Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz
Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale
Eine Fachkonferenz
der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
Une conférence spécialisée
de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique

Dossier de travail 2023

à l'intention des délégués des cantons siégeant dans les commissions suisses pour le développement de la profession et la qualité (DP&Q)

Établi par le secrétariat de la Commission Développement des professions (CDP)
Karin Rüfenacht

2 février 2023
Texte de référence du SEFRI: version du 1er septembre 2021

261.141-11

Table des matières

1. Introduction 03
2. Cahier des charges des délégués des cantons siégeant dans les commissions DP&Q 04
3. Précisions de la CDP au sujet de la terminologie utilisée dans le cadre du développement des professions 05
4. Remarques importantes pour le travail des délégués des cantons au sein des commissions DP&Q 10
5. Examen quinquennal, révision partielle et révision totale 14
6. Processus de développement des professions et tâches des délégués des cantons 16
7. Collaboration entre les délégués des cantons et le CSFO 18
8. Adaptation des feuilles de notes d'expérience pour l'enseignement des connaissances professionnelles 19
9. Création d'une nouvelle profession ou d'une nouvelle orientation 20
10. Arguments pour et contre une prolongation de la durée de la formation initiale 22
11. Critères destinés à la discussion sur le nombre de jours CIE 24
12. Aspects de la note d'expérience en entreprise 27
13. Flexibilisation de la formation professionnelle initiale 29
14. Utilisation du *blended learning* dans la formation professionnelle initiale[1] 30
15. L'école professionnelle en tant que lieu de formation et surveillance de cette formation 32
16. Formation et qualification des adultes 33
17. Conditions définies par la CSFP pour l'application d'une procédure accélérée 35
18. Texte de référence du SEFRI pour les ordonnances sur la formation professionnelle initiale commenté par la CDP 37
19. Liens vers les documents de base 58

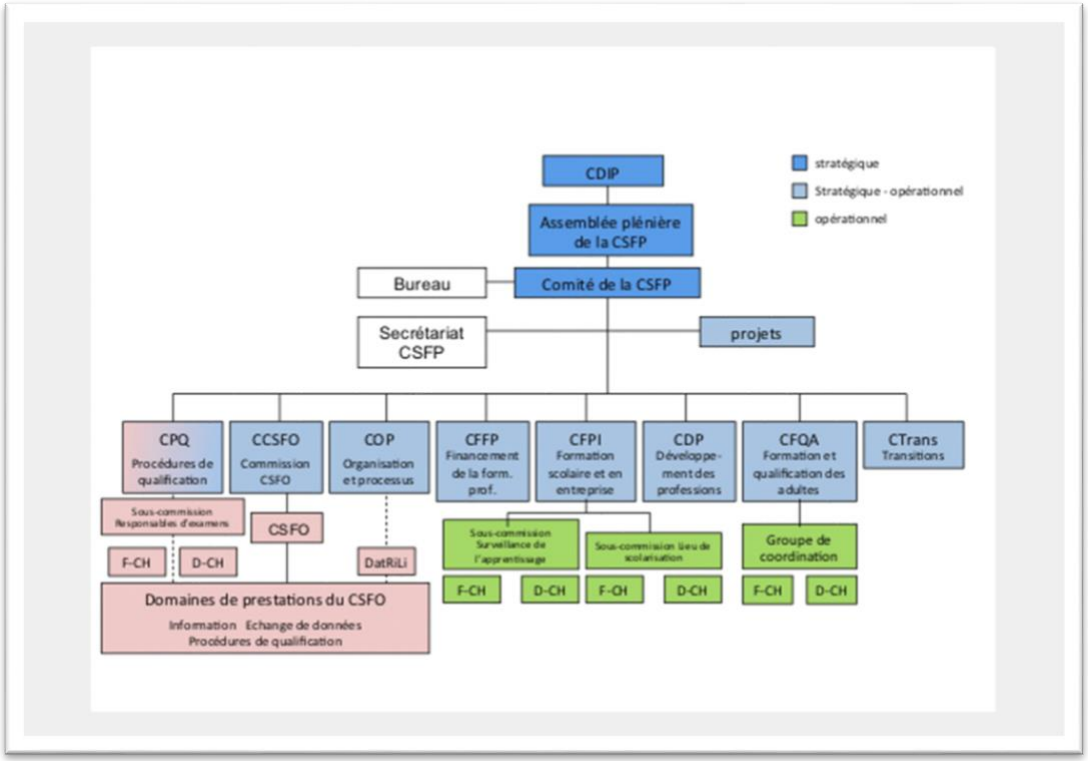
[1] Actualisé dans le dossier de travail 2023

1. Introduction

Vous travaillez en tant que délégué-e des cantons au sein d'une commission pour le développement de la profession et la qualité (commission DP&Q) et nous vous en remercions. Votre mandat vous a été remis par la Commission Développement des professions (CDP). La CDP a été chargée, par le Comité de la CSFP, d'accompagner le développement des nouvelles ordonnances sur la formation professionnelle initiale et la révision de celles qui sont déjà en vigueur. Le présent dossier est un document de référence très utile pour les délégués des cantons, notamment pour ceux qui sont nouvellement mandatés, car il contient toutes les bases nécessaires au travail au sein des commissions DP&Q.

Pour plus d'informations sur la CDP, cliquez ici.

Organigramme de la CSFP



2. Cahier des charges des délégués des cantons siégeant dans les commissions DP&Q

Selon les art. 1 et suivants de la LFPr, les ordonnances sur la formation professionnelle initiale et les plans de formation sont élaborés, vérifiés et, si nécessaire, adaptés par les trois partenaires de la formation professionnelle, à savoir la Confédération (Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation, SEFRI), les organisations du monde du travail (OrTra) et les cantons (CSFP).

En tant que délégué-e des cantons, vous participez au développement d'une profession à l'échelon national. Le mandat correspondant vous a été remis par la Commission Développement des professions (CDP). Ce mandat comprend les tâches suivantes:

- Vous conseillez la commission DP&Q au sein de laquelle vous siégez dans toutes les questions en lien avec la mise en œuvre cantonale des prescriptions sur la formation et défendez activement les intérêts de la CSFP/CDP.
- Vous êtes l'interlocuteur des cantons pour la profession à laquelle se rattache ladite commission DP&Q.
- Vous êtes chargé-e, après chaque séance, de transmettre un rapport de la séance de la commission DP&Q (rapport DP&Q) au secrétariat de la Commission Développement des professions (Karin Rüfenacht: 031 309 51 66, ruefenacht@edk.ch). Le modèle servant à l'établissement de ces rapports se trouve ici.
- Vous donnez au secrétariat de la CDP, au début de chaque examen quinquennal, le mandat de lancer l'enquête auprès des cantons, puis par la suite vous communiquez les résultats de l'enquête et représentez les intérêts des cantons au sein de la commission DP&Q.
- Vous planifiez, avec le secrétariat, la présentation du processus de révision au sein de la CDP et soutenez l'organe responsable dans la préparation de cette présentation.
- Vous informez suffisamment tôt le secrétariat de la CDP de tout changement vous concernant (départ à la retraite, nouveau poste, mutation interne). La recherche d'une personne pour vous succéder et son introduction en tant que nouveau ou nouvelle délégué-e des cantons sont du ressort de la CDP. Dans l'idéal, la personne qui quitte la fonction de délégué-e des cantons participe au moins à une séance avec celle qui la reprend.

3. Précisions de la CDP au sujet de la terminologie utilisée dans le cadre du développement des professions

Le tableau ci-dessous présente les éléments de terminologie importants pour les délégués des cantons; les chapitres où ils apparaissent plus spécifiquement dans le dossier de travail sont indiqués dans la colonne de droite.

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégués des cantons	Chap.
Blended learning	– Méthode pédagogique combinant apprentissage présentiel et apprentissage en ligne. – Son introduction requiert une clarification, par les partenaires de la formation professionnelle, des questions concernant le concept et son financement, la réglementation contenue dans les prescriptions sur la formation et la répartition des responsabilités entre les trois lieux de formation.	14
Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO) *Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (SDBB)*	– Est une agence spécialisée de la CDIP. – Fournit des prestations de services dans les domaines de la formation professionnelle et de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière pour les cantons et ses partenaires. – Gère le secrétariat de la Commission Procédures de qualification.	7
Commission Développement des professions (CDP) *Kommission Berufsentwicklung (KBE)*	– Commission de la CSFP qui traite, à l'attention de cette dernière, les thèmes en lien avec le développement des professions. – Mandate, forme et informe les délégués des cantons (une centaine au total). – Élabore, dans le cadre des procédures d'audition du SEFRI, des propositions de réponse à l'attention des cantons.	1
Commission pour le développement de la profession et la qualité (DP&Q) *Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (B&Q)*	– Instance créée pour chaque profession par l'organe responsable et qui réunit des représentants des trois partenaires de la formation professionnelle (Confédération, cantons, OrTra) ainsi que d'autres acteurs (enseignants spécialisés, accompagnateurs pédagogiques). – Est chargée de l'assurance et du développement de la qualité de la formation professionnelle initiale correspondante. – Veille à la mise à jour et à l'optimisation de l'OrFo, du plan de formation et des documents annexés à celui-ci. – Travaille en mode partenarial, ce qui signifie qu'aucune décision ne peut être prise à la majorité des voix. – Exerce une fonction de conseil auprès de l'OrTra, ce qui signifie qu'elle n'a pas de compétence décisionnelle propre.	4
Commission Procédures de qualification (CPQ) *Kommission Qualifikationsverfahren (KQV)*	– Traite toutes les questions qui se posent à l'école ou en entreprise au niveau de la procédure de qualification (ainsi, si un problème survient dans le cadre de la procédure de qualification, le ou la délégué-e des cantons prend contact avec la personne responsable des examens dans son canton ou avec le secrétariat de la CDP qui le communiquera à la CPQ). – Soutient les cantons dans leurs tâches de surveillance et de coordination.	7

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégués des cantons	Chap.
Concept d'information et de formation (CIF) *Informations- und Ausbildungskonzept (IAK)*	– Définit les mesures d'information et de formation pour les responsables des trois lieux de formation. – Règle les compétences entre les cantons, les organes responsables et les autres acteurs concernés pour la mise en œuvre des formations professionnelles initiales. – Doit être élaboré par l'OrTra, puis approuvé par la commission DP&Q (c'est-à-dire aussi par le ou la délégué-e des cantons). – Lorsqu'un CIF est en cours d'élaboration, le ou la délégué-e des cantons avertit le secrétariat de la CDP de manière à permettre une collaboration coordonnée entre l'OrTra et les cantons lors des séances d'information.	4
Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) *Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)*	– Conférence spécialisée de la CDIP qui traite, à l'attention de cette dernière, les thèmes en lien avec la formation professionnelle. – Réunit les cheffes et chefs des 26 offices cantonaux de la formation professionnelle. – Son secrétariat est l'instance administrative chargée de la coordination intercantonale dans le domaine de la formation professionnelle.	1
Cours interentreprises *Überbetriebliche Kurse*	En moyenne, les formations initiales comprennent le nombre de jours CIE suivant: Formation professionnelle initiale de deux ans: en moyenne 16; Formation professionnelle initiale de trois ans: en moyenne 21; Formation professionnelle initiale de quatre ans: en moyenne 25. Ces chiffres (qui correspondent à l'année 2021) peuvent servir de valeurs indicatives approximatives.	18
Cours pour les experts aux examens *Prüfungsexperten-Kurse*	Les experts aux examens doivent être dûment formés pour pouvoir exercer leur fonction lorsqu'il s'agit de nouvelles professions ou de procédures de qualification révisées.	4
Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification *Ausführungsbestimmungen zum QV*	– Doivent être élaborées suffisamment tôt par l'OrTra dans les trois langues nationales et publiées en ligne. L'OrTra se fonde, pour leur élaboration, sur le texte de référence du SEFRI. – Le ou la délégué-e des cantons transmet ces dispositions pour contrôle à la personne responsable des examens dans son canton ou s'adresse au secrétariat de la CDP.	4
Documents annexés au plan de formation *Anhang zum Bildungsplan*	– Doivent être élaborés par l'OrTra dans les trois langues nationales et publiés en ligne. – Le ou la délégué-e des cantons participe si nécessaire à leur élaboration et veille à ce qu'ils soient bien publiés en ligne.	4
Enquête auprès des cantons *Kantonsumfrage*	– Est réalisée par le secrétariat de la CDP dans le cadre de l'examen quinquennal, sur demande du ou de la délégué-e des cantons. – Permet d'obtenir des informations sur les problèmes qui se posent au niveau de la mise en œuvre cantonale (ces informations sont fournies par l'autorité chargée de la surveillance des apprentissages et par la personne responsable des examens).	6

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégués des cantons	Chap.
Examen partiel *Teilprüfung*	La CDP est contre un examen théorique partiel, car la note d'expérience se compose déjà de résultats scolaires partiels. L'examen sur les connaissances professionnelles organisé à la fin de la formation porte de manière cohérente sur l'ensemble des connaissances professionnelles.	18
Examen quinquennal *5-Jahres-Überprüfung*	– Est fixé dans la loi, qui laisse cependant toute liberté quant au moment où il doit avoir lieu. – Le ou la délégué-e des cantons informe le secrétariat de la CDP lorsqu'un examen quinquennal est programmé et y participe activement une fois le processus lancé.	5, 6
Exigences minimales posées aux formateurs *Mindestanforderungen an Berufsbildner/innen*	– La CDP n'approuve pas le fait de poser comme exigence minimale pour les formateurs qu'ils soient titulaires d'un diplôme du degré tertiaire. Un CFC suffit. – Les cantons prient les OrTra de mettre à leur disposition, pour chaque profession, une liste d'exemples de professions apparentées; une telle liste est utile pour l'établissement des autorisations de former et devrait être annexée au plan de formation et publiée en ligne.	18
Feuilles de notes d'expérience *Erfahrungsnotenblätter*	– Principe en vigueur: une note par semestre pour les connaissances professionnelles. – Les délégués des cantons veillent à ce que ce principe soit dûment respecté et contactent le CSFO lorsque cela n'est pas le cas.	8
Flexibilisation de la formation professionnelle initiale *Flexibilisierung in der beruflichen Grundbildung*	La CSFP a développé, pour les écoles professionnelles, un modèle de flexibilisation qui inclut des compétences opérationnelles spécifiques pouvant être adaptées à court terme par les OrTra responsables en fonction des exigences du marché du travail.	13
Formation et qualification des adultes (FQA) *Berufsabschluss für Erwachsene (BAE)*	– Les besoins en offres pour adultes doivent être discutés suffisamment tôt dans le cadre de chaque processus de révision. – La Commission Formation et qualification des adultes (CFQA) met à disposition un catalogue de questions en vue de cette discussion dans les commissions DP&Q (check-list) et peut par ailleurs être consultée en tant qu'organe spécialisé.	16
Notes d'expérience pour la pratique professionnelle *Erfahrungsnoten in beruflicher Praxis*	– Lors de l'évaluation des notes d'expérience pour la pratique professionnelle, les aspects pédagogique, qualitatif et organisationnel doivent être pris en compte. – Les notes d'expérience ne peuvent être approuvées que s'il existe un bon système de gestion des données, que si l'OrTra assure la collecte des notes et que si les formateurs en entreprise sont bien formés.	12

