

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

Employée/employé de commerce CFC

Rapport de synthèse concernant l'examen quinquennal de l'ordonnance sur la formation 2012

Contenu

Nouveautés de l'ordonnance sur la formation 2012

Résultats de l'examen quinquennal 2016

Mise en œuvre à partir de 2017

Questions pour le prochain examen quinquennal

Schweizerische Konferenz der kaufmännischen
Ausbildungs- und Prüfungsbranchen

Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales

Conferenza svizzera dei rami di formazione e degli esami commerciali

Schwanengasse 9, Postfach, 3001 Bern
Tel. 031 398 26 10, Fax 031 398 26 12
mail@skkab.ch, www.skkab.ch

Liste des abréviations

A&R	Approfondir et relier (module scolaire)
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
al.	alinéa
art.	article
BFE	Branches de formation et d'examens
CC-CI	Contrôle de compétences des cours interentreprises (note d'expérience de la partie entreprise)
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFPI	Commission formation professionnelle initiale
CI	Cours interentreprises
CID	Compétences interdisciplinaires (module scolaire)
CIF	Concept d'information et de formation
CSBFC	Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales
CSDPQ	Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité
CSEPC	Conférence suisse des écoles professionnelles commerciales
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
DFP	Dossier de formation et des prestations
E&S	Economie et société (domaine d'enseignement)
EC	Ecole de commerce
EP	Ecole professionnelle
FIEc	Formation initiale en école
FIEen	Formation initiale en entreprise
ICA	Information, communication, administration (domaine d'enseignement)
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
LE	Langue étrangère (domaine d'enseignement)
LS	Langue standard – langue nationale de la région (domaine d'enseignement)
MP	Maturité professionnelle
MSP	Compétences méthodologiques, sociales et personnelles
OBS	Observatoire suisse de la formation professionnelle IFFP
OE	Objectif évaluateur
OMPr	Ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale
orfo	Ordonnance sur la formation professionnelle initiale
Ortra	Organisation du monde du travail
ovap	Branche administration publique
PlanFor	Plan de formation
Proc. qual.	Procédure de qualification
Profil B	Formation initiale de base (profil scolaire)
Profil E	Formation initiale élargie (profil scolaire)
Profil qual.	Profil de qualification
S&A	Services et administration
SEFRI	Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation
STA	Situations de travail et d'apprentissage (note d'expérience de la partie entreprise)
TA	Travail autonome
TIB	Travail interdisciplinaire dans les branches de tous les domaines d'enseignement
TIP	Travail interdisciplinaire centré sur un projet
UF	Unité de formation (note d'expérience de la partie entreprise)

Remarque liminaire

Une profession commune – différentes formes de mise en œuvre

La formation commerciale de base a été réformée en profondeur avec le règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage de 2003. L'ordonnance sur la formation de 2012 a apporté les actualisations, adaptations et simplifications nécessaires. Pour le reste, la nouvelle formation commerciale initiale a poursuivi sur la voie empruntée.

Suite aux travaux préliminaires relatifs à l'ordonnance sur la formation 2012 effectués au sein de la Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales (CSBFC), un profil de la profession commun et applicable à l'ensemble du champ professionnel a été élaboré et ancré dans l'ordonnance sur la formation et le plan de formation :

« Les employés de commerce sont des collaborateurs centrés sur les prestations de services dans des processus de gestion d'entreprise. Leur domaine professionnel s'étend du conseil à la clientèle externe et interne à l'exécution de tâches spécifiques à la branche, en passant par l'exécution de tâches administratives.

Ils possèdent des compétences communes, mais les priorités diffèrent selon la branche dans laquelle ils exercent leur activité, la stratégie de l'entreprise et les aptitudes personnelles. L'orientation client, l'initiative individuelle et la disposition à apprendre tout au long de la vie caractérisent leur attitude. »

Les travaux préliminaires évoqués, notamment les analyses des activités et du scénario et les développements ayant eu lieu depuis lors, ont mis en évidence les différences concernant les compétences requises dans la pratique professionnelle dans les différentes branches et entreprises.

L'ordonnance et le plan de formation élaborés sur cette base tiennent compte de ces différences tout en fixant un cadre pour une profession commune, et ce par le biais :

- de solutions de branche flexibles en ce qui concerne la structure des objectifs de formation de l'entreprise et des cours interentreprises et l'organisation de la partie entreprise de la procédure de qualification ;
- d'objectifs de formation standardisés pour les écoles professionnelles et d'examens centralisés pour la partie scolaire de la procédure de qualification.

Au niveau de la formation scolaire, les branches de formation et d'examens avaient fait des concessions importantes en renonçant à un enseignement spécifique à des branches ou à des groupes de branches. Grâce à des possibilités de différencier la mise en œuvre dans les branches et les entreprises, il a toutefois été possible de préserver la cohésion de la formation commerciale initiale, ce qui représentera un défi aussi à l'avenir compte tenu de la taille du champ professionnel.

Afin que les personnes en formation puissent être formées également en fonction des exigences les plus récentes du monde du travail, les solutions flexibles vont sans doute gagner toujours plus en signification.

Examen quinquennal de l'ordonnance sur la formation 2012

L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'employée/employé de commerce CFC a été édictée le 26 septembre 2011 et est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Conformément à l'art. 45, al. 4, let. a, de cette ordonnance, la Commission suisse pour le développement professionnel et la qualité de la formation des employés de commerce CFC (CSDPQ) s'engage à examiner régulièrement, au moins tous les 5 ans, l'ordonnance et le plan de formation en fonction des développements économiques, technologiques, écologiques et didactiques.

L'accent de l'examen quinquennal mené en 2016 a été mis sur la formation initiale en entreprise (FIEn), étant donné que le plan de formation pour la formation initiale en école (FIEc) est entré en vigueur en 2015 et que cela a déjà abouti à diverses adaptations de l'ordonnance sur la formation au 1^{er} janvier 2015 ainsi qu'à l'actualisation de toutes les dispositions d'exécution au 30 mars 2015.

En tant qu'organe responsable de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale et du plan de formation d'employée/employé de commerce CFC, la Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales (CSBFC) a mandaté l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) pour la conseiller et l'accompagner dans le cadre de l'examen quinquennal.

Le rapport final de l'IFFP du 10 novembre 2016 est composé du rapport sur les résultats de l'échange d'expériences, de l'enquête en ligne et des ateliers d'approfondissement, ainsi que de recommandations à l'intention de la CSDPQ. L'ensemble du processus a été soutenu par le comité de la CSBFC en tant que groupe de pilotage.

Le présent rapport de synthèse est composé de résultats provenant de différentes sources¹ ainsi que de prises de position émises lors de l'examen quinquennal dans le contexte des réformes de l'ordonnance sur la formation 2012 et du plan de formation afférent avec une perspective sur le prochain examen approfondi, prévu pour la rentrée 2022.

¹ • Remaniement des catalogues d'objectifs évaluateurs et des profils de qualification spécifiques aux branches
• Rapport final de l'IFFP, axé principalement sur les aspects scolaires et sur la coopération entre les lieux de formation
• Enquête auprès des cantons
• Rapport du SEFRI

Vue d'ensemble

En premier lieu, il convient de noter que plus de 90 % des personnes en formation² se montrent satisfaites ou plutôt satisfaites dans l'ensemble de la formation d'employée/employé de commerce CFC. Le degré de satisfaction est élevé sur les trois lieux de formation : il est réjouissant de constater que les personnes en formation sont avant tout satisfaites de la qualité de la formation dans l'entreprise formatrice, où le critère « totalement satisfait » est le plus haut – et où les apprentis passent aussi le plus de temps. Viennent ensuite les écoles professionnelles et les cours interentreprises.

Thème 1 : **Formation en entreprise, cours interentreprises (CI)**, dossier de formation et des prestations, procédure de qualification et notes d'expérience

→ Accent lors de la mise en œuvre : entreprises et branches

Thème 2 : **Formation scolaire, répartition en semestres, coopération entre les lieux de formation**, partie scolaire de la procédure de qualification

→ Accent lors de la mise en œuvre : écoles professionnelles et partenaires de la formation professionnelle

Thème 3 : **Modules scolaires « Approfondir et relier », « Compétences interdisciplinaires », coopération entre les lieux de formation**

→ Accent lors de la mise en œuvre : écoles professionnelles

Thème 4 : **Coordination CI / organisation scolaire, coopération entre les lieux de formation**

→ Accent lors de la mise en œuvre : tous les partenaires de la formation professionnelle

Thème 5 : **Changement de profil, règlement de la promotion, différenciation des profils**

→ Accent lors de la mise en œuvre : tous les partenaires de la formation professionnelle

La conclusion finale et la perspective du processus de développement professionnel montrent de quelle manière la CSBFC va piloter les différents thèmes à partir de 2017 dans le cadre de la commission pour le développement professionnel et la qualité de la formation des employés de commerce CFC (CSDPQ) avec la participation de tous les partenaires de la formation professionnelle en vue du prochain examen quinquennal en 2022.

