



BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE **BBT**

OFFICE FÉDÉRAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA TECHNOLOGIE **OFFT**

UFFICIO FEDERALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELLA TECNOLOGIA **UFFT**

## **Évaluation de la formation commerciale de base: Cahier 3**

# **Rapport de situation sur l'enquête après la 2ème année d'apprentissage**

**Une brève présentation des résultats de la deuxième enquête sur les  
unités de formation, les unités d'enseignement et les situations de  
travail et d'apprentissage**

**Berne, Avril 2006**

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

## Impressum

### Éditeur:

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

### Auteurs/trices

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

### Commandes:

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

Philippe Wyss, Effingerstrasse 27, 3003 Berne

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

### Texte original:

Allemand

### Mise en forme:

Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT

### Rédaction:



© Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie

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

### Internet:

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

## Sommaire

<b>Remarque préliminaire et rétrospective</b>	<b>4</b>
<b>1. Avant-propos</b>	<b>7</b>
<b>2. Réalisation de l'enquête</b>	<b>7</b>
2.1 Instruments de l'enquête	7
2.2 Période de l'enquête	7
2.3 Contenu de l'enquête	7
<b>3. Échantillon</b>	<b>8</b>
<b>4. Résultats</b>	<b>9</b>
4.1 Unités de formation	9
4.2 Unités d'enseignement	12
4.3 Situations de travail et d'apprentissage	15
4.4 Cours interentreprises	18
4.5 Temps de travail des apprenant-e-s	18
4.6 Opinion des apprenant-e-s	19
<b>5. Conclusion</b>	<b>20</b>

## Remarque préliminaire et rétrospective

Le projet "Évaluation de l'implémentation de la réforme de la formation commerciale de base (ImpRFCB)" a pour but d'examiner les aspects "acceptation, faisabilité et efficacité" des différents processus et innovations durant la phase de réalisation de la nouvelle formation commerciale de base (NFCB).

Les trois questions suivantes sont traitées en priorité:

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

Dans cette enquête, qui suit la deuxième année d'apprentissage, nous répondons principalement à la première et à la deuxième question.

Vous trouverez à nouveau surlignés en gris les commentaires de l'OFFT. L'enquête qui suit la deuxième année d'apprentissage donne de nombreux renseignements concrets sur l'optimisation de la NFCB, notamment pour les deux lieux d'apprentissage que sont l'école et l'entreprise. Le but de ces commentaires est d'identifier les principaux responsables pour les améliorations utiles et de donner quelques suggestions.

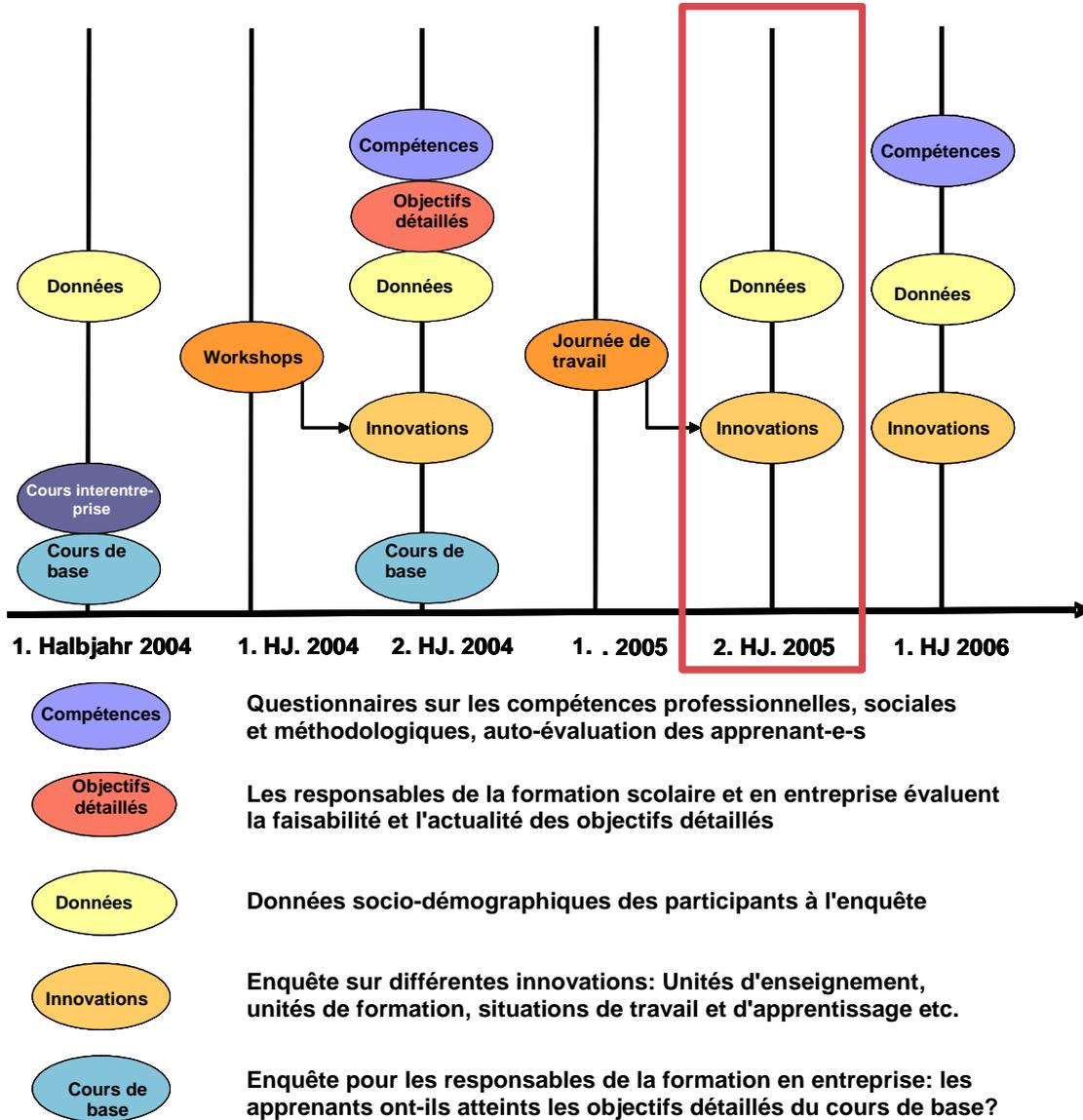
La responsabilité de la réalisation doit être perçue par les lieux de formation respectifs. Les contacts dans les associations professionnelles, les associations des formateurs/trices et les organisations IE régionales encouragent l'échange de bonnes idées.

