

s'k'k'a'b'
c's'b'f'c'
c's'r'f'c'

Rapport de gestion 2020/21 de l'association CSBFC

pour la période du 1^{er} août 2020 au 31 juillet 2021

Approuvé par l'Assemblée des délégué-e-s le 23 septembre 2021

Sommaire

Éditorial	3
Développement du projet « Employé-e-s de commerce 2022 »	4
Mise en œuvre de la nouvelle formation commerciale initiale	7
Ces projets de réforme sont « too big to fail »	9
Les écoles soutiennent la réforme « Employé-e-s de commerce »	11
Réorientation de la CSBFC	13
Organes et représentations	14

Annexe

La CSBFC en bref	16
Membres de la CSBFC	17
Membres du Comité	17
Collaborateurs et collaboratrices du Secrétariat	18
Organe de révision	18
Membres de la CSDPQ Employé-e de commerce CFC	18
Organisations représentées au sein de la CSDPQ Employé-e de commerce CFC	19

Éditorial

Le présent rapport de gestion pour la période du 1^{er} août 2020 au 31 juillet 2021 donne un aperçu des nombreuses activités exercées par la CSBFC et leurs résultats les plus importants. L'exercice écoulé a été marqué par la nouvelle formation commerciale initiale.

- Le projet « Employé-e-s de commerce 2022 » s'est achevé par l'évaluation de l'audit interne de la CSBFC et l'audit par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Après des discussions approfondies avec les partenaires de la formation professionnelle, le SEFRI a décidé, au début du mois de juin, de mettre en vigueur le nouveau plan de formation et la nouvelle ordonnance sur la formation « Employé-e de commerce CFC » pour la rentrée 2023.
- Jusqu'à fin juillet, des décisions importantes ont été prises à l'échelle nationale concernant la nouvelle formation commerciale initiale. Sur cette base, il a été possible de finaliser l'ordonnance sur la formation et le plan de formation.
- Lancés en septembre 2020, les deux projets de mise en œuvre de 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.

Au cours des derniers mois de l'exercice, l'intérêt politique et médiatique pour la nouvelle formation commerciale initiale a fortement augmenté. Les débats parfois virulents qui, bien souvent, ne tenaient aucun compte des développements apportés au projet nous ont surpris. De concert avec les partenaires de la formation professionnelle, nous en avons conclu qu'il est indispensable d'investir encore plus dans la communication et l'échange avec les acteurs de la formation commerciale initiale.

Nous profitons de l'occasion pour adresser nos plus sincères remerciements à toutes celles et tous ceux avec qui nous avons eu l'occasion de collaborer pour leur confiance et leur soutien au cours de l'exercice écoulé, à savoir : les partenaires de la formation professionnelle, les partenaires sociaux de la formation professionnelle, les personnes mentionnées dans l'annexe au présent rapport de gestion, tous les acteurs de la formation commerciale initiale – notamment les entreprises formatrices – ainsi que nos partenaires de coopération.

Dans deux contributions, Niklaus Schatzmann, chef de l'Office de l'enseignement secondaire II et de la formation professionnelle du canton de Zurich et membre du Comité de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP), et Esther Schönberger, présidente de la Conférence suisse des écoles professionnelles commerciales (CSEPC), s'expriment au nom de nos partenaires. Ces deux contributions ont été publiées respectivement en janvier et en juin 2021 à la rubrique « Actualités » du site de la CSBFC.



*Martina Oertli et Regula Züst
Coprésidentes de la CSBFC*

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
- Édiction 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 eu 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.

Ces projets de réforme sont « too big to fail »

La nouvelle formation commerciale initiale entre dans sa phase de mise en œuvre.

Dans une étude préliminaire, le canton de Zurich a évalué ce que cela signifie pour les écoles professionnelles. Entretien avec Niklaus Schatzmann, directeur de l'Office de l'enseignement secondaire II et de la formation professionnelle du canton de Zurich.

Quelle est l'importance de la réforme de la formation commerciale initiale du point de vue de politique de formation ?