² Dans l'enquête menée par l'IFFP. Echantillon d'apprentis : 2385 ; 71 % de profil E, 14 % de profil E avec MP, 15 % de profil B ; toutes les branches de formation et d'examens et les cantons sont représentés.

Les thèmes en détail

Les principales conclusions, prises de position, étapes de mise en œuvre et questions issues de l'examen quinquennal sont expliquées ci-après dans cinq domaines thématiques.

Thème 1 :

Formation en entreprise, cours interentreprises (CI), dossier de formation et des prestations (DFP), procédure de qualification et notes d'expérience

Contexte La formation à la pratique professionnelle se déroule principalement dans l'entreprise formatrice. Les huit compétences opérationnelles listées sous «branche et entreprise» permettent de développer les aptitudes spécifiques à chaque branche. Les cours interentreprises (CI) transmettent les aptitudes pratiques de base. Ils complètent la formation en entreprise et sont organisés par les branches de formation et d'examens.

Plus d'informations

Ordonnance sur la formation	Art. 10, 12, al. 4 et 5, 16 (DFP entreprise), 18 (DFP CI)
Plan de formation FIEn	Partie A (catalogues d'objectifs évaluateurs et profils de qualification spécifiques aux branches) Partie C (organisation, répartition et durée des CI)
Autres	Fiche thématique sur les particularités des branches de formation et d'examens

Nouveautés de l'orfo 2012

- Les objectifs évaluateurs de la formation en entreprise ont été actualisés et formulés d'une manière qui rend leur mise en œuvre plus facile. Le «tronc commun» de la partie entreprise est supprimé.
- Les branches de formation et d'examens peuvent structurer de manière flexible la partie entreprise du plan de formation et définir des objectifs optionnels. Les dispositions du plan de formation peuvent ainsi être mieux adaptées aux conditions de travail des entreprises.
- Les CI ont été plus fortement axés sur les besoins des entreprises et des branches. Le nombre de jours passe à 8 à 16 jours. Les objectifs évaluateurs des CI sont définis dans le plan de formation de manière spécifique aux branches sous «branche et entreprise».
- Les contenus de formation des CI peuvent être pris en compte pour le calcul de la «note d'expérience de la partie entreprise» grâce à des contrôles de compétence. Le même principe est applicable pour les cours supplémentaires servant à transmettre des objectifs évaluateurs de l'entreprise centraux.
- Le dossier de formation et des prestations (DFP) remplace l'ancien guide méthodique type.

Affirmations 2016 Branches/CI

- Selon l'enquête menée par l'IFFP, du point de vue des responsables des branches et des CI, les deux lieux de formation entreprise et CI sont dans une grande majorité bien harmonisés aussi bien en termes de contenus que de délais.
- Les 21 branches de formation et d'examens ont été invitées à procéder à des adaptations de leurs catalogues d'objectifs évaluateurs où cela est nécessaire dans le sens d'une optimisation. 11 branches ont joué le jeu :
 - 7 des 8 branches qui constituaient le groupe de branche «Production – Logistique – Commerce (PLH)» lors de la réforme de 2011 ont précisé ensemble certains objectifs évaluateurs et redéfini le caractère obligatoire ou optionnel de certains objectifs évaluateurs spécifiques à la branche. Dans l'ensemble, les objectifs évaluateurs de l'entreprise dans ces 7 branches sont homogènes ; les objectifs évaluateurs des CI ont pris une autre orientation spécifique à la branche.
 - 1 branche du groupe PLH – Construire et habiter – a pris une orientation largement spécifique : 4 objectifs jusque-là optionnels deviennent obligatoires et 4 objectifs

auparavant obligatoires deviennent facultatifs ; en outre, 12 nouveaux objectifs évaluateurs optionnels ont été créés dans le domaine de compétences opérationnelles 1.1.8 «Appliquer les connaissances acquises sur sa branche et son entreprise» ; le nombre d'objectifs évaluateurs à atteindre reste identique, avec un choix plus large pour l'entreprise.

→ 3 autres branches (administration fédérale, agences de voyages et S&A) ont procédé à des précisions au niveau du contenu et de la langue, ont reformulé certains objectifs et redéfini le caractère obligatoire ou optionnel de certains objectifs. Dans l'ensemble, le nombre d'objectifs évaluateurs a été réduit, notamment dans le groupe d'entreprises Caisses de compensation AVS du catalogue S&A, où un regroupement et une simplification des objectifs ont été effectués.

En outre,

- 3 règlements d'organisation des cours interentreprises ont été actualisés,
- 2 unités de formation (UF) ont été remplacées par des contrôles de compétence des CI (CC-CI),
- d'autres optimisations et actualisations spécifiques aux branches ont été effectuées aux niveaux inférieurs à l'orfo et au plan de formation, notamment en ce qui concerne les aptitudes partielles.

**Affirmations
2016
Cantons**

- Formation initiale bien établie, qui correspond aux besoins du marché du travail et dispose de documents de base structurés, mais qui présente une grande complexité.
 - Les cantons critiquent le grand nombre de branches de formation et d'examens. Les branches avec peu de personnes en formation notamment rencontrent des difficultés dans l'exécution. Les groupes d'entreprises avec des objectifs évaluateurs spécifiques génèrent davantage de complexité et de charges.
 - L'introduction de nouvelles branches dans le commerce de détail et de nouvelles professions (agent/agente de transports publics CFC, spécialiste en communication hôtelière CFC) tout en maintenant toutes les branches de formation et d'examens dilue les différents profils professionnels et génère une certaine confusion.
- Le manque de rapports sur la pratique rend plus difficile le travail des experts aux examens.
 - Vérifier la possibilité de réglementer ce point dans les prescriptions sur la formation ou d'autres documents complémentaires.
- Les situations de travail et d'apprentissage (STA) à remplir chaque semestre demandent du temps et ne couvrent pas suffisamment l'objectif visé à l'art. 16, al. 3: «feed-back individuel relatif au potentiel de développement et à l'intensification des efforts». Par conséquent,
 - viser le développement des STA et un rapprochement avec le rapport de formation,
 - vérifier la possibilité d'organiser à l'avenir les STA, les UF et les CC-CI de manière standardisée dans toutes les branches de formation et d'examens.
- Recommandation de la CSBFC souhaitée, précisant quelles sont les exigences minimales pour les « professions apparentées » visées à l'art. 14, al. c, orfo.

**Affirmations
2016
SEFRI**

- L'actualisation en 2016 des catalogues par les branches de formation et d'examens a permis d'adapter des objectifs évaluateurs qui servent de base à la formation et à la procédure de qualification.
- Lors du prochain examen quinquennal, il faudra vérifier si des adaptations sont nécessaires au sein des différentes branches de formation et d'examens à un autre niveau que celui des objectifs évaluateurs afin de tenir compte des exigences et des attentes du marché du travail, le tout en tenant compte de la digitalisation et l'automatisation croissante de plusieurs processus de travail.

