



# **Évaluation de la formation commerciale de base: Cahier 4**

## **Rapport de situation sur l'enquête réalisée à la fin de la 3ème année d'apprentissage**

**Une brève présentation des résultats de la troisième enquête sur les  
compétences des apprenants et l'évaluation de la NFCB**

Sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), le consortium constitué du Zentrum für empirische pädagogische Forschung (zepf) 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 de situation est le quatrième 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:

Consortium Zentrum für empirische pädagogische Forschung (zepf) de l'Université de 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:

Allemand

### Mise en forme:

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

### Rédaction:



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE  
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

### © Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

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

### Internet:

<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>7</b>
<b>2. Réalisation de l'enquête .....</b>	<b>7</b>
2.1 Instruments de l'enquête .....	7
2.2 Période de l'enquête .....	7
2.3 Contenu de l'enquête .....	7
<b>3. Échantillon .....</b>	<b>9</b>
<b>4. Résultats .....</b>	<b>10</b>
4.1 Développement de compétences.....	10
4.2 Unités de formation.....	10
4.3 Unités d'enseignement .....	10
4.4 Situations de travail et d'apprentissage.....	10
4.5 Journal d'apprentissage.....	10
4.6 Cours de base.....	10
4.7 Cours interentreprises .....	10
4.8 Objectifs détaillés scolaires/en entreprise.....	11
4.9 Modèle scolaire dégressif.....	11
4.10 Utilité des éléments d'apprentissage pour la future activité professionnelle.....	11
4.11 Nouvelle formation commerciale de base.....	12
4.12 Compétences sociales et méthodologiques des apprenants ...	13
4.13 Compétences professionnelles des apprenants .....	14
<b>5. Conclusion.....</b>	<b>16</b>
<b>6. Etude approfondie.....</b>	<b>17</b>
6.1 Objectif et méthodologie .....	17
6.2 Principaux résultats .....	17
6.3 Problématiques.....	18
<b>7. Index .....</b>	<b>20</b>

## Remarque préliminaire et rétrospective

Le projet «Evaluation de l'implémentation de la réforme de la formation commerciale de base (ImpRFCB)» a examiné les aspects «acceptation, faisabilité et efficacité» des différents processus et des différentes innovations durant la première mise en place à grande échelle de la nouvelle formation commerciale de base (NFCB), de 2004 à 2006.

La priorité a été donnée ici aux trois groupes de questions suivants:

- Comment, de manière générale, la nouvelle formation commerciale de base est-elle mise en place dans les deux lieux de formation, école et entreprise? Quels problèmes ont rencontré ces deux lieux de formation lors de son implémentation?
- **De quelle manière concrète et efficace peut-on résoudre les problèmes identifiés? Quels éléments ou mesures favorisent tout particulièrement la mise en place du projet?**
- **A quels effets doit-on s'attendre après la mise en place de la NFCB, en ce qui concerne les aptitudes professionnelles et l'employabilité des apprenti-e-s sur le marché du travail? A quelles conséquences doit-on s'attendre du côté des entreprises du point de vue de l'acceptation de la nouvelle formation commerciale de base?**

Pour cette dernière enquête réalisée à la fin de la troisième année, l'accent a été mis sur les deuxième et troisième groupes de questions.

La première volée d'apprenants a terminé la nouvelle formation commerciale de base à l'été 2006. Le mandat d'évaluation prend donc fin lui aussi. Les résultats les plus importants de la dernière enquête sont publiés dans le présent cahier 4.

L'étude approfondie réalisée en Suisse allemande dans le cadre de cette évaluation et traitant des unités de formation est résumée au chapitre 6.

Un index situé à la fin de ce cahier vous permettra de trouver plus facilement dans les quatre cahiers les résultats de l'évaluation concernant les thèmes spécifiques qui vous intéressent.

L'Office fédéral de la formation professionnelle OFFT renonce à commenter les résultats un à un dans le présent cahier. Les responsables de l'implémentation du projet, à savoir l'OFFT, la commission des examens responsable de la formation commerciale de base pour toute la Suisse, la Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales

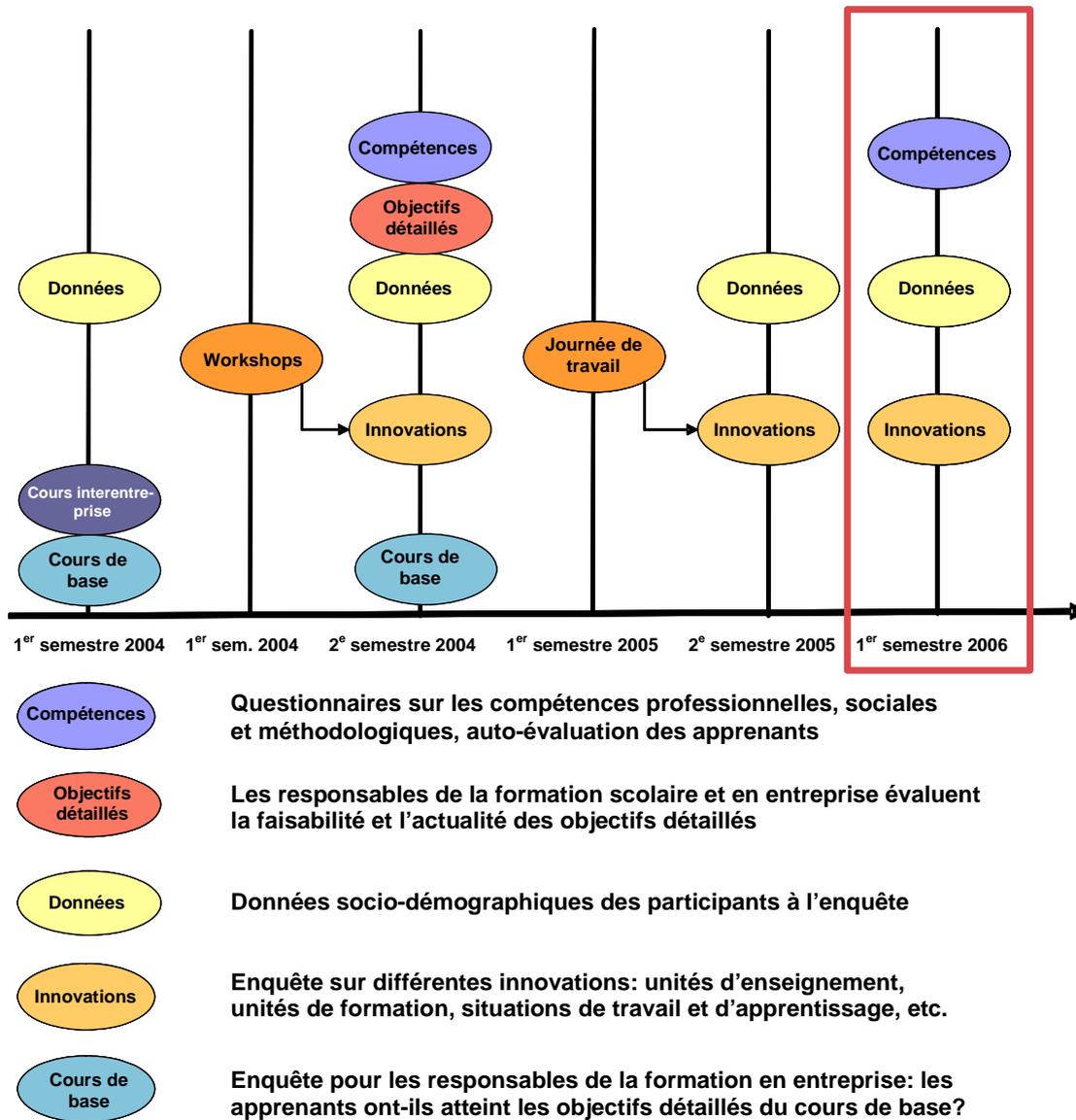
Commentaire de  
l'OFFT

(CSBFC), la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) et la Conférence suisse des écoles professionnelles commerciales (CSEPC) analyseront de leur point de vue les résultats de l'évaluation dans le cahier 5 qui clôturera le projet.

A l'heure où est publié ce cahier, les préparatifs concernant la nouvelle ordonnance sur la formation commerciale de base ont déjà commencé. La nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr) est à l'origine de la révision en cours. Il revient maintenant à la CSBFC en tant qu'organisation compétente du monde du travail d'évaluer les résultats dans le cadre de la révision, d'assurer la durabilité des acquis de la NFCB en apportant les modifications nécessaires à la nouvelle ordonnance sur la formation et d'intervenir pour que cette dernière soit appliquée comme il convient.

La figure 1 montre où se situe l'enquête dans le design de l'évaluation:

Figure 1: Design de l'évaluation



## 1. Avant-propos

Le présent rapport contient les résultats de l'enquête effectuée à la fin de la troisième année d'apprentissage. Les personnes interrogées étaient les responsables de la formation en entreprise, les responsables de la formation scolaire et les apprenants du profil E en troisième année d'apprentissage.

Le présent rapport est découpé en sous-chapitres comme suit : après une brève présentation de la réalisation de l'enquête suit une description de l'échantillon. Les résultats de l'évaluation finale de la NFCB sont ensuite présentés; après quoi, les résultats concernant les compétences professionnelles, sociales et méthodologiques des apprenants sont exposés dans les détails. Pour terminer, vous trouverez à la fin de ce rapport les conclusions ressortant de cette troisième enquête et un compte rendu des résultats d'une étude approfondie réalisée sur les unités de formation en Suisse allemande.

## 2. Réalisation de l'enquête

### 2.1 Instruments de l'enquête

L'enquête a été réalisée en ligne. Les participant-e-s 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 mot de passe afin de garantir que seules les personnes correspondant aux groupes cibles nommés ci-dessus puissent remplir le questionnaire. L'enquête a été réalisée en trois langues: allemand, français et italien.

### 2.2 Période de l'enquête

Les responsables de la formation scolaire, de la formation en entreprise et les apprenants<sup>1</sup> ont répondu au questionnaire entre le 27/03 et le 07/04/06.

### 2.3 Contenu de l'enquête

Un questionnaire spécifique a été conçu pour chacun des trois groupes interrogés (responsables de la formation scolaire, de la formation en entreprise et apprenants), avec des contenus en partie différents.

#### Apprenants

Les apprenants ont évalué les unités de formation, les unités d'enseignement, les situations de travail et d'apprentissage, le journal d'apprentissage, les cours interentreprises, les objectifs détaillés

---

<sup>1</sup> Nous remercions les écoles qui ont participé pour leur soutien à l'organisation de l'enquête.

scolaires/en entreprise ainsi que le modèle scolaire dégressif et ont jugé l'utilité de ces innovations pour leur future activité professionnelle. Ils ont ensuite évalué l'ensemble de la nouvelle formation commerciale de base.

Le questionnaire utilisé pour saisir les compétences sociales et méthodologiques des apprenants était le questionnaire smk, un instrument conçu par Frey & Balzer (2003) et déjà utilisé lors de la première période de mesure.

Les données concernant la compétence professionnelle des apprenants ont été saisies sur la base d'une nouvelle autoévaluation des objectifs détaillés définis dans la formation.