Avec ce projet portant sur les formations professionnelles initiales dans le domaine du commerce et du commerce de détail, ce sont les deux professions les plus choisies qui feront l'objet d'une révision totale. Cela illustre d'ores et déjà l'importance du projet en matière de politique de formation. En 2019, 22 % des diplômés d'apprentissage en Suisse – 13 500 sur 61 000 en chiffres absolus – provenaient de la formation commerciale initiale. Cela concerne 70 écoles professionnelles avec environ 4000 enseignant-e-s, pour qui l'orientation future de l'enseignement vers les compétences opérationnelles équivaut à un changement de paradigme. Il faut par ailleurs maintenir la volonté de dizaines de milliers d'entreprises formatrices de dispenser des formations. En outre, il faut préserver la disponibilité de former de plusieurs milliers d'entreprises formatrices.

Dans une étude préliminaire, le canton de Zurich a analysé ce que la réforme signifie pour les écoles professionnelles. Pourquoi ?

Nous avons reconnu très tôt que ce serait surtout le passage de l'orientation vers les disciplines à l'orientation opérationnelle qui constituerait un défi majeur pour les écoles, tant sur le plan organisationnel qu'en matière de formation continue des enseignant-e-s. Nous n'avons cependant pas été en mesure d'estimer les actions requises. Nous avons donc chargé le professeur Manfred Pfiffner, de la Haute école pédagogique de Zurich, de mener une étude préliminaire pour clarifier ces questions. En parallèle, un groupe d'enseignant-e-s. a élaboré des unités d'enseignement types sur la base du profil d'activité provisoire et sous la direction d'Éctaveo AG, qui est spécialisée dans la conception pédagogique et organisationnelle. De cette manière, il a été possible d'évaluer ce que ce passage signifierait concrètement pour la préparation et la mise en œuvre de l'enseignement.

Quelles sont les principales conclusions de l'étude préliminaire ?

Dans les écoles professionnelles, une compréhension collective de l'orientation vers les compétences opérationnelles doit se développer. La préparation des cours exige des connaissances disciplinaires et interdisciplinaires. En outre, l'enseignant-e doit connaître les situations d'apprentissage et de travail de la personne en formation dans l'entreprise. L'ensemble de la mise en œuvre constitue un changement de paradigme pour les enseignant-e-s et modifie leur rôle. Les enseignant-e-s devront travailler ensemble plus intensivement et se coordonner plus étroitement qu'aujourd'hui. Il en résultera un besoin considérable de formation continue. La mise en œuvre nécessite des médias didactiques appropriés aux compétences opérationnelles. Ces domaines de compétences remplaçant les disciplines actuelles, l'organisation scolaire et l'emploi du temps doivent également être adaptés en profondeur.

Qu'attendez-vous de la CSBFC en tant qu'organisme responsable de la profession « Employé-e de commerce CFC » ?

En gros, la CSBFC est chargée d'élaborer et de mettre en place les outils de mise en œuvre opérationnelle et d'introduire les changements dans les entreprises formatrices et dans les cours interentreprises. Elle est soutenue en cela par les cantons. La CSBFC est également chargée de produire les documents nécessaires à la procédure de qualification.

Comment voyez-vous le rôle des cantons dans l'introduction de la réforme ?

Les cantons sont responsables, toujours dans les grandes lignes, de l'introduction dans les écoles professionnelles, ce qui inclut également la formation continue des enseignant-e-s. La CSBFC soutient ce travail en fournissant les médias didactiques nécessaires. Les cantons sont également chargés de la surveillance et, si nécessaire, de la révision ou des compléments aux autorisations de formation des entreprises.

Un comité composé de partenaires de la formation professionnelle coordonne l'introduction des projets de réforme dans le domaine du commerce et du commerce de détail.

Un tel comité constitue une première dans le domaine de la formation professionnelle.

Qu'en attendez-vous ?

Ces grands projets de réforme sont « too big to fail » (trop importants pour échouer). En raison de l'ampleur et de la complexité de la mise en œuvre, les partenaires de la formation professionnelle sont arrivés à la conclusion qu'elle devrait être coordonnée au niveau national et que le financement des travaux nécessaires devrait être assuré. L'objectif est de parvenir à une mise en œuvre aussi uniforme que possible dans les cantons.