Appréciation CSBFC 2016

- La flexibilisation spécifique aux branches retenue en 2011 pour les objectifs évaluateurs de l'entreprise et des cours interentreprises avec la possibilité de les répartir en aptitudes partielles a fait ses preuves. Les affirmations des branches de formation et d'examens, les adaptations en 2016 et le développement des contrats d'apprentissage l'attestent.
- Les branches de formation et d'examens sont les seules à pouvoir décider, avec les entreprises formatrices qui les ont ralliées et compte tenu de la plus-value qu'elles leurs apportent, de leur raison d'être, avec les charges qui en découlent en termes d'infrastructure. Tant que des entreprises formatrices demandent les services spécifiques d'une branche, que ces derniers peuvent être calculés financièrement et qu'ils sont attrayants pour les personnes en formation, cette branche existera et sera soutenue par la CSBFC. Au sein de la CSBFC, les formes de collaboration entre les branches, allant jusqu'à l'élaboration de catalogues d'objectifs évaluateurs communs (p. ex. PLH) et d'instruments didactiques communs sont un thème permanent.
- La structure du DFP de l'entreprise ainsi que des trois éléments constituant la note d'expérience de la partie entreprise de la procédure de qualification incombe aux différentes branches de formation et d'examens et est donc marquée par des orientations spécifiques aux branches au sein de la trame définie dans le CIF de 2011. La standardisation souhaitée par les cantons des STA, des UF et des CC-CI ainsi que le rapprochement des STA avec le rapport de formation ne semblent pas nécessaires pour l'instant. Ces instruments sont largement acceptés. Les STA sont un instrument d'encouragement. Ils permettent d'encourager les personnes en formation avec des objectifs, des exercices et des tâches clairs, de les encourager grâce à des mesures de soutien et d'aide appropriées ainsi que d'évaluer leurs prestations avec des feedback constructifs.

Mise en œuvre à partir de 2017

- Les adaptations communiquées en décembre 2016 des onze catalogues d'objectifs évaluateurs spécifiques aux branches sont approuvées par le SEFRI et seront appliquées à partir des filières débutant en 2017. Les nouveaux catalogues et profils de qualification seront identifiés en conséquence et publiés sur les sites internet du SEFRI et de la CSBFC.
- La fiche thématique relative aux particularités des branches de formation et d'examens sera actualisée et publiée sur le site internet de la CSBFC.
- La CSBFC examinera le souhait des cantons consistant à établir une recommandation quant aux professions apparentées évoquées à l'art. 14, al. c, orfo.

Questions pour le pro- chain examen quinquennal

La CSBFC prend note des propositions et demandes ci-après :

Profil de la profession

- Position de la profession sur le marché du travail ; développements comme la digitalisation et l'automatisation croissante des processus de travail
- Cohérence et systématique des professions apparentées au CFC d'employée/employé de commerce en ce qui concerne les orientations spécifiques des branches de formation et d'examens et des groupes d'entreprises
- Revoir la dénomination de la profession

Plan de formation

- Cohérence, systématique et pondération des huit compétences professionnelles clés dans le domaine de compétences opérationnelles «branche et entreprise»
- Pertinence et cohérence des compétences méthodologiques, sociales et personnelles (compétences MSP)

Procédure de qualification

- Résultats du projet «Optimisation de la partie entreprise de la procédure de qualification dans la formation commerciale initiale» des branches de formation et d'examens S&A et ovap³

Éléments inférieurs, instruments et coopération entre les lieux de formation

- Echange d'expériences parmi les branches de formation et d'examens sur le DFP et les instruments de mise en œuvre concernant les STA, les UF et les CC-CI : différences, points communs, bonnes pratiques, vérifier la possibilité d'un rapprochement
- Prévoir des parties complémentaires dans le DFP pour les thèmes scolaires afin d'encourager la coopération entre les lieux de formation. Instruire les personnes en formation à utiliser le DFP sur les trois lieux de formation.

³ Les développements prévus reposent sur des résultats scientifiques actuels, testés et évalués dans le cadre de projets pilotes. Les résultats aboutissent d'une part à l'optimisation des procédures et des instruments utilisés dans ce contexte dans les deux branches et seront d'autre part abordés de manière structurée dans la discussion lors du prochain examen quinquennal et mis à la disposition de toutes les branches.

Thème 2:

Formation scolaire, répartition en semestres, coopération entre les lieux de formation, procédure de qualification

Contexte Les compétences opérationnelles sont encouragées à l'école professionnelle dans les domaines d'enseignement « Langues », « information, communication, administration (ICA) » et « économie et société (E&S) ».

Plus d'informations Ordonnance sur la formation Art. 10 et 13
Plan de formation FIEn Partie A (catalogues d'objectifs évaluateurs spécifiques aux domaines d'enseignement)
Partie B (tableau des leçons), chap. 4 Coopération entre les lieux de formation

Nouveautés de l'orfo 2012

- Les objectifs évaluateurs de l'école professionnelle ont été standardisés et sont atteints au cours du même semestre à l'échelle nationale.
- La coopération entre les trois lieux de formation est ainsi améliorée. Les entreprises formatrices et les cours interentreprises peuvent se baser sur les connaissances acquises à l'école professionnelle.
- Les écoles professionnelles introduisent aux aptitudes de base au cours de la première année de formation. Le cours de base au début de la première année de formation est supprimé.
- Cela permet de diffuser un enseignement régulier, qui sera dès lors réparti dans toutes les écoles professionnelles commerciales sur 2 jours par semaine durant la première année, 2 jours la deuxième et 1 jour la troisième année de formation.

Affirmations 2016 Ecoles

Il ressort de l'enquête de l'IFFP sur la coordination et la coopération entre les lieux de formation que :

- Les domaines d'enseignement E&S, ICA et Langue standard sont structurés de manière logique ; les objectifs évaluateurs peuvent être atteints grâce à des moyens d'enseignement appropriés et à une planification rigoureuse.
- Toutefois, la répartition en semestres est contraignante, offre peu de flexibilité et de possibilités de combiner et de traiter des thèmes actuels, notamment au sein d'E&S. Une partie des personnes interrogées seraient plus favorables à une base annuelle (plus de la moitié des responsables des domaines d'enseignement en ce qui concerne E&S).
- La coopération entre les lieux de formation est encouragée dans une grande majorité des cas et fonctionne de manière optimale, mais de nombreuses personnes interrogées sont d'avis que la collaboration devrait être encore renforcée et que les accords sur les contenus à transmettre sont insuffisants.

Feed-back issus d'autres ateliers d'approfondissement et de séances :

- Adaptation nécessaire des objectifs évaluateurs dans E&S et ICA.
- Avantages et inconvénients de la répartition en semestres :
La répartition en semestres facilite le règlement de la promotion, permet d'assurer la qualité, augmente la disposition à former des entreprises formatrices.
En raison de la répartition en semestres, il n'y a pas assez de temps pour l'actualité et la liberté d'enseignement est limitée. De leur côté, les écoles se demandent si les entreprises et les CI se basent sur la répartition en semestres.

Affirmations 2016 Personnes en formation

Il ressort de l'enquête de l'IFFP sur la coordination entre les lieux de formation que :

- Les deux tiers des personnes en formation interrogées sont d'avis que les contenus de formation à l'école et dans l'entreprise sont bien harmonisés.
- Autant pensent qu'elles ne peuvent pas appliquer dans l'entreprise ce qu'elles ont appris à l'école professionnelle.

- Les deux tiers des personnes en formation confirment que lors de l'enseignement à l'école professionnelle, des liens avec la formation pratique en entreprise sont également faits dans le cadre des domaines d'enseignement réguliers (Langue standard, Langue(s) étrangère(s), ICA, E&S).

**Affirmations
2016
Branches/CI**

Il ressort de l'enquête de l'IFFP sur la coordination et la coopération entre les lieux de formation que :

- Les responsables des branches et des CI jugent que les contenus dispensés à l'école et dans l'entreprise sont harmonisés (en partie « vrai », en partie « sans opinion »). Il y a trop peu de concertations concrètes sur les contenus à transmettre, en particulier en raison d'un manque de temps et de ressources, de la grande diversité structurelle et géographique des écoles et des différences de besoins ou du manque d'intérêt des écoles et des entreprises formatrices.
- Une grande majorité des responsables des branches et des CI trouveraient qu'il serait pertinent d'encourager davantage la collaboration entre les responsables de la formation professionnelle sur les trois lieux de formation (p. ex. échanges d'expériences entre deux ou trois lieux de formation, réseautage, séances d'information, soirées d'information des branches, etc.); une bonne moitié est toutefois d'avis que la collaboration entre les trois lieux de formation est déjà optimale.