Un bon nombre de participants s'attendent à ce que les résultats de l'évaluation soient traduits en mesures. La taskforce NFCB a lancé de telles mesures, là où cela était possible et justifiable. D'autres optimisations sont possibles, à condition qu'elles ne touchent pas le règlement de la formation et des examens. Celui-ci pourra être revu dans le cadre de la révision de l'ordonnance sur la formation.

**Commentaire de l'OFFT**

La figure 1 montre la situation de l'enquête dans le design général de l'évaluation:

Figure 1: Design de l'évaluation





## 1. Avant-propos

Le présent rapport contient les résultats de l'enquête effectuée après la deuxième année d'apprentissage. Les personnes interrogées étaient les responsables de la formation scolaire et de la formation en entreprise, ainsi que les apprenant-e-s du profil E en troisième année d'apprentissage.

Le présent rapport est découpé dans les sous-chapitres suivants: après une brève présentation de la réalisation de l'enquête suit la description de l'échantillon, la présentation des résultats sur les unités de formation, les unités d'enseignement et les situations de travail et d'apprentissage. Viennent ensuite les résultats sur le cours interentreprises et le temps de travail et l'opinion des apprenant-e-s. Un bilan clôt le rapport.

## 2. Réalisation de l'enquête

### 2.1 Instruments de l'enquête

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

### 2.2 Période de l'enquête

Les responsables de la formation scolaire, de la formation en entreprise et les apprenant-e-s<sup>1</sup> ont répondu au questionnaire entre le 02.11.2004 et le 18.11.2005.

### 2.3 Contenu de l'enquête

Pour chacun des groupes interrogés (responsables de la formation scolaire, de la formation en entreprise et apprenant-e-s) un questionnaire spécifique a été développé, avec des contenus en partie différents.

#### **Apprenant-e-s**

Les apprenant-e-s ont évalué la charge de travail, les possibilités d'améliorations et leur satisfaction par rapport aux éléments d'apprentissage suivants: unités de formation, situations de travail et d'apprentissage et unités d'enseignement. Les autres contenus concernaient la manière de réaliser les unités de formation et le feed-back par les responsables de la formation scolaire. Enfin, les apprenant-e-s ont été interrogés sur leur charge de travail et ont été invités à donner leur opinion sur leur formation en entreprise et à l'école.

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

---

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

Les responsables de la formation scolaire ont été questionnés sur leur charge de travail, sur les possibilités d'améliorations et sur leur degré de satisfaction concernant l'élément d'apprentissage unité d'enseignement. Les autres questions concernaient la manière de réaliser les unités d'enseignement, ainsi que l'évaluation et leurs feed-backs concernant les résultats. La question de la collaboration avec les enseignants du même domaine ou d'un autre domaine d'apprentissage a été également étudiée, ainsi que la mise en réseau des divers champs d'apprentissage.

### Responsables de la formation en entreprise

Les responsables de la formation en entreprise ont évalué la charge de travail, les possibilités d'améliorations et leur degré de satisfaction concernant les éléments d'apprentissage suivants: unités de formation et situations de travail et d'apprentissage. Ils ont également répondu à des questions relatives aux coûts et à l'utilité des cours interentreprises.

## 3. Échantillon

Dans l'ensemble, 1453 personnes liées à la formation des apprenant-e-s de la génération 2003-2006 ont pris part à l'enquête: 889 apprenant-e-s du profil E en troisième année d'apprentissage, 409 responsables de la formation en entreprise et 155 responsables de la formation scolaire.

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

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

	Responsables de la formation en entreprise	Responsables de la formation scolaire	Apprenant-e-s
Sexe	59% féminins 41% masculins	31% féminins 69% masculins	68% féminins 32% masculins
Région linguistique	89% germanophones 8% francophones 3% italophones	79% germanophones 16% francophones 5% italophones	81% germanophones 16% francophones 2% italophones
Nombre de collaborateurs dans l'entreprise	<10 collaborateurs: 11% <50 collaborateurs: 31% <250 collaborateurs: 25% >250 collaborateurs: 33%	-	<10 collaborateurs: 21% <50 collaborateurs: 32% <250 collaborateurs: 21% >250 collaborateurs: 26%

## 4. Résultats

Le nombre de participants italophones appartenant au groupe des responsables de la formation scolaire et en entreprise du Tessin étant peu nombreux, les résultats y relatifs sont à considérer avec réserve.

Pour une meilleure lisibilité, les pourcentages sont donnés sans les chiffres suivant la virgule, cela implique que les arrondis qui en découlent ne mènent pas toujours à un pourcentage exact de 100% en les additionnant.

### 4.1 Unités de formation

Les responsables de la formation en entreprise travaillent en moyenne 6,4 heures sur les unités de formation, ils effectuent celles-ci à 88% durant leur temps de travail en entreprise. La plus grande charge de travail lors du déroulement de l'unité de formation est due à l'évaluation du travail, suivi par l'entretien d'évaluation avec l'apprenant-e et le suivi de l'apprenant-e durant le processus.

**Charge de travail**

Les apprenant-e-s travaillent quant à eux en moyenne 22 heures sur une unité de formation, celle-ci est effectuée à 60% durant leur temps de travail en entreprise et à 40% durant leur temps libre. La plus grande charge de travail est due à l'élaboration du dossier, suivi de la constitution du corpus d'exemples et la préparation de la documentation pour l'évaluation par les responsables des cours IE.

Les responsables de la formation en entreprise voient le plus grand potentiel d'amélioration d'une unité de formation dans les phases qui demandent aussi la plus grande charge de travail: l'évaluation du travail, l'entretien d'évaluation avec les apprenant-e-s, le suivi des apprenant-e-s durant le processus et le choix des processus à travailler.