Informations personnelles



Niklaus Schatzmann dirige l'Office de l'enseignement secondaire II et de la formation professionnelle du canton de Zurich depuis septembre 2017. Il est membre du Comité de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) et la représente au sein du groupe de coordination national (GCN) des partenaires de la formation professionnelle pour la mise en œuvre des réformes dans le commerce de détail et la formation commerciale initiale. Depuis janvier 2021, Niklaus Schatzmann est membre de la Conférence tripartite de la formation professionnelle en tant que représentant des cantons. Cette conférence gère et développe la formation professionnelle au niveau stratégique avec les partenaires de la formation professionnelle.

Les écoles soutiennent la réforme « Employé-e-s de commerce »

La réforme « Employé-e-s de commerce », orientée sur des situations de travail actuelles, modernise la formation commerciale initiale. Elle accentue la dimension pratique et l'aspect numérique de l'apprentissage d'employé-e de commerce tout en continuant d'assurer des possibilités de raccordement variées.

De Esther Schönberger

La CSEPC approuve le principe d'axer la formation sur des domaines de compétences opérationnelles, prescrit par le SEFRI. Elle soutient ainsi l'approche de formation professionnelle selon laquelle les contenus transmis sont orientés sur les besoins de l'économie et de la société et correspondent de ce fait à la réalité professionnelle. Ce travail de transmission est assuré par les écoles, les entreprises et les cours interentreprises. Les écoles continuent d'avoir pour mission de transmettre des connaissances de base solides dans le cadre d'un enseignement axé sur les compétences. Les contenus relevant de la culture générale restent intégrés dans l'enseignement des écoles.

L'employabilité des apprenti-e-s comme objectif premier

Du point de vue de la CSEPC, la réforme « Employé-e-s de commerce » est une chance immense pour les apprenti-e-s comme pour la formation commerciale dans son ensemble. Les contenus de cette dernière gagnent en utilité pratique puisqu'ils sont encore plus fortement axés sur les besoins du marché du travail, des différentes branches et avec elles des entreprises. Du côté des écoles, l'apprentissage d'employé-e de commerce reste une formation qui couvre toutes les branches, ce qui accroît l'employabilité de nos diplômé-e-s tout en garantissant que des places d'apprentissage continuent d'être proposées du côté des employeurs.

Des enseignant-e-s qui continuent de dispenser des connaissances de base

Le rôle du corps enseignant est essentiel puisqu'il a la responsabilité de transmettre les connaissances de base. Ce qui va changer à l'avenir, c'est que la transmission de ces connaissances prendra peu à peu une tournure interdisciplinaire, ce qui signifie que l'enseignement comblera les contenus de plusieurs matières, avec une orientation sur des situations de travail concrètes. C'est justement en relation avec ce mode de transmission, qui aide les apprenti-e-s à comprendre l'utilité de ce qu'ils apprennent au moyen d'exemples, qu'on parle désormais de « domaines de compétences opérationnelles ».

L'argument clé de la formation commerciale du point de vue des écoles

En marge de l'application interdisciplinaire des connaissances de base, l'accent sera mis sur un encadrement et un encouragement plus personnalisés des apprenti-e-s dans un cadre d'enseignement partiellement nouveau. Les enseignant-e-s auront pour tâche de travailler en équipe afin d'accompagner les apprenti-e-s dans leur prise d'autonomie et de les encourager à assumer des responsabilités personnelles. Une tâche exigeante, mais aussi porteuse de nombreux fruits.

La possibilité de continuer à apprendre deux langues étrangères est considérée comme un grand atout, voire un argument clé en faveur de la formation d'employé-e de commerce. La CSEPC approuve le nouveau concept d'enseignement des langues étrangères, qu'elle juge innovant et prometteur.

Points à prendre en compte dans la mise en œuvre

En ce qui concerne la mise en œuvre, les principales demandes de la CSEPC concernent des sujets importants comme la formation continue des enseignant-e-s, la garantie d'une perméabilité entre les différentes formations (attestation de formation professionnelle, apprentissage commercial et maturité professionnelle) et l'organisation de la maturité professionnelle intégrée. Il s'agit ici de trouver ensemble des solutions applicables et de laisser parler l'esprit d'innovation de la réforme. Dans ce processus, l'organe national de coordination (ONC) des partenaires de la formation professionnelle a déjà accompli du très bon travail. À ce jour, plusieurs propositions d'adaptation concernant l'ordonnance sur la formation et le plan de formation ont été prises en compte, et des événements de formation continue à l'échelle nationale ont été organisés pour les personnes actives dans le développement des écoles.