**Affirmations
2016
Cantons**

- Les 26 cantons organisent des examens anticipés en ICA.
- Dans cinq cantons (AI, AR, GL, SG, TG), la langue étrangère français est achevée avant, dans 13 cantons (AG, BE, BL, BS, LU, NW, OW, SH, SO, SZ, UR, ZG, ZH), il s'agit de l'anglais et, à GR, de l'italien. Les 7 cantons latins (FR, GE, JU, NE, TI, VD, VS) ne terminent aucune langue étrangère de manière anticipée.
- La majorité des cantons jugent les examens anticipés comme (plutôt) positifs, étant donné que cela soulage les personnes en formation et les entreprises formatrices et qu'il est ensuite possible de se concentrer sur les autres contenus. Des avis critiques sont émis sur les avantages par rapport aux personnes en formation dans d'autres professions, sur les charges liées à l'organisation et sur les problématiques lors des changements de profil.
- Art. 21 orfo, Etendue et organisation de la procédure de qualification avec examen final : les al. 1 et 2 doivent contenir des informations précises sur la durée et la forme d'examen. Art. 22 orfo : dans une perspective de réduction de la complexité, il faut simplifier les conditions de réussite.
- 5 cantons (BS, GE, NE, VD, ZG) proposent une filière de formation pour les titulaires d'une maturité gymnasiale. Les cantons recommandent de supprimer à la prochaine occasion la section de l'orfo et de réglementer ce cas dans le cadre d'une recommandation.
- Art. 44 orfo, Bulletin de notes pour les candidats à la maturité professionnelle : cet article montre la complexité de la formation professionnelle initiale et doit être remanié. Les cantons recommandent de chercher une solution à l'échelle nationale dans le cadre d'une collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle et en tenant compte du système en vigueur.

**Affirmations
2016
SEFRI**

- La possibilité de remplacer tout ou partie d'examens par des diplômes de langue étrangère internationaux reconnus par le SEFRI est ancrée à l'art. 21, al. 4, orfo. Afin de rapprocher cette base légale des prescriptions en vigueur depuis le 1^{er} août 2016 pour la maturité professionnelle, le SEFRI propose d'abroger l'al. 4 et de le remplacer par un nouvel article correspondant à l'article en question de l'OMPr.
- Dans le cadre du prochain examen quinquennal, les conclusions du rapport d'expertise « Enseignement de l'éducation à la citoyenneté dans la formation générale du secondaire II. Bilan » élaboré sur mandat du SEFRI devront être pris en compte. La conclusion est positive dans l'ensemble et ne requiert pas d'adaptation des plans d'études cadres. Toutefois, il faut veiller à ce que les objectifs de la culture générale soient concrétisés selon les prescriptions.

Appréciation CSBFC 2016

- La standardisation de la partie scolaire du plan de formation offre la plus grande transparence et possibilité de référencement qui soit aux entreprises formatrices et aux CI. L'enseignement commun dans des classes regroupant plusieurs branches contribue fortement à l'unité de ce champ professionnel hétérogène. Il en résulte pour les écoles professionnelles des plans d'études uniformes et valables pour toutes les personnes en formation dans toutes les branches.
- **Les objectifs évaluateurs devant être atteints pendant le même semestre au niveau national dans les domaines d'enseignement E&S et ICA sont un élément essentiel de la coopération entre les lieux de formation.** Avec cette étape importante lors de la réforme de 2011, la discussion sur les classes homogènes ou hétérogènes dans les écoles professionnelles a pu être classée.
- **La mise en œuvre fiable des objectifs évaluateurs scolaires a permis de créer une base uniforme pour pouvoir élaborer des programmes de CI propres aux branches et harmonisés avec les objectifs évaluateurs scolaires,** qui sont également mis en œuvre au niveau de la région linguistique, peu importe l'école professionnelle que les personnes en formation fréquentent. Un passage à une base annuelle pour les objectifs évaluateurs créerait à nouveau des différences.

Mise en œuvre à partir de 2017

- Les légères adaptations dans les catalogues d'objectifs évaluateurs ICA (précisions au niveau du contenu et de la langue) et E&S (précisions au niveau du contenu et harmonisations entre le profil E et le profil B) communiquées en décembre 2016 sont approuvées par le SEFRI et seront appliquées à partir des filières débutant en 2017. Les nouveaux catalogues seront identifiés en conséquence et publiés sur les sites internet du SEFRI et de la CSBFC.

Coordination et coopération entre les lieux de formation

- La CSBFC explicite sa position quant aux différents aspects de coordination et de la coopération entre les lieux de formation; elle montre ce qui est entrepris à l'heure actuelle dans la formation professionnelle initiale d'employée/employé de commerce CFC afin d'encourager cette coordination et cette coopération et où il y a encore du potentiel.

Questions pour le pro- chain examen quinquennal

La CSBFC prend note des propositions et demandes ci-après :

Coordination et coopération entre les lieux de formation

- La CSBFC invite à vérifier dans quelle mesure le DFP peut être utilisé de manière plus ciblée en tant qu'instrument central d'encouragement de la coordination et de la coopération entre les lieux de formation et comment soutenir et accompagner les apprentis sur les trois lieux de formation dans l'utilisation du DFP.

Domaines d'enseignement dans les écoles professionnelles

- Revoir de manière générale les contenus, la pondération et la structure des branches dans les écoles.

ICA

- Les changements dans le champ professionnel commercial découlent de développements majeurs dans les TIC. Seuls celles et ceux qui ont une connaissance fondamentale de ce qu'est l'informatique auront une chance dans ce nouveau monde du travail. Des thèmes comme «pensée informatique» ou «Computational Thinking» manquent à l'heure actuelle dans le plan de formation.
- La délimitation par rapport aux certificats informatiques et leur intégration dans le domaine d'enseignement ICA devraient être repensées.
- Aborder la question de la simplification de l'examen final en ICA.
- Intégrer l'utilisation de plateformes, d'internet et d'intranet, etc. dans le catalogue d'objectifs évaluateurs ICA.

ERS

- Remaniement général au niveau du fond et de la forme des objectifs évaluateurs.
- Aborder la question de l'allègement des contenus dans le profil B de sorte qu'il reste suffisamment de temps pour approfondir d'autres objectifs évaluateurs.

Langues étrangères

- Evaluer l'impact et l'utilité des îlots de formation introduits avec l'orfo 2012 pour les branches de formation et d'examens et les entreprises.

Culture générale intégrée

- Tenir compte du rapport d'expertise « Enseignement de l'éducation à la citoyenneté dans la formation générale du secondaire II. Bilan » afin de garantir que les objectifs de la culture générale sont concrétisés selon les prescriptions.

Procédure de qualification

- Art. 21, al. 1 et 2, orfo : indications précises concernant la durée et la forme d'examen.
- Art. 22 orfo : réduction de la complexité > vérifier la possibilité de simplifier les conditions de réussite.
- Exemple de l'art. 44 orfo, Bulletin de notes pour les candidats à la maturité professionnelle : chercher une solution à l'échelle nationale dans le cadre d'une collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle qui réduise de manière générale la complexité de la formation professionnelle initiale dans le domaine commercial.

Thème 3 :

Modules scolaires « Approfondir et relier », « Compétences interdisciplinaires », coopération entre les lieux de formation

Contexte Le monde du travail exige une approche et une action fortement axées sur les processus et l'interdisciplinarité. D'où la nécessité d'encourager les compétences méthodologiques, sociales et personnelles (telles que le travail efficace et systématique, l'approche et l'action interdisciplinaires, la présentation efficace, l'aptitude à l'apprentissage, etc.) pendant la formation initiale, et ce de manière ciblée dans les trois lieux de formation. Les branches de formation et d'exams ont besoin que les écoles professionnelles initient les personnes en formation à des compétences interdisciplinaires de manière ciblée. Cela est essentiel afin d'améliorer la coopération entre les lieux de formation dans la mesure où l'école indique clairement quels thèmes sont traités à quel moment et sous quelle forme.

Plus d'informations	Plan de formation FIEn	Partie B (tableau des leçons), chap. 2.2 A&R / TA et 2.3 CID
	Plan de formation FIEc	Partie B (tableau des leçons), chap. 3 A&R / TA et 4 CID
	Autres	Dispositions d'exécution du 3 mars 2015 (FIEn et FIEc)

Nouveautés de l'orfo 2012

- Les trois anciennes unités d'enseignement sont remplacées par trois modules « Approfondir et relier (A&R) ». A&R est un module d'enseignement, de travail et d'évaluation qui encourage, dans sa globalité, l'orientation vers les problèmes et vers l'action dans la manière de travailler des personnes en formation. Des problèmes complexes doivent être reliés de manière interdisciplinaire.
- Le travail autonome est désormais applicable dans les deux profils B et E (auparavant uniquement pour le profil E).
- L'introduction aux aspects fondamentaux des compétences méthodologiques, sociales et personnelles (compétences MSP), qui était auparavant intégrée au cours de base, est désormais fixée dans un cadre global des « compétences interdisciplinaires » (CID) de manière quantitative dans le plan de formation (40 leçons pour la FIEc/ école professionnelle en 1^{re} année de formation).
Selon les dispositions d'exécution relatives aux CID, « les écoles professionnelles assurent l'introduction aux compétences interdisciplinaires évoquées dans tous les domaines d'enseignement au cours de la 1^{re} année de formation de manière obligatoire et transparente ».

