch](http://www.bbt.admin.ch)

## Sommaire

<b>Remarque préliminaire et rétrospective</b>	<b>4</b>
<b>1. Avant-propos</b>	<b>6</b>
<b>2. Réalisation de l'enquête</b>	<b>6</b>
2.1 Instruments de l'enquête	6
2.2 Période de l'enquête	6
2.3 Contenus de l'enquête	6
<b>3. Echantillon</b>	<b>7</b>
<b>4. Résultats</b>	<b>8</b>
4.1 Compétences sociales et méthodologiques des apprenants	8
4.2 Compétences professionnelles des apprenants	10
4.3 Objectifs détaillés	11
4.4 Innovations de la réforme	13
<b>5. Conclusion</b>	<b>18</b>

## Remarque préliminaire et rétrospective

Le projet «Evaluation de l'implémentation de la réforme de la formation commerciale de base (ImpRFCB)» examine les aspects acceptation, faisabilité et efficacité des différents processus et innovations lors de la réalisation de la nouvelle formation commerciale de base (NFCB).

Les trois questions suivantes sont alors examinées en priorité:

- **Comment, d'une manière générale, la nouvelle formation commerciale de base est-elle réalisée dans le monde entreprise et dans le monde école? Quels sont les problèmes rencontrés dans ces deux mondes lors du processus de réalisation?**
- De quelle façon peut-on résoudre de façon concrète et efficace les problèmes identifiés? Quels sont les éléments ou mesures qui soutiennent particulièrement la réalisation?
- A quels effets doit-on s'attendre après la réalisation de la NFCB en ce qui concerne les aptitudes professionnelles et la compétitivité sur le marché du travail des apprentis? A quelles conséquences doit-on s'attendre dans le monde entreprise du point de vue de l'acceptation de la nouvelle formation commerciale de base?

Dans la présente enquête après la première année d'apprentissage, nous répondons principalement à la première question.

L'OFFT a décidé de formuler des remarques ou des recommandations pour un certain nombre de résultats. Ceci correspond à un souhait souvent exprimé suite à la publication du «Rapport de situation sur l'introduction de la nouvelle formation commerciale de base». Malgré ces recommandations, il est essentiel que chaque personne impliquée dans la formation réfléchisse de façon autonome aux résultats présentés et cherche des possibilités d'amélioration.

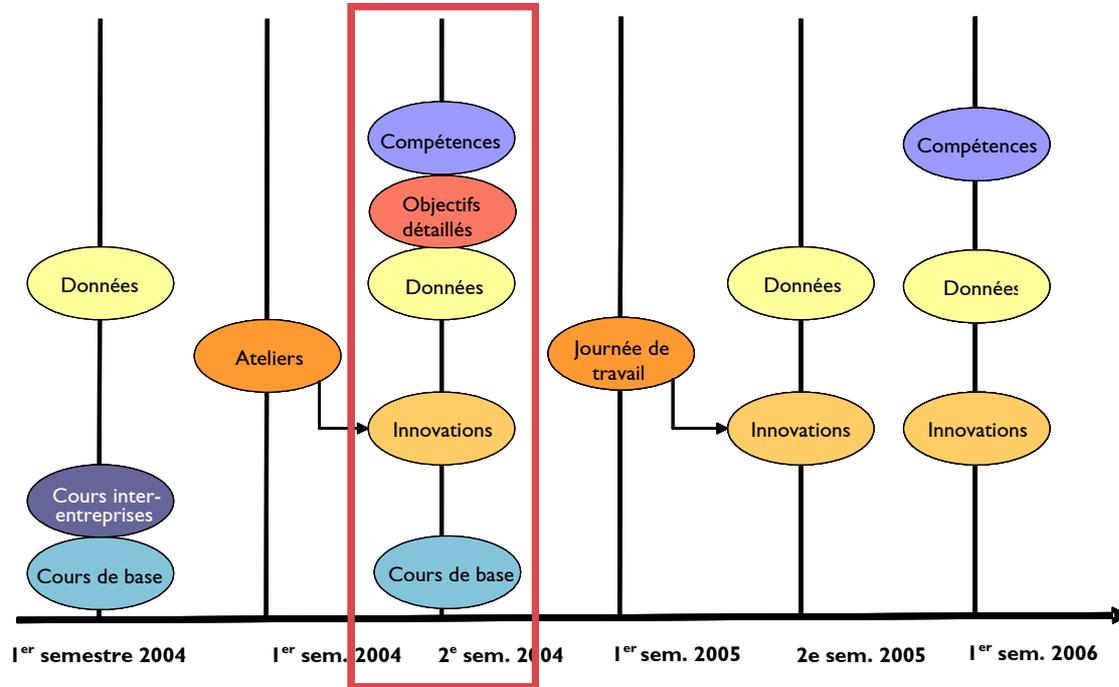
Dans ce rapport de situation, les commentaires de l'OFFT apparaissent sur fond gris afin de pouvoir être plus aisément identifiables.

Parmi les participants, nombreux sont ceux qui souhaitent que des mesures immédiates soient prises sur la base des résultats. Mais ceci n'est pas toujours possible. La nouvelle ordonnance sur la formation est prévue pour 2009, des adaptations dans les dispositions d'exécution seront possibles en 2006. Il n'est dès lors possible d'apporter des modifications à court terme qu'en tenant compte des marges offertes par le règlement et par les dispositions d'exécution.

**Commentaire de  
l'OFFT**

La Figure 1 montre l'intégration de l'enquête au concept de l'évaluation:

**Figure 1: Concept de l'évaluation**



Questionnaire sur les compétences professionnelles, sociales, méthodologiques, évaluation personnelle des apprenants



Les responsables de la formation scolaire et en entreprise évaluent l'accessibilité et l'actualité des objectifs détaillés



Données sociodémographiques des participants à l'enquête



Enquêtes sur différentes innovations : unités d'enseignement, unités de formation, situation de travail et d'apprentissage, etc.



Enquête auprès des responsables de la formation en entreprise : les apprenants ont-ils atteints les objectifs détaillés du cours de base ?