Conclusion

La CSEPC soutient l'aspiration à orienter l'apprentissage commercial sur les besoins de l'économie. Nous continuons ainsi à poursuivre l'objectif consistant à préparer les apprenti-e-s pour l'avenir, de façon à ce qu'ils puissent mener une existence autonome !

La CSEPC est d'avis qu'il faut avoir le courage de s'engager dans des voies nouvelles et s'en réjouir ! Nous avons la possibilité de nous exprimer par rapport aux mesures de mise en œuvre dans les écoles. Dans certains domaines, nous pouvons créer des choses passionnantes qui nous sont propres. C'est une expérience positive et une chance que nous devrions saisir !

Informations personnelles



Esther Schönberger est directrice de l'École professionnelle commerciale de Lucerne. Elle est présidente de la Conférence suisse des écoles professionnelles commerciales (CSEPC) et la représente au sein du groupe de coordination national (ONC) des partenaires de la formation professionnelle pour la mise en œuvre des réformes dans le commerce de détail et la formation commerciale initiale.

Réorientation de la CSBFC

Lors de sa réunion du 5 septembre 2019, l'Assemblée des délégué-e-s a décidé d'élire le Comité et la présidence pour une période de deux ans en vue de la réorganisation de la CSBFC.

En raison de l'importante charge de travail du Comité (voir page 14), les questions relatives à la réorientation de la CSBFC n'ont pas pu être traitées comme prévu. C'est la raison pour laquelle le Comité de l'Assemblée des délégué-e-s propose de fixer le mandat du Comité et de la présidence encore une fois pour une période de deux ans (2021/22 et 2022/23). Pour cette période, le Comité a adopté les objectifs généraux suivants :

- Garantir la continuité du travail associatif et la mise en œuvre de la nouvelle formation commerciale initiale
- Développer le solide réseau de la CSBFC
- Élaborer un concept relatif à la réorientation de la CSBFC pour l'Assemblée des délégué-e-s 2023

Garantir la qualité de la mise en œuvre

L'objectif premier de la CSBFC est d'assurer la qualité de la mise en œuvre de la nouvelle formation commerciale initiale. Grâce aux deux projets « Normes minimales pour les instruments de mise en œuvre spécifiques aux branches » et « Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification », cet objectif pourra être atteint. Le 3 septembre 2020, l'Assemblée des délégué-e-s de la CSBFC a approuvé le financement des deux projets.

Dans une première étape, huit branches de formation et d'examens¹ ont constitué une communauté de travail afin de développer pour l'ensemble des branches des instruments de mise en œuvre conçus pour la formation en entreprise. Ces derniers permettent, en combinaison avec des produits réalisés dans le cadre du projet « Normes minimales pour les instruments de mise en œuvre spécifiques aux branches », l'élaboration simple et rapide d'instruments de mise en œuvre spécifiques aux branches tout en assurant leur qualité.

Entretemps, toutes les branches participent au projet afin de pouvoir utiliser les produits de la communauté de travail. Cela permet à chaque branche d'économiser ses ressources et n'oblige pas la CSBFC à devoir valider ultérieurement les instruments spécifiques à la branche en vue d'en assurer la qualité.

Cours interentreprises

À la fin de l'année sous revue, le Comité a décidé de procéder à une élaboration largement concertée et soutenue par des spécialistes du règlement cadre de la CSBFC pour les cours interentreprises (CI) et au développement de prescriptions en vue de la réalisation des règlements d'organisation CI des différentes branches de formation et d'examens.

Il s'agit là d'une contribution essentielle à l'assurance de la qualité au sens de la nouvelle ordonnance sur la formation. En sa qualité d'organe responsable de la formation commerciale initiale des employé-e-s de commerce CFC, la CSBFC veille à l'assurance de la qualité des cours interentreprises conformément à l'art. 29 de ladite ordonnance. Quant aux branches de formation et d'examens, elles sont responsables des cours interentreprises et de leur organisation.