Affirmations 2016 Ecoles

Il ressort de l'enquête de l'IFFP que :

- Les modules CID et A&R sont de manière générale bien harmonisés ; une partie des responsables des domaines d'enseignement estiment toutefois qu'il y a des recouvrements.
- Les directives des dispositions d'exécution relatives aux CID peuvent être bien mises en œuvre ; la communication transparente et obligatoire exigée concernant l'introduction aux CID en 1^{re} année n'est pas en majorité pas respectée vis-à-vis des responsables des CI. Les heures de compétences (heure hebdomadaire, heure de classe) représentent la forme d'apprentissage la plus fréquente.
- Il est parfois exigé de réaliser le module A&R en 2^e année seulement et de le limiter à deux modules.
- Au niveau de la MP, la mise en lien des modules CID, A&R et Travail interdisciplinaire dans les branches de tous les domaines d'enseignement (TIB) au niveau du plan d'enseignement réussit dans la plupart des cas ; entre CID, A&R, Travail interdisciplinaire centré sur un projet (TIP) et TIB, il y a apparemment trop de modules ou unités de temps pour encourager les compétences MSP et les compétences interdisciplinaires.

Feed-back issus d'autres ateliers d'approfondissement et de séances :

- Les recoupements avec le module TIB et le TIP du plan d'études cadre pour la maturité professionnelle requièrent une clarification, en particulier en ce qui concerne la compensation des modules A&R et TIB.
- Aborder progressivement les compétences MSP comme un fil rouge à travers les modules : CID (1^{re} année) = poser des bases méthodologiques > A&R (2^e année) = exercer la collaboration sur un thème prescrit > TA (3^e année) = appliquer les compétences MSP de manière autonome sur un thème choisi personnellement.
- Si on applique cette logique, il n'y a pas de recoupements superflus.

**Affirmations
2016
Personnes en
formation**

- Il ressort de l'enquête de l'IFFP que :
- L'utilité du module A&R est jugée comme plutôt moindre par les personnes en formation. En outre, seul un tiers des personnes en formation pensent que les contenus peuvent être utiles aussi en dehors de l'école. Nombre sont d'avis que les thèmes traités ne sont pas pertinents et pas assez proches de la pratique.
 - L'utilité du module CID bénéficie d'un peu plus de soutien : presque la moitié des personnes en formation sont d'avis que les contenus des CID sont utiles pour la formation. 41% des personnes en formation pensent en outre que les contenus peuvent être utiles aussi en dehors de l'école. Mais beaucoup de personnes en formation trouvent que le module CID est lui aussi inutile.

**Affirmations
2016
Branches/CI**

- Selon l'enquête menée par l'IFFP, peu de personnes ont conscience du caractère obligatoire et transparent de l'introduction dans les écoles professionnelles au cours de la 1^{re} année, conformément aux dispositions d'exécution relatives aux CID. Le besoin de connaître les formats et les contenus a toutefois été unanimement confirmé par les représentants des branches lors d'une séance plénière de la CSBFC.

**Appréciation
CSBFC 2016**

- Dans l'ensemble, il convient de noter que les compétences MSP doivent toujours être comprises en lien avec les compétences professionnelles (cf. dé de compétences) et qu'elles représentent une compétence opérationnelle, définie par les exigences d'une situation, d'une tâche ou d'un problème. Les compétences MSP sont continuellement encouragées dès le début de la formation, que cela soit dans les domaines d'enseignement des compétences professionnelles (E&S ; ICA ; Langues ; Sport) ou dans les modules CID, A&R et dans le travail autonome.
- **Les CID visent à créer des bases méthodologiques à l'école au cours de la 1^{re} année**, pouvant être utilisées et développées aussi bien dans d'autres domaines d'enseignement, dans l'entreprise formatrice, dans les CI que sur le plan privé. Afin d'améliorer la coopération entre les lieux de formation, il est important de respecter le caractère obligatoire et transparent de l'introduction dans les écoles professionnelles au cours de la 1^{re} année, conformément aux dispositions d'exécution relatives aux CID.
- **A&R est le module scolaire typique d'approfondissement et de mise en lien, où le jeu de différents éléments de qualification d'un point de vue professionnel, méthodologique, interpersonnel et personnel peut être mis en évidence et exercé dans le sens du dé de compétences.** Les éléments professionnels sont obligatoirement issus des domaines d'enseignement E&S, ICA et Langue standard. **Les modules A&R doivent pour l'essentiel couvrir des processus d'économie d'entreprise. C'est pourquoi il faut suivre un problème complexe majeur et appliquer une méthode de travail globale, orientée vers l'action.** Dans ce contexte, les écoles ont bénéficié d'une grande marge de manœuvre didactique et thématique. Dans les faits, les branches de formation et d'examens ont renoncé, lors de la réforme de 2011, à un module spécifique aux groupes de branches lié au lieu de formation au profit de modules A&R plus saisissables et plus attrayants. **Les branches de formation et d'examens attendent en contrepartie que les écoles respectent à la lettre les principes précités.** A l'issue de ce bilan intermédiaire après

5 ans, elles sont déçues du peu de considération des personnes en formation quant à l'utilité du module A&R et vont garder à l'œil d'autres développements.

- Afin de compenser A&R et TIB dans le cadre de la MP, il faut indiquer qu'A&R n'est pas la même chose que TIB : le TIB s'étend à tous les domaines d'enseignement et sert à structurer des compétences méthodologiques ainsi à résoudre des problèmes. A l'inverse d'A&R, le TIB peut se dérouler dans le cadre de petits projets et se répercuter déjà au niveau de petites prestations de transfert. **A&R est plus précise, plus étroite et va plus loin que le TIB.** A&R ne doit donc pas être remplacé par le TIB. En revanche, A&R peut remplacer une partie du TIB.⁴

Mise en œuvre à partir de 2017

- **Les CID** doivent à l'avenir être plus souvent liés à d'autres domaines d'enseignement et se rapporter à des exemples concrets issus de l'entreprise, du quotidien scolaire, mais aussi de la vie privée des personnes en formation.

Afin d'améliorer la coordination entre les trois lieux de formation, les écoles **publieront à l'avenir sur leur site internet quels contenus elles vont introduire sous quelle forme pendant la 1^{re} année d'apprentissage** dans le cadre des **40 leçons réservées aux CID.**

- En lien avec **A&R**, le plan de formation (FIEn : partie B, chap. 2.2 ; FIEc : partie B, chap. 3) est modifié comme suit : « **Deux à trois** modules A&R doivent être organisés au cours de la formation. »

A l'avenir, **A&R** doit intégralement remplir les exigences didactiques et thématiques du plan de formation et des dispositions d'exécution.

Les dispositions d'exécution correspondantes seront complétées par des exemples de conversion pour la **compensation du TIB et de A&R.**

- La CSBFC recommande à l'avenir d'encourager les **échanges d'expériences** réguliers entre les écoles en ce qui concerne aussi bien **A&R** que **CID**. En outre, il conviendra d'accorder davantage d'importance à l'avenir aux enseignants dans des formations continues correspondantes à l'aspect de l'**orientation compétence.**

Questions pour le prochain examen quinquennal

La CSBFC prend note des propositions et demandes ci-après :
A&R et CID

- Suivre et le cas échéant évaluer la mise en œuvre et les développements ultérieurs dans les écoles concernant A&R et CID.