## 1. Avant-propos

Le présent document contient les résultats de l'enquête après la première année d'apprentissage. Ont été interrogés des responsables de la formation en entreprise, les responsables de la formation scolaire ainsi que les apprenants en deuxième année d'apprentissage du profil E.

Le rapport de situation est divisé en sous-chapitres: après une brève présentation de la réalisation de l'enquête, nous donnons une description de l'échantillon. Suivent les résultats quant aux compétences sociales, méthodologiques et professionnelles des apprenants. Puis nous présentons les résultats concernant les objectifs détaillés ainsi que les résultats pour les innovations de la réforme. Une conclusion met un terme à ce rapport de situation.

## 2. Réalisation de l'enquête

### 2.1 Instruments de l'enquête

L'enquête a été réalisée au moyen de questionnaires on-line. Les participants à l'enquête ont directement pu compléter les questionnaires sur Internet à l'adresse <http://www.imprkg.zepf.uni-landau.de>. L'accès aux questionnaires était sécurisé par un mot de passe de façon à assurer que seules les personnes correspondant aux groupes-cibles nommés ci-dessus puissent remplir le questionnaire. L'enquête s'est déroulée en français, en allemand et en italien.

### 2.2 Période de l'enquête

Les responsables de la formation scolaire et les apprenants<sup>1</sup> ont été interrogés entre le 22.11.2004 et le 17.12.2004, les responsables de la formation en entreprise entre le 29.11.2004 et le 17.12.2004.

### 2.3 Contenus de l'enquête

Des questionnaires spécifiques, aux contenus partiellement différents, ont été élaborés pour les trois groupes-cibles (responsables de la formation en entreprise, responsables de la formation scolaire et apprenants).

#### Apprenants

Le questionnaire sur les compétences sociales et méthodologiques smk (Frey & Balzer, 2003) a été utilisé afin de saisir les compétences sociales et méthodologiques des apprenants. Pour la saisie des compétences professionnelles des apprenants, nous avons élaboré des énoncés qui se basent sur les objectifs détaillés de la formation scolaire et en entreprise. Les apprenants ont en outre répondu à des questions sur certaines innovations de la réforme (comme les unités de formation et les unités d'enseignement, les situations de travail et d'apprentissage) et sur des aspects organisationnels de la réforme.

#### Responsables de la formation scolaire

---

<sup>1</sup> Nous remercions ici les établissements scolaires pour leur soutien organisationnel.

Les responsables de la formation scolaire ont jugé l'accessibilité et l'actualité des objectifs détaillés scolaires dans leur domaine de formation respectif. Ils ont répondu à des questions additionnelles sur les unités d'enseignement et sur les aspects organisationnels de la réforme.

### Responsables de la formation en entreprise

Les responsables de la formation en entreprise ont jugé l'accessibilité et l'actualité des objectifs détaillés en entreprise. Ils ont en outre estimé si leurs apprenants ont atteint les objectifs détaillés du cours de base à la fin de celui-ci. Les responsables de la formation en entreprise ont répondu à des questions additionnelles sur les unités de formation, les situations de travail et d'apprentissage et sur quelques aspects organisationnels de la réforme.

## 3. Echantillon

Au total, 2479 personnes ont pris part à l'enquête, tous participant à la formation des apprenants de la génération 2003-2006. Parmi eux, 1691 sont des apprenants en deuxième année d'apprentissage du profil E, 569 sont des responsables de la formation en entreprise et 219 sont des responsables de la formation scolaire.

Le Tableau 1 montre la répartition des sexes, l'origine et le nombre de collaborateurs de l'entreprise des personnes interrogées:

**Tableau 1: Description de l'échantillon**

	<b>Responsables de la formation en entreprise</b>	<b>Responsables de la formation scolaire</b>	<b>Apprenants</b>
Sexe	62% féminins 38% masculins	47% féminins 53% masculins	66% féminins 34% masculins
Région linguistique	88% germanophones 10% francophones 2% italoophones	71% germanophones 17% francophones 12% italoophones	88% germanophones 8% francophones 4% italoophones
Nombre de collaborateurs de l'entreprise	<10 collaborateurs: 13% <50 collaborateurs: 36% <250 collaborateurs: 24% >250 collaborateurs: 27%	-	<10 collaborateurs: 19% <50 collaborateurs: 30% <250 collaborateurs: 20% >250 collaborateurs: 31%