### **Responsables de la formation scolaire**

Les responsables de la formation scolaire ont évalué la promotion des compétences, les unités d'enseignement, le journal d'apprentissage, les cours interentreprises ainsi que les objectifs détaillés scolaires et ont jugé l'utilité de ces innovations pour la future activité professionnelle des apprenants. Ils ont ensuite évalué l'ensemble de la nouvelle formation commerciale de base.

### **Responsables de la formation en entreprise**

Les responsables de la formation en entreprise ont évalué la promotion des compétences, les unités de formation, les situations de travail et d'apprentissage, le journal d'apprentissage, le cours de base, les cours interentreprises, les objectifs détaillés en entreprise ainsi que le modèle scolaire dégressif et ont jugé l'utilité de ces innovations pour la future activité professionnelle des apprenants. Ils ont ensuite évalué l'ensemble de la nouvelle formation commerciale de base.

### 3. Échantillon

Dans l'ensemble, 1077 personnes liées à la formation des apprenants de la génération 2003-2006 ont pris part à l'enquête: 643 apprenants du profil E en troisième année d'apprentissage, 366 responsables de la formation en entreprise et 68 responsables de la formation scolaire.

Le tableau 1 montre la répartition des sexes, l'origine et le nombre des effectifs de l'entreprise de formation des personnes interrogées:

Pour une meilleure lisibilité, les pourcentages des résultats sont indiqués en nombres décimaux (sans chiffres après la virgule). Les chiffres étant arrondis, il peut arriver que l'addition des pourcentages ne donne pas exactement 100%.

**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	60% femmes 40% hommes	37% femmes 63% hommes	68% femmes 32% hommes
Région linguistique	88% germanophones 10% francophones 3% italoophones	65% germanophones 22% francophones 13% italoophones	69% germanophones 20% francophones 11% italoophones
Effectif de l'entreprise	<10 collaborateurs: 12% <50 collaborateurs: 29% <250 collaborateurs: 28% >250 collaborateurs: 31%	-	<10 collaborateurs: 19% <50 collaborateurs: 36% <250 collaborateurs: 20% >250 collaborateurs: 24%

## 4. Résultats

### 4.1 Développement de compétences

84% des responsables de la formation en entreprise et 63% des responsables de la formation scolaire indiquent avoir encouragé assez fortement à très fortement le développement des compétences sociales et méthodologiques des apprenants.

**Développement des compétences sociales et méthodologiques**

### 4.2 Unités de formation

70% des responsables de la formation en entreprise et 52% des apprenants pensent que les unités de formation ont contribué assez fortement à très fortement à l'encouragement de la réflexion et de l'action pluridisciplinaires.

**Réflexion et action pluridisciplinaires**

### 4.3 Unités d'enseignement

32% des responsables de la formation scolaire et 39% des apprenant-e-s pensent que les unités d'enseignement ont contribué assez fortement à très fortement au développement de l'approche et de l'action interdisciplinaires.

**Approche interdisciplinaire**

### 4.4 Situations de travail et d'apprentissage

64% des responsables de la formation en entreprise indiquent avoir pu assez fortement à fortement instaurer la visée «Conduite par objectifs» par le biais des situations de travail et d'apprentissage.

**Conduite par objectifs**

57% des apprenants indiquent que les situations de travail et d'apprentissage ont été assez fortement à fortement utilisées dans leur entreprise comme moyen de conduite par objectifs.

### 4.5 Journal d'apprentissage

29% des responsables de la formation en entreprise, 24% des responsables de la formation scolaire et 16% des apprenants pensent que le journal d'apprentissage a aidé assez fortement à très fortement à la réflexion sur leur propre travail et apprentissage.

**Réflexion sur le travail et l'apprentissage personnels**

### 4.6 Cours de base

37% des responsables de formation en entreprise indiquent que le cours de base a facilité à leurs apprenants l'entrée dans la formation.

**Entrée dans la formation**

### 4.7 Cours interentreprises

61% des responsables de la formation en entreprise et 55% des apprenants pensent que les cours interentreprises ont été assez fortement à très fortement une aide pour la formation en entreprise.

**Aide pour la formation en entreprise**

### 4.8 Objectifs détaillés scolaires/en entreprise

49% des responsables de la formation en entreprise, 28% des responsables de la formation scolaire et 46% des apprenants pensent que la formulation uniforme des objectifs détaillés scolaires et en entreprise a facilité assez fortement à très fortement la formation.