**Potentiel d'amélioration**

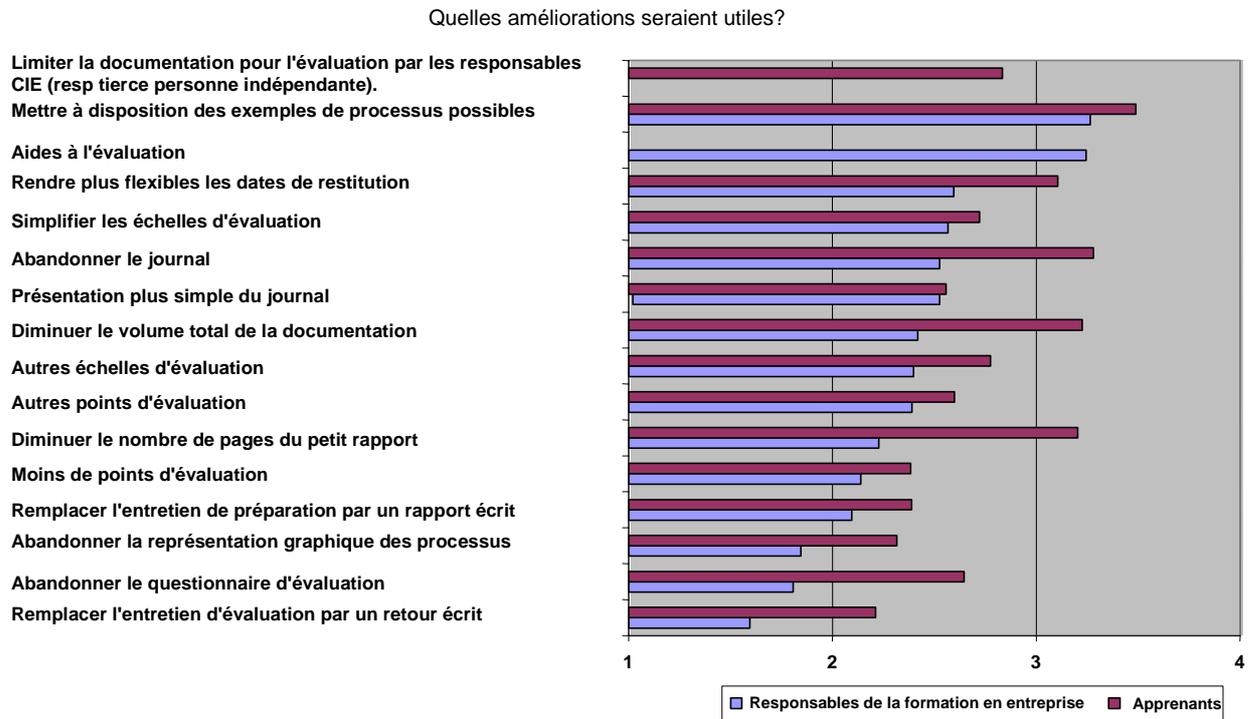
Les apprenant-e-s voient également le plus grand potentiel d'amélioration d'une unité de formation dans les phases qui demandent la plus grande charge de travail: la constitution du dossier, l'assemblage des exemples, la préparation de la documentation pour l'évaluation par les responsables des cours IE et l'entretien d'évaluation avec le/la formateur/trice

Les responsables de la formation en entreprise considèrent que les améliorations les plus utiles seraient la mise à disposition d'aides à l'évaluation et d'exemples de processus possibles (**Figure 2: Possibilités d'amélioration d'une unité de formation**).

**Améliorations utiles**

Les apprenant-e-s quant à eux considèrent que les améliorations les plus utiles seraient la mise à disposition d'exemples de processus possibles, l'abandon du journal d'apprentissage, la réduction de la quantité de documentation, la diminution du nombre de pages du rapport et une flexibilisation des dates de remise de travaux.

**Figure 2: Possibilités d'amélioration d'une unité de formation**



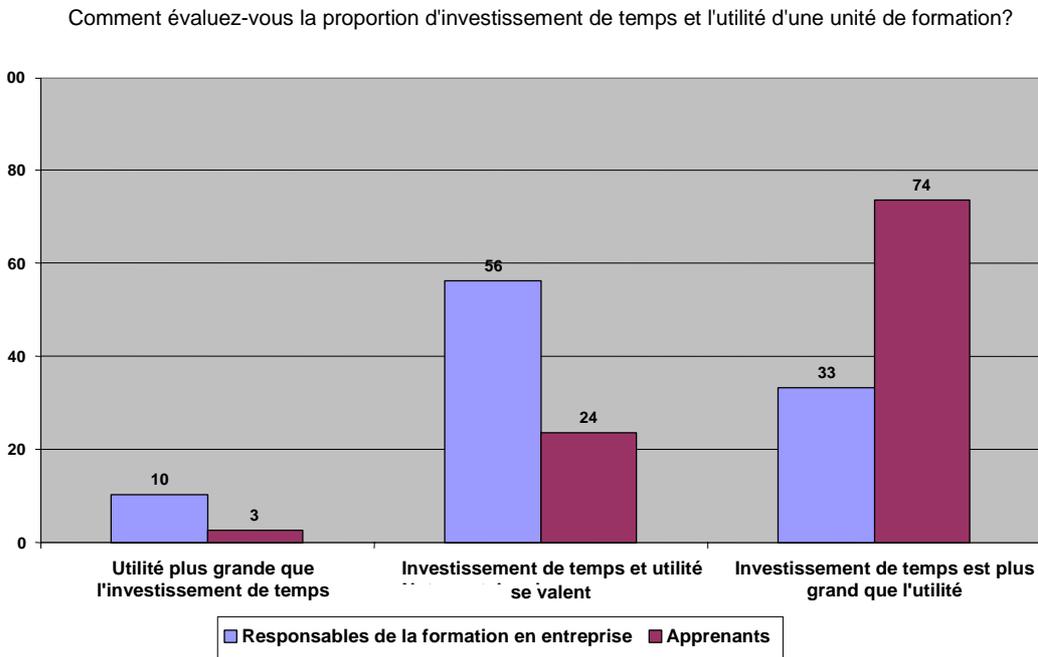
**Nombre de personnes: resp. de la formation en entreprise= 395; Apprenants = 865**  
**1=inutile; 2=plutôt inutile; 3=plutôt utile; 4=utile**

56% des responsables de la formation scolaire sont d'avis que l'investissement de temps et l'utilité d'une unité de formation se valent, 10% estiment que l'utilité est plus grande que l'investissement de temps qu'elle demande et 33% des personnes interrogées estiment que l'investissement de temps est plus grand que l'utilité (**Figure 3: Investissement de temps et utilité d'une unité de formation**).