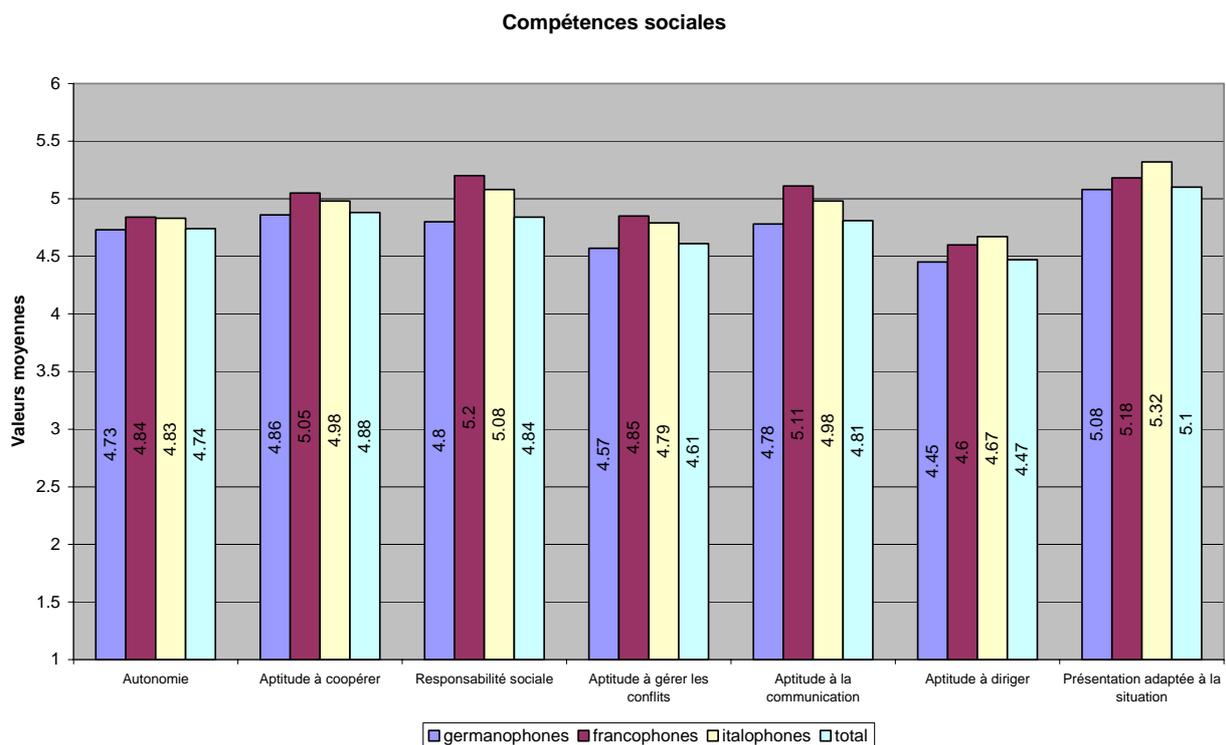
## 4. Résultats

### 4.1 Compétences sociales et méthodologiques des apprenants

Le questionnaire sur les compétences sociales et méthodologiques smk<sup>2</sup> (Frey & Balzer, 2003) a été utilisé afin de saisir les compétences sociales et méthodologiques des apprenants. Par l'évaluation personnelle des personnes interrogées, le formulaire permet de saisir les concepts d'aptitude autonomie, responsabilité sociale, aptitude à coopérer, aptitude à gérer les conflits, aptitude à la communication, aptitude à diriger, présentation adaptée à la situation, aptitude d'analyse, flexibilité, actions axées sur les objectifs, techniques de travail et réflexivité.

Les présentations comprennent les résultats des personnes interrogées dans leur ensemble tout comme les résultats distincts pour les parties francophone, germanophone et italophone de la Suisse.

Figure 2: Valeurs moyennes des concepts d'aptitude pour les compétences sociales

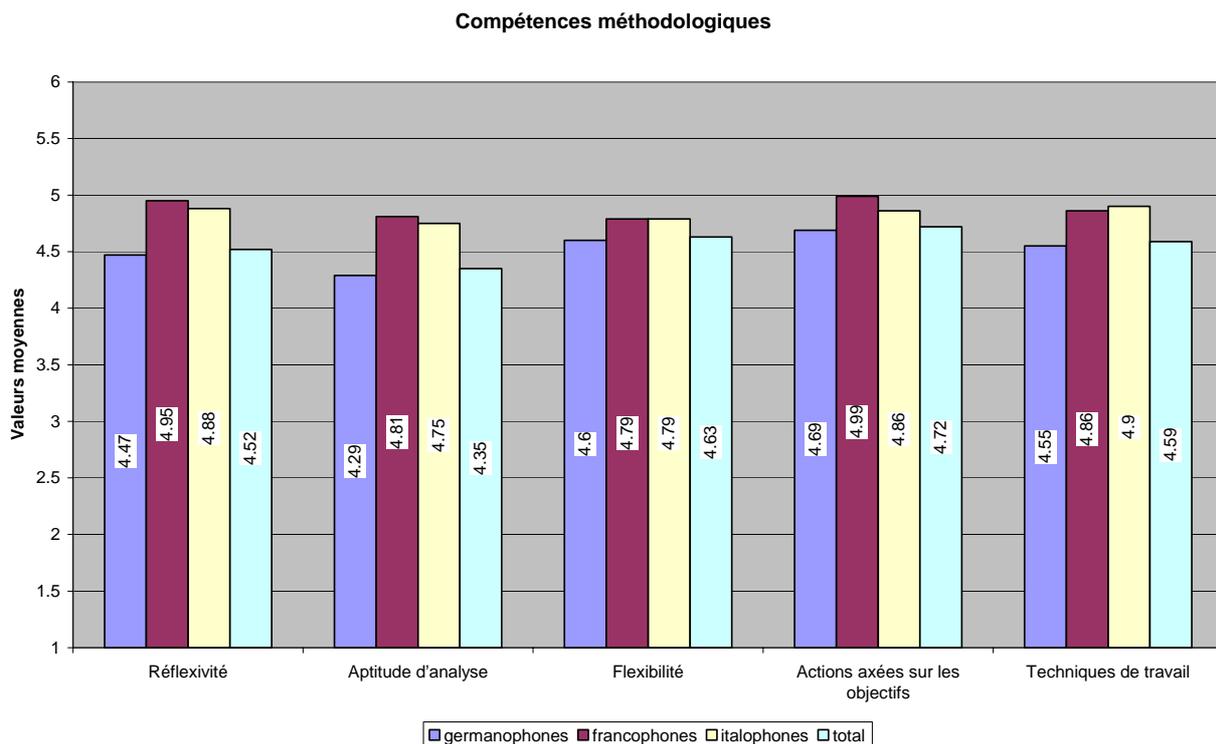


**Nombre de personnes: total = 1686; germanophones = 1489; francophones = 139; italophones = 58; échelle des réponses: 1 = «pas du tout d'accord» à 6 = «tout à fait d'accord»**

<sup>2</sup> voir Frey, A. & Balzer, L. (2003). Soziale und methodische Kompetenzen – der Beurteilungsbogen smk: Ein Messverfahren für die Diagnose von sozialen und methodischen Kompetenzen. *Empirische Pädagogik*, 17(2), 148-175.

En ce qui concerne les compétences sociales, les valeurs des compétences des apprenants pour les concepts d'aptitude sont toutes élevées. Les différences entre les régions linguistiques sont minimales. Les apprenants féminins et masculins se distinguent dans leurs compétences sociales dans les concepts d'aptitude autonomie, aptitude à coopérer, responsabilité sociale, aptitude à la communication et présentation adaptée à la situation. Les apprenants féminins ont des valeurs légèrement supérieures dans tous les domaines.