**Avantage de la formulation uniforme**

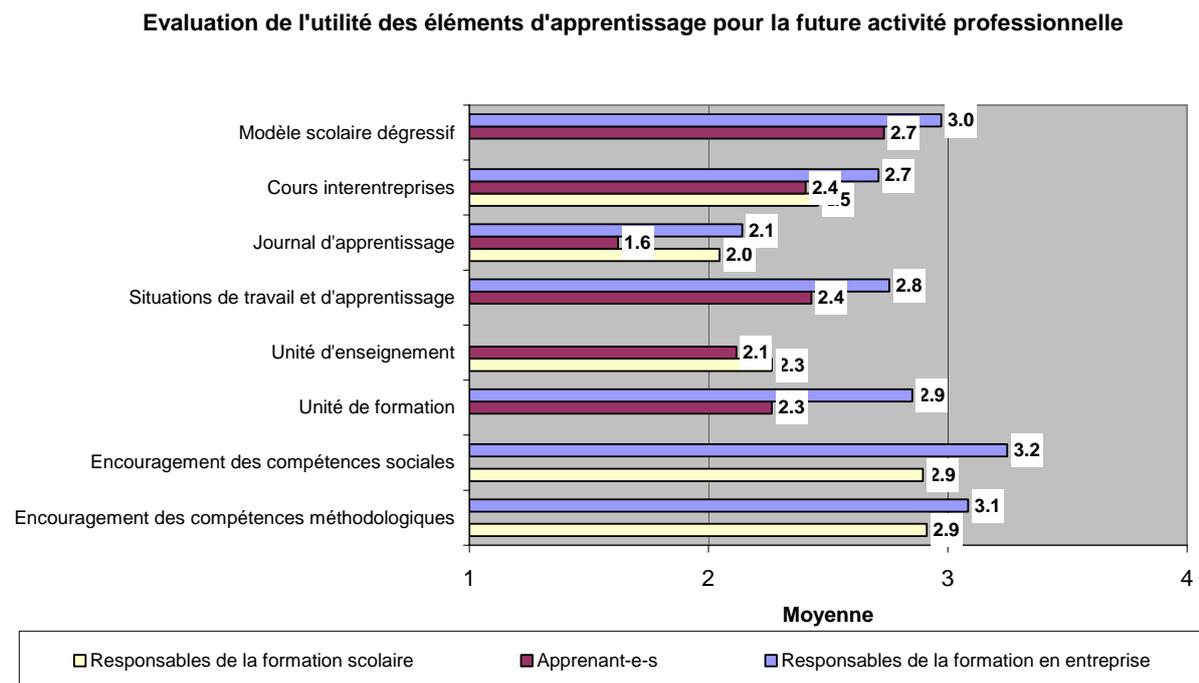
### 4.9 Modèle scolaire dégressif

76% des responsables de la formation en entreprise et 67% des apprenants indiquent que le modèle scolaire dégressif a permis assez fortement à très fortement l'insertion productive des apprenants dans l'entreprise.

**Insertion dans l'entreprise**

### 4.10 Utilité des éléments d'apprentissage pour la future activité professionnelle

Figure 2: Evaluation de l'utilité des éléments d'apprentissage



1 = faible, 2 = plutôt faible, 3 = plutôt grande, 4 = grande

Nombre de personnes = 1063

Responsables de la formation en entreprise = 360

Responsables de la formation scolaire = 67

Apprenants = 636

D'après les responsables de la formation en entreprise et scolaire, le développement des compétences sociales et méthodologiques s'avère être l'élément le plus utile pour la future activité professionnelle des apprenants, alors que les apprenants pour leur part considèrent le modèle scolaire dégressif comme étant le plus utile.

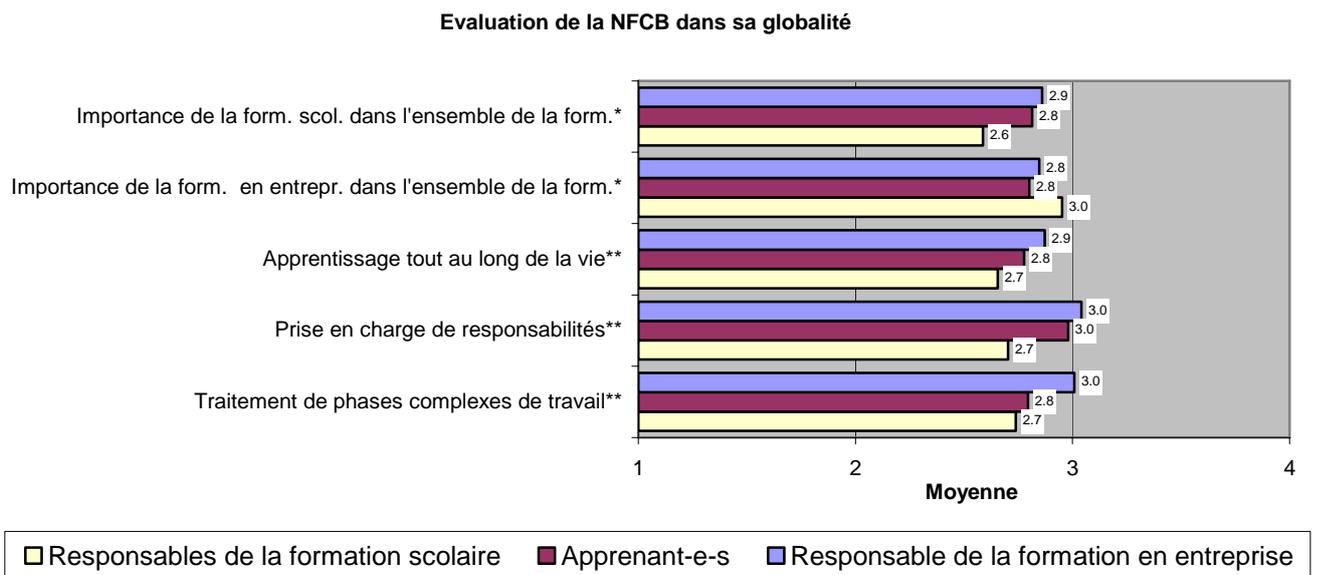
Evalués sous forme de notes, la plupart des éléments d'apprentissage sont notés par les responsables de la formation en entreprise et scolaire ainsi que par les apprenants avec un «satisfaisant» et tendent même vers un «bien». Seuls deux éléments d'apprentissage – le journal d'apprentissage et le cours de base – n'obtiennent qu'une notation de «faible à insuffisant».

#### 4.11 Nouvelle formation commerciale de base

Les responsables de formation en entreprise et scolaire ainsi que les apprenants pensent que la NFCB prépare plutôt bien les apprenant-e-s à leur future activité professionnelle du point de vue de l'apprentissage tout au long de la vie, de la prise en charge de responsabilités et du traitement de phases complexes de travail.

L'importance de la formation en entreprise et scolaire dans l'ensemble de la formation est considérée a priori par les personnes interrogées comme plutôt grande.