**Investissement de temps et utilité**

Pour 24% des apprenant-e-s l'investissement de temps et l'utilité se valent, 3% estiment l'utilité est plus grande que l'investissement de temps et 74% des apprenants sont d'avis que l'investissement de temps est plus grand que son utilité.

**Figure 3: Investissement de temps et utilité d'une unité de formation**



**Nombre de personnes: resp. de la formation en entreprise= 395; Apprenants = 865**

Le degré de satisfaction des responsables de la formation en entreprise concernant l'unité de formation est resté pour 84% d'entre eux le même que lors de la dernière enquête, pour 3% il s'est empiré et pour 13% il s'est amélioré.

**Satisfaction vis-à-vis de l'unité de formation**

Pour 72% des apprenant-e-s le degré de satisfaction vis-à-vis de l'unité de formation n'a pas changé depuis le dernier questionnaire, pour 19% il s'est empiré et pour 10% il s'est amélioré.

**Commentaire de l'OFFT**

Les unités de formation sont plus appréciées par les responsables de la formation en entreprise que par les apprenants. Cela se comprend par le fait que la charge de travail des apprenant-e-s est plus grande que ce qui a été déclaré dans les Dispositions d'exécution. Il s'agit donc de décharger les apprenants sur ce point.

Améliorations utiles	Mise en œuvre par
Aide à l'évaluation	Branches
Mettre à disposition des exemples	Branches
Abandonner le journal	A vérifier lors l'élaboration du nouveau règlement
Diminuer le volume de la documentation	Les mesures d'allègement de la Task-force traitent ce point.

Flexibiliser les dates de remise	Les mesures d'allègement de la Task-force traitent ce point.
Raccourcir le nombre de pages du bref rapport	Les mesures d'allègement de la Task-force traitent ce point.

Indication: Thématiser de manière plus soutenue l'utilité d'une pensée orientée sur les processus et sa signification pour la réussite d'une entreprise dans le cours interentreprises 1.

Indication: Dans le manuel pour les maîtres d'apprentissage, resp. dans le manuel pour la formation en entreprise, il y a de nombreux exemples liés au thème "Évaluer et accompagner les apprenants" et "Mener un entretien d'évaluation".

## 4.2 Unités d'enseignement

Les responsables de la formation scolaire travaillent en moyenne 27,5 heures sur une unité d'enseignement, ils en accomplissent environ 40% durant leur temps de travail<sup>2</sup>. La plus grosse charge de travail pour un responsable de la formation à l'école consiste en l'évaluation du travail, l'explication des tâches exigées aux apprenant-e-s et la collaboration avec d'autres enseignant-e-s. Ils évaluent en grande partie la charge de travail comme relativement grande.

Les apprenant-e-s travaillent en moyenne 19,5 heures sur une unité de formation, dont 51% à l'école, 11% pendant leur temps de travail en entreprise et 37% durant leur temps libre. La constitution et le choix des informations sur un thème, ainsi que l'élaboration de la documentation / présentation représentent une charge de travail comparable.

Les responsables de la formation scolaire voient de manière similaire le potentiel d'amélioration de toutes les phases d'une unité d'enseignement (choix du thème, choix de la compétence professionnelle, sociale et méthodologique à évaluer, explication des données du problème aux apprenant-e-s, suivi des apprenant-e-s, élaboration d'un cadre d'évaluation et la collaboration avec les autres enseignant-e-s). Le plus grand potentiel d'amélioration réside selon eux dans la collaboration avec d'autres enseignant-e-s.

Les apprenant-e-s ont considéré que les deux phases d'une unité de formation (rassembler et choisir les informations sur le thème; réaliser la documentation, le rapport et/ou la présentation) se valent.

Les améliorations les plus utiles pour les responsables de la formation scolaire résident dans la réduction du temps de travail et dans la simplification des tâches exigées (**Figure 4: Possibilités d'améliorations d'une unité d'enseignement**).

Pour les apprenant-e-s, les améliorations les plus utiles seraient la réduction de la quantité des devoirs, la simplification des données du problème, la présentation et de la réalisation d'une UE seulement dans un domaine d'apprentissage.