**Figure 3: Valeurs moyennes des concepts d'aptitude pour les compétences méthodologiques**



**Nombre de personnes: total = 1686; germanophones = 1487; francophones = 141; italophones = 58; échelle des réponses: 1 = «pas du tout d'accord» à 6 = «tout à fait d'accord»**

Les valeurs des compétences des apprenants pour les concepts d'aptitude des compétences méthodologiques sont elles aussi élevées. Les différences entre les régions linguistiques sont minimales. Les apprenants féminins et masculins ne se distinguent pas dans leurs compétences méthodologiques.

L'OFFT se réjouit des résultats élevés atteints par les apprenants dans les compétences sociales et méthodologiques. Les instruments et les activités appliqués montrent leurs effets. Comme l'acquisition de ces compétences constitue un processus, il ne faut en aucun cas négliger l'encouragement dans ces domaines.

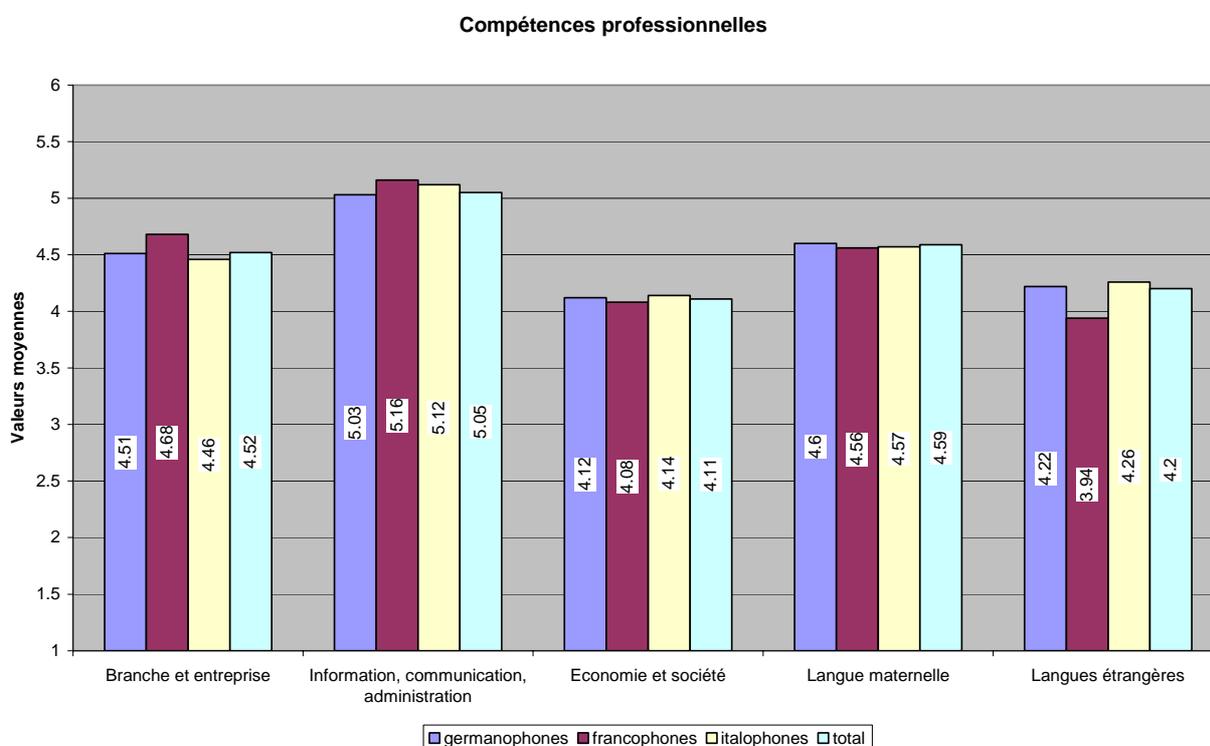
**Commentaire de l'OFFT**

## 4.2 Compétences professionnelles des apprenants

Les compétences professionnelles des apprenants ont été saisies via les objectifs détaillés scolaires et en entreprise. Des énoncés ont été formulés par rapport aux objectifs détaillés de façon à ce que les apprenants puissent estimer, au vu de leur propre approche, leurs aptitudes dans les domaines branche et entreprise, information/communication/administration, économie et société, langue maternelle et langues étrangères.

La présentation comprend les résultats des personnes interrogées dans leur ensemble tout comme les résultats distincts pour les parties francophone, germanophone et italophone de la Suisse.

**Figure 4: Valeurs moyennes des compétences professionnelles**



**Nombre de personnes: total = 1643; germanophones = 1446; francophones = 139; italophones = 58; échelle des réponses: 1 = «pas du tout d'accord» à 6 = «tout à fait d'accord»**

Les valeurs des apprenants sont toutes élevées. Les apprenants ont les valeurs les plus élevées dans le domaine information/communication/administration, les valeurs les plus faibles dans le domaine économie et société. Les différences entre les régions linguistiques sont minimales. Les apprenants féminins et masculins se distinguent dans l'estimation de leurs compétences professionnelles dans les domaines branche et entreprise, économie et société et langue maternelle. Les apprenants masculins montrent des valeurs plus élevées dans tous les domaines.

L'OFFT se réjouit des résultats élevés atteints par les apprenants dans les compétences professionnelles au cours du premier tiers de leur formation. Il sera toutefois nécessaire d'attendre les prochaines enquêtes dans le cadre de l'évaluation afin de voir si ces résultats se confirment.

**Commentaire de  
l'OFFT**

### 4.3 Objectifs détaillés

#### Objectifs détaillés scolaires

Sur la base d'énoncés qui représentent les objectifs détaillés scolaires, les responsables de la formation scolaire ont jugé les objectifs qui se rapportent au domaine de formation qu'ils enseignent au sujet de leur accessibilité et de leur actualité.

**Tableau 2: Accessibilité et actualité des objectifs détaillés scolaires par domaine de formation en pour cent**

	<b>Accessibilité</b>	<b>Actualité</b>
Information/communication/administration	80,7	85,5
Economie et société	85,7	84,3
Langue maternelle	71,3	83,5
Langues étrangères	74,7	88,7

Les objectifs détaillés du domaine langue maternelle sont jugés les moins accessibles et les moins actuels. De tous les domaines, les objectifs détaillés du domaine économie et société sont estimés les plus accessibles. De l'avis des responsables de la formation scolaire, les objectifs détaillés du domaine langues étrangères sont les plus actuels.