Figure 3: Evaluation de la NFCB



\*1 = trop faible, 2 = plutôt faible, 3 = plutôt grande, 4 = trop grande

\*\*1 = très mal, 2 = plutôt mal, 3 = plutôt bien, 4 = très bien

Nombre de personnes = 1063

Responsables de la formation en entreprise = 360

Responsables de la formation scolaire = 67

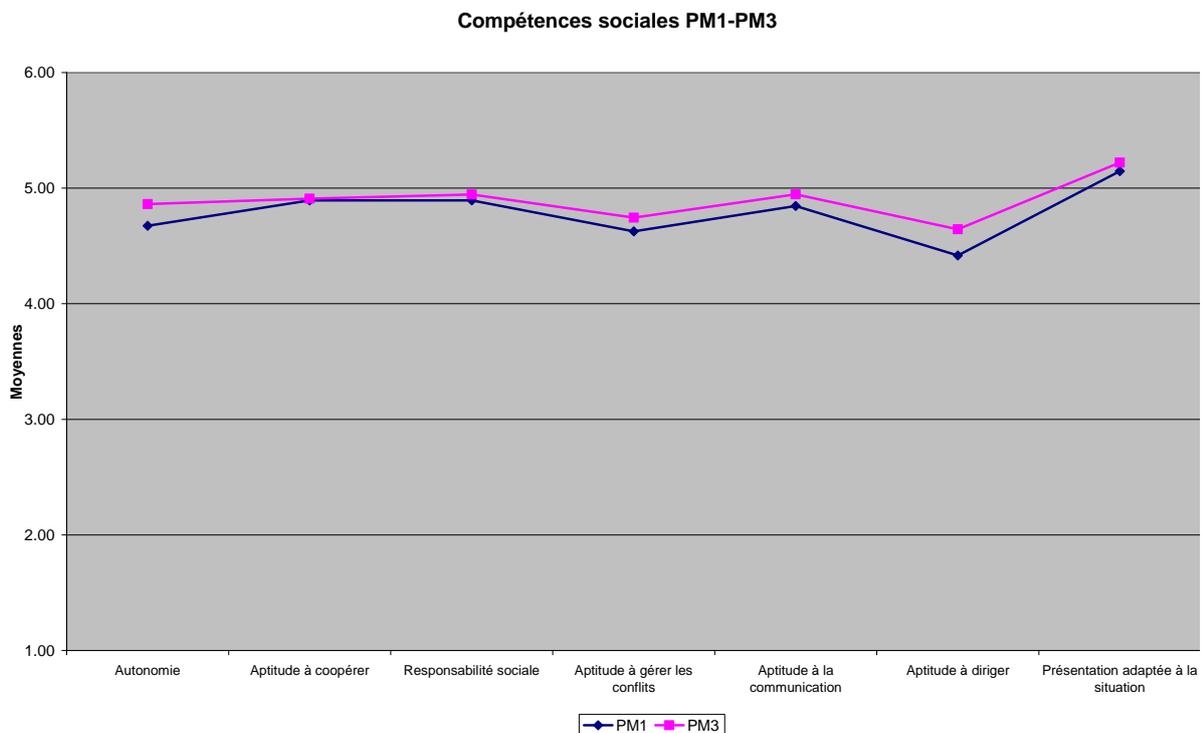
Apprenants = 636

## 4.12 Compétences sociales et méthodologiques des apprenants

Le questionnaire utilisé pour saisir les compétences sociales et méthodologiques des apprenants était le questionnaire smk<sup>2</sup> (Frey & Balzer, 2003). Le formulaire, qui fait appel à l'évaluation personnelle des personnes interrogées, permet de saisir les concepts d'aptitude suivants: autonomie, responsabilité sociale, capacité à coopérer, aptitude face au conflit, aptitude à la communication, aptitude à diriger, paraître en fonction de la situation, aptitude d'analyse, flexibilité, agir selon un but, techniques de travail et réflexivité.

L'accent a été mis ici sur l'évolution des valeurs des compétences entre la première et la troisième année.

Figure 4: Evolution des valeurs moyennes des concepts d'aptitude pour les compétences sociales



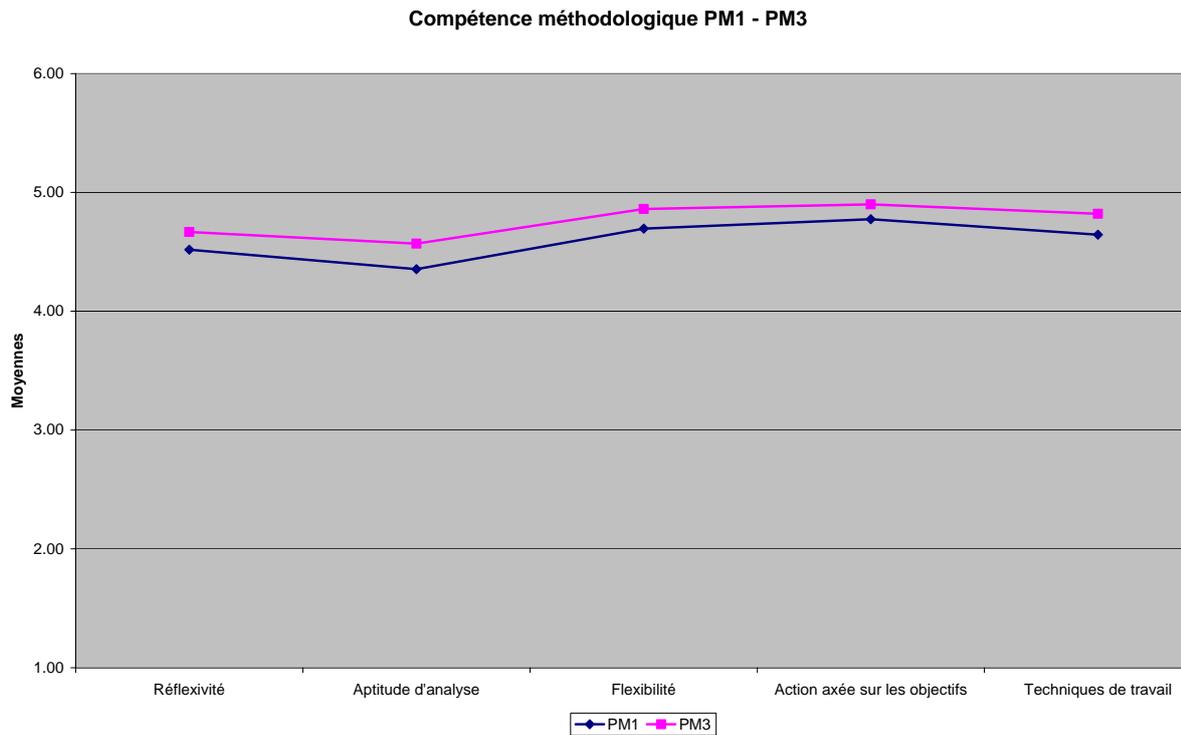
**Nombre d'apprenants: 183; échelle des réponses: 1 = «pas du tout d'accord» à 6 = «tout à fait d'accord»**