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégués des cantons	Chap.
Nouvelle profession, nouvelle orientation *Neuer Beruf, neue Fachrichtung*	*Lorsqu'une OrTra souhaite introduire une nouvelle profession ou une nouvelle orientation, les partenaires de la formation professionnelle doivent vérifier que les critères suivants sont respectés:* – L'organe responsable au niveau national est formellement désigné. – La nouvelle profession/orientation correspond aux besoins du marché du travail et présente un potentiel de développement. – La nouvelle profession/orientation est approuvée par la base (acteurs du terrain). – La nouvelle profession/orientation a un profil propre et une image clairement définie. – La formation initiale se distingue nettement des offres de formation continue déjà existantes. – Les coûts se situent dans la moyenne des coûts relatifs aux professions apparentées. – L'OrTra assume un certain nombre de responsabilités. – La question des lieux d'enseignement fait ou fera l'objet de discussions avec les (sous-)commissions correspondantes de la CSFP.	9
Partenaires de la formation professionnelle *Verbundpartner*	Selon la loi sur la formation professionnelle, la formation professionnelle est la tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (associations professionnelles, partenaires sociaux, autres organisations compétentes et autres prestataires de la formation professionnelle).	4
Procédure accélérée (procédure *fast track*) *Beschleunigtes Verfahren («Fast Track»)*	– Le recours à une procédure accélérée pour faire entrer en vigueur une OrFo est régi par des conditions spécifiques, définies par la CSFP. – Lorsqu'une OrTra souhaite recourir à une procédure accélérée, le ou la délégué-e des cantons en informe immédiatement le secrétariat de la CDP.	17
Prolongation de la durée de la formation initiale *Lehrzeitverlängerung*	*Arguments contre une prolongation:* – Il faudrait un tiers de places d'apprentissage en plus et donc aussi un tiers de personnes en formation en plus pour que soit délivré le même nombre de diplômes de fin d'apprentissage; et si ce nombre ne pouvait pas être atteint, cela aggraverait encore la pénurie de personnel qualifié. – Le recrutement deviendrait plus difficile en raison du niveau plus élevé des professions et la question se poserait alors de savoir si les entreprises pourraient encore trouver suffisamment de jeunes à former. – Les professions ne deviendraient pas plus attractives pour les jeunes, qui perdraient un an de salaire en tant que professionnels diplômés. – Les exigences salariales augmenteraient à l'entrée dans le monde du travail, ce qui obligerait les branches à prévoir de nouvelles conventions collectives de travail. – Les entreprises formatrices ne pourraient plus couvrir toute l'étendue de la formation et devraient faire appel à des entreprises partenaires. – Une distinction très claire entre formation professionnelle initiale (FPI) et formation professionnelle supérieure (FPS) serait indispensable. – Les coûts augmenteraient, d'une part, pour les entreprises formatrices puisque le nombre de jours CIE serait plus élevé et, d'autre part, pour les cantons puisque la partie de la formation effectuée en école professionnelle serait prolongée d'un tiers.	10

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégués des cantons	Chap.
Rapport de la séance de la commission DP&Q (rapport DP&Q) *B&Q-Bericht*	– Les délégués des cantons envoient, après chaque séance de leur commission DP&Q, un rapport de la séance de la commission DP&Q (rapport DP&Q) au secrétariat de la CDP pour l'informer des points importants pour les cantons. – Le modèle servant à l'établissement de ces rapports se trouve ici (> Documentation pour les délégué-e-s de la CSFP).	2, 6
Révision partielle et révision totale *Teil- und Totalrevision*	– Les OrTra se fondent sur les résultats de l'examen quinquennal pour demander au SEFRI une révision partielle, une révision totale ou le statu quo. – Les délégués des cantons participent activement aux processus de révision et organisent, avec le secrétariat, la présentation de leur état d'avancement au sein de la CDP.	5, 6
Séance de conciliation *Bereinigungssitzung*	– Se déroule après la procédure d'audition, lors d'une séance de la commission DP&Q. – S'il y a des points critiques en suspens du point de vue des cantons, la responsable du secrétariat de la CDP (ou une personne chargée de la représenter) y prend également part.	5, 6
Sous-commission Schulorte (CH-D) et Commission de la CLPO Classes et accords intercantonaux (CH-F) *Subkommissionen Schulorte deutsche und lateinische Schweiz*	– Les lieux d'enseignement sont déterminés par les cantons, en collaboration avec les OrTra. – Les OrTra doivent prendre contact avec les secrétariats de ces (sous-)commissions chaque fois que des lieux d'enseignement doivent être déterminés.	9
Texte de référence du SEFRI pour les ordonnances sur la formation professionnelle initiale *Leittext des SBFI für Bildungsverordnungen*	– Trame mise au point par le SEFRI pour l'élaboration des OrFo. – Permet d'avoir des OrFo structurées de manière uniforme et comparable. – Améliore la sécurité juridique puisque les compétences opérationnelles, le tableau des leçons, les CIE et la procédure de qualification sont réglés dans les OrFo.	18

4. Remarques importantes pour le travail des délégués des cantons au sein des commissions DP&Q

Ce chapitre porte essentiellement sur le travail, le rôle et les tâches des commissions DP&Q; il contient par ailleurs des informations utiles sur les annexes des plans de formation, la traduction des documents formels relatifs aux différentes professions ainsi que sur les cours pour experts.

Bases

Lors des Journées des partenaires de la formation professionnelle de 2011, ceux-ci étaient parvenus à la conclusion qu'une clarification de leur rôle et de leur collaboration était nécessaire. En ce qui concerne les commissions DP&Q, elles doivent – aujourd'hui que la loi sur la formation professionnelle est bien implantée et que la réforme des formations professionnelles initiales est terminée – orienter prioritairement leur travail sur l'entretien et le développement du système. Leurs tâches et leurs responsabilités, de même que celles des partenaires de la formation professionnelle en général, sont détaillées dans le *Guide à l'intention des commissions suisses pour le développement de la profession et la qualité* (2014):

- Le principe de partenariat est fondamental; les solutions et les compromis sont discutés et négociés par l'ensemble des partenaires.
- Les commissions DP&Q sont des organes consultatifs qui ont une responsabilité stratégique, mais qui n'ont pas de compétences décisionnelles. Elles soumettent aux organes responsables des différentes professions les bases de décision nécessaires à toute adaptation.
- Les commissions DP&Q vérifient les ordonnances sur la formation professionnelle initiale et les plans de formation au minimum une fois tous les cinq ans, de façon à déterminer si des adaptations ou des développements sont nécessaires du point de vue économique, technologique, écologique et didactique.
- Les membres des commissions DP&Q sont mandatés par les trois partenaires de la formation professionnelle, et les représentants du corps des enseignants spécialisés par la Table ronde des écoles professionnelles; ces mandats sont contraignants.
- Selon l'art. 24 LFPr, c'est aux cantons qu'il revient d'assurer la surveillance de la formation professionnelle initiale. Les commissions DP&Q n'ont, au niveau de la mise en œuvre et vis-à-vis des trois lieux de formation, aucune autorité en matière de surveillance et de décision.
- Les commissions DP&Q sont la «conscience» des professions concernées; elles sont responsables de leur développement et de leur qualité. Pour remplir ce mandat, leurs membres doivent disposer de toutes les informations nécessaires sur ce qui se passe dans les cantons au niveau de la mise en œuvre et de la pratique professionnelle, ce qui présuppose des liens étroits entre les différents acteurs.

Invitations et préparation des séances des commissions DP&Q

Les invitations aux séances sont transmises par les OrTra. Les dates sont fixées par sondage. La présence des trois partenaires de la formation professionnelle – représentants des OrTra, des cantons et de la Confédération – est indispensable. Les OrTra sont chargées de remettre suffisamment à l'avance aux membres des commissions DP&Q tous les documents à traiter lors des séances (en particulier ceux qui ne sont disponibles que dans une langue nationale). Lorsque cela n'est pas le cas et que des problèmes se posent, les délégués des cantons doivent en informer le secrétariat de la CDP.

Instruments servant à la promotion de la qualité dans la formation professionnelle initiale (documents cités à l'annexe 1 du plan de formation)

Dans le cadre de leur travail au sein des commissions DP&Q, les délégués des cantons participent à l'élaboration des documents devant être annexés au plan de formation. Ces documents relèvent de la responsabilité des OrTra.

La CDP prie les délégués des cantons de demander aux OrTra, lors des séances des commissions DP&Q, de communiquer au SEFRI les liens directs conduisant à leur espace de téléchargement. Le but est de faire en sorte que ces liens en français, allemand et italien – selon l'offre de formation dans les régions linguistiques – soient publiés dans la liste des professions du SEFRI. Les délégués des cantons sont chargés d'informer les OrTra qui n'ont pas d'espace de téléchargement d'en créer un. Les OrTra sont entièrement responsables de l'actualité des documents qu'elles mettent à disposition, les cantons et le SEFRI n'ayant aucune autorité en la matière.

Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification (auparavant: directives)

Les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification correspondent aux exigences fixées dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale et dans le plan de formation, mais sont présentées sous une forme plus détaillée. Si le ou la délégué-e des cantons a des questions au sujet de ces dispositions, il ou elle contacte d'abord la personne responsable des examens dans son canton et ensuite, si nécessaire, le secrétariat de la CDP. Les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification sont contraignantes dans la mesure où elles ont été approuvées par la commission DP&Q. L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale édictée par le SEFRI ainsi que le plan de formation adopté par le SEFRI sont, quant à eux, des textes juridiquement contraignants.

Concept d'information et de formation (CIF)
Le concept d'information et de formation (CIF) est un document que les OrTra doivent élaborer dans le cadre du processus de révision. Elles y définissent les mesures d'information et de formation qu'elles considèrent comme nécessaires et y règlent les compétences en matière de mise en œuvre et de financement. La mise au point des CIF se fait avec les commissions DP&Q, et notamment avec les délégués des cantons qui informent le secrétariat de la CDP dès qu'il y en a un en cours d'élaboration. Il est important que les OrTra et les cantons soient bien coordonnés au niveau de l'organisation et du financement des séances d'information prévues dans le cadre des révisions.
Le modèle servant à l'établissement des concepts d'information et de formation se trouve ici.

Autres documents annexés au plan de formation
En plus des dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification et du concept d'information et de formation, les OrTra élaborent en général aussi les documents suivants: dossier de formation, programme de formation pour les entreprises formatrices, équipement/gamme de produits minimum dans l'entreprise formatrice, programme de formation et règlement d'organisation pour les CIE, plan d'études pour les écoles professionnelles et règlement de la commission DP&Q. Tous ces documents sont approuvés par les commissions DP&Q, et donc également par les délégués des cantons qui doivent veiller à ce qu'ils soient publiés dans les trois langues nationales sur le site des OrTra. En ce qui concerne le rapport de formation et le dossier de formation, les OrTra peuvent utiliser les modèles du CSFO.

Processus décisionnel
Les décisions doivent être approuvées par les représentants de la Confédération et des cantons. C'est la raison pour laquelle aucune décision ne peut être prise à la majorité des voix. Il faut trouver des solutions qui conviennent aux différents partenaires de la formation professionnelle. «Si aucun accord n'aboutit, il [le SEFRI] se prononce en tenant compte de l'utilité générale pour la formation professionnelle et des éventuels accords conclus par les partenaires sociaux» (art. 13 OFPr).

Traduction des documents
Le montant prévu pour couvrir les frais de traduction, qui est inclus dans les contributions fédérales (forfaits), est explicitement mentionné par le SEFRI de façon à ce que les OrTra ne sous-estiment pas les dépenses en la matière ou ne les réduisent pas au minimum afin de financer d'autres tâches. Les contributions fédérales sont soumises à des critères de qualité. Le respect de ces critères est vérifié avant les procédures de consultation au moyen d'un test de consistance linguistique organisé et financé par le SEFRI.

Cours pour experts

Lorsque les ordonnances sur la formation professionnelle initiale et les plans de formation subissent d'importants remaniements, il est nécessaire que les experts suivent une nouvelle formation, ce que ne comprennent pas toujours toutes les OrTra. Selon les responsables des examens, cela est absolument indispensable pour assurer le niveau de qualité requis. La CDP partage cet avis. Cette thématique figure donc dans la présentation des processus de révision et dans les propositions de réponse élaborées dans le cadre des procédures d'audition.

Exigences minimales posées aux formateurs en entreprise

Selon les ordonnances sur la formation professionnelle initiale, les formateurs en entreprise doivent notamment être titulaires d'un CFC dans une profession apparentée et avoir les connaissances professionnelles requises dans le domaine concerné. Les professions apparentées *ne sont pas* mentionnées dans les ordonnances, mais dans un document inclus dans l'annexe 1 des plans de formation (liste non exhaustive d'exemples de professions apparentées que les OrTra sont priées d'élaborer et de publier également sur leur site).