Une large majorité des responsables de la formation scolaire estime que le contenu des objectifs détaillés scolaires couvre les connaissances théoriques qui seront demandées aux employés de commerce à l'avenir.

66% des responsables de la formation scolaire ne savent pas, ou ne savent pas vraiment, quels objectifs détaillés, touchant à leur domaine de formation, sont abordés dans l'entreprise.

### Objectifs détaillés en entreprise

Sur la base d'énoncés qui représentent les objectifs détaillés en entreprise, les responsables de la formation en entreprise ont jugé ces objectifs au sujet de leur accessibilité et de leur actualité.

**Tableau 3: Accessibilité et actualité des objectifs détaillés en entreprise par domaine de formation en pour cent**

	Accessibilité	Actualité
Branche et entreprise	72,8	78,2
Information/communication/administration	84,9	78,9
Economie et société	68,3	80,3
Langue maternelle	86,3	71,6

Les objectifs détaillés du domaine économie et société sont jugés les moins accessibles mais les plus actuels. De tous les domaines, les objectifs détaillés du domaine langue maternelle sont estimés les plus accessibles mais, de l'avis des responsables de la formation en entreprise, les moins actuels.

Les responsables de la formation en entreprise sont en majorité d'avis que le contenu des objectifs détaillés en entreprise couvre ce qui sera attendu des employés de commerce à l'avenir.

58% des responsables de la formation en entreprise ne savent pas, ou ne savent pas vraiment, quels objectifs détaillés sont abordés à l'école.

L'OFFT est bien conscient que le catalogue des objectifs détaillés pour le profil E contient quelques objectifs ambitieux et que l'attribution des objectifs aux divers lieux d'apprentissage n'a pas toujours été effectuée avec le soin voulu. Les résultats détaillés de l'enquête permettent d'adapter certains objectifs par rapport à leur accessibilité et à leur actualité. Pour 2006, à notre avis, seuls les objectifs détaillés pour lesquels l'évaluation a observé des défauts explicites devront être corrigés. Les résultats pour les objectifs détaillés dans leur ensemble servent essentiellement à l'établissement de la nouvelle ordonnance sur la formation.

**Commentaire de l'OFFT**

### Objectifs détaillés du cours de base

Sur la base d'énoncés qui représentent les objectifs détaillés du cours de base, les responsables de la formation en entreprise ont estimé à quel point leurs apprenants ont atteint les objectifs détaillés du cours de base à la fin de celui-ci.

En moyenne, les objectifs détaillés du cours de base ont été partiellement atteints par les apprenants dans tous les domaines au niveau du contenu. Les meilleurs résultats ont été observés dans le domaine information/communication/administration, les moins bons dans le domaine économie et société.

La comparaison des valeurs moyennes des appréciations entre le groupe des apprenants qui ont suivi le cours de base sous la forme d'un cours-bloc et le groupe des apprenants qui ont suivi le cours de base réparti sur plusieurs semaines pendant l'enseignement scolaire montre que seulement 22% des questions présentent des différences statistiques significatives entre les groupes. Les responsables de la formation en entreprise jugent les apprenants qui ont suivi le cours de base sous la

**Forme d'organisation**

forme d'un cours-bloc moins compétents que les apprenants qui ont suivi le cours de base réparti sur plusieurs semaines pendant l'enseignement scolaire.

L'OFFT n'est pas satisfait de l'atteinte partielle des objectifs détaillés du cours de base. Les objectifs sont-ils trop élevés ou trop nombreux? Cette question doit être posée.

**Commentaire de l'OFFT**

Les résultats quant à la forme d'organisation du cours de base ne permettent aucune conclusion sur un avantage du cours-bloc ou des cours étendus (ou intégrés). La phase d'introduction doit être fondamentalement repensée pour la nouvelle ordonnance sur la formation. L'OFFT continue d'appuyer une introduction différenciée au monde du travail commercial pour les jeunes sortant de l'école.

#### 4.4 Innovations de la réforme

Les nouvelles formes d'apprentissage et d'enseignement sont appréciées de diverses manières par les personnes concernées. Il est toutefois nécessaire de relativiser ces résultats en raison des insécurités du début et du travail initial, puisque les nouvelles formes d'apprentissage et d'enseignement sont appliquées pour la première fois. Avec davantage de routine, une normalisation peut être attendue. Néanmoins il sera nécessaire de chercher activement une réduction de la charge de travail. Les marges existantes doivent être mises à profit.

**Commentaire de l'OFFT**

#### Unités de formation

93% des responsables de la formation en entreprise connaissent le déroulement des unités de formation. 89% d'entre eux savent également comment évaluer les unités de formation. 43% des responsables de la formation en entreprise estiment que la réalisation, 49% estiment que l'évaluation des unités de formation est plutôt difficile ou difficile.

**Déroulement et évaluation des UF**

94% des apprenants connaissent le déroulement des unités de formation, 92% d'entre eux savent également comment elles sont évaluées.

43% des responsables de la formation en entreprise estiment l'utilité des unités de formation pour l'entreprise élevée ou très élevée, 57% des personnes interrogées estiment leur utilité faible ou très faible.

**Utilité des UF**

56% des apprenants estiment l'utilité des unités de formation pour leur formation élevée ou très élevée, 44% d'entre eux estiment leur utilité faible à très faible.

88% des responsables de la formation en entreprise estiment la charge de travail pour la **mise en place** des unités de formation élevée à très élevée, 75% d'entre eux estiment la charge de travail pour l'**évaluation** des unités de formation élevée à très élevée.

**Charge de travail pour les UF**

Les unités de formation soulignent la pensée par processus dans l'entreprise et encouragent les connaissances des déroulements de travail. Ces principes doivent être prioritaires par rapport à la réalisation d'une norme d'examen de fin d'apprentissage ou à la présentation finale d'une UF. Pour les apprenants, même les processus quotidiens sont nouveaux et doivent faire l'objet d'un apprentissage. Dans certains cas, est-on peut-être allé chercher trop loin ou a-t-on placé la barre trop haut.