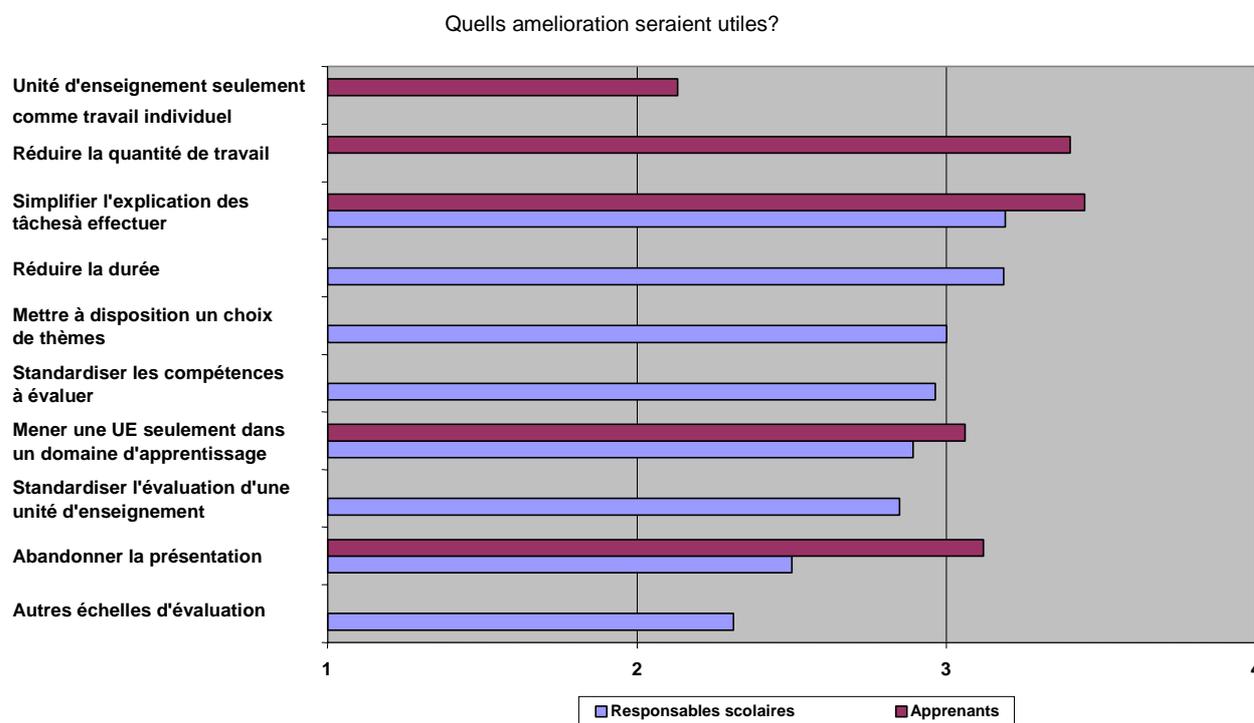
**Charge de travail**

**Potentiel d'amélioration**

**Améliorations utiles**

<sup>2</sup> Temps d'enseignement

**Figure 4: Possibilités d'améliorations d'une unité d'enseignement**

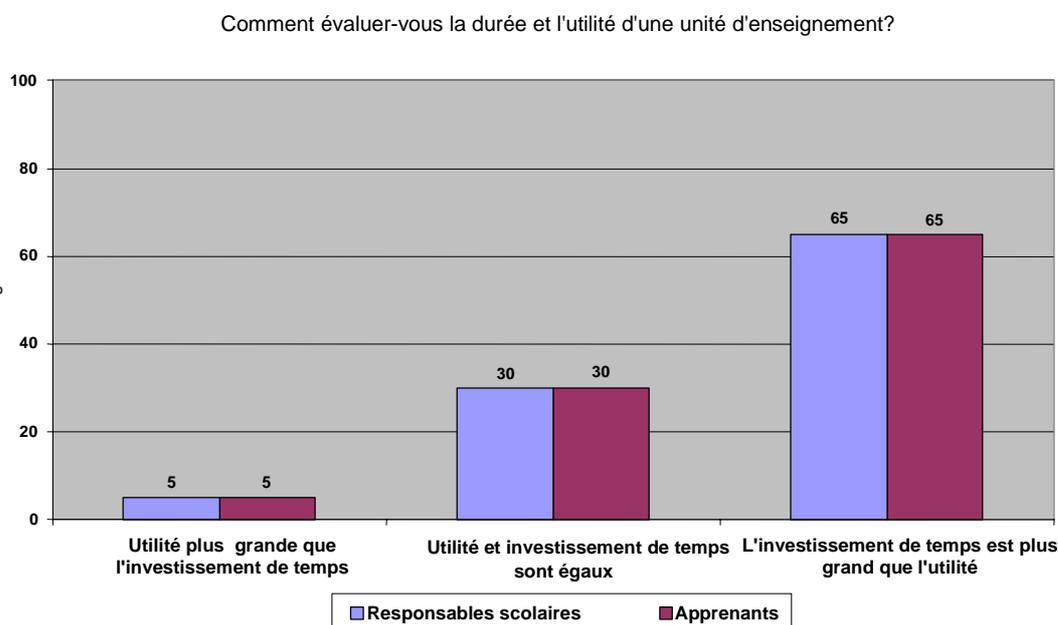


**Nombre des personnes: Resp.scolaires = 132; Apprenants = 864**  
**1=inutile; 2=plutôt inutile; 3=plutôt utile; 4=utile**

30% des responsables de la formation scolaire sont d'avis que l'investissement de temps et l'utilité d'une unité d'enseignement sont de niveau égal, 5% estiment que l'utilité est plus haute que l'investissement de temps et 65% estiment que l'investissement de temps est plus grand que l'utilité (**Figure 5: Investissement de temps et utilité d'une unité d'enseignement**).

**Investissement de temps et utilité**

De la même manière, 30% des apprenant-e-s sont d'avis que l'investissement de temps et l'utilité d'une unité d'enseignement sont de niveau égal, 5% estiment que l'utilité est plus haute que l'investissement de temps et 65% estiment que l'investissement de temps est plus grand que l'utilité.

**Figure 5: Investissement de temps et utilité d'une unité d'enseignement**

**Nombre de personnes: responsables scolaires= 140; Apprenants = 868**

69% des responsables de la formation scolaire n'ont pas changé d'avis sur leur degré de satisfaction concernant l'unité d'enseignement depuis la dernière enquête, pour 16% d'entre eux leur avis s'est amélioré resp. empiré.

**Degré de satisfaction vis-à-vis de l'unité d'enseignement**

73% des apprenant-e-s sont aussi satisfaits que lors du dernier questionnaire et 18% sont moins satisfaits contre 10% de plus satisfaits encore.

L'évaluation de la collaboration avec d'autres enseignant-e-s du même ou d'un autre domaine d'apprentissage, sur la constitution et l'évaluation d'une unité d'enseignement, apparaît comme très différente selon les régions linguistiques. Les responsables de la formation scolaire germanophones évaluent la collaboration comme bon à très bon, alors que les francophones et italophones l'évaluent comme plutôt mauvais à très mauvais.

**Collaboration avec d'autres enseignants**

79% des responsables de la formation scolaire donnent un feedback après l'enseignement, parmi ceux-ci 44% le font oralement, 11% par écrit et 44% en partie par oral, en partie par écrit.

**Feedback**

82% des apprenant-e-s reçoivent un feedback à chaque fois, ou du moins de temps en temps, après une unité d'enseignement. Pour 50% d'entre eux cela s'effectue oralement, 14% par écrit et 37% en partie par oral, en partie par écrit.

Les responsables de la formation scolaire déclarent à 97% effectuer à chaque fois, ou de temps en temps, un travail en groupe, 94% d'entre eux effectuent également l'évaluation en groupe. 81% des responsables scolaires évaluent cette situation comme bonne à très bonne.

**Travail de groupe**

81% des apprenant-e-s effectuent un travail en groupe, 83% d'entre eux l'évaluent comme une bonne chose. 90% des apprenant-e-s sont évalué-e-s en groupe, mais ici seulement 65% l'évaluent comme une bonne chose.

75% des responsables de la formation scolaire estiment qu'effectuer une interconnexion des champs d'apprentissage est importante ou très importante, 81% déclarent en avoir une dans leur école. Les aspects négatifs liés à cette interconnexion sont la quantité de travail que demande la préparation. Mener l'évaluation est également une tâche assez lourde, l'avantage de cette interconnexion est donc vu comme minime.