Dossier de formation et dossier des prestations

«Le dossier de formation est un moyen d'appuyer la formation dans l'entreprise. La personne en formation tient régulièrement le dossier de formation. Elle y enregistre tous les travaux importants accomplis, les compétences et l'expérience acquises dans l'entreprise. Le dossier de formation lui sert aussi d'ouvrage de référence. En consultant le dossier de formation, le/la formateur/trice mesure l'évolution de la formation, l'intérêt pour la profession et l'engagement personnel dont fait preuve l'apprenti-e. La tenue d'un dossier de formation figure dans l'ordonnance de formation. Aussi la personne en formation doit-elle disposer de temps à cet effet, pendant les heures de travail. Le/la formateur/trice contrôle et signe périodiquement le dossier de formation […]. Le CSFO a édité un guide d'utilisation du dossier de formation dont le contenu de portée générale peut s'appliquer à toutes les branches […]. Diverses organisations du monde du travail publient un dossier spécifique à leur branche qui s'obtient soit au secrétariat de l'association, soit à l'école professionnelle ou lors des cours interentreprises.» (CSFO: Lexique de la formation professionnelle, 2019)

Le dossier des prestations peut être établi dans les trois lieux de formation, ce qui est réglementé dans les OrFo. Dans les écoles professionnelles, ce sont les notes figurant dans les bulletins semestriels qui servent au calcul de la note d'expérience tandis que, dans les cours interentreprises et les entreprises, ce sont les notes des contrôles de compétence.

5. Examen quinquennal, révision partielle et révision totale

Dans ce chapitre, des précisions sont apportées sur les termes «examen quinquennal», «révision partielle» et «révision totale», ainsi que sur la façon dont ces processus se déroulent. Les informations fournies se fondent sur le manuel Processus de développement des professions dans la formation initiale du SEFRI (28 mars 2017).

Examen quinquennal

La principale tâche des commissions DP&Q est de contrôler au moins une fois tous les cinq ans, du point de vue de leur actualité, les objectifs et les exigences fixés au niveau des formations professionnelles initiales. Sur la base des résultats obtenus dans le cadre de ce contrôle, il faut ensuite, pour chaque profession, adapter l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale, le plan de formation et les documents annexés à celui-ci en fonction des évolutions économiques, technologiques, écologiques et didactiques. Dans le cadre de l'examen quinquennal, le secrétariat de la CDP mène une enquête auprès des autorités cantonales chargées de la surveillance des apprentissages ainsi que des responsables des examens afin de rassembler toutes les informations relatives aux expériences faites dans les cantons au niveau de la mise en œuvre (voir chapitre 6). Ces informations sont ensuite transmises aux commissions DP&Q par le biais des délégués des cantons et utilisées pour la suite du processus de révision.

Révision partielle

Selon les résultats de l'examen quinquennal, les commissions DP&Q peuvent demander aux OrTra de procéder à une révision des prescriptions sur la formation. C'est le SEFRI qui décide, sur la base de critères juridiques, s'il doit s'agir d'une révision partielle ou d'une révision totale. Une révision partielle ne débouche pas sur une nouvelle version des prescriptions sur la formation, mais sur une version modifiée; le numéro de la profession reste donc inchangé. Le SEFRI décide de la nécessité de lancer, avant l'approbation ou l'entrée en vigueur de la version modifiée, une procédure d'audition qui peut durer entre un et deux mois. Dans sa proposition de réponse, la CDP n'aborde que les points restés en suspens après l'enquête menée auprès des cantons. Des dispositions transitoires doivent être introduites dans l'OrFo et le plan de formation pour permettre aux cantons de s'organiser au niveau de la mise en œuvre. Les OrTra peuvent demander au SEFRI un soutien financier pour les révisions partielles.

Révision totale

Une révision totale débouche pour sa part sur une nouvelle version des prescriptions sur la formation, qui abroge l'ancienne; un nouveau numéro de profession est donc attribué et le droit jusqu'alors applicable est remplacé, dans les dispositions finales, par des dispositions transitoires. Le SEFRI lance, avant l'approbation de la nouvelle version, une procédure d'audition qui peut durer entre deux et trois mois. Les OrTra peuvent demander au SEFRI un soutien financier pour les révisions totales.

Plus de modification possible des prescriptions sur la formation en dehors des examens quinquennaux et des révisions

Les «petites» modifications effectuées en dehors des examens quinquennaux et des révisions dans les prescriptions sur la formation (ordonnances sur la formation et plans de formation) compliquent considérablement la mise en œuvre dans les cantons. En effet, lorsque plusieurs documents sont simultanément en vigueur, il devient difficile, voire impossible, de savoir précisément à quelle ordonnance il convient de se référer pour chaque candidat dans le cadre des procédures de qualification. Les modifications qui compliquent le plus l'organisation des examens sont celles qui touchent à ces procédures et qui sont appliquées immédiatement.

Afin d'éviter des difficultés supplémentaires au niveau de la mise en œuvre dans les cantons, et afin également de réduire les charges administratives et d'amener «un peu de calme dans le système», le SEFRI et la CSFP demandent à ce que plus aucune modification ne soit effectuée dans les prescriptions relatives à la formation professionnelle initiale en dehors des révisions. Des exceptions restent possibles (correction d'erreurs de réglementation, par exemple), mais doivent faire l'objet d'une décision commune entre l'OrTra, la CSFP et le SEFRI.

Les délégués des cantons et les responsables de projet du SEFRI sont tenus de défendre cette position au sein des commissions DP&Q. Les délégués des cantons sont par ailleurs chargés de veiller à ce que les adaptations prévues dans le cadre des révisions – en particulier celles qui touchent aux procédures de qualification – soient mises en vigueur de manière *progressive*. Il s'agit en effet, selon le credo des responsables des examens, de ne pas changer les règles du jeu en cours de jeu.

6. Processus de développement des professions et tâches des délégués des cantons

Des explications sont données ici sur la façon dont se déroule le processus de développement des professions (à travers l'examen quinquennal, puis la révision des prescriptions sur la formation) ainsi que sur les tâches assurées par les délégués des cantons.

Déroulement habituel

Les commissions DP&Q organisent au minimum une fois par année une séance à laquelle les délégués des cantons doivent impérativement participer. S'ils ont un empêchement, ils doivent choisir (avec l'aide du secrétariat de la CDP) une personne pour les représenter ou désigner un ou une collègue de leur service. Les délégués des cantons sont chargés d'établir un rapport de la séance de la commission DP&Q (rapport DP&Q) directement après la séance et de le transmettre au secrétariat de la CDP.

Recueil d'informations dans le cadre de l'examen quinquennal

Dans le cadre de l'examen quinquennal, les partenaires de la formation professionnelle recueillent chacun de leur côté des informations sur les expériences faites et les obstacles rencontrés dans les cantons au niveau de la mise en œuvre. L'OrTra mène une enquête auprès des trois lieux de formation (entreprises, sites des CIE, écoles professionnelles) ainsi qu'éventuellement auprès des jeunes fraîchement diplômés ou organise des rencontres (ateliers, etc.). Le SEFRI rédige un rapport. Quant à la CDP, elle réalise, par l'intermédiaire de son secrétariat et sur mandat du ou de la délégué-e des cantons, une enquête auprès des cantons (c'est-à-dire auprès des autorités chargées de la surveillance des apprentissages et des responsables des examens); cette enquête, qui dure deux mois, est coordonnée avec le calendrier de l'OrTra et peut également inclure, à la demande du ou de la délégué-e des cantons, des questions spécifiques à la profession concernée.

Discussion de l'ensemble des résultats au sein de la commission DP&Q

Les partenaires de la formation professionnelle font un état des lieux de tous les résultats obtenus et conviennent des points qu'il faut retenir et traiter. C'est généralement le meilleur argument, ou le plus solide, qui est pris en considération et qui fait ensuite l'objet d'une discussion, le but étant de trouver des solutions de compromis. La commission DP&Q se base sur les points à traiter pour prendre, à l'attention de l'organe responsable, une décision en faveur d'une révision ou du statu quo. L'OrTra établit un rapport d'examen à l'attention du SEFRI afin de déclencher le versement des contributions fédérales. Le ou la délégué-e des cantons indique dans le rapport de la séance de la commission DP&Q (rapport DP&Q) destiné au secrétariat de la CDP quels sont les points de l'enquête auprès des cantons qui vont être traités et quels sont ceux qui ne vont pas l'être.

Présentation des travaux de révision au sein de la CDP

Le ou la délégué-e des cantons fait savoir au secrétariat de la CDP s'il s'agit d'une révision partielle ou d'une révision totale. Les travaux de révision sont généralement présentés au sein de la CDP par une délégation de la commission DP&Q. Sur demande du ou de la délégué-e des cantons, une séance est organisée à cet effet par le secrétariat de la CDP.

Procédure d'audition

Le SEFRI ouvre une procédure d'audition nationale concernant la version modifiée (révision partielle) ou la nouvelle version (révision totale) des prescriptions sur la formation, qui dure environ deux mois. Le secrétariat de la CDP élabore, en collaboration avec le ou la délégué-e des cantons, une proposition de réponse qui est approuvée par la CDP et envoyée par son secrétariat aux cheffes et chefs des offices cantonaux de la formation professionnelle. Les cantons reprennent ensuite cette proposition de réponse ou transmettent au SEFRI une réponse qui leur est propre.

Séance de conciliation

La séance de conciliation a lieu lors d'une séance de la commission DP&Q, au terme de la procédure d'audition. Toutes les réponses reçues dans le cadre cette dernière sont discutées par les trois partenaires de la formation professionnelle, puis une décision est prise au sujet des points à retenir. Si certains d'entre eux sont considérés comme particulièrement délicats par les cantons, la personne chargée du secrétariat de la CDP participe également à la séance, cela sur invitation du ou de la délégué-e des cantons et avec l'accord de l'OrTra. Le ou la délégué-e des cantons indique dans le rapport de la séance de la commission DP&Q (rapport DP&Q) quels sont les points contenus dans la réponse de la CDP qui ont été retenus et quels sont ceux qui ne l'ont pas été. L'OrTra finalise la version modifiée ou la nouvelle version des prescriptions sur la formation avec le SEFRI et entame les travaux de mise en œuvre avec les cantons (en coordonnant, par exemple, les séances d'information destinées aux formateurs).

7. Collaboration entre les délégués des cantons et le CSFO

Ce chapitre précise en quoi consiste la collaboration des délégués des cantons avec le CSFO (Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière) ou, plus précisément, avec la sous-commission des procédures de qualification (SCOP) du CSFO.

Tâche des délégués des cantons dans le cadre de leur collaboration avec la SCOP

S'il n'y a que peu ou pas d'interaction entre les délégués des cantons et la CPQ, un contact s'établit en revanche entre eux et la SCOP (équivalent romand de la sous-commission *Prüfungsleiter* alémanique) lorsque des erreurs surviennent dans le cadre des procédures de qualification. La SCOP confie aux délégués des cantons la tâche de rectifier ces erreurs au sein des commissions DP&Q et de l'informer une fois que cela a été fait.

Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification

Les délégués des cantons sont tenus, en tant que partie prenante du partenariat de la formation professionnelle, d'attirer l'attention au sein des commissions DP&Q sur le fait que les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification doivent être élaborées et publiées en ligne suffisamment tôt. La meilleure solution est de développer ces dispositions parallèlement à l'ordonnance et au plan de formation, de façon à ce que la procédure de qualification soit mise au point sous la forme d'un tout.

8. Adaptation des feuilles de notes d'expérience pour l'enseignement des connaissances professionnelles

Les feuilles de notes d'expérience pour l'enseignement des connaissances professionnelles n'ont pas encore été adaptées dans toutes les professions. Or cette adaptation est indispensable étant donné que l'actuel texte de référence du SEFRI dit ceci: «La note d'expérience correspond à la moyenne, arrondie à une note entière ou à une demi-note, des **[nombre]** notes semestrielles de l'enseignement des connaissances professionnelles.» Pour pouvoir calculer la note d'expérience, il faut donc chaque semestre attribuer une note pour les connaissances professionnelles et l'inscrire dans le bulletin semestriel.

Les délégués des cantons ont pour tâche de contrôler ces feuilles de notes d'expérience dans les commissions DP&Q où ils siègent, de façon à recenser toutes celles qui doivent encore être adaptées. Ils peuvent faire appel, si nécessaire, au Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO), et plus précisément à son Unité Procédures de qualification.

Les formulaires standardisés peuvent être téléchargés ici. En cas d'incertitudes ou de questions, les délégués des cantons doivent prendre contact avec l'Unité Procédures de qualification du CSFO (patrick.wolfgang@sdbb.ch, 031 320 29 34).

9. Création d'une nouvelle profession ou d'une nouvelle orientation

Processus de décision

Si une OrTra souhaite introduire une nouvelle profession ou une nouvelle orientation, elle doit déposer une demande auprès du SEFRI. Au début du processus, une séance de planification est programmée avec des représentants de l'OrTra, du SEFRI et de la CDP. À la suite de cette séance, l'OrTra élabore un rapport dans lequel elle fait un compte rendu de la situation par rapport à chacun des critères mentionnés ci-dessous. La CDP définit ensuite, sur cette base, sa position qui est communiquée à l'OrTra et au SEFRI. En cas d'avis favorable concernant une nouvelle profession, une personne est mandatée en tant que délégué-e des cantons et le travail du groupe de pilotage commence.

Critères pour l'évaluation d'une nouvelle profession ou d'une nouvelle orientation

1. L'organe responsable au niveau national doit être formellement désigné.
2. La nouvelle profession/orientation doit correspondre aux besoins du marché du travail et présenter un potentiel de développement.
3. Approbation par la base (acteurs du terrain): au minimum 60 % des entreprises suisses de la branche (entreprises membres et non-membres de l'association professionnelle concernée dans toute la Suisse) doivent approuver la nouvelle profession/orientation et être prêtes à proposer des places de travail.
4. Profil propre et image clairement définie: la nouvelle profession/orientation doit avoir un profil qui lui soit propre à au moins 75 % (elle ne doit, autrement dit, présenter qu'un minimum de chevauchements avec d'autres professions/orientations).
5. Formation initiale vs formation continue: la formation professionnelle initiale doit nettement se distinguer des offres de formation continue déjà existantes.
6. Analyse des coûts: les coûts doivent se situer dans la moyenne des coûts relatifs aux professions apparentées.
7. L'OrTra doit assumer un certain nombre de responsabilités.
8. La question des lieux d'enseignement doit être discutée avec les (sous-)commissions correspondantes de la CSFP (*Schulorte* pour la Suisse alémanique et *Classes et accords intercantonaux* pour la Suisse latine).