**Commentaire de l'OFFT**

Une UF doit être effectuée par année d'apprentissage. Nous recommandons de prévoir l'unité de formation lorsque la pression scolaire est moindre (par ex. pendant les vacances d'été). Le délai de remise ne doit pas forcément correspondre aux dates de l'unité.

## Unités d'enseignement

76% des responsables de la formation scolaire sont d'avis que les instructions concernant les unités d'enseignement sont clairement formulées.

93% des apprenants connaissent le déroulement des unités d'enseignement et 89% d'entre eux savent comment elles sont évaluées.

49% des responsables de la formation scolaire estiment l'utilité des unités d'enseignement pour l'école plutôt élevée à très élevée, 51% des personnes interrogées estiment leur utilité plutôt faible ou très faible.

43% des apprenants estiment l'utilité des unités d'enseignement pour leur formation élevée ou très élevée, 57% des apprenants estiment leur utilité faible à très faible.

98% des responsables de la formation scolaire estiment la charge de travail pour la **mise en place** des unités d'enseignement élevée à très élevée. 97% estiment également la charge de travail pour l'**évaluation** des unités d'enseignement élevée ou très élevée.

Les unités d'enseignement renforcent l'apprentissage interdisciplinaire et la réflexion pluridisciplinaire. Du point de vue organisationnel, elles doivent être intégrées au mieux à l'enseignement. Par moments, les apprenants sont sous forte pression. Les responsables feraient bien de mettre à profit les possibilités de soulagement, par ex. en combinant un séjour linguistique et une unité d'enseignement ou par l'intégration d'un grand nombre d'objectifs détaillés ou encore par le temps réservé au travail des apprenants pendant les heures d'enseignement.

## Situations de travail et d'apprentissage

64% des responsables de la formation en entreprise considèrent la réalisation d'une situation de travail et d'apprentissage pour plutôt facile ou très facile. Pour 93% le traitement du formulaire STA est clair ou plutôt clair.

95% des apprenants connaissent le déroulement des situations de travail et d'apprentissage.

60% des responsables de la formation en entreprise sont tout à fait d'accord ou plutôt d'accord que la formulation des critères partiels des STA est axée sur la pratique.

71% des apprenants sont d'avis que les STA contribuent à améliorer constamment leurs prestations de travail, 65% pensent que les STA contribuent à améliorer constamment leur comportement.

82% des responsables de la formation en entreprise sont d'avis que les objectifs détaillés sont mesurables avec les critères partiels dans le cadre d'une STA. 82% d'entre eux pensent que le comportement des apprenants est mesurable avec les critères partiels d'une STA.

94% des apprenants savent comment les STA sont évaluées.

**Déroulement et évaluation des UE**

**Utilité des UE**

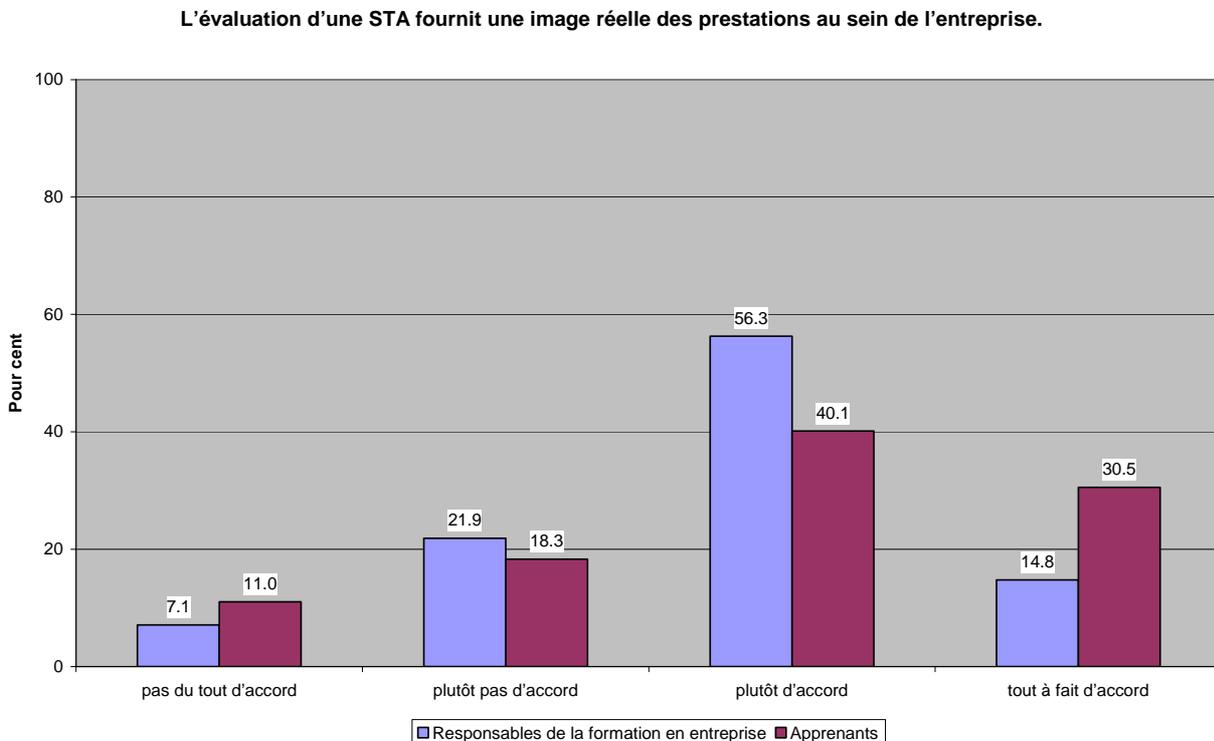
**Charge de travail pour les UE**

**Commentaire de l'OFFT**

**Réalisation des STA**

**Orientation à la pratique**

**Evaluation des STA**

**Figure 5: Distribution des fréquences pour l'évaluation d'une STA**

**Nombre de personnes: responsables de la formation en entreprise = 549;  
apprenants = 1670**

71% des responsables de la formation en entreprise et des apprenants sont tout à fait d'accord, ou plutôt d'accord, que l'évaluation de la STA fournit une image réelle des prestations au sein de l'entreprise.