Les valeurs des compétences des apprenants pour les concepts d'aptitude des compétences sociales sont toutes élevées. Les différences entre les régions linguistiques sont minimales.

<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.

Les compétences des apprenants ont dans l'ensemble légèrement augmenté entre la période de mesure 1 (première année) et la période de mesure 3 dans les domaines de compétences sociales suivants: autonomie, aptitude face au conflit, aptitude à la communication, aptitude à diriger.

**Figure 5: Evolution des valeurs moyennes des concepts d'aptitude pour les compétences méthodologiques**



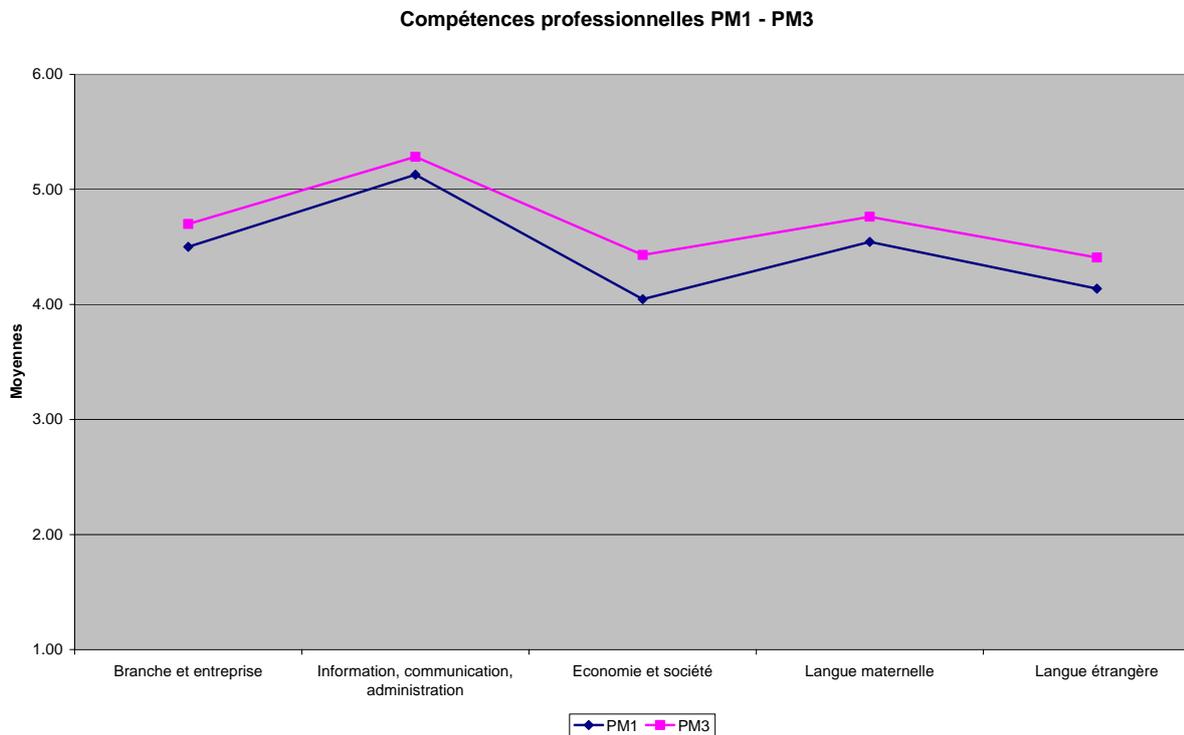
**Nombre d'apprenants: 183; échelle des réponses: 1 = «pas du tout d'accord» à 6 = «tout à fait d'accord»**

Les compétences des apprenants ont dans l'ensemble légèrement augmenté entre la période de mesure 1 (première année) et la période de mesure 3 (troisième année) dans tous les domaines de compétences méthodologiques.

### 4.13 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 personnelles dans les domaines suivants: branche et entreprise, information/communication/administration, économie et société, langue maternelle et langues étrangères.

L'accent a été mis ici sur l'évolution des valeurs des compétences entre la première et la troisième année.

**Figure 6: Evolution des valeurs moyennes des compétences professionnelles**

**Nombre d'apprenants: 183; 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 «langues étrangères». Les différences entre les régions linguistiques sont minimales.