Désignation des lieux d'enseignement

La sous-commission Schulorte et la Commission de la CLPO Classes et accords intercantonaux élaborent des recommandations pour la désignation des lieux d'enseignement intercantonaux, notamment dans le cas des professions ou champs professionnels à faible effectif. Ces deux (sous-)commissions doivent par conséquent être associées suffisamment tôt dans la mise en place d'une nouvelle profession/orientation.

De plus amples informations concernant les recommandations sont disponibles ici (seulement en allemand).

10. Arguments pour et contre une prolongation de la durée de la formation initiale

Les arguments pour et contre une prolongation de la durée de la formation initiale présentés ici doivent permettre aux délégués des cantons d'intervenir tôt dans la discussion lorsqu'une prolongation est envisagée par les OrTra. Les arguments de ces dernières doivent dans tous les cas être solides, car la CSFP est plutôt contre.

Arguments pour une prolongation

- De nouveaux contenus de formation doivent pouvoir être introduits sans devoir supprimer des contenus existants.
- La formation initiale dans la profession concernée s'élargit et devient plus exigeante.
- Avoir dans les entreprises des jeunes qui travaillent un an de plus avec un salaire d'apprenti est économiquement intéressant.
- Les conditions seront plus avantageuses pour proposer la maturité professionnelle parallèlement à la formation professionnelle initiale.

Arguments contre une prolongation

- Il faudra un tiers de places d'apprentissage en plus et donc aussi un tiers de personnes en formation en plus pour que soit délivré le même nombre de diplômes de fin d'apprentissage. Et si ce nombre ne peut pas être atteint, cela aggravera encore la pénurie de personnel qualifié.
- Le recrutement deviendra plus difficile en raison du niveau plus élevé de la profession. Les entreprises trouveront-elles encore suffisamment de jeunes à former?
- La profession ne sera pas plus attractive pour les jeunes, qui perdront notamment un an de salaire en tant que professionnels diplômés.
- Les exigences salariales augmenteront à l'entrée dans le monde du travail. La branche aura besoin d'une nouvelle convention collective de travail.
- Les entreprises formatrices ne pourront plus couvrir toute l'étendue de la formation et devront donc faire appel à des entreprises partenaires ou entrer dans un réseau d'entreprises formatrices ou cesser de former des jeunes.
- Une distinction très claire entre formation professionnelle initiale (FPI) et formation professionnelle supérieure (FPS) sera indispensable; il faudra en effet veiller, dans le sens d'un apprentissage tout au long de la vie, à ce qu'aucun contenu de la FPS ne soit déjà transmis dans le cadre de la FPI.
- Les coûts pour les entreprises formatrices seront plus élevés puisque, d'une manière générale, le nombre de jours CIE augmentera aussi.
- Les coûts pour les cantons seront plus élevés puisque la partie de la formation effectuée en école professionnelle sera prolongée d'un tiers.

Alternatives à une prolongation

- Créer des offres adéquates au niveau de la formation professionnelle supérieure
- Introduire des domaines spécifiques dans la profession (enseignement scolaire commun, mais formation en entreprise, CIE et examen pratique séparés)

Check-list de la HEFP

La HEFP a établi une check-list servant à déterminer la durée optimale des formations professionnelles initiales, cela à la demande du SEFRI qui prévoit de l'utiliser dans le cadre des discussions entre les partenaires de la formation professionnelle chaque fois qu'une prolongation (ou une réduction) de la durée de la formation sera envisagée par une OrTra.

Conclusion

Prolonger la durée de la formation professionnelle initiale (quatre ans au lieu de trois) est une décision qui doit être discutée et analysée avec soin par les partenaires de la formation professionnelle. Les entreprises formatrices, qui sont la base de la branche, sont souvent insuffisamment intégrées dans les discussions. Elles doivent être d'accord avec une telle prolongation; la décision ne doit pas être celle des organes politiques.

11. Critères destinés à la discussion sur le nombre de jours CIE

Lors d'un échange avec la Commission Financement de la formation professionnelle (CFFP) de la CSFP, la CDP a constaté que les OrTra étaient relativement nombreuses à vouloir augmenter le nombre de jours CIE dans le cadre des processus de révision. Cela est critiqué non seulement parce que les cantons cofinancent les CIE, mais aussi parce que les entreprises pourraient perdre leur motivation à former si les personnes en formation sont trop souvent absentes. Ce chapitre donne une définition des CIE, précise leurs objectifs et énumère également les critères et les questions élaborés par la CDP qui doivent faire l'objet d'une discussion entre les partenaires de la formation professionnelle et en particulier avec l'OrTra lorsque celle-ci souhaite augmenter le nombre de jours CIE.

Définition et objectifs des cours interentreprises

Art. 23 de la loi fédérale sur la formation professionnelle

Les cours interentreprises et les autres lieux comparables visent à transmettre et à faire acquérir un savoir-faire de base. Ils complètent la pratique professionnelle et la formation scolaire lorsque la future activité professionnelle l'exige. Les cantons veillent, avec le concours des organisations du monde du travail, à ce que l'offre de cours interentreprises et d'autres lieux de formation comparables soit suffisante.

Art. 21 de l'ordonnance fédérale sur la formation professionnelle

Les cantons soutiennent les organisations du monde du travail dans la constitution d'organes responsables des cours interentreprises ou d'autres lieux de formation comparables. La participation des entreprises aux frais résultant des cours interentreprises ou d'autres lieux de formation comparables ne peut être supérieure au coût total de ces mesures. L'entreprise formatrice supporte les coûts qui résultent de la participation des personnes qu'elle forme aux cours interentreprises et à d'autres lieux de formation comparables.

Lexique de la formation professionnelle

Les cours interentreprises visent à transmettre et à faire acquérir un savoir-faire de base. Ils complètent la pratique professionnelle et la formation scolaire. Les organisations du monde du travail jugent si un cours interentreprises est nécessaire dans une profession et en règlent les modalités dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale. Les contenus d'apprentissage à transmettre figurent dans le plan de formation. Les prestataires des cours interentreprises documentent les prestations des personnes en formation sous la forme de contrôles de compétence. Dans quelques professions, ces contrôles de compétence sont sanctionnés par des notes qui entrent dans le calcul de la note d'expérience. Les associations professionnelles assument en général la responsabilité des cours interentreprises. Les cours interentreprises sont financés par les contributions des entreprises formatrices, les subventions des pouvoirs publics et les contributions des associations professionnelles.

Confédération, cantons et organisations du monde du travail disposent d'un instrument commun de mesure de la qualité: QualCIE. La fréquentation des cours interentreprises est obligatoire pour les personnes en formation. L'autorité cantonale peut, à la demande de l'entreprise formatrice, déroger à cette obligation si les personnes en formation suivent un enseignement équivalent dans le centre de formation d'une entreprise ou dans une école de métiers. La fréquentation des cours interentreprises n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour les apprenti-e-s. Les taxes de cours et les frais connexes ne peuvent pas être reportés sur la personne en formation ou sa représentation légale.

Discussion entre les partenaires de la formation professionnelle

Dès lors qu'une OrTra souhaite augmenter le nombre de jours CIE, le ou la délégué-e des cantons intervient dans la discussion entre les partenaires de la formation professionnelle avec les critères ci-dessous et prie l'OrTra responsable de répondre aux questions posées.

1. Prolongation de la durée de la formation initiale

   Si la durée de la formation initiale est prolongée en raison de nouveaux contenus, une augmentation du nombre de jours CIE peut se justifier. Quels sont ces nouveaux contenus?

2. Intégration de nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage dans les CIE

   Les nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage (*blended learning*, cours en ligne ouverts à tous, apprentissage autorégulé, tutoriels en ligne, etc.) ne sont pas des arguments justifiant une augmentation du nombre de jours CIE.

3. Opinion de la base

   Comment les entreprises formatrices jugent-elles les CIE? Approuvent-elles leurs contenus et y voient-elles une plus-value?

   La clarification de ces questions sert à montrer qu'une augmentation du nombre de jours CIE ne peut pas simplement être décidée par la direction de l'OrTra, mais doit être largement approuvée par la base (entreprises formatrices).

4. Transmission des contenus dans tous les lieux de formation

   Les cantons estiment qu'il n'est pas possible de se «débarrasser» des contenus de formation en les regroupant tous dans les CIE. Les contenus CIE doivent également se retrouver dans les objectifs évaluateurs des entreprises ainsi qu'éventuellement dans ceux des écoles professionnelles, en particulier lorsqu'il s'agit des compétences clés de la profession.

   La répartition des contenus entre les trois lieux de formation apparaît-elle clairement dans les objectifs évaluateurs figurant dans le plan de formation? L'OrTra est priée de rendre cette répartition bien visible, au plus tard lors de la présentation prévue au sein de la CDP.

5. Responsabilité des entreprises formatrices

   Les CIE ne doivent pas servir à transmettre les contenus que les entreprises formatrices ne sont pas en mesure de couvrir. D'autres solutions s'offrent à elles: s'organiser en réseaux, proposer des places de stage ou transférer lesdits contenus au niveau de la formation professionnelle supérieure.

   Y a-t-il des contenus que les entreprises formatrices ne peuvent pas couvrir? Si oui, quelles sont les réflexions menées à ce sujet par l'OrTra?

6. Travaux dangereux

   Il s'agit, dans le cas des travaux dangereux, d'une thématique relevant principalement de la responsabilité des entreprises formatrices, mais ne pouvant néanmoins pas justifier une augmentation du nombre de jours CIE. Les dérogations octroyées sont réglées dans des ordonnances particulières et concernent soit des activités spécifiques (tâches dans le domaine de la radiologie médicale / radioprotection, utilisation de scies à moteur, de chariots élévateurs, etc.), soit des activités requérant une autorisation spéciale (utilisation de produits phytosanitaires, par exemple).

7. Jeunes aux faibles performances scolaires

   Le temps supplémentaire requis par les jeunes aux faibles performances scolaires qui suivent une formation AFP ne justifie pas une augmentation du nombre de jours CIE, car une solution est en l'occurrence déjà apportée avec les groupes de plus petite taille.

   La formation initiale est-elle touchée par cette problématique? Si oui, quelles sont les réflexions menées à ce sujet par l'OrTra?

8. Utilisation optimale des centres CIE

   La volonté d'optimiser l'utilisation des centres CIE ne justifie pas une augmentation du nombre de jours CIE.

   La formation initiale est-elle touchée par cette problématique? Si oui, quelles sont les réflexions menées à ce sujet par l'OrTra?

12. Aspects de la note d'expérience en entreprise

Jusqu'à présent, la CDP s'est toujours montrée plutôt critique vis-à-vis des notes d'expérience en entreprise, cela principalement pour des motifs d'ordre organisationnel. En effet, lorsqu'elles ne sont pas fournies à temps par les entreprises, c'est aux cantons qu'il revient de les collecter, ce qui leur prend beaucoup de temps. Après une discussion approfondie sur le sujet, la position de la CDP est la suivante: la participation des entreprises formatrices à l'évaluation des performances pratiques doit être saluée, mais il est nécessaire, dans le cadre des échanges entre les partenaires de la formation professionnelle, de prendre également en compte, en plus des aspects organisationnels, les aspects pédagogiques et qualitatifs.

Aspects pédagogiques

L'attribution de notes dans les entreprises incite les formateurs à s'engager pour la formation des personnes placées sous leur responsabilité; elle a donc, de ce point de vue, un effet positif puisque c'est ainsi que les entreprises jouent pleinement leur rôle en tant que lieu de formation. Les formateurs assument des tâches importantes et peuvent, en attribuant des notes, participer à la qualification des personnes qu'ils sont chargés de former. Le travail pratique individuel (TPI) permet lui aussi de renforcer le rôle des entreprises ainsi que l'obligation qui est la leur (obligation de formation).

Aspects qualitatifs

Il arrive qu'il y ait un écart entre la note du travail pratique final et la note d'expérience en entreprise; cette différence peut aller jusqu'à une note entière, ce qui laisse entendre que les notes d'expérience en entreprise sont de qualité insuffisante. La pratique montre d'ailleurs que des notes autour de 5 sont parfois attribuées en tant que notes «de convenance».

Aucune instance ne peut contrôler la manière dont ces notes sont déterminées, ni vérifier si elles sont qualitativement cohérentes. Or seule une note pertinente a du sens sur le plan pédagogique, d'où l'importance de bien former les formateurs.

Aspects organisationnels

Il existe des systèmes basés en ligne (p. ex. BDEFA2 pour les professions du commerce de détail et celle d'employé/e de commerce ou PkOrg pour les professions de la santé notamment) qui facilitent la collecte des notes d'expérience en entreprise. Il apparaît aussi que, dans certaines professions, cette collecte se déroule sans problème, en particulier lorsque c'est l'OrTra qui s'en charge; les cantons ne doivent dans ce cas que rarement réclamer les notes a posteriori. Se fondant sur les exemples de professions où la gestion des notes d'expérience en entreprise se fait sans difficulté, la CDP estime qu'un outil bien conçu et efficace permet de grandement faciliter le processus. Un tel outil est par conséquent indispensable et doit être utilisé.

Conclusion

La CDP souhaite discuter de ces différents aspects (pédagogiques, qualitatifs, organisationnels) durant les processus de révision avec les différentes OrTra responsables d'une formation initiale dans laquelle les notes d'expérience en entreprise sont prises en compte pour la procédure de qualification. Elle prévoit de faire de même avec les OrTra qui envisagent d'introduire de telles notes à l'avenir.

Lors de ces discussions, la CDP fera systématiquement savoir que les notes d'expérience en entreprise ne peuvent être approuvées que si les conditions préalables suivantes sont remplies:

- il existe un système de gestion des données;
- l'OrTra assure la collecte des notes;
- les formateurs sont formés pour attribuer des notes pertinentes, c'est-à-dire qui soient cohérentes avec celles attribuées dans le cadre du travail pratique.

13. Flexibilisation de la formation professionnelle initiale

Dans le cadre des travaux liés au processus Formation professionnelle 2030, le Comité de la CSFP a décidé de développer une position de base en matière de flexibilisation afin de prendre en compte le fait que les OrTra ont besoin de pouvoir adapter rapidement leurs formations initiales. Un groupe de travail a ainsi été créé et mandaté pour élaborer une position de la CSFP ouverte et novatrice et pour sélectionner, sur la base d'un ou plusieurs exemples concrets de formation initiale, les modèles de flexibilisation pouvant être soumis aux partenaires de la formation professionnelle en vue d'une discussion dans le cadre du processus Formation professionnelle 2030.