Les responsables de la formation et les apprenants de la génération 2003 – 2006 ont déjà effectué plusieurs STA, celles-ci sont donc bien intégrées au quotidien. L'écho majoritairement positif des STA est très réjouissant. Les critères partiels pour les STA pourront certainement être formulés de façon à encore mieux correspondre à la pratique dans la nouvelle ordonnance sur la formation.

**Commentaire de l'OFFT**

### Organisation

94% des responsables de la formation en entreprise, 86% des responsables de la formation scolaire et 84% des apprenants connaissent le déroulement temporel des nouveaux éléments de la formation.

**Connaissances du déroulement**

60% des responsables de la formation en entreprise connaissent les interfaces vers l'école et les cours interentreprises, parmi les responsables de la formation scolaire 29% connaissent les interfaces vers l'entreprise et les cours interentreprises.

**Connaissances des interfaces**

55% des responsables de la formation en entreprise indiquent associer concrètement l'école à l'évaluation. Parmi les responsables de la formation scolaire, 58% associent concrètement l'entreprise à l'évaluation.

**Evaluation**

En raison de la nouvelle formation commerciale de base, 15% des entreprises forment moins d'apprenants qu'auparavant, 77% forment le même nombre d'apprenants et 8% forment plus d'apprenants qu'auparavant.

32% des responsables de la formation en entreprise s'estiment surchargés par les éléments de la nouvelle formation commerciale de base, chez les apprenants c'est le cas pour 68%.

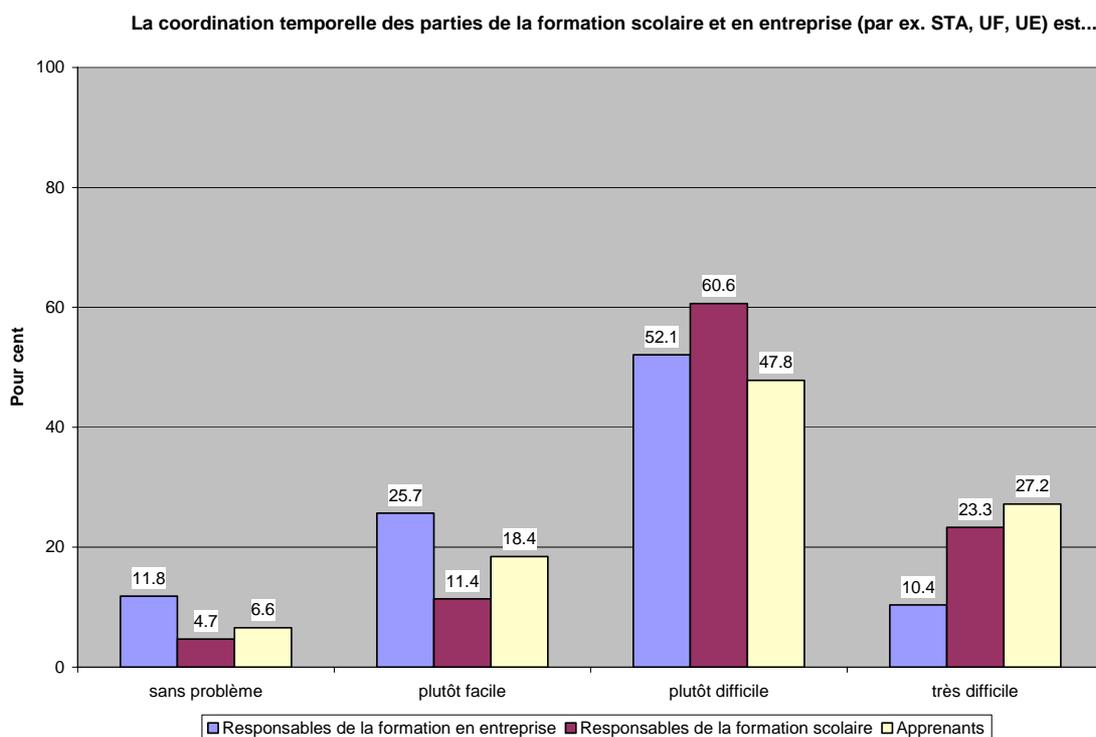
La surcharge apparaît essentiellement chez les apprenants. Ils s'engagent et sont sollicités aux trois lieux d'apprentissage. Chez l'apprenant, les insécurités constatées à tous les lieux d'apprentissage s'additionnent pour se manifester dans le sentiment d'être dépassé par rapport à la «nouvelle formation commerciale de base». Pour nombre d'entre eux, «nouveau» signifie pour l'instant «supplémentaire». Des enquêtes ultérieures indiqueront l'origine exacte de la surcharge et montreront comment y faire face.

**Nombre d'apprenants**

**Surcharge**

**Commentaire de l'OFFT**

**Figure 6: Distribution des fréquences pour la coordination temporelle des parties de la formation scolaire et en entreprise**



**Nombre de personnes: responsables de la formation en entreprise = 549; responsables de la formation scolaire = 193; apprenants = 1677**

En majorité, les responsables de la formation en entreprise, les responsables de la formation scolaire et les apprenants estiment la coordination temporelle des parties scolaire et en entreprise de la formation plutôt difficile.