**Liens entre les divers domaines d'apprentissage**

La charge de travail pour les responsables de la formation scolaire est grande. La raison majeure ne réside pas, comme il est souvent argumenté, dans la conception et l'évaluation interdisciplinaires des tâches exigées.

**Commentaire OFFT**

Améliorations utiles	Mise en œuvre par
Réduire la quantité de devoirs	Les mesures d'allègement de la Task-force traitent ce point.
Simplifier les tâches exigées	Les mesures d'allègement de la Task-force traitent ce point.
Abandonner la présentation	Responsables de la formation scolaire lors de la conception des tâches exigées.
Mener une unité d'enseignement dans un domaine de formation seulement	Les mesures d'allègement de la Task-force traitent ce point.
Réduire la durée réservée à une unité d'enseignement	Les mesures d'allègement de la Task-force traitent ce point.

Indication: Les responsables de la formation scolaire devraient veiller à ce que les unités d'enseignement exemplaires soient accessibles à tous. Les plateformes Internet sont parfaites à cet égard.

Indication: Dans le cadre du perfectionnement des enseignants resp. dans les processus d'innovation pédagogique, les thèmes suivants devraient être traités: "Collaboration entre les enseignants/tes" et "utilisation réciproque des ressources".

### 4.3 Situations de travail et d'apprentissage

Les responsables de la formation en entreprise travaillent en moyenne 9,4 heures sur une situation de travail et d'apprentissage, 91% de celles-ci sont effectuées durant le temps de travail. La plus grande charge de travail est due à l'évaluation des objectifs détaillés, suivie par le choix des objectifs détaillés et l'entretien d'évaluation avec l'apprenant-e.

**Charge de travail**

Les apprenant-e-s travaillent en moyenne 13,9 heures sur une situation de travail et d'apprentissage, ils en effectuent 75% durant le temps de travail en entreprise et 24% durant leur temps libre. La plus grande charge de travail est la réalisation des objectifs détaillés. Les autres phases représentent une charge de travail égale chacune.

Les responsables de la formation en entreprise voient le plus grand potentiel d'amélioration dans les phases qui demandent également la plus grande charge de travail: le choix des objectifs détaillés et des critères de comportement, ainsi que l'évaluation des objectifs détaillés et des critères de comportement.

**Potentiel d'amélioration**

Pour les apprenant-e-s le plus grand potentiel d'amélioration durant une situa-

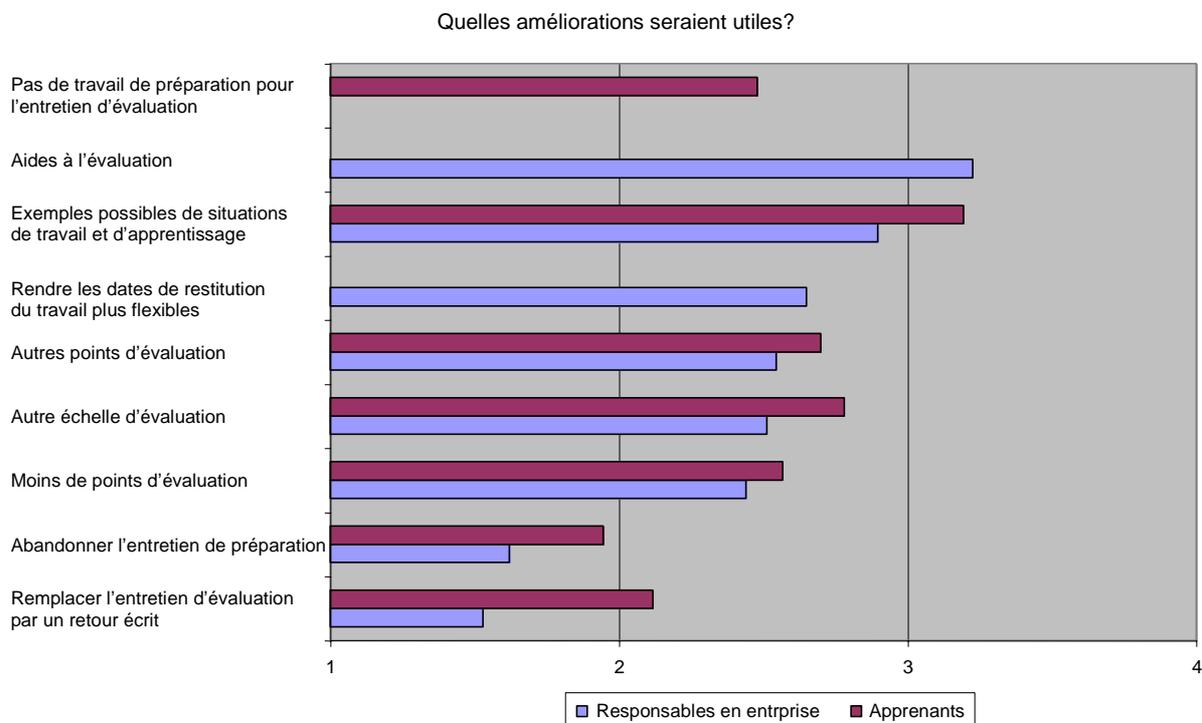
tion de travail et d'apprentissage réside dans la réalisation des objectifs détaillés. Pour toutes les autres phases ils estiment le potentiel d'amélioration plus au moins égal.

Les responsables de la formation en entreprise considèrent que les aides à l'évaluation et les exemples possibles de situations de travail et d'apprentissage seraient les améliorations les plus utiles (**Figure 6: Possibilités d'améliorations d'une unité de travail et d'apprentissage**).

**Améliorations utiles**

Les apprenant-e-s voient la meilleure possibilité d'amélioration dans la mise à disposition d'exemples possibles et dans l'utilisation d'autres échelles et points d'évaluation.