Les valeurs des compétences des apprenants ont dans l'ensemble légèrement augmenté entre la période de mesure 1 (première année) et la période de mesure 3 dans tous les domaines des compétences professionnelles.

## 5. Conclusion

L'objet de la présente étude était d'étudier quels éléments ou mesures facilitent particulièrement l'implémentation de ce projet et quels effets sont à attendre concernant les aptitudes professionnelles et l'employabilité des apprenti-e-s.

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ D'après les responsables de la formation en entreprise et scolaire, le développement des compétences sociales et méthodologiques s'avère être l'élément le plus utile pour la future activité professionnelle des apprenants, alors que les apprenants pour leur part considèrent le modèle scolaire dégressif comme étant le plus utile.</li> </ul>  | <p><b>Evaluation de l'utilité</b></p>         |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les responsables de la formation en entreprise et scolaire ainsi que les apprenants pensent que la nouvelle formation commerciale de base prépare plutôt bien les apprenants à leur future activité professionnelle du point de vue de l'apprentissage tout au long de la vie, de la prise en charge de responsabilités et du traitement de phases complexes de travail.</li> </ul>                   | <p><b>Future activité professionnelle</b></p> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ En ce qui concerne les compétences professionnelles, sociales et méthodologiques, les valeurs des compétences des apprenants pour les concepts d'aptitude sont toutes élevées.</li> </ul>   | <p><b>Compétences</b></p>                     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les valeurs des compétences des apprenants ont légèrement augmenté entre la période de mesure 1 (première année) et la période de mesure 3 (troisième année) dans tous les domaines de compétences professionnelles et méthodologiques ainsi que dans les domaines de compétences sociales suivants: autonomie, aptitude face au conflit, aptitude à la communication, aptitude à diriger.</li> </ul> | <p><b>Evolution des compétences</b></p>       |

## **6. Etude approfondie**

### **sur la réforme de la formation commerciale de base en Suisse; compte rendu des résultats de l'étude qualitative des unités de formation**

Cette étude qualitative a été rédigée dans le cadre de l'évaluation de la formation commerciale de base par Prof. Dr. Christoph Metzger, Saint-Gall et Prof. Dr. Gerald A. Straka, Brême.

#### **6.1 Objectif et méthodologie**

Les unités de formation (UF) sont considérées comme des instruments appropriés pour développer et évaluer les compétences sociales et méthodologiques, en plus des compétences professionnelles. Etant donné qu'elles sont cependant très controversées, une étude qualitative devrait permettre de clarifier les points sujets à discussion concernant l'implémentation et les résultats des UF.

A l'été 2006, onze apprenants en seconde année de formation professionnelle et neuf formateurs professionnels chargés de les encadrer ont été interrogés sur la deuxième unité de formation au cours d'interviews structurées. L'échantillon choisi se concentrait sur quelques entreprises de petite taille réparties dans quelques branches et implantées dans deux régions comparables de Suisse allemande.

#### **6.2 Principaux résultats**

L'utilité de l'UF est jugée positive aussi bien par les apprenants que par les formateurs, car l'UF favorise une meilleure compréhension du travail dans l'entreprise et l'utilisation de différentes techniques du type gestion du temps, planning, rédaction de textes et présentations.

Pour ce qui est du processus de mise en place des UF, les aspects à orientation principalement didactique qui en ressortent sont les suivants :

- Les thèmes sont choisis dans un cadre prédéfini par les apprenants, ce qui exige des apprenants de faire appel à leur sens de l'autonomie et développe celui-ci par la même occasion.
- Dans la phase de travail, les apprenants utilisent principalement des documents d'entreprise qui sont par ailleurs mis à leur disposition par les formateurs. On constate certains écarts lorsqu'il s'agit de recourir à l'aide des formateurs en leur posant des questions. Certains formateurs se réfèrent notamment au développement de l'autonomie et attendent donc une participation active sous forme de questions alors que certains apprenants craignent qu'un tel comportement soit perçu comme un manque d'autonomie.

- Le journal d'apprentissage n'est rédigé parallèlement à la formation que par la moitié des apprenants interrogés, les autres ne le font qu'une fois la formation terminée et investissent moins de temps. L'utilité du journal d'apprentissage est mise en doute par la plupart des apprenants. Au contraire, les formateurs sont en soi convaincus de son utilité, mais trouvent que la pratique décrite ci-dessus n'est guère profitable.
- L'évaluation des UF est jugée problématique par les apprenants comme par les formateurs. Les deux groupes trouvent que l'échelle de notes n'est pas assez différenciée. Les apprenants doutent en outre de l'objectivité de l'enquête, à savoir que l'on puisse appliquer les mêmes critères de référence dans toutes les entreprises. Les formateurs considèrent pour leur part que le formulaire d'évaluation est trop rigide.

Pour ce qui est de l'effet d'apprentissage, la majorité des apprenants et des formateurs pensent que les compétences de base concrètes qui jouent un rôle essentiel au quotidien dans l'entreprise peuvent être développées (retracer les processus de travail, les comprendre et les analyser, rédiger des textes cohérents, réaliser des présentations, etc.). Cependant, les deux parties sont d'accord pour dire que l'UF contribue peu à l'encouragement de la réflexion et de l'action pluridisciplinaires. Le développement des techniques d'apprentissage et de travail est mieux perçu par les formateurs que par les apprenants.

Du point de vue des apprenants comme de celui des formateurs, l'UF ne contribue pas à créer un lien entre l'entreprise et l'école. Il est particulièrement frappant que les apprenants n'aient pas conscience qu'il puisse exister de tels liens au cours de leur travail pour l'UF.