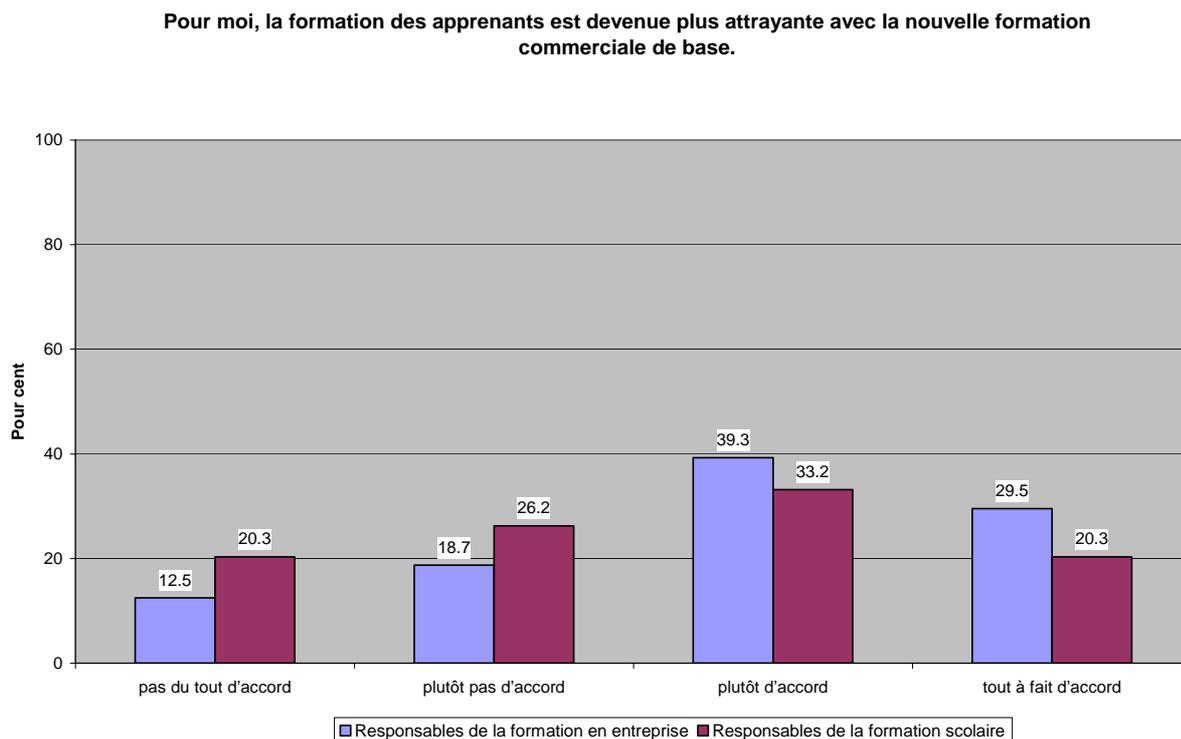
La coordination temporelle et des contenus entre les lieux d'apprentissage doit absolument être améliorée. Nous recommandons à l'ensemble des personnes impliquées d'établir le plus tôt possible un planning annuel et de communiquer celui-ci aux autres lieux d'apprentissage. Il sera ainsi possible d'identifier et, le cas échéant, de corriger suffisamment tôt les chevauchements et les cumuls.

**Coordination des parties de la formation**

**Commentaire de l'OFFT**

Connaître les objectifs détaillés des autres lieux d'apprentissage est essentiel. Il y a là un important retard à combler. Une comparaison des objectifs détaillés école – entreprise est disponible sur [www.rkg.ch](http://www.rkg.ch). Participer aux manifestations des autres lieux d'apprentissages est également un excellent moyen d'encourager les connaissances réciproques et la collaboration.

**Figure 7: Distribution des fréquences pour l'attractivité de la formation après la réforme**



**Nombre de personnes: responsables de la formation en entreprise = 545; responsables de la formation scolaire = 202**

Pour 69% des responsables de la formation en entreprise et 54% des responsables de la formation scolaire, la formation a plutôt gagné en attractivité grâce à la nouvelle formation commerciale de base.

**Attractivité**

## 5. Conclusion

La présente étude cherchait à répondre à la question: comment la nouvelle formation commerciale de base est-elle réalisée par les mondes entreprise et école et quels sont les problèmes rencontrés lors du processus de réalisation.

- Les apprenants présentent tous des valeurs élevées dans les compétences sociales, méthodologiques et professionnelles.
- En majorité, les responsables de la formation jugent les objectifs détaillés à l'école et en entreprise accessibles et actuels. Le contenu des objectifs détaillés correspond en majorité à ce qui sera demandé aux employés de commerce à l'avenir.
- Les objectifs détaillés du cours de base ont été partiellement atteints. Il n'y a guère de différences entre les apprenants qui ont suivi le cours de base sous la forme d'un cours-bloc et les apprenants qui ont suivi le cours de base réparti sur plusieurs semaines pendant l'enseignement scolaire.
- Le contenu et le déroulement des nouveaux éléments de la formation, comme par ex. les unités de formation ou les unités d'enseignement, sont dans l'ensemble connus.
- Les responsables de la formation en entreprise jugent la charge de travail pour les unités de formation élevée.
- Les responsables de la formation scolaire jugent la charge de travail pour les unités d'enseignement élevée.
- Pour les apprenants et les responsables de la formation en entreprise, l'évaluation des situations de travail et d'apprentissage fournit une image réelle des prestations au sein de l'entreprise.
- Les connaissances des responsables de la formation des interfaces vers les autres lieux d'apprentissage (école, entreprise, cours interentreprises) sont faibles.
- La coordination temporelle des parties scolaire et en entreprise de la formation est estimée difficile.
- Deux tiers des apprenants se sentent surchargés par les éléments de la nouvelle formation commerciale de base.

**Compétences**

**Objectifs détaillés**

**Innovations**

### **Adresses de contact**

Si vous avez des questions, des souhaits ou des idées pour l'évaluation, veuillez s'il vous plaît vous adresser aux contacts suivants:

Tessin / Romandie: Sheila Padiglia, [sheila.padiglia@irdp.ch](mailto:sheila.padiglia@irdp.ch)  
Deutschschweiz: Daniela Lang, [lang@zepf.uni-landau.de](mailto:lang@zepf.uni-landau.de)

Si vous désirez participer à la prochaine enquête dans le cadre de l'évaluation veuillez vous inscrire à l'adresse suivante:

[www.imprkg.zepf.uni-landau.de/anmeldung/](http://www.imprkg.zepf.uni-landau.de/anmeldung/)

Le présent rapport peut également être téléchargé depuis [www.rkg.ch](http://www.rkg.ch)

Vous pouvez obtenir un rapport avec les résultats détaillés de l'enquête après la première année d'apprentissage auprès de l'OFFT, Madame Katrin Frei, responsable du projet, [katrin.frei@bbt.admin.ch](mailto:katrin.frei@bbt.admin.ch)