Orientation vers les compétences dans les écoles professionnelles

Dans son article « Kompetenzorientierter Unterricht als Führungsaufgabe » (in : Kompetenzorientierter Unterricht, Anregungen für die Schulleitung. Raabe-Verlags-GmbH, Stuttgart 2016), Rolf Dubs cite entre autres les caractéristiques suivantes :

- acquisition de savoir structurée
- exercice d'aptitudes, acquisition de routine
- de l'enseignement dirigé à l'apprentissage autodirigé (enseignement frontal et apprentissage autodirigé ne s'opposent pas, ils se complètent)
- compétences spécifiques à la branche et compétences interdisciplinaires
- enseignement et formes d'enseignement et d'apprentissage diversifiés

Modules d'apprentissage en général

- Revoir le concept « plurisectoriel » scolaire. Les branches et les entreprises, mais aussi les personnes en formation, ont des besoins différents.
- Créer des possibilités d'objectifs optionnels, comme :
 - Renforcement des compétences médiatiques / en technologie de l'information
 - Aptitudes à mettre en lien et à analyser (logique formelle, mathématiques, philosophie)
 - Gestion de projet : rendre apte à participer à des projets

⁴ Confirmé par les « informations sur la mise en œuvre de l'enseignement menant à la maturité professionnelle conformément au tableau des leçons dans les filières de formation pendant la formation professionnelle initiale d'employée/employé de commerce avec CFC » du SEFRI du 9 juillet 2014 adressées aux offices cantonaux responsables de la formation professionnelle.

Thème 4:

Coordination CI / organisation scolaire, coopération entre les lieux de formation

Contexte Le tableau des leçons des écoles professionnelles repose pour l'essentiel sur le modèle dégressif 2-2-1, c'est-à-dire 2 jours d'enseignement au cours de la 1^{re} et de la 2^e année de formation et un jour au cours de la 3^e année (pour la MP intégrée: 2-2-2). Les écoles professionnelles doivent tenir compte de paramètres (taille de l'école, nombre de filières et de professions) et de besoins les plus variables (notamment les entreprises locales) afin d'organiser au mieux les effectifs dans leurs classes.

21 branches de formation et d'examens avec une taille et une forme d'organisation très différentes, parfois avec 2 ou 3 groupes d'entreprises, organisent entre 8 et 30 jours de CI sur les trois années d'apprentissage dans les trois régions linguistiques.

L'objectif de la coordination entre les CI et l'organisation scolaire est d'éviter les recouvrements entre l'enseignement à l'école et les CI.

Plus d'informations	Ordonnance sur la formation	Art. 10, al. 5
	Plan de formation FIE	Partie B (tableau des leçons), chap. 4 Coopération entre les lieux de formation (ch. 3)
	Autres	Dispositions d'exécution du 7 mai 2012 (état le 7 juin 2013)

Nouveautés de l'orfo 2012

- Après le règlement de 2003, 8 semaines de CI étaient prévues sur toute la durée de formation, réparties comme suit:
 - 2 semaines sans enseignement (CI 1 ; valable dans toutes les écoles professionnelles)
 - 6 semaines d'enseignement partiel ou, selon l'école, pas d'enseignement
- Dans le cas d'une coordination optimale, la réglementation selon l'orfo 2012 devrait générer pour les apprentis 14 jours d'enseignement à l'école (au lieu d'un enseignement partiel ou de pas d'enseignement du tout).

3 modèles selon les régions linguistiques

Les écoles professionnelles sont divisées en deux types d'organisation :

- Ecoles F: prescrivent des jours d'école FIXES aux entreprises formatrices
- Ecoles C: proposent aux entreprises formatrices des combinaisons de jours d'école À CHOIX

Suisse alémanique

- Au début de l'orfo 2012, les 32 écoles F ont harmonisé – parfois avec beaucoup de charges et de travail de conviction – les jours d'école, de sorte que 2 jours d'école consécutifs par semaine sont réservés aux branches de formation et d'examen, et ce sont toujours les mêmes jours tout au long de la formation.
- Les 19 écoles C représentent le modèle F pour au moins une classe par profil. Ce faisant, dans la composition des classes, elles priorisent parfois les apprentis de petites branches et parfois de moyennes à grandes branches.
- Les moyennes et grandes branches fixent leurs CI en dehors des jours d'école ; elles se renseignent sur les jours d'école des apprentis : à cet effet, elles ont obligatoirement besoin d'un instrument leur permettant d'avoir accès aux informations nécessaires en août de l'année du début de l'apprentissage.

Conclusion :

- En principe, 2 jours de CI sont possibles pour toutes les branches sans qu'il y ait de recouvrements.

Suisse romande

- Les 18 écoles de Suisse romande ont abouti au début de l'orfo 2012 à une moins bonne harmonisation que les écoles en qu'en Suisse alémanique : chaque école garantit simplement qu'il n'y a pas d'enseignement au moins 1 jour par semaine par année d'apprentissage (parmi 2 jours possibles fixés au préalable pour toutes les écoles, jours qui changent d'une année à l'autre).

- Les branches de taille moyenne répartissent leurs apprentis dans 2 classes de CI de taille à peu près identique. Les CI ont lieu l'1 des 2 jours (non consécutifs) fixés pour toute la Suisse romande pour toutes les écoles professionnelles.
- Les grandes branches fixent leurs CI en dehors des jours d'école; elles se renseignent sur les jours d'école des apprentis: à cet effet, elles ont obligatoirement besoin d'un instrument leur permettant d'avoir accès aux informations nécessaires en août de l'année du début de l'apprentissage.

Conclusion :

- Pour les moyennes et grandes branches, il est possible d'avoir 1 jour de CI sans recoupement, mais cela implique des charges considérables revenant chaque année.
- La question des apprentis de petites branches n'est pas résolue. Les branches ne peuvent en effet constituer qu'une seule classe de CI par volée; les recouvrements entre les CI et l'enseignement scolaire sont inévitables.

Tessin

- Les apprentis des 6 branches actives au Tessin disposent d'1 journée de CI par semaine pendant la 1^{re} et la 2^e année d'apprentissage; en 3^e année, 2 jours sont mis à disposition.
- Dans ce modèle, il n'est pas utile pour les branches de se renseigner sur les jours d'école des apprentis.

Conclusion :

- En principe, 1 jour de CI au moins est possible pour toutes les branches sans qu'il y ait de recouvrements.

**Affirmations
2016
Ecoles**

- Selon l'enquête de l'IFFP, les dispositions d'exécution sur les CI et l'organisation scolaire peuvent être correctement mises en œuvre et sont pertinentes, et la coordination fonctionne bien dans l'ensemble. A certains endroits, il peut toutefois y avoir des recouvrements, mais ces derniers ne sont pas examinés sur le plan quantitatif.

**Affirmations
2016
Branches/CI**

- Selon l'enquête de l'IFFP, il semble que l'harmonisation entre les CI et l'organisation scolaire marche sans accroc dans l'ensemble; de même, les dispositions d'exécution afférentes sont considérées à large majorité comme pertinentes et pouvant être correctement mises en œuvre, et ce même si les responsables des domaines d'enseignement et des CI estiment que l'organisation des CI est difficile.

**Affirmations
2016
Cantons**

- Les cantons romands font part de difficultés dans l'organisation des CI dans les petites branches de formation et d'examens; étant donné qu'il y a des recouvrements avec les jours d'école, 1 jour de CI fixe est souhaité.

**Appréciation
CSBFC 2016**

- En Suisse romande, les problèmes d'harmonisation pour les petites branches sont connus depuis le début de la mise en œuvre de l'orfo 2012 et n'ont pas été résolus de manière satisfaisante: toutes les parties concernées s'efforcent d'appliquer les dispositions d'exécution; toutes ont aussi des propositions sur ce que l'autre partie pourrait changer afin que cela fonctionne: les petites branches et les petites écoles semblent toutefois avoir épuisé leur marge de manœuvre.
- Le fait est que le problème se pose de manière systématique pour une petite minorité de cantons et de branches en Suisse romande. **Dans cette optique, il est regrettable que cela touche toujours les mêmes apprentis – même s'ils ne sont que peu nombreux – qui doivent choisir à plusieurs reprises pendant leur formation entre les CI obligatoires et la formation en école obligatoire.**
- Au niveau réglementaire, l'approche actuelle ne permet pas de garantir une solution générale pour tous. Chercher une nouvelle solution prendrait énormément de temps, étant donné que l'ensemble des acteurs devraient à nouveau se réunir devant une table, ce qui ne semble pas opportun à l'heure actuelle.

- Mise en œuvre à partir de 2017**
- Les cantons romands aimeraient 1 jour de CI fixe. S'ils peuvent fixer un jour fixe avec leurs écoles, cela profite aussi aux branches de formation et d'examens.
 - Dans l'intervalle, la CSBFC recommande aux représentations des branches sur place de continuer à chercher le dialogue avec les directions d'école afin d'atteindre la solution optimale.