**Figure 6: Possibilités d'améliorations d'une unité de travail et d'apprentissage**



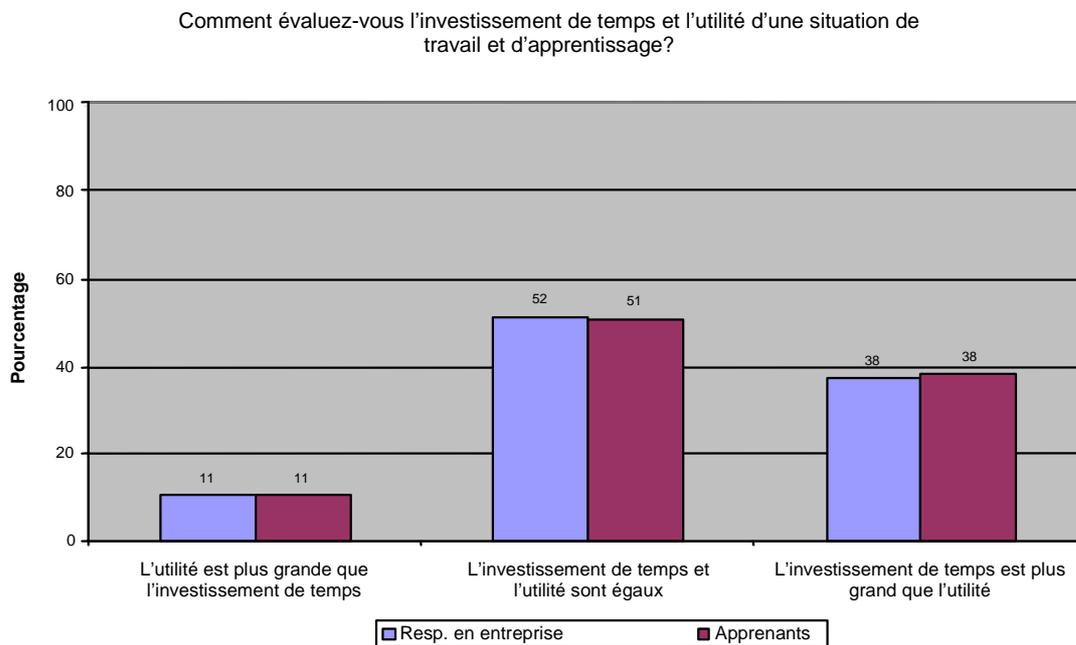
**Nombre de personnes: resp. de la formation en entreprise = 402; Apprenants = 858**  
**1=inutile; 2=plutôt inutile; 3=plutôt utile; 4=utile**

Pour 52% des responsables de la formation en entreprise, l'investissement de temps et l'utilité d'une unité de travail et d'apprentissage se valent, pour 11% l'utilité est plus grande que l'investissement de temps demandé et pour 38% l'investissement de temps est plus grand (**Figure 7: Investissement de temps et utilité d'une unité de travail et d'apprentissage**).

**Investissement de temps et utilité**

51% des apprenant-e-s pensent que l'investissement de temps et l'utilité se valent, 11% considèrent l'utilité comme plus grande et 38% estiment que l'investissement de temps est plus grand que l'utilité.

**Figure 7: Investissement de temps et utilité d'une unité de travail et d'apprentissage**



**Nombre de personnes: resp. de la formation en entreprise = 405; Apprenants = 864**

Pour 82% des personnes interrogées le degré de satisfaction n'a pas évolué en ce qui concerne les situations de travail et d'apprentissage, pour 12% il s'est amélioré et pour 6% il s'est empiré.

Pour 73% des apprenant-e-s le degré de satisfaction n'a pas évolué, pour 13% il s'est amélioré et pour 14 % il s'est empiré.

**Degré de satisfaction vis-à-vis des situations de travail et d'apprentissage**

**Commentaire OFFT**

Les apprenants et les responsables de la formation en entreprise accueillent plus ou moins les STA de manière similaire. Les personnes interrogées estiment que le temps pour réaliser une STA touche la limite de leurs possibilités. Les causes résident peut-être dans le manque d'intégration des STA dans les processus de travail quotidien et dans le peu de routine des personnes responsables pour l'évaluation, car ceux-ci changent selon le terrain d'action. La définition des objectifs détaillés et des critères de comportement signifie une charge lourde, c'est pourquoi les améliorations sont importantes ici. Avec des programmes de formation qui sont basés sur les objectifs détaillés du guide méthodique type, le temps peut être réduit.

Améliorations utiles	Mise en œuvre par
Aides à l'évaluation	Branches
Exemples possibles d'ALS	Branches
Autres échelles d'évaluation	Commission des examens pour toute la Suisse

Autres points d'évaluation

Commission des examens pour toute la Suisse

Indication: la STA devrait pouvoir être mise en place comme un instrument de pilotage, avec lequel sont formulés des attentes et des buts bien définis, établis des accords et donnés des feedback réguliers. De cette manière, le quotidien de l'entreprise peut vraiment devenir le point de départ de l'apprentissage.

#### 4.4 Cours interentreprises

51% des responsables de la formation en entreprise sont d'avis que les coûts et l'utilité des cours interentreprises se valent, 39% considèrent que les coûts sont plus hauts que l'utilité et 10% considèrent l'utilité plus haute que les coûts.

A la question si les cours interentreprises représentent un allègement pour la formation en entreprise, les avis sont divergents. 62% ne sont pas ou plutôt pas d'accord, 38% sont d'accord avec l'énoncé.

Les avis sur la propension à envoyer plus d'apprenant-e-s au cours IE s'il y avait moins d'objectifs détaillés entreprise sont tout aussi divisés: 50% des personnes interrogées sont d'accord avec l'énoncé, les 50% restants ne sont pas du tout ou plutôt pas d'accord.

Les cours interentreprises comportent encore un potentiel d'amélioration. Mais, les chiffres ci-dessus sont très généraux et ne permettent pas de tirer des conclusions différenciées.

Il est souhaitable que les branches cherchent des feed-backs sur les points faibles de leurs cours interentreprises et déclarent comment les traiter. Elles remédient ainsi au danger que les entreprises de formation changent la branche.

**Coûts et utilité****Décharge pour l'entreprise****Commentaire OFFT**

#### 4.5 Temps de travail des apprenant-e-s

Le temps moyen de travail des apprenant-e-s en entreprise pour l'école approche les 1,5 heures. Dans leur temps libre, ils travaillent environ 5 heures pour l'école. Durant les périodes intenses ce nombre monte à environ 7,5 heures.

Ces nombres concrets montrent que les apprenants sont assez chargés. Cependant, la charge des devoirs varie autour de la moyenne, de 45 à 60 minutes par jour, ce qui semble supportable. Il y a nécessité d'agir pour les apprenant-e-s qui dépassent souvent ou fortement cette moyenne.