¹ Banque, Services et administration (S&A), Logistique et transports internationaux, Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (Industrie MEM), Öffentliche Verwaltung / Administration publique / Amministrazione pubblica (ovap), Assurance privée, santésuisse et Fiduciaire/immobilière

Organes et représentations

Comité

Au cours de l'exercice 2020/21, le Comité s'est réuni à 12 reprises. Le rythme soutenu des réunions a été rendu nécessaire par l'évaluation de l'audit interne de la CSBFC, le remaniement du concept des langues étrangères, l'accompagnement des projets de mise en œuvre « Normes minimales pour les instruments de mise en œuvre spécifiques aux branches » et « Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification » ainsi que la coordination avec la direction de projet en ce qui concerne les projets partiels lancés par l'organe national de coordination (ONC) en vue de la mise en œuvre des réformes dans le commerce de détail et la formation commerciale initiale.

En septembre et décembre 2020 et en juillet 2021 ont eu lieu des réunions de branches qui ont permis d'assurer le flux d'information, la participation des branches au projet et la planification de leurs travaux. Au terme de l'audit interne de la CSBFC, une assemblée extraordinaire des délégué-e-s a été convoquée le 1^{er} décembre 2020 afin d'autoriser les adaptations relatives à l'ordonnance sur la formation et au plan de formation et d'approuver la demande de ticket adressée au SEFRI.

Les membres du groupe de coordination « Développement de la profession et projets » étaient représentés dans différents organes du projet « Employé-e-s de commerce 2022 », tandis que le Comité dans son ensemble constituait la délégation de la CSBFC au sein de la Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité (CSDPQ) Employé-e de commerce CFC. Les coprésident-e-s et le secrétaire exécutif se sont réunis régulièrement pour mener des entretiens.

Secrétariat

Outre ses affaires courantes et la gestion du Secrétariat de la CSDPQ Employé-e de commerce CFC, le Secrétariat de la CSBFC a centré ses activités sur le projet « Employé-e-s de commerce 2022 ».

Le nombre élevé de demandes en raison de l'important intérêt politique et médiatique suscité par la nouvelle formation commerciale initiale ont constitué un défi important. C'est aussi une des raisons pour lesquelles les informations fournies sur le site de la CSBFC ont été plus nombreuses qu'à l'accoutumée. Comme les déclarations faites dans les médias ne correspondaient pas toujours aux faits, des « Informations sur la nouvelle formation commerciale initiale » ont par exemple été publiées dans les trois langues.

Délégué-e-s

Au cours de l'exercice 2020/21, les membres suivants du Comité ont représenté la CSBFC au sein de commissions ou d'organes permanents :

- Organe national de coordination (ONC) des partenaires de la formation professionnelle chargé de la mise en œuvre des réformes dans le commerce de détail et la formation commerciale initiale : Roland Hohl
- Groupe de coordination Financement des examens de fin d'apprentissage commercial par les cantons : Roland Hohl et Martina Oertli
- Conseil consultatif de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle à la Haute école fédérale en formation professionnelle (OBS HEFP) : Roland Hohl

Dans le cadre du concept de formation de la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) destiné aux expert-e-s aux examens, les délégué-e-s de branches ci-dessous collaborent depuis 2017 au traitement des questions de mise en œuvre au sein de l'équipe clé « Employé-e de commerce CFC » :

- Marlise Vögtlin, CIFIC Suisse, branche Services et administration (S&A), déléguée des grandes branches
- Markus Bühlmann, branche Construction et habitation, délégué des branches de taille moyenne et du groupe de branches « Production, logistique, commerce »
- Priska Hauser, branche Communication & Marketing, déléguée des petites branches

Annexe

La CSBFC en bref

La CSBFC a été fondée en 2003. Depuis 2012, la CSBFC est une association : en sa qualité d'association de la formation professionnelle, elle est responsable de la formation professionnelle initiale des employé-e-s de commerce CFC.

La CSBFC

- assure la qualité de la formation commerciale initiale ;
- adapte en permanence la formation aux exigences du temps ;
- assure la cohésion de la profession d'employé-e de commerce très diversifiée ;
- assure l'échange d'informations et d'expériences entre les branches ;
- représente les intérêts de la profession vis-à-vis de l'extérieur ;
- tisse des liens avec les acteurs de la formation commerciale initiale ;
- s'engage pour que la profession soit perçue positivement.

21 branches de formation et d'examens font partie de la CSBFC. Elles sont responsables des cours inter-entreprises, de la partie entreprise de la formation et de la procédure de qualification.

Membres de la CSBFC

- Administration fédérale
- Agence de voyage
- Assurance privée
- Automobile
- Banque
- Chimie
- Commerce
- Communication & Marketing
- Construire et habiter
- Fiduciaire/immobilière
- Hôpitaux et cliniques
- Hôtellerie-Gastronomie-Tourisme (HGT)
- Industrie alimentaire
- Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (Industrie MEM)
- Logistique et transports internationaux (LTI)
- Notariats de Suisse
- Öffentliche Verwaltung / Administration publique / Amministrazione pubblica (ovap)
- santésuisse
- Services et administration (S&A)
- Transport
- Transports publics

Membres du Comité

- Michel Fischer, Fiduciaire/immobilière²
- Rafael Giobbi, Banque
- Roland Hohl, secrétaire exécutif, avec vote consultatif²
- Matthias Hurni, santésuisse³
- Michael Kraft, Services et administration (SA)²
- Stephan Läderach, Notariats de Suisse³
- Martina Oertli, Öffentliche Verwaltung / Administration publique (ovap), coprésidente²
- Ueli Stursberg, Commerce³
- Thomas Suter, Logistique et transports internationaux (LTI)²
- Simon Werren, Assurance privée³
- Regula Züst, Industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (Industrie MEM), coprésidente³

² Groupe de coordination « Développement de la profession et projets »

³ Groupe de coordination « Qualité et mise en œuvre »

Collaboratrices et collaborateurs du Secrétariat

- Roland Hohl, secrétaire exécutif
- Ingrid Hertach, Secrétariats de la CSBFC et de la CSDPQ Employé-e de commerce CFC
- Christine Löffel, suppléance des Secrétariats

Christoph Brand, Brand AG Treuhand und Revisionen, Berne, est chargé de la tenue de la comptabilité.

Organe de révision

OBT AG, Zurich

Membres de la CSDPQ Employé-e de commerce CFC

- Roland Hohl, CSBFC, président
- Fabienne Dorthe, CSFP
- Peter Engel, CECS
- Michel Fior, SEFRI
- Michel Fischer, CSBFC
- Rafael Giobbi, CSBFC
- Andreas Hösli, VSH
- Matthias Hurni, CSBFC
- Michael Kraft, SEC Suisse
- Regula Kreyenbühl, CSFP
- Stephan Läderach, CSBFC
- Patrick Lisser, CSFP
- Martina Oertli, CSBFC
- Eva Palaiologos, CECS (depuis novembre 2020)
- Ueli Stursberg, CSBFC
- Thomas Suter, CSBFC
- Gabriel Wehrle, CSEPC
- Simon Werren, CSBFC
- Gabriel Willemin, CSEPC
- Christine Wüscher, CECS (jusqu'en novembre 2020)
- Regula Züst, CSBFC

Avec voix consultative

- Michael Keck, FPS (depuis décembre 2020)
- Yvonne Widmer, FPS (depuis décembre 2020)

Organisations représentées au sein de la CSDPQ Employé-e de commerce CFC

SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEFRI	Segreteria di Stato per la formazione, la ricerca e l'innovazione
SBBK	Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
CSFP	Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale
SKKAB	Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen
CSBFC	Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales
CSRFC	Conferenza svizzera dei rami di formazione e degli esami commerciali
KFMV	Kaufmännischer Verband Schweiz
SEC Suisse	Société suisse des employés de commerce
SIC Svizzera	Società svizzera degli impiegati del commercio
SKKBBS	Schweizerische Konferenz kaufmännischer Berufsfachschulen
CSEPC	Conférence suisse des écoles professionnelles commerciales
CSSPC	Conferenza svizzera delle scuole professionali commerciali
KSHW	Konferenz Schweizer Handels- und Wirtschaftsmittelschulen
CECS	Conférence des écoles de commerce suisses
CSCS	Conferenza delle scuole di commercio svizzere
CSCS	Conferenza da las scolas medias commercialas svizras
VSH	Verband Schweizerischer Handelsschulen
BCH	Berufsbildung Schweiz
FPS	Formation professionnelle Suisse
FPS	Formazione professionale Svizzera
FPS	Formaziun profesiunala Svizra