Questions pour le prochain examen quinquennal

La CSBFC prend note des propositions et demandes ci-après :

Adaptation des dispositions d'exécution

- Afin de préparer une éventuelle nouvelle solution structurelle en Suisse romande, il faudrait recenser les problèmes liés aux recoupements entre les CI et l'organisation scolaire.

Ce recensement devrait tenir compte des paramètres suivants :

- Branche concernée
 - Ecole concernée
 - A quelle fréquence le problème touche-t-il la même personne en 1^{re}, en 2^e et en 3^e année d'apprentissage ?
 - Erreur de jour au niveau du CI ou de l'école ? Qui a décidé/statué ?
 - Comment le problème a-t-il été traité au niveau des contenus ?
- Evaluer si un tel recensement est également indiqué dans les autres régions linguistiques.

Thème 5 :

E&S Profil E : changement de profil, promotion et différenciation de profil

Contexte Le choix du profil scolaire au début de l'apprentissage revient aux personnes en formation et aux entreprises formatrices. Dès le début de la formation, ce sont les prestations scolaires qui sont déterminantes.

Plus d'informations Ordonnance sur la formation Art. 1, 10 et 17
Plan de formation FIEn Partie A (catalogues d'objectifs évaluateurs E&S, ICA)
Partie B (tableau des leçons), chap. 3 Exigences posées aux deux profils en termes de contenus
Autres Profil B ou profil E? Aide à la décision

Nouveautés de l'orfo 2012

- Les deux profils ne se distinguent plus qu'au niveau de la formation scolaire. Les objectifs de formation sont les mêmes dans la formation en entreprise et dans les cours interentreprises (même profil professionnel, même plan de formation).
- Les employés de commerce profil B acquièrent des compétences plus vastes en « information, communication, administration ». Les employés de commerce profil E apprennent une deuxième langue étrangère et acquièrent davantage de connaissances en « économie et société ».
- Les deux profils comportent 1800 périodes d'enseignement (auparavant 1700 pour le profil B).
- Un règlement de promotion règle le changement de profil : c'est l'école qui décide, sur la base du bulletin de notes dans le profil E, de la promotion dans le semestre suivant. Le passage d'un profil à l'autre est possible jusqu'à la fin du 3^e semestre.
- La dénomination professionnelle dans le certificat fédéral de capacité est la même pour les deux profils : « employée/employé de commerce CFC ». Le relevé de notes précise la différence de profil.

Affirmations 2016 Ecoles

- De manière générale, la nouvelle réglementation concernant le changement de profil selon l'art. 17 orfo est considérée comme applicable, mais elle n'entraîne pas de diminution du nombre de changements.
- Sur le plan administratif, un changement de profil du profil E vers le profil B semble fonctionner sans accroc. En outre, un passage dans le profil B semble pouvoir résoudre les problèmes scolaires des apprentis concernés dans la plupart des cas.
- Des problèmes apparaissent en particulier :
 - dans les petites écoles, où il n'est pas possible d'ouvrir des classes par manque d'effectifs lorsque le cas se présente au milieu de l'année scolaire (1^{er} et 3^e semestre).
 - Pendant le 3^e semestre, les notes d'expérience d'ICA du profil E « plus facile » doivent être reprises dans le profil B « plus difficile ».
 - Un bon nombre d'entreprises annoncent leurs apprentis dans le profil E et ne veulent pas les transférer dans le profil B en cas de mauvais résultats.

Affirmations 2016 Cantons

Les cantons voient positivement le système de promotion, la perméabilité au sein de toute la branche, de l'AFP à la MP en passant par les profils B et E.

Le profil B garde toujours une image assez négative dans la branche et n'est pas suffisamment accepté sur le marché du travail. En outre, les profils scolaires augmentent la complexité dans la profession. Il faut réfléchir à l'avenir s'il faut abroger les profils ou éventuellement les renommer afin de mieux concentrer l'attention sur leurs contenus.

→ Proposition concernant l'art. 17, al. 10, orfo > précision : les changements de profil volontaires sont annoncés conjointement par les parties contractantes à l'autorité cantonale compétente. Il n'est pas nécessaire d'établir un nouveau contrat d'apprentissage.

Appréciation CSBFC 2016

- **De manière générale, il ressort que le règlement de promotion est applicable et qu'il est appliqué. Il y a des critères et des responsabilités claires. La possibilité de mettre en œuvre une réglementation uniforme concernant le changement de profil a été utilisée avec succès.**
- Le règlement de promotion a été mis en place afin que moins d'apprentis restent à tort dans le profil E et échouent ensuite à la procédure de qualification. Les informations actuelles sont insuffisantes pour savoir si cet objectif est atteint ou non. On espérait aussi qu'un dialogue entre l'entreprise formatrice et l'école aurait lieu déjà à la fin d'un semestre (autrefois après l'état des lieux à la fin du 2^e semestre).
- La différenciation purement scolaire de profil visait à donner davantage de temps aux élèves moins bons dans le profil B pour la langue standard et pour la langue étrangère (seulement une langue étrangère), à exigences égales à celles dans le profil E. Les exigences un peu moins élevées en ERS devraient être compensées avec l'encouragement d'aptitudes pratiques en ICA. Il n'y a pas assez de connaissances à l'heure actuelle pour savoir si la différenciation scolaire est efficace et si dans l'entreprise, les apprentis peuvent être encouragés en fonction de leurs aptitudes grâce aux objectifs optionnels de sorte à présenter des forces par rapport aux apprentis du profil E, qui ont une valeur correspondante sur le marché du travail. **Pour autant qu'une telle information puisse être obtenue, il devrait être possible de mettre en place un marketing du profil B et d'encourager les apprentis à opter pour ce profil dès le départ.**
- Pour l'heure, des mesures restent nécessaires au niveau de la conclusion des contrats d'apprentissage: le changement de profil pourrait être évité dans la mesure où les apprentis seraient davantage répartis dans le profil B dès le début.

Mise en œuvre à partir de 2017

- La CSBFC recommande aux entreprises formatrices de conclure les contrats d'apprentissage pour le profil correspondant sur la base d'un examen soigné reposant sur le document «**Profil B ou profil E? Aide à la décision**», **disponible sur le site internet de la CSBFC.**
- Au préalable, l'orientation professionnelle devrait également tenir suffisamment compte de la rédaction comme aide à la décision.
- La CSBFC examine la possibilité d'optimiser l'aide à la décision actuelle.

Questions pour le prochain examen quinquennal

La CSBFC prend note des propositions et demandes ci-après :

Mêmes objectifs de formation dans l'entreprise – différenciation de profil scolaire – même CFC

- Entreprise/branche : Comment des objectifs identiques pour l'entreprise et les CI font-ils leurs preuves ? Dans quelle mesure les objectifs évaluateurs plus exigeants en ICA dans le profil B prennent-ils dans la pratique ? Dans quelle mesure les compétences complémentaires sont-elles sciemment utilisées / appliquées ?
- Marché du travail : Comment le même CFC pour les deux profils se démarque-t-il sur le marché du travail (p. ex. lors de l'entrée dans la vie active et cinq ans plus tard – points communs, différences) ?

Procédure de qualification (école professionnelle / cantons)

- Dans quelle mesure le passage au profil B a-t-il une influence sur la réussite à la procédure de qualification (taux de réussite dans le profil B avec/sans changement ; accent spécifique sur ICA et moment du changement) ?
- Dans quelle mesure les domaines d'enseignement Langue standard et Langues étrangères mieux dotés en termes de leçons dans le profil B offrent-ils aux apprentis moins bons la chance d'atteindre les mêmes exigences que dans le profil E ?

Promotion (école professionnelle / cantons)

- Prévoir suffisamment tôt d'introduire un monitoring pour déterminer l'efficacité du règlement de la promotion :
 - Combien de changements ? Au cours de quel semestre ? Quels sont les problèmes dans la mise en œuvre (sur le plan quantitatif, qualitatif) ? Comment sont-ils résolus ?
 - Comment fonctionne le partenariat sur la formation professionnelle entre l'école / l'entreprise formatrice / les apprentis / les parents en ce qui concerne le changement de profil ? Un dialogue a-t-il lieu ? A quel moment ?