**Commentaire OFFT**

## 4.6 Opinion des apprenant-e-s

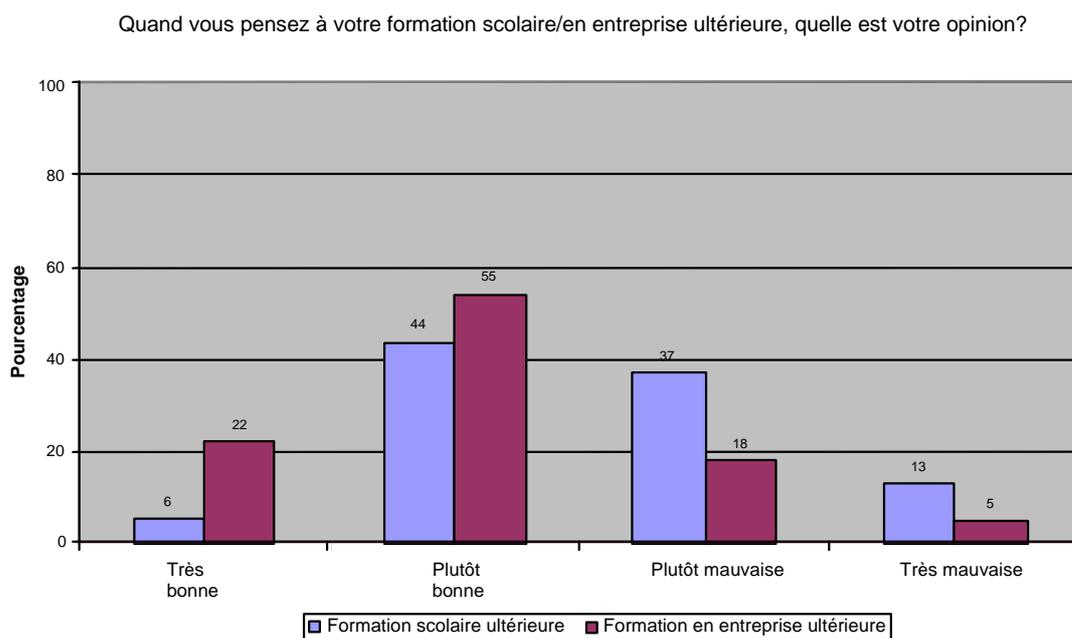
Les apprenant-e-s voient leur formation scolaire ultérieure à 50% comme bonne à très bonne et à 50% comme plutôt mauvaise à très mauvaise.

**Formation scolaire**

Par contre ils sont 77% à avoir une bonne à très bonne opinion sur leur formation en entreprise ultérieure et seulement 23% à en avoir une opinion plutôt mauvaise à très mauvaise.

**Formation en entreprise**

**Figure 8: Opinion des apprenant-e-s**



**Nombre de personnes = 868**

## 5. Conclusion

Dans le rapport présenté ici nous avons traité les questions relatives à la mise en place de la nouvelle formation commerciale de base par les entreprises et les écoles et les problèmes apparus dans le processus de sa réalisation.

- Le rapport entre le travail investi et l'utilité d'une UF sont vus plus positivement par les responsables de la formation en entreprise que par les apprenant-e-s.
- Les améliorations les plus importantes et les plus demandées par les responsables de la formation en entreprise sont la mise à disposition d'aides à l'évaluation et d'exemples de processus possibles.
- Les améliorations les plus importantes et les plus demandées par les apprenant-e-s sont la mise à disposition d'exemples de processus possibles et la diminution de la quantité de documentation d'une unité de formation.
- Le rapport entre le travail investi et l'utilité d'une unité d'enseignement sont évalués plus ou moins de manière similaire par les responsables de la formation en école et les apprenant-e-s: 35% des personnes interrogées pensent qu'elles se valent ou elles évaluent l'utilité comme plus grande que l'investissement de temps.
- Les améliorations les plus utiles et les plus demandées par les responsables de la formation scolaire et les apprenant-e-s sont la réduction du temps consacré aux unités d'enseignement resp. de la quantité de devoirs et la simplification des tâches exigées.
- Les apprenant-e-s reçoivent en grande partie un feedback après une unité d'enseignement, il est effectué en partie de manière orale, en partie de manière écrite.
- Les unités d'enseignement sont largement effectuées et évaluées en groupe.
- Le rapport entre le temps investi et l'utilité d'une STA sont évalués de manière similaire par les responsables de la formation en entreprise et les apprenant-e-s: 62% des personnes interrogées évaluent l'investissement comme égal ou l'utilité plus grande que le temps investi.
- Les améliorations les plus importantes et les plus demandées par les responsables de la formation en entreprise sont la mise à disposition d'aides à l'évaluation et d'exemples de situations de travail et d'apprentissage possibles.
- Les améliorations les plus importantes et les plus demandées par les apprenant-e-s sont des exemples de situations de travail et d'apprentissage possibles et la modification des échelles d'évaluation resp. des points d'évaluation.
- La satisfaction à l'égard de tous les éléments d'apprentissage est restée plus ou moins la même que lors de la dernière enquête.
- L'opinion des apprenant-e-s sur leur formation ultérieure en école est variable, quant à celle sur leur formation ultérieure en entreprise est plutôt bonne à très bonne. L'opinion est restée identique à celle de la première enquête.

**Unités de formation**

**Unités d'enseignement**

**Situation de travail et d'apprentissage**

**Satisfaction vis-à-vis de la réforme**

**Opinion des apprenant-e-s**

### **Personnes de contact**

Si vous avez des questions sur l'évaluation, veuillez vous adresser aux personnes de contact suivantes:

Suisse allemande: Daniela Lang, [lang@zepf.uni-landau.de](mailto:lang@zepf.uni-landau.de)

Tessin / Romandie: Sheila Padiglia, [sheila.padiglia@irdp.ch](mailto:sheila.padiglia@irdp.ch)

Ce rapport peut également être téléchargé à l'adresse: [www.rkg.ch](http://www.rkg.ch)

Au besoin, vous pouvez obtenir un rapport contenant les résultats détaillés sur l'enquête après la deuxième année d'apprentissage auprès de l'OFFT, Madame Katrin Frei, responsable de projet, [katrin.frei@bbt.admin.ch](mailto:katrin.frei@bbt.admin.ch) (seulement en allemand)