Modèle de flexibilisation CSFP

Le modèle CSFP proposé par le groupe de travail peut être appliqué dans certaines professions ou certains domaines professionnels lorsque les OrTra souhaitent introduire des compétences opérationnelles spécifiques facilement et rapidement modifiables. Le concept de profession doit pour cela être conservé, de façon à assurer la transparence, la reconnaissance nationale et l'équivalence des titres. Dans ce modèle, il est procédé aux distinctions suivantes: les *compétences opérationnelles professionnelles* sont valables pour une seule profession, évoluent peu et ne nécessitent aucune adaptation rapide; elles constituent, avec les compétences opérationnelles transversales, les compétences clés qui définissent la profession (concept de profession). Les *compétences opérationnelles transversales* peuvent être valables pour plusieurs professions apparentées et ainsi être dispensées en commun (ce qui rend possible, par exemple, une utilisation des synergies entre les professions à faible effectif); elles évoluent peu et ne nécessitent aucune adaptation rapide. Quant aux *compétences opérationnelles spécifiques*, prévues pour une seule profession, elles ne sont en revanche valables que pour une durée limitée, ce qui permet des modifications, des ajouts ou des suppressions à court terme.

Conclusion

Le modèle CSFP n'en est qu'à un stade intermédiaire et va encore être développé en 2023. Sa représentation graphique de même que toutes les informations relatives au projet Flexibilisation de la formation professionnelle initiale se trouvent ici.

14. Utilisation du *blended learning* dans la formation professionnelle initiale[2]

Le terme *blended learning* désigne, de façon générale, tous les aspects relatifs à l'introduction de moyens pédagogiques numériques dans la formation professionnelle initiale et, plus particulièrement, une méthode d'apprentissage qui combine enseignement présentiel traditionnel et formation en ligne par le biais d'outils numériques. L'introduction de cette méthode d'apprentissage place les différents lieux de formation face à de nombreuses questions en termes de rôles et de responsabilités, de finances, de protection des données, de transparence au niveau des heures d'apprentissage, etc. Ces questions doivent être clarifiées par les partenaires de la formation professionnelle au début de chaque processus de développement. Pour les aider dans cette tâche, un document a été élaboré sous la direction de la Commission Formation professionnelle initiale (CFPI), de l'Union suisse des arts et métiers (usam) et de l'Union patronale suisse (UPS). Intitulé *Guide de référence Blended learning*, il propose des ébauches de solutions ainsi que des recommandations pour tout ce qui touche à l'utilisation de moyens pédagogiques numériques et aux processus d'apprentissage.

Contenu du *Guide de référence Blended learning*

Ce guide offre aux partenaires de la formation professionnelle le cadre dont ils ont besoin pour introduire et mettre en œuvre de manière coordonnée toutes les nouveautés en lien avec le *blended learning*. Sont ainsi définis les processus et les conditions régissant son introduction à l'échelon national dans certaines formations initiales, le financement des jours CIE incluant son utilisation, de même que l'attribution de notes, l'assurance qualité et la formation continue des responsables de la formation professionnelle. Si une OrTra souhaite introduire cette méthode d'apprentissage, elle est tenue d'élaborer un concept en la matière et de le soumettre à la commission DP&Q pour consultation. Ce concept doit décrire la façon de mettre en œuvre le *blended learning,* indiquer quels lieux de formation sont concernés, préciser quels moyens didactiques numériques et quelles plateformes d'apprentissage (ou autres systèmes de gestion de l'apprentissage) il est prévu d'utiliser et faire état également des possibilités ouvertes par la coopération entre les différents lieux de formation. Il doit être élaboré de manière spécifique à chaque profession afin de répondre aux exigences propres à celle-ci, et faire partie intégrante de l'annexe au plan de formation afin de garantir l'assurance qualité.

[2] actualisé pour le dossier de travail 2023

Mise en œuvre dans les lieux de formation

L'utilisation du *blended learning* dans les CIE se fonde sur les compétences opérationnelles qui figurent dans le plan de formation et qui font généralement l'objet d'une mise en réseau entre les différents lieux de formation grâce à un transfert des connaissances. Le recours au *blended learning* pour les travaux normaux de préparation et de suivi des cours n'est pas compté dans les jours CIE et doit être limité au strict nécessaire.

Les écoles professionnelles peuvent en principe choisir librement leurs méthodes et leurs moyens didactiques pour enseigner les connaissances professionnelles et la culture générale. La mise en œuvre du *blended learning* en tant que méthode de même que l'assurance qualité dans le cadre de l'enseignement en école professionnelle relèvent entièrement de la compétence et de la responsabilité des écoles professionnelles et/ou des cantons.

Les délégués des cantons peuvent se faire une idée plus précise des exigences minimales auxquelles le concept de *blended learning* doit répondre et des éléments qu'il doit normalement contenir grâce aux listes de contrôle 1a et 1b figurant dans le *Guide de référence Blended learning* (voir p. 12 et 13).

Tâches des délégués des cantons

- Si une commission DP&Q discute de l'introduction du *blended learning* ou de son développement, le ou la délégué-e des cantons en informe le secrétariat de la CDP au moyen du rapport DP&Q.
- Il ou elle vérifie, dans le concept de *blended learning* élaboré par l'OrTra, les points qui concernent les cantons: mise en place et financement de plateformes d'apprentissage dans les écoles professionnelles et conséquences sur les contenus CIE ainsi que sur le nombre de jours CIE (voir chapitre 11 du dossier de travail, intitulé *Critères destinés à la discussion sur le nombre de jours CIE*).
- S'il est prévu d'introduire également le *blended learning* dans les écoles professionnelles, le ou la délégué-e des cantons rend l'OrTra attentive au fait que les représentants scolaires doivent impérativement être associés à l'ensemble du processus.
- Il ou elle veille à ce que le concept de *blended learning* soit, conformément à la recommandation de la CDP, introduit dans le cadre d'un processus de révision ordinaire (et non en dehors).

15. L'école professionnelle en tant que lieu de formation et surveillance de cette formation

Ce chapitre vise à sensibiliser les délégués des cantons aux conséquences que peut avoir une révision pour les écoles professionnelles. Il est plus précisément question ici des modifications entraînant des mesures sur les plans stratégique et organisationnel; en ce qui concerne l'expertise pédagogique, elle est assurée par les représentants des écoles siégeant dans les commissions DP&Q. Toute adaptation doit être communiquée dès que possible aux cantons et aux écoles afin qu'ils disposent d'un temps de préparation suffisant et puissent budgétiser dans les délais les coûts induits. Si le ou la délégué-e des cantons constate que des mesures peuvent s'avérer nécessaires, il ou elle en fait part à la CDP, laquelle en informe la CFPI de façon à ce que celle-ci puisse élaborer une position à son attention.

Questions pouvant être posées par les autorités chargées de la surveillance de la formation scolaire

Tableau des leçons

- Est-il prévu de modifier le nombre d'années de formation?
- Est-il prévu de modifier notablement le nombre de leçons?

Si de telles modifications sont envisagées, la CFPI doit en être informée le plus rapidement possible en raison des conséquences que cela engendre pour les cantons en termes de planification scolaire et de coûts.

Contenus et concept

- Est-il prévu d'apporter, au niveau des contenus de formation et du concept pédagogique (orientation vers les compétences opérationnelles, nouveaux contenus), des modifications qui entraîneront de nouveaux défis pour les enseignants, nécessiteront de nouveaux développements pour les écoles ou limiteront le choix des méthodes et moyens d'enseignement?
- Est-il prévu d'introduire des domaines spécifiques ou des orientations supplémentaires?

Les adaptations impliquant une division des classes, voire des classes à faible effectif, ont également des conséquences pour les cantons en termes de planification scolaire et de coûts.

- Est-il prévu de mettre en place des plates-formes d'apprentissage regroupant tous les lieux de formation ou d'autres outils (numériques)?

Personnel enseignant et organisation scolaire

- Le processus de révision oblige-t-il le personnel enseignant à suivre une formation continue, p. ex. suite à l'adaptation du profil de compétences?

Le volume et les coûts de la formation continue doivent être connus suffisamment tôt compte tenu du processus de budgétisation des cantons.

16. Formation et qualification des adultes

Contexte

La formation et qualification des adultes (FQA) est une thématique qui s'est récemment retrouvée dans les priorités des agendas politiques des cantons et de la Confédération (projets Formation professionnelle 2030). Les bases requises pour les développements à effectuer dans la formation professionnelle initiale pour adultes ont été élaborées au niveau national entre 2014 et 2018, dans le cadre du projet du SEFRI du même nom (FQA).

La CDP et les délégués des cantons ont, au sein du partenariat de la formation professionnelle, un rôle clé à jouer dans la sensibilisation des OrTra à cette thématique ainsi que dans l'introduction des nouveaux modèles de référence du SEFRI dans les prescriptions sur la formation. En effet, la formation et qualification des adultes est un sujet qui doit désormais être abordé lors de chaque révision avec l'OrTra concernée, ce qui inclut une clarification des besoins en matière de validation des acquis et des besoins en matière d'offres. La Commission Formation et qualification des adultes (CFQA) a établi le catalogue de questions ci-dessous (check-list) afin de soutenir la CDP et les délégués des cantons dans leur tâche. La CDP, les délégués des cantons et les OrTra peuvent s'adresser directement à la CFQA pour les questions spécifiques en lien avec la FQA.

Catalogue de questions (check-list) portant sur la FQA et à utiliser dans le cadre des processus de révision

Les délégués des cantons soumettent, si nécessaire, ces questions aux commissions DP&Q et peuvent également demander le soutien de la CFQA.

1. Les besoins en formation et qualification des adultes sont-ils importants dans la profession et le groupe cible est-il hétérogène?
   Si oui, la CFQA recommande de mettre en place dans chaque canton une offre étendue ou plusieurs offres.
2. Les besoins sont-ils peu importants?
   Si oui, la CFQA recommande de discuter des offres possibles avec elle et de les développer ensuite au niveau intercantonal ou suprarégional.
3. Y a-t-il des offres pour adultes bien établies qui doivent être reréglementées? Quelles sont les offres pertinentes pour le groupe cible?

- Élaborer des réglementations pour les procédures de qualification avec validation des acquis ou avec examen fractionné
- Développer pour les adultes sans aucune expérience professionnelle des formations initiales en école et en entreprise

- Mettre en place pour les personnes en reconversion et disposant de plusieurs années d'expérience professionnelle des cours préparatoires permettant d'accéder directement à la procédure de qualification
- Mettre en place pour les personnes en reconversion et disposant d'une longue et riche expérience dans la profession des procédures de qualification avec validation des acquis ou avec examen fractionné et formation complémentaire

4. Y a-t-il, dans le groupe cible, des adultes disposant d'une expérience professionnelle longue et homogène?

- Examiner la possibilité d'introduire une validation des acquis standardisée et la recommander avec la CFQA aux organes responsables
- Déterminer quelles sont les offres possibles pour une procédure de qualification avec validation des acquis ou pour une réduction standardisée de la durée de la formation initiale
- Élaborer des réglementations pour les procédures de qualification avec validation des acquis ou avec examen fractionné
- Élaborer, au niveau des organes responsables et en accord avec les cantons chargés de la mise en œuvre, des dispositions d'exécution pour d'autres procédures de qualification ou des recommandations relatives à la réduction de la durée de la formation initiale
- Clarifier les mesures à prendre dans le domaine des cours préparatoires

5. Que faut-il prévoir au niveau des conditions d'admission et des cas particuliers lorsqu'il s'agit d'offres proposées dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée?

- Préciser les preuves à fournir conformément à la base légale correspondante (s'il en existe une)
- Définir les exigences spécifiquement requises en matière d'expérience professionnelle
- Réfléchir à la façon de procéder sans notes d'expérience et établir le cas échéant une réglementation pour d'autres procédures de qualification

6. La formation professionnelle initiale ordinaire inclut-elle un TPI ou un TPP en entreprise?

- Définir les exigences posées aux entreprises permettant aux adultes de passer l'examen final dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée

17. Conditions définies par la CSFP pour l'application d'une procédure accélérée

C'est lors de la première procédure accélérée (appliquée pour l'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'agent-e en production chimique et pharmaceutique AFP) que le Comité de la CSFP a décidé de définir quelques conditions de base valables pour toutes les professions. Ces conditions ont été approuvées le 7 novembre 2018.

1. Condition préalable indispensable pour l'application d'une procédure accélérée: le processus de révision doit être assuré par une OrTra nationale (organe responsable) qui soit en mesure de déployer les moyens nécessaires et qui sache prendre le temps d'associer au processus tous les acteurs concernés des différentes régions linguistiques.
2. Il faut, au moment de la séance de planification, qu'il y ait un mandat clair et que les partenaires de la formation professionnelle (OrTra, Confédération et cantons) aient déclaré leur engagement. Une communication active doit par ailleurs être établie entre les différents acteurs (OrTra nationales et régionales / responsables de la formation professionnelle dans les entreprises, les écoles professionnelles et les cours interentreprises / autres acteurs) et tous doivent être d'accord avec les contenus de formation fixés pour la profession.
3. Une procédure accélérée requiert un certain nombre de critères favorables et peut donc, par exemple, convenir:
   - dans le cas des professions à faible effectif (elles comptent peu de lieux d'enseignement, ne doivent assurer la transmission des informations qu'à un nombre restreint de personnes et ont des voies de communication nettement plus courtes que les professions à fort effectif)
   - ou dans celui des OrTra organisées de manière professionnelle (elles disposent généralement des ressources nécessaires pour la traduction des documents, fonctionnent en réseau dans les régions linguistiques et sont familiarisées avec les structures et les processus du système de formation professionnelle)
4. Une procédure accélérée est possible pour les révisions partielles et les révisions totales, ainsi que pour la mise en place des nouvelles professions dans la mesure où leur organe responsable existe déjà. Lorsque l'organe responsable est nouveau, une procédure accélérée n'est pas envisageable, car la recherche d'un consensus et la délimitation/coordination avec les autres professions prennent du temps.
5. Chaque partenaire de la formation professionnelle peut, au cours d'une procédure accélérée, mettre son veto si des problèmes ou des obstacles surgissent. Ceux-ci doivent être réglés par la commission DP&Q ou – si cela n'est pas possible – par l'instance supérieure (groupe de pilotage). Si nécessaire, la procédure accélérée peut être abandonnée au profit d'une procédure de révision standardisée.

6. Le délai fixé pour la procédure d'audition doit permettre aux cantons de mener un vrai processus de consolidation et donner à la CDP le temps d'élaborer une proposition de réponse dans le cadre d'une séance ordinaire (et non par voie de correspondance).
7. Pour que les travaux de mise en place (réalisation de séances d'information, mise au concours de places d'apprentissage, attribution d'autorisations de former, etc.) puissent commencer suffisamment tôt, le processus de révision doit être terminé au mois de septembre (ouverture de la Bourse des places d'apprentissage) de l'année précédant celle de l'entrée en vigueur des prescriptions sur la formation. Il faut donc planifier le processus de révision à rebours depuis le mois de septembre pour savoir quand il convient au plus tard de le mettre en route. Le calendrier exact doit impérativement être mis au point avec le SEFRI.
8. Lors d'une procédure accélérée, il n'est pas possible de fixer les forfaits CIE avant le début de la formation en suivant le processus standardisé de la CSFP. Les tarifs sont par conséquent définis, pour la première volée, sur la base de la profession précédente ou d'une profession apparentée. Pour la deuxième volée, l'OrTra doit en revanche se conformer au processus standardisé et remettre un relevé des coûts.

Lorsqu'une OrTra souhaite recourir à une procédure accélérée, il est nécessaire que le ou la délégué-e des cantons en informe immédiatement le secrétariat de la CDP.

18. Texte de référence du SEFRI pour les ordonnances sur la formation professionnelle initiale commenté par la CDP

Dans la colonne de gauche, ci-dessous, sont mentionnés uniquement les articles et blocs de texte du texte de référence du SEFRI faisant l'objet de commentaires de la part de la CDP (les blocs de texte, qui sont signalés par un numéro bleu **[5]**, sont introduits dans les ordonnances en fonction des besoins liés à chaque formation professionnelle initiale). Dans la colonne de droite figurent les observations et principes de la CDP ainsi que des explications utiles.

Texte de référence du SEFRI	Observations et principes de la CDP
Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale [de] selon le texte de référence du 31.8.2012 (état le 01.09.2021) **[1] titre complet si champ professionnel** **[d'][titre fém. / titre masc.]** du … **[N° de la profession]** — **[Titre fém. / masc.] fr**, **[Titre fém. / masc.] de**, **[Titre fém. / masc.] it** [N° de la profession] — [Orientation] [N° de la profession] — [Orientation] [N° de la profession] — [Orientation] [2] Préambule complet en cas de dérogation à l'interdiction de travailler en lien avec la sécurité au travail et la protection de la santé *Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI),* vu l'art. 19 de la loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle[1], vu l'art. 12 de l'ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (OFPr)[2], *arrête:*	La dénomination d'une profession exprime l'essentiel des qualifications requises. • Les dénominations des professions dans les trois langues officielles obéissent, au sein de la branche mais aussi aux degrés secondaire et tertiaire, à un système logique et cohérent. • Pour les formations initiales AFP, le terme «aide» est déconseillé en français. • En italien, il convient de renoncer au terme «aiuto» qui ne met pas la profession en valeur. • Le terme «technicien-ne» est réservé exclusivement aux titres de la formation professionnelle supérieure et n'est par conséquent *pas admis* dans la dénomination d'une formation professionnelle initiale. La profession de technicien-dentiste CFC constitue une exception. • En règle générale, le terme «assistant-e» n'est utilisé que pour les formations de deux ans avec AFP. Les professions paramédicales constituent une exception. Ce sont celles dans lesquelles les assistant-e-s CFC exercent certaines activités sous la responsabilité d'une personne au bénéfice d'une formation médicale (p. ex. assistant-e en pharmacie CFC ou assistant-e médical-e CFC).

Section 1 Objet [, 3] et durée si champ professionnel,orientations ou domaines spécifiques

Art. 1 Profil de la profession [et] [3a] si orientations ou domaines spécifiques / [3b] autre formulation pour le titre de l'art. 1 si champ professionnel

[4a] autre formulation pour l'al. 1 si champ professionnel

[1] Les [dénomination de la profession masc.] [avec certificat fédéral de capacité (CFC)/avec attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)] maîtrisent notamment les activités suivantes et se distinguent par les connaissances, les aptitudes et les comportements ci-après:

a. [profil de la profession];

b. …;

….

[4b] si orientations

[4c] si domaines spécifiques

Prévoir des orientations ou des domaines spécifiques au sein d'une profession est facultatif. La différence entre orientations et domaines spécifiques se situe au niveau de l'enseignement: enseignement en classes séparées pour les premières, enseignement en commun pour les seconds (les particularités de chaque domaine spécifique sont en effet transmises dans le cadre de la formation pratique, c.-à-d. en entreprise et, selon les besoins, dans les CIE).

Critère	Orientation	Domaine spécifique
Numéro propre	oui	non
Mention à l'art. 1 de l'ordonnance	oui	oui
Mention dans le contrat d'apprentissage	oui	dans certains cas
Mention dans l'inscription à l'examen	pas nécessaire car connue	oui si pas précisé dans le contrat d'apprentissage
Mention dans le CFC ou l'AFP	non	non
Mention dans le bulletin de notes	oui	non
Enseignement des connaissances professionnelles (CP) dispensé séparément	**oui, en partie**	**non** (au max. 40-60 leçons dispensées séparément)
Cours interentreprises dispensés séparément	oui, possible	oui, possible
Examen de CP séparé	oui	non

Les facteurs suivants peuvent se révéler décisifs au moment de choisir entre domaines spécifiques, orientations ou aucune des deux solutions:

- Les domaines spécifiques offrent une plus grande souplesse que les orientations qui correspondent à une «spécialisation» accrue.
- Les orientations donnent aux jeunes la possibilité de se former dans une deuxième orientation (formation complémentaire d'une année).
- Les besoins des entreprises varient, ce qui implique de former, selon les cas, plutôt des spécialistes ou plutôt des généralistes.
- Les orientations exigent l'organisation de classes séparées. Il faut donc se demander si le nombre de personnes en formation sera suffisant pour ouvrir des classes. La CSFP n'approuve pas les orientations pour les professions AFP, en raison justement du nombre trop faible de personnes en formation.

Art. 2 Durée et début

[1] La formation professionnelle initiale dure [nombre] ans.

[5] si AFP préalable

[2] Le début de la formation professionnelle initiale est coordonné avec le début de la formation dispensée par l'école professionnelle fréquentée.

Accès à la formation professionnelle initiale: voir art. 15, al. 3, LFPr. L'accès à la formation professionnelle initiale ne peut pas être soumis à des conditions restrictives (p. ex. âge minimal précis [«pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations»], expérience pratique, fréquentation d'un cours préalable, etc.). Concrètement, les cours préalables prolongent la formation initiale. Il faut donc soit les prendre en compte dans la durée de la formation initiale (→ réduction de cette durée), soit y renoncer complètement.

	Toute réduction de la formation professionnelle initiale est, selon l'art 18, al. 1, LFPr et selon l'art. 4 OFPr, réglée individuellement et ne constitue donc pas un point traité dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale. Les cantons souhaitent que des recommandations à ce sujet et au sujet de l'organisation de la répétition des CIE soient élaborées par les OrTra et jointes sous forme d'annexe au plan de formation. Une réduction de la formation initiale, ou la prise en compte d'éléments de formation permettant une telle réduction, est approuvée en dernier lieu par les autorités cantonales. Si le nombre de personnes en formation est suffisant, les cantons peuvent prévoir des classes spécifiquement réservées aux jeunes effectuant un apprentissage réduit (p. ex. pour les assistant-e-s en soins et santé communautaire CFC).
[5] si AFP préalable 2 Pour les titulaires d'une attestation fédérale de formation professionnelle [de/d'] [dénomination de la profession masc.]/[dans le champ professionnel …], une année de la formation professionnelle initiale est prise en compte.	Dès lors qu'il s'agit de prendre en compte une formation professionnelle initiale AFP dans le cadre d'une formation professionnelle initiale CFC apparentée, il est recommandé de fixer les modalités de cette prise en compte dans l'ordonnance relative à la formation CFC apparentée. L'objectif est de réduire d'une année la durée de la formation CFC*. Si une telle prise en compte ne peut pas être garantie, il convient de renoncer au bloc de texte 5. La décision incombe en l'occurrence au canton (qui doit consulter au préalable l'école professionnelle et l'entreprise formatrice). * L'idée est de supprimer en principe la première année de formation CFC pour les titulaires d'une AFP; mais la suppression d'éléments inclus dans les autres années de formation est également possible.
Section 3 **Sécurité au travail, protection de la santé, protection de l'environnement et développement durable** **Art. 5** 1 Dès le début de la formation et tout au long de celle-ci, les prestataires de la formation remettent et expliquent aux personnes en formation les directives et les recommandations en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de protection de l'environnement, en particulier les directives et les recommandations relatives à la communication des dangers et des mesures de sécurité dans ces trois domaines.	Le 25 juin 2014, le Conseil fédéral a décidé, dans le cadre de la révision de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5), d'abaisser de 16 à 15 ans l'âge minimum pour l'accomplissement de travaux dangereux dans la formation initiale. L'ordonnance révisée, qui est entrée en vigueur le 1er août 2014, prévoit que les OrTra établissent, pour les professions impliquant l'accomplissement de travaux dangereux, des mesures accompagnatrices en matière de sécurité au travail et de protection de la santé qui doivent être annexées aux plans de formation.

[2] Les directives et les recommandations précitées font partie intégrante de la formation dispensée dans tous les lieux de formation et sont prises en considération dans les procédures de qualification. [3] Les aspects liés au développement durable spécifiques à la profession sont transmis dans tous les lieux de formation. [7] en cas de dérogation à l'interdiction de travailler en lien avec la sécurité au travail et la protection de la santé, si la profession le requiert	Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs Informations concernant le nouvel âge minimum et les mesures d'accompagnement pour les travaux dangereux Dans le cas d'une formation professionnelle initiale incluant des travaux dangereux, les personnes responsables du projet auprès du SEFRI garantissent les contacts avec le SECO et la SUVA, ainsi que, le cas échéant, avec l'OFSP et l'OFEV. Le développement durable est une thématique qui a été nouvellement prise en compte en 2021.
Section 4 **Étendue de la formation dans les différents lieux de formation et langue d'enseignement** **Art. 6** Formation à la pratique professionnelle [1] La formation à la pratique professionnelle en entreprise s'étend sur toute la durée de la formation professionnelle initiale, en moyenne à raison de [nombre/nombre avec fraction] jours par semaine. [8] si formation initiale en école	Si une augmentation du nombre de leçons est envisagée, celle-ci doit être justifiée de manière approfondie par la commission DP&Q et communiquée sans délai à la CDP par les délégués des cantons.
Art. 7 École professionnelle [1] L'enseignement obligatoire dispensé à l'école professionnelle comprend [nombre] périodes d'enseignement. Celles-ci sont réparties selon le tableau suivant: Enseignement | 1re année | 2e année | [3e année] | [4e année] | Total a. Connaissances professionnelles [et culture générale si culture générale intégrée] – [Domaine de compétences opérationnelles] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Somme] – [Domaine de compétences opérationnelles] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Somme] – […] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Nombre de périodes] [Somme]	Volume: chaque domaine de compétences opérationnelles inclut, de manière optimale, au moins 40 périodes d'enseignement par année (une heure par semaine). Il est possible de regrouper certains domaines de compétences opérationnelles de manière à ce qu'il ne soit plus nécessaire d'attribuer une note pour chacun d'eux. Quant à savoir combien de domaines peuvent être regroupés, c'est un point qui doit être discuté et réglé en tenant compte des conditions cadres et de la situation de chaque profession. La CDP a défini le principe selon lequel chaque domaine de compétences opérationnelles doit, idéalement, être mentionné en tant que domaine d'enseignement distinct. Les domaines de compétences opérationnelles présentés sous une forme regroupée ne peuvent correspondre au maximum, par année de formation, qu'à 80-120 périodes d'enseignement (soit 2-3 par semaine). Dans le cas des orientations, une distinction doit être clairement établie entre les leçons séparées pour chaque orientation et les leçons communes à toutes les orientations.

Total Connaissances professionnelles	**[Somme]**	**[Somme]**	**[Somme]**	**[Somme]**	**[Somme]**
b. Culture générale	[Nombre de périodes]	[Nombre de périodes]	[Nombre de périodes]	[Nombre de périodes]	[Somme]
c. Éducation physique	[Nombre de périodes]	[Nombre de périodes]	[Nombre de périodes]	[Nombre de périodes]	[Somme]
Total des périodes d'enseignement	**[Somme des périodes]**	**[Somme des périodes]**	**[Somme des périodes]**	**[Somme des périodes]**	**[Somme]**

[2] De légers aménagements peuvent être apportés à la répartition du nombre de périodes d'enseignement entre les années d'apprentissage au sein d'un même domaine de compétences opérationnelles, en accord avec les autorités cantonales et les organisations du monde du travail compétentes. L'atteinte des objectifs de formation prescrits doit être garantie dans tous les cas.

[3] L'enseignement de la culture générale est régi par l'ordonnance du SEFRI du 27 avril 2006 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale[3].

[9] si culture générale intégrée

[4] La langue d'enseignement est la langue nationale du lieu où se trouve l'école. Les cantons peuvent autoriser des langues d'enseignement supplémentaires.

[5] Les écoles professionnelles sont encouragées à proposer un enseignement bilingue, dans la langue nationale du lieu où se trouve l'école et dans une autre langue nationale ou en anglais.

Bulletin scolaire établi par l'école professionnelle
Connaissances professionnelles: l'inscription, dans le bulletin scolaire, des notes correspondant aux différents domaines de compétences opérationnelles doit se faire conformément au tableau des périodes d'enseignement figurant dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale. Cela est important aussi bien pour les personnes en formation que pour les formateurs en entreprise et les parents.

Culture générale: le plan d'études scolaire combine, dans tous les thèmes, des objectifs opérationnels découlant des domaines «langue & communication» et «société» (plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale, point 2.6). Il n'y a donc qu'une seule note dans le bulletin scolaire pour la culture générale.

Note d'expérience pour les connaissances professionnelles
Une note d'expérience doit être attribuée pour les connaissances professionnelles. Il faut d'abord la calculer (par exemple au moyen de la feuille de notes d'expérience du CSFO), puis la prendre en compte dans la procédure de qualification. La note d'expérience correspond à la moyenne (arrondie à la note entière ou à la demi-note) de la somme des [nombre] notes figurant dans le bulletin semestriel et concernant les connaissances professionnelles. Pour ce calcul, toutes les notes des domaines de compétences opérationnelles sont pondérées de la même manière.

Une feuille de notes d'expérience se présente comme suit:

Unterricht	Semesternoten								Erfahrungsnote
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Berufskenntnisse	4.0	4.0	4.0	4.5	4.0	4.0	4.0	5.0	**4.0**

Un bulletin scolaire se présente comme suit:

Unterricht	1. Sem.	2. Sem.	3. Sem.	4. Sem.	5. Sem.	6. Sem.	7. Sem.	8. Sem.
a) Berufskenntnisse	**4.0**	**4.0**	**4.0**	**4.5**	**4.0**	**4.0**	**4.0**	**5.0**
Handlungskompetenzbereich 1	3.5	3.0	3.5	4.0	4.0	4.5	4.0	4.5
Handlungskompetenzbereich 2	3.0	4.0	4.0	5.0	4.5	4.5	4.5	5.0
Handlungskompetenzbereich 3	5.0	5.0	5.5	4.5	4.5	4.0	4.0	5.0

	L'ordonnance du DFE du 1er juin 1978 concernant l'éducation physique dans les écoles professionnelles stipule que «le nombre de leçons d'éducation physique obligatoires est fixé dans les programmes d'enseignement qu'il soit alterné ou concentré ainsi que dans ceux des cours intercantonaux, *pour autant que les matières relevant de la culture générale y soient enseignées*.» Selon l'ordonnance sur l'encouragement du sport et de l'activité physique, l'enseignement obligatoire de la gymnastique et des sports comprend par semaine: une leçon au moins lorsque l'enseignement à l'école professionnelle ne dépasse pas un jour, une double leçon lorsqu'il est d'un jour et demi ou de deux jours (un jour = max. 9 leçons). L'enseignement bilingue dont il est question à l'al. 5 signifie que les disciplines professionnelles sont enseignées dans une langue étrangère, ce qui correspond aussi à ce que l'on appelle «enseignement en immersion». Il est important d'encourager cet enseignement bilingue dans la formation professionnelle initiale, car, jusqu'à présent, il n'a été dispensé que dans le cadre de projets proposés par certaines écoles professionnelles. Il faut faire une distinction entre enseignement bilingue et enseignement des langues étrangères (p. ex. enseignement de l'allemand ou de l'anglais en tant que branches). Pour l'enseignement des langues étrangères, il convient de formuler des objectifs évaluateurs correspondants.
[9] si culture générale intégrée 4 Les contenus de la culture générale sont intégrés dans les [domaines de compétences opérationnelles a à x] de l'école professionnelle; le profil spécifique à la profession [de/d'] [titre masc.] ainsi que les besoins et les expériences professionnels requis pour cette profession sont pris en compte. Les contenus reposent sur le plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale dans la formation professionnelle initiale et sont précisés dans le plan de formation.	Selon l'art. 1, al. 2, de l'ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale, l'enseignement intégré de la culture générale est possible dans des cas justifiés. Les conditions minimales fixées dans l'ordonnance du SEFRI ainsi que le plan d'études cadre pour la culture générale sont en l'occurrence aussi applicables. La CDP n'approuve pas l'enseignement intégré de la culture générale, car il est un obstacle à la fréquentation de la formation menant à la MP et à l'octroi de dispenses. Ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale

Art. 8 Cours interentreprises

[1] Les cours interentreprises comprennent [nombre] jours de cours, à raison de 8 heures de cours par jour.

[2] Les jours et les contenus sont répartis sur [nombre] cours comme suit:

Année	Cours	[Domaine[s] de compétences opérationnelles/ Compétence[s] opérationnelle[s]]	Nombre de jours
[Nombre]	[Nombre]	[Domaine de compétences opérationnelles/Compétence opérationnelle]	[Nombre]
		[...]	
		[Domaine de compétences opérationnelles/ Compétence opérationnelle]	[Nombre]
		[...]	
[…]	[…]	[...]	[…]
Total			**[Nombre]**

[10] tableau si professions/orientations/domaines spécifiques

[3] Aucun cours interentreprises ne doit avoir lieu durant le dernier semestre de la formation professionnelle initiale.

Le nombre de jours CIE fixé sert de base au financement cantonal des CIE. Des cours interentreprises facultatifs, non financés par les cantons, peuvent être dispensés, mais ne doivent pas être réglés dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale.

Les «8 heures de cours par jour» mentionnées à l'al. 1 sont en l'occurrence des heures de 60 minutes. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme étant équivalentes à 8 leçons.

En moyenne, les formations initiales comprennent le nombre de jours CIE suivant:

- Formation professionnelle initiale de deux ans: en moyenne 16
- Formation professionnelle initiale de trois ans: en moyenne 21
- Formation professionnelle initiale de quatre ans: en moyenne 25

Ces chiffres (qui correspondent à l'année 2021) peuvent servir de valeurs indicatives approximatives.

Si une OrTra envisage d'utiliser le *blended learning* dans les CIE, il faut que le ou la délégué-e des cantons en informe le secrétariat de la CDP. Cette thématique relève de la compétence de la Commission Formation professionnelle initiale (CFPI).

[10] tableau si professions/orientations/domaines spécifiques

[2] Les jours et les contenus sont répartis sur [nombre] cours comme suit:

				Profession/Orientation/Domaine spécifique				
				[Profession/ Orientation/ Domaine spécifique]	[Profession/ Orientation/ Domaine spécifique]	[Profession/ Orientation/ Domaine spécifique]	[Profession/ Orientation/ Domaine spécifique]	…
Année	Cours	[Domaine[s] de compétences opérationnelles/Compétence[s] opérationnelle[s]]	Nombre de jours					

Dans le cas des orientations (éventuellement aussi dans le cas des domaines spécifiques), une distinction doit être établie entre les cours interentreprises communs et les cours interentreprises séparés.

Une évaluation des cours interentreprises pour la procédure de qualification ne peut être pertinente que dans le cas où ces cours durent trois jours ou plus. La note est prise en compte dans le calcul de la note d'expérience.

Toutes les indications concernant le déroulement et la réglementation des cours interentreprises sont contenues dans les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification mentionnées dans l'annexe au plan de formation.

[Nombre]	[Nombre]	[Domaine de compétences opérationnelles/Compétence opérationnelle] […]	[Nombre]	[X]	[X]	[X]	[X]	[X]
[Nombre]	[Nombre]	[Domaine de compétences opérationnelles/Compétence opérationnelle] […]	[Nombre]	[X]	[X]	[X]	[X]	[X]
[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]	[…]
Total jours				**[Nb]**	**[Nb]**	**[Nb]**	**[Nb]**	**[Nb]**

Section 5 Plan de formation

Art. 9

[1] Un plan de formation[4] édicté par [l'organisation/les organisations] du monde du travail compétente[s] est disponible à l'entrée en vigueur de la présente ordonnance.

[2] Le plan de formation:

a. contient le profil de qualification, qui comprend:
   1. le profil de la profession,
   2. la vue d'ensemble des domaines de compétences opérationnelles et des compétences opérationnelles,
   3. le niveau d'exigences de la profession;

b. détaille les contenus de la formation initiale et les dispositions en matière de sécurité au travail, de protection de la santé et de protection de l'environnement; [le cas échéant, insérer ici le bloc de texte 11, 12 ou 13]

[11] si la profession requiert des mesures de radioprotection

[12] si la profession requiert l'utilisation de substances et de préparations soumise à autorisation au sens de l'art. 7 de l'ordonnance du 18 mai 2005 sur la réduction des risques liés aux produits chimiques (ORRChim, RS *814.81*)

[13] si la profession requiert la remise de certaines substances et préparations dangereuses au sens de l'art. 66 de l'ordonnance du 5 juin 2015 sur les produits chimiques (OChim, RS *813.11*)

L'annexe 2 des plans de formation (mesures d'accompagnement pour les travaux dangereux) doit désormais également être vérifiée dans le cadre des processus de révision. Les délégués des cantons veillent à ce que ce point soit discuté au sein des commissions DP&Q.

c. définit quelles compétences opérationnelles sont transmises et acquises dans chaque lieu de formation. [3] Le plan de formation est assorti de la liste des instruments servant à garantir et à mettre en œuvre la formation professionnelle initiale et à en promouvoir la qualité, avec indication du nom de l'organisme auprès duquel ils peuvent être obtenus.	
Section 6 **Exigences posées aux formateurs et nombre maximal de personnes en formation dans l'entreprise** **Art. 10** Exigences posées aux formateurs Les personnes ci-après remplissent les exigences posées aux formateurs: a. les [dénomination de la profession masc.] CFC justifiant d'au moins [nombre] ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent[;/.] [14] autre formulation pour la let. a si champ professionnel [15] si nouveau titre [16] si professions apparentées [17] si formation professionnelle supérieure [18] si diplôme d'une haute école	Exigences minimales posées aux formateurs: selon la loi, les formateurs doivent avoir au moins un CFC (ou une qualification équivalente) et disposer de deux années de pratique professionnelle. Les personnes titulaires d'une AFP ne peuvent pas exercer en tant que formateurs. Exigences plus élevées posées aux formateurs: quelques OrTra exigent que seules les personnes titulaires d'un diplôme du degré tertiaire soient autorisées à former. La CDP désapprouve cette exigence. Justification: • Un CFC dans la profession considérée, le nombre d'années d'expérience professionnelle requis et les 40 heures de formation en pédagogie professionnelle prévues à l'art. 40, al. 1, OFPr constituent une base suffisamment solide pour tous les formateurs. • L'expérience a démontré que les exigences accrues posées aux formateurs avaient pour effet de limiter l'offre en places d'apprentissage. • Les formateurs doivent le plus souvent supporter eux-mêmes les coûts d'une formation continue du degré tertiaire. Imposer cet obstacle relativement élevé paraît excessif. • Les formations du degré tertiaire ne permettent pas d'être mieux qualifié sur le plan *pédagogique* et donc d'être mieux qualifié en tant que formateur. La formation professionnelle supérieure conduit à une spécialisation qui ne se révèle pas nécessairement pertinente pour exercer l'activité de formateur au niveau de la formation professionnelle initiale. • Une fois fixées, les exigences accrues doivent être mises en œuvre et, en principe, aucune dérogation ne peut être accordée par les cantons. Si des exigences accrues sont souhaitées, la CDP doit en être informée. Les personnes qui sont titulaires d'un diplôme étranger de formateur en entreprise doivent s'adresser au service de la formation professionnelle de leur canton.

Art. 11 Nombre maximal de personnes en formation [1] Les entreprises qui disposent d'un formateur occupé à 100 % ou de deux formateurs occupés chacun au moins à 60 % peuvent former une personne. [2] Une autre personne peut être formée pour chaque professionnel supplémentaire occupé à 100 % ou pour chaque groupe supplémentaire de deux professionnels occupés chacun au moins à 60 %. [3] Sont réputés professionnels les titulaires d'un certificat fédéral de capacité[, d'une attestation fédérale de formation professionnelle] ou d'une qualification équivalente dans le domaine de la personne en formation. [4] Dans les entreprises qui ne sont autorisées à former qu'une seule personne, une seconde personne peut commencer sa formation si la première entame sa dernière année de formation professionnelle initiale. [5] Dans des cas particuliers, l'autorité cantonale peut autoriser une entreprise ayant formé depuis plusieurs années des personnes avec grand succès à dépasser le nombre maximal de personnes en formation.	Il convient de faire une distinction entre «professionnels» (ou personnes qualifiées) et «formateurs». Les professionnels peuvent être titulaires d'un CFC, d'une «qualification équivalente» (diplôme de formation professionnelle supérieure / diplôme HES) ou encore d'une AFP. Dès lors qu'il existe une ordonnance de formation de deux ans avec AFP dans le domaine considéré, l'al. 4 doit être complété en conséquence.
Section 7 **Dossier de formation, rapport de formation et dossier[s] des prestations** **Art. 12** Dossier de formation [1] Pendant la formation à la pratique professionnelle, la personne en formation tient un dossier de formation dans lequel elle inscrit au fur et à mesure les travaux importants concernant les compétences opérationnelles à acquérir. [2] Au moins une fois par semestre, le formateur contrôle et signe le dossier de formation et en discute avec la personne en formation.	Extrait des explications du SEFRI relatives au texte de référence: «L'entreprise accorde à la personne en formation suffisamment de temps pendant son travail pour compléter le dossier de formation. Celui-ci peut également contenir des informations sur l'enseignement des connaissances professionnelles et sur les cours interentreprises.» Le dossier de formation ne doit en aucun cas être évalué et noté par les experts. Justification: • Selon les ordonnances sur la formation professionnelle initiale, le dossier de formation doit obligatoirement être contrôlé et signé par le formateur en entreprise. • Toute évaluation négative du dossier par les experts disqualifierait donc le formateur en entreprise. • L'évaluation des experts pourrait par ailleurs s'avérer subjective, bien que fondée sur des critères formels (problèmes en cas de recours). Le dossier de formation peut, le cas échéant, être utilisé lors l'entretien professionnel. Il s'agit en l'occurrence non pas d'évaluer le contenu du dossier, mais de conduire un entretien sur cette base. Il convient dans ce cas de faire figurer une remarque dans les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification, au sein du domaine de qualification correspondant. Dossier de formation édité par le CSFO Documentation formation professionnelle initiale, informations destinées aux OrTra

Art. 13 Rapport de formation [1] À la fin de chaque semestre, le formateur établit un rapport de formation attestant le niveau atteint par la personne en formation. À cette fin, il se fonde sur les prestations fournies durant la formation à la pratique professionnelle, à l'école professionnelle et durant les cours interentreprises. Il discute du rapport de formation avec la personne en formation. [2] Le formateur et la personne en formation conviennent si nécessaire de mesures permettant d'atteindre les objectifs de la formation et fixent des délais en conséquence. Ils consignent les décisions et les mesures prises par écrit. [3] Au terme du délai fixé, le formateur vérifie l'efficacité des mesures prises; il consigne ses conclusions dans le rapport de formation suivant. [4] Si les objectifs ne sont pas atteints malgré les mesures prises ou si les chances de réussite de la personne en formation sont compromises, le formateur le signale par écrit aux parties contractantes et à l'autorité cantonale. [19] si dossier des prestations fournies durant la formation à la pratique professionnelle	Grâce à cette formulation, le rapport de formation ainsi que le bilan de la situation sont revalorisés dans l'OrFo. La réalisation d'un bilan de la situation supplémentaire entraîne un surcroît de travail pour les entreprises. Les rapports de formation, au contraire, existent déjà puisqu'ils doivent nécessairement être établis.
[19] si dossier des prestations fournies durant la formation à la pratique professionnelle **Art. [nombre]** Dossier des prestations fournies durant la formation à la pratique professionnelle [1] À la fin de chaque semestre, à l'exception du dernier semestre, le formateur documente les prestations de la personne en formation sous la forme de contrôles de compétence. [2] Les contrôles de compétence sont sanctionnés par des notes. Celles-ci sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience.	Voir chapitre 12.
[20] si dossier des prestations fournies durant les CI **Art. [nombre]** Dossier des prestations fournies durant les cours interentreprises [1] Les prestataires des cours interentreprises documentent les prestations de la personne en formation sous la forme d'un contrôle de compétence [pour chaque cours interentreprises/pour les cours (indication des numéros de cours)]. [2] Les contrôles de compétence sont sanctionnés par des notes. Celles-ci sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience.	Les contrôles de compétence dans le cadre des cours interentreprises et leur prise en compte pour la note d'expérience ne se justifient que pour des cours d'une durée de trois jours ou plus. Dans les autres cas, le temps d'observation est trop court. Sont évaluées, dans le cadre des CIE, les compétences opérationnelles, qui englobent les compétences méthodologiques, sociales et personnelles. Cela n'implique pas l'organisation d'examens théoriques (scolaires). Il appartient aux OrTra de mettre à disposition la grille d'évaluation ainsi que les documents nécessaires. Aucun CIE n'a lieu durant le dernier semestre.

Section 8 Procédures de qualification **Art. 15** Admission Sont admises aux procédures de qualification les personnes qui ont suivi la formation professionnelle initiale: a. conformément à la présente ordonnance; b. dans une institution de formation accréditée par le canton, ou c. dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée, pour autant qu'elles remplissent les conditions suivantes: 1. elles ont acquis l'expérience professionnelle nécessaire visée à l'art. 32 OFPr, 2. elles ont acquis [nombre] ans au minimum de cette expérience dans le domaine d'activité des [titre masc.] / [de la profession visée si champ professionnel], 3. elles démontrent qu'elles satisfont aux exigences de la procédure de qualification concernée.	Pour être admis à la procédure de qualification selon l'art. 32 OFPr, est exigée une expérience professionnelle générale de cinq ans qui peut avoir été acquise dans une profession non apparentée. Il suffit d'avoir passé, respectivement pour une AFP ou un CFC, deux ou trois de ces cinq années dans le domaine professionnel correspondant pour être admis à l'examen final. Il est recommandé aux candidats de suivre l'enseignement dans la branche professionnelle (ou une partie de celui-ci) en tant qu'auditeurs. La fréquentation des cours interentreprises est facultative. Les candidats doivent effectuer la procédure de qualification dans son intégralité. Une dispense peut être accordée pour le domaine de qualification «culture générale» dans le cas où une formation en la matière a été suivie préalablement. La note d'expérience est supprimée (voir art. 20, cas particulier).
Art. 17 Étendue et organisation de la procédure de qualification avec examen final [1] La procédure de qualification avec examen final porte sur les compétences opérationnelles dans les domaines de qualification ci-après selon les modalités suivantes: [21] si examen partiel [22] si TPI [23] si TPP [24] si domaine de qualification «connaissances professionnelles» [25] si culture générale à part [26] si culture générale intégrée [2] Dans chaque domaine de qualification, les prestations sont évaluées par au moins 2 experts aux examens.	*Moyens auxiliaires autorisés durant la procédure de qualification* Quels sont les moyens auxiliaires autorisés pendant la procédure de qualification? Extrait du manuel pour les experts aux procédures de qualification (HEFP, CSFO, 2010, p. 23): «En principe, les calculatrices électroniques, les tableaux et les formulaires ainsi que les documents de référence orthographiques peuvent être utilisés pour toutes les branches de la procédure de qualification, exception faite des branches ou des positions pour lesquelles aucun moyen n'est autorisé ou quand ils ne font pas partie des moyens expressément autorisés.» Dossier de formation: «Différentes ordonnances sur la formation professionnelle initiale prescrivent la tenue d'un dossier de formation (instrument pour la promotion de la formation en entreprise) dans lequel les apprenties et les apprentis inscrivent au fur et à mesure les travaux importants accomplis ainsi que les compétences et l'expérience acquises dans l'entreprise. L'utilisation du dossier de formation pendant la procédure de qualification est définie dans l'ordonnance concernée.» Étant donné que rien ne figure à ce sujet dans la plupart des ordonnances, l'utilisation de moyens auxiliaires pendant l'examen sur les connaissances professionnelles n'est normalement pas autorisée. Leur utilisation pendant l'exécution du travail pratique est en revanche mentionnée et est donc autorisée.

<table>
<tr>
<td>

[21] si examen partiel

a. examen partiel d'une durée de [nombre] heures; les règles suivantes s'appliquent:

1. le domaine de qualification est évalué vers la fin de la deuxième année de formation,
2. l'examen partiel porte sur une série de compétences opérationnelles de base,

[3. le dossier de formation et les documents relatifs aux cours interentreprises peuvent être utilisés comme aide,] si prévu

[4.] le domaine de qualification porte sur les domaines de compétences opérationnelles [et sur les compétences opérationnelles] ci-après, pondérés de la manière suivante:

Point d'appréciation	Domaine[s] de compétences opérationnelles [/ compétence[s] opérationnelle[s]]	Pondération
1	[Domaine de compétences opérationnelles] [/ compétence opérationnelle]	… %
2	[Domaine de compétences opérationnelles] [/ compétence opérationnelle]	… %
…	[…]	… %

</td>
<td>

La CDP n'est pas favorable à un examen partiel dans le cas des formations professionnelles initiales de trois ans.

Un examen pratique partiel peut, dans le cas des formations initiales de quatre ans et à la demande de l'OrTra, être organisé aux conditions suivantes:

- L'examen partiel constitue un domaine de qualification à part entière.
- Il porte sur les travaux professionnels fondamentaux et est de ce fait axé sur la pratique.
- Il entre en ligne de compte lorsque l'enseignement dans un ou deux domaines de compétences opérationnelles est achevé.
- Les aptitudes fondamentales sont une condition indispensable à la poursuite de la formation initiale en entreprise et ne font plus l'objet d'une évaluation dans le cadre de l'examen final.
- Le travail pratique se fait dans le cadre d'un TPI.

La CDP n'approuve pas l'idée d'introduire un examen théorique partiel. Justification: la note d'expérience se compose déjà de résultats scolaires partiels. L'examen sur les connaissances professionnelles organisé à la fin de la formation porte de manière cohérente sur l'ensemble des connaissances professionnelles.

</td>
</tr>
<tr>
<td>

[22] si TPI

[…].travail pratique sous la forme d'un travail pratique individuel (TPI) d'une durée de [nombre à nombre] heures; les règles suivantes s'appliquent:

1. le domaine de qualification est évalué vers la fin de la formation professionnelle initiale,
2. la personne en formation doit montrer qu'elle est à même d'exécuter les tâches demandées dans les règles de l'art en fonction des besoins et de la situation,

[3. le dossier de formation et les documents relatifs aux cours interentreprises peuvent être utilisés comme aide,] si prévu

[4.] le domaine de qualification porte dans la mesure du possible sur tous les domaines de compétences opérationnelles et comprend les points d'appréciation ci-après, pondérés de la manière suivante:

</td>
<td>

Certaines OrFo en vigueur prévoient, dans le cadre de la procédure de qualification, un travail pratique individuel (TPI) ou un travail pratique prescrit (TPP), la décision finale étant laissée aux autorités cantonales. Cette solution n'est toutefois plus soutenue par la CSFP; la même forme d'examen doit être adoptée dans toute la Suisse.

Compte tenu des objectifs qui consistent, d'une part, à réduire la complexité des formations professionnelles initiales et, d'autre part, à uniformiser les procédures de qualification, le Comité de la CSFP a décidé le 28 juin 2016 que le travail pratique devait en principe revêtir la forme d'un TPP. Un TPI reste néanmoins possible en fonction de certains critères (structure de la formation initiale, nombre de personnes en formation, coûts).

</td>
</tr>
</table>

Point d'appréciation	Description	Pondération
1	Exécution et résultat du travail	… %
2	Documentation	… %
3	Présentation	… %
[4]	Entretien professionnel	… %

[5.] la présentation et l'entretien professionnel durent [nombre heures/minutes] au total.

[24] si domaine de qualification «connaissances professionnelles»

[...]. connaissances professionnelles d'une durée de [nombre heures/minutes]; les règles suivantes s'appliquent:

1. le domaine de qualification est évalué vers la fin de la formation professionnelle initiale,
2. le domaine de qualification [fait l'objet d'un examen écrit et] porte sur les domaines de compétences opérationnelles [et sur les compétences opérationnelles] ci-après[, évalués selon les formes et durées d'examen ci-dessous et][,] pondérés de la manière suivante:

Point d'appréciation	Domaine[s] de compétences opérationnelles [/ compétence[s] opérationnelle[s]]	[Forme et durée de l'examen]		Pondération
		[Écrit	Oral]	
1	[Domaine de compétences opérationnelles] [/ compétence opérationnelle]	… min	… min	… %
2	[Domaine de compétences opérationnelles] [/ compétence opérationnelle]	… min	… min	… %
…	[…]	…	…	

Durée de l'examen sur les connaissances professionnelles
Pour ce qui est de la durée de l'examen sur les connaissances professionnelles, la règle générale est la suivante: une heure par année de formation. Justification: les notes d'école sont prises en considération dans la note d'expérience.

Faut-il supprimer l'examen oral ou l'examen écrit sur les connaissances professionnelles?
Afin de réduire la complexité des procédures de qualification, la CDP demande, lors des examens quinquennaux, d'examiner la possibilité de supprimer l'examen sur les connaissances professionnelles. Cela vaut particulièrement la peine dans le cas des formations initiales destinées aux jeunes doués sur le plan pratique, étant donné que les connaissances scolaires sont déjà couvertes par la note d'expérience de l'école professionnelle.

S'il n'est pas possible de supprimer complètement l'examen sur les connaissances professionnelles, la CDP demande de supprimer au moins l'un des deux examens, l'oral ou l'écrit; maintenir les deux examens entraîne en effet de lourdes charges en temps, personnel et argent.

Quant à savoir lequel des deux examens il convient de supprimer, la décision doit être prise en fonction de chaque profession et en tenant compte des exigences du marché du travail; il n'y a, autrement dit, pas de solution valable pour toutes les professions.

[25] si culture générale à part [...]. culture générale; ce domaine de qualification est régi par l'ordonnance du SEFRI du 27 avril 2006 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale[16].	*Note éliminatoire en culture générale* La CSFP n'approuve pas l'idée d'une note éliminatoire en culture générale. L'enseignement de la culture générale est réglé à l'échelon national dans l'ordonnance du SEFRI du 27 avril 2006 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale. L'objectif est de dispenser à toutes les personnes en formation les mêmes contenus de culture générale, ce qui justifie aussi le fait que les mêmes conditions de réussite soient valables pour tous. Une note éliminatoire serait par ailleurs problématique étant donné que le nombre de leçons prévu pour la culture générale est le plus souvent restreint.

	TPI	TPP
Objectif	Examen des aptitudes pratiques dans des situations du quotidien professionnel et dans le cadre d'une commande client ou d'une prestation de services.	Examen des aptitudes pratiques dans le cadre d'un travail prescrit, dont l'énoncé standardisé est soumis à toutes les personnes en formation au moment de l'examen final.
Document de base	Modèle de référence du SEFRI pour les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification avec examen final	Modèle de référence du SEFRI pour les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification avec examen final
Durée de l'examen	L'ordonnance indique juste une fourchette en ce qui concerne le nombre d'heures. La durée maximale est en principe indéterminée; quant à la durée minimale recommandée, elle est de 8 heures. Le nombre d'heures exact est fixé de manière individuelle, en fonction du travail à réaliser.	Selon le nouveau texte de référence du SEFRI, le nombre d'heures exact pour chaque domaine de qualification est fixé dans l'ordonnance. En règle générale (cas normal), l'examen dure deux jours, au maximum trois jours (16-24 heures). Si une durée plus longue est souhaitée, il est plus judicieux d'envisager un TPI.
Lieu de l'examen	Entreprise	Centre CIE, centre de formation, entreprise → examen collectif dans la plupart des cas
Suivi, évaluation	Le suivi et l'évaluation sont des tâches assurées par une personne qualifiée. Les experts suivent la réalisation du TPI en effectuant des visites ponctuelles (1 ou 2 visites d'environ une heure chacune). Les experts sont chargés d'évaluer la présentation et l'entretien professionnel. Positions: processus de travail (60 %), documentation (20 %), présentation (10 %), entretien professionnel (10 %).	Le suivi et l'évaluation sont des tâches assurées par deux experts présents pendant toute la durée de l'examen. Positions: domaines de compétences opérationnelles ou compétences opérationnelles
Déroulement	Sous forme individuelle	Le thème de l'examen est prescrit (avec indication des positions). Le produit final peut cependant varier d'un candidat à l'autre (p. ex. des potages différents chez les cuisiniers). Les différentes étapes du travail peuvent être contrôlées et évaluées au moyen de sous-positions fixées dans les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification. Le matériel utilisé ou les personnes sollicitées peuvent ne pas correspondre exactement aux situations de travail réelles (p. ex. utilisation d'argent au lieu d'or pour les travaux pratiques des bijoutiers, etc.).
Conséquence au niveau de l'examen oral sur les connaissances professionnelles	Étant donné que le TPI inclut un entretien professionnel mené par des experts, il convient de renoncer à l'examen oral sur les connaissances professionnelles.	Le TPP se compose du travail pratique et peut