Perméabilité au sein de l'ensemble de la branche commerciale (partenariat sur la formation professionnelle)

- L'examen quinquennal actuellement en cours pour la profession d'assistant/assistante de bureau AFP doit permettre d'optimiser encore la perméabilité vers la profession d'employé/employée de commerce CFC dans le profil B. Lors du prochain examen approfondi de la formation commerciale initiale, les questions fondamentales concernant l'adaptation / le nivellement (vers le bas vers le haut, abrogation de certains niveaux ou autre différenciation ?) des exigences AFP, CFC profil B, CFC profil E devraient être traitées et déboucher sur des conclusions à ce sujet.

Conclusion

L'examen quinquennal mené à large échelle en 2016 consistait avant tout à identifier d'éventuelles pierres d'achoppement dans la mise en œuvre de l'orfo 2012. Dans l'ensemble, les résultats sont satisfaisants : les objectifs de formation fixés en septembre 2011 sont applicables tant dans l'entreprise qu'à l'école, les cours interentreprises se déroulent dans le cadre prévu à cet effet ; quelques éléments de la procédure de qualification ont été peaufinés et des aspects réglementaires ont été adaptés. Les nouvelles compétences en ce qui concerne la promotion sont appliquées à l'échelle nationale. La coordination CI et formation scolaire est lourde pour les écoles, les cantons et les branches et génère, par rapport à l'ancienne fenêtre de CI, quelques « perdants » ; l'utilité globale, même si elle n'est pas explicitement demandée, semble avant tout être largement reconnue du côté des écoles.

Les questions posées explicitement sur la coopération et la coordination entre les lieux de formation présentent toute la palette des besoins, sachant qu'il faut éviter certaines conclusions erronées : tous les recoupements ne nécessitent pas une meilleure coordination. Les questions relatives à la répartition sur les semestres et à la marge de manœuvre nécessaire pour structurer l'enseignement laissent transparaître l'envie de retrouver la liberté perdue et de faire fi de la question des objectifs standardisés pour les écoles professionnelles, autrement dit d'une coordination entre les lieux de formation ancrée au niveau structurel qui contient un potentiel élevé à long terme : si cette coordination est remise en cause, toute la construction établie avec peine s'écroule.

Toutefois, ces questions, appréciations et discussions plus poussées lors des ateliers d'approfondissement ont débouché sur trois plus-values essentielles :

1. La possibilité de remettre les pendules à l'heure :

→ L'« appréciation CSBFC 2016 » sur chaque thème met l'accent sur l'intention d'origine et sur le sens lié.

2. Montrer les optimisations nécessaires, qui seront mises en œuvre immédiatement :

→ cf. « Mise en œuvre à partir de 2017 » pour chaque thème.

3. Aborder des questions et des thèmes, de manière enrichie grâce à l'élaboration du rapport de synthèse :

→ Les « questions en vue du prochain examen quinquennal » ont permis de constituer un réservoir de thèmes.

A partir de 2017, dans la perspective du prochain examen quinquennal en 2022, la CSBFC va, dans le cadre de la CSDPQ et en collaboration avec tous les partenaires de la formation professionnelle, traiter, prioriser et adresser de manière ciblée les thèmes et les mettre en lien avec d'autres grandes thématiques comme la stratégie Formation professionnelle 2030 de la Confédération ou le projet du SEFRI « Renforcement de l'attrait de la MP 1 ». La formation initiale en école (FIEc) ne faisait pas partie de l'examen quinquennal. Les points devant être traités en raison de la mise en œuvre sont énumérés en annexe du présent rapport.

La CSBFC vise un processus de vérification et de révision basé sur des preuves. Dans ce contexte, les champs d'action ci-après ont été définis :

Analyses bibliographiques et documentaires	1
Etudes et prévisions sur les développements économiques, technologiques et écologiques	
Enquêtes spécifiques à la profession et aux branches de formation	2
Concernant les développements économiques et technologiques ainsi que le besoin de qualification	
Profils de qualification de professions apparentées et de nouvelles professions	3
Analyse du besoin de qualification	
Transfert de savoir depuis la recherche sur la formation professionnelle	4
p. ex. Leading House LINCA – Processus d'enseignement et d'apprentissage dans le domaine commercial (Université de Zurich) et d'autres	
Transfert de savoir depuis des projets de développement	5
p. ex. projet « Optimisation de la procédure de qualification » (branches Services et administration et Administration publique) et d'autres	

Annexe

Thèmes devant être traités dans le domaine de la formation initiale en école

« Objets en suspens » des partenaires de la formation professionnelle:⁵

SEFRI

« Conformément au désir exprimé lors de la dernière séance du projet « Avenir EC », le SEFRI sera appelé à étudier ultérieurement l'opportunité d'un état des lieux de la mise en œuvre, parallèlement à une évaluation des procédures de qualification de la formation initiale en école. »

Source: Rapport du SEFRI du 1^{er} juillet 2014 concernant l'évaluation du projet « Avenir des écoles de commerce » (phase 2), section 4 « Suite des activités ».

Remarque: la proposition d'un « état des lieux de la mise en œuvre » a été émise par l'Ortra. L'« évaluation des procédures de qualification » a été intégrée sur demande des cantons.

Cantons

- Mise en œuvre des recommandations 1 « Poursuivre un monitoring de l'état des lieux du paysage des prestataires de la FIEc » et 3 « Renforcer la surveillance cantonale ».

Source: Rapport final concernant l'évaluation du projet « Avenir des écoles de commerce » (phase 2) englobant les prestataires publics et privés de la formation initiale en école d'employé(e) de commerce CFC du 30 juin 2014.

Remarque: la CFPI de la CSFP s'est prononcée en faveur de « l'actualisation / du complément de l'annexe 5 du rapport final de l'évaluation des écoles de commerce » lors de sa séance du 13 avril 2016.

- Participation de la CSBFC et des branches de formation et d'examen concernées par la formation initiale en école.

Base: Recommandation N° 9 de la CSFP « Employé/employée de commerce CFC ; filières de formation initiale en école (FIEc) – Principes pour la reconnaissance et la surveillance » du 27 août 2015.

Remarque: un groupe de travail ad hoc de la CFPI a constaté à ce sujet ce qui suit le 15 mars 2016: « Etant donné que tous les cantons ne s'en tiennent pas à cette procédure (on entend ici la participation de l'Ortra dans la décision concernant les variantes de mise en œuvre s'écartant du plan de formation), la vue d'ensemble des modèles n'a pas pu être maintenue à jour. »

Cantons et Ortra compétente (CSBFC)

Clarifier les questions d'exécution en lien avec « les combinaisons de formes FIEn et FIEc ».

Contexte: les « combinaisons de formes FIEn » n'ont pas pu être réglées au niveau des plans de formation et de la FIEn.

Remarque: un groupe de travail ad hoc de la CFPI a constaté à ce sujet ce qui suit le 15 mars 2016: « Il ne faudrait pas empêcher les combinaisons de formes. L'objectif d'une clarification est d'offrir davantage de sécurité aux prestataires. »

Ortra compétente (CSBFC)

Pour le développement de la profession, la CSBFC et la commission pour le développement professionnel et la qualité de la formation des employés de commerce CFC (CSDPQ) ont besoin de connaissances de pilotage en matière de FIEc.⁶

⁵ Extrait d'une présentation de l'Observatoire suisse de la formation professionnelle (OBS IFFP) à l'intention de la séance du 26 octobre 2016 de la Commission Formation professionnelle initiale (CFPI) de la Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP)

⁶ C'est pour cette raison que la CSBFC a demandé en 2016 à l'OBS IFFP d'élaborer les grandes lignes d'un concept de monitoring, en particulier de la formation initiale en école. Les travaux ont été suspendus en raison de la prise de position de la CSFP.

Impressum

Employée/employé de commerce CFC

Rapport de synthèse concernant l'examen quinquennal de l'ordonnance sur la formation 2012

Adopté lors de la 23^e séance du comité de la CSBFC du 15 février 2017

Publication :

Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales (CSBFC)
Case postale, 3001 Berne, tél. +41 31 398 26 10, mail@skkab.ch, www.csbfc.ch

Direction de projet :

Ralph Thomas, ralphTHOMAS santé social formation, Biel / Bienne

Graphisme :

Stefan Schaer (www.eigenartlayout.ch)

Le présent rapport peut être téléchargé sur le site internet de la CSBFC: www.csbfc.ch