Pour finir, l'enquête a apporté quelques informations intéressantes avec l'évaluation dans l'ensemble positive des cours interentreprises et les divergences d'opinions concernant le cours de base.

Bien qu'elle n'ait pas été au centre de l'interview, la troisième unité de formation a été évoquée à plusieurs reprises. Cette unité apparaît constamment comme problématique. Les apprenants tout comme les formateurs soulignent la surcharge de travail qu'entraînent les nombreuses exigences venant parallèlement de l'entreprise et de l'école pour les examens durant la dernière phase de formation et approuvent donc la réduction du contenu de la troisième UF. Un grand nombre des personnes interrogées se sont même prononcées pour une suppression de la troisième UF.

### **6.3 Problématiques**

Certes, les descriptions et évaluations des apprenants et des formateurs se recourent approximativement pour la plupart des aspects mis en évidence. On constate cependant que des problématiques ressortent. Ces dernières sont présentées ci-après sous forme d'énumération, mais nécessitent une discussion approfondie:

- autonomie ou soutien: faire en sorte qu'il soit clair que, d'une part, l'autonomie des apprenants implique bien sûr la capacité et la disposition à utiliser toutes les ressources disponibles en fonction de la situation, mais que, d'autre part, un coaching adapté à la situation et proposé par les formateurs peut tout à fait contribuer à encourager l'autonomie;
- journal d'apprentissage: sens, forme, faire prendre conscience de son utilité;
- instruments d'évaluation: formulaire d'évaluation, échelle de notes, écarts d'évaluation de prestations similaires selon les entreprises;
- effets d'apprentissage généraux: encouragement de la réflexion et de l'action pluridisciplinaires ainsi que des techniques d'apprentissage et de travail par des directives de travail adaptées, en faisant en sorte que les apprenants prennent conscience de ce point;
- troisième unité de formation: nouvelles réductions, autre positionnement temporel ou suppression sans contrepartie.

## 7. Index

Résultats de l'évaluation		Cahier 1	Cahier 2	Cahier 3	Cahier 4
CIE	Atteinte de l'objectif				x
CIE	Caractère indispensable	x			
CIE	Contenus	x			
CIE	Coûts			x	
CIE	Décharge des entreprises			x	
CIE	Grille des cours interentreprises	x			
CIE	Méthodes	x			
CIE	Planification	x			
CIE	Qualification des responsables des cours IE	x			
CIE	Utilité			x	
Compétences	Compétences méthodologiques		x		x
Compétences	Compétences professionnelles		x		x
Compétences	Compétences sociales		x		x
Compétences	Développement				x
Cours de base	Atteinte de l'objectif				x
Cours de base	Charge pour les apprenants	x			
Cours de base	Décharge	x			
Cours de base	Durée	x			
Cours de base	Exigences couvertes	x			
Cours de base	Forme d'organisation	x			
Cours de base	Hétérogénéité des classes	x			
Cours de base	Matière enseignée	x			
Cours de base	Objectifs détaillés	x			
Cours de base	Réalisation	x			
Cours de base	Transfert des connaissances	x			
Evaluation	Intégration à l'entreprise		x		
Généralités	Attractivité		x		
Généralités	Coordination temporelle des différentes parties de la formation		x		
Généralités	Déroulement de l'apprentissage		x		
Généralités	Evaluation NFCB				x
Généralités	Interfaces lieux d'apprentissage		x		
Généralités	Nombre d'apprenants		x		
Généralités	Opinion générale des apprenants	x		x	
Généralités	Surcharge		x		
Généralités	Temps de travail des apprenants			x	
Généralités	Utilité pour le futur travail				x
Journal d'apprentissage	Atteinte de l'objectif				x
Modèle scolaire dégressif	Atteinte de l'objectif				x
Objectifs détaillés	Formulation uniforme				x
Objectifs détaillés cours de base	Accessibilité		x		
Objectifs détaillés en entreprise	Accessibilité		x		
Objectifs détaillés en entreprise	Actualité		x		
Objectifs détaillés scolaires	Accessibilité		x		
Objectifs détaillés scolaires	Actualité		x		

		Cahier 1	Cahier 2	Cahier 3	Cahier 4
STA	Atteinte de l'objectif				x
STA	Charge de travail			x	
STA	Evaluation	x			
STA	Investissement de temps			x	
STA	Orientation vers la pratique	x			
STA	Possibilités d'amélioration			x	
STA	Potentiel d'amélioration			x	
STA	Réalisation	x			
STA	Satisfaction			x	
STA	Utilité			x	
UE	Améliorations utiles			x	
UE	Atteinte de l'objectif				x
UE	Charge de travail	x	x		
UE	Coopération avec d'autres enseignant-e-s			x	
UE	Déroulement	x			
UE	Evaluation	x			
UE	Feed-back			x	
UE	Investissement de temps			x	
UE	Liens entre les différents domaines d'apprentissage			x	
UE	Potentiel d'amélioration par phases			x	
UE	Satisfaction			x	
UE	Travail de groupe			x	
UE	Utilité	x	x		
UF	Atteinte de l'objectif				x
UF	Charge de travail	x	x		
UF	Déroulement	x			
UF	Evaluation	x			
UF	Investissement de temps			x	
UF	Possibilités d'amélioration			x	
UF	Potentiel d'amélioration			x	
UF	Satisfaction			x	
UF	Utilité	x	x		

### **Adresses de contact**

Au besoin, vous pouvez obtenir de plus amples informations sur l'évaluation et un rapport avec les résultats détaillés de l'enquête réalisée à la fin de la troisième année auprès de l'OFFT, Monsieur Michel Fior, responsable du projet, [michel.fior@bbt.admin.ch](mailto:michel.fior@bbt.admin.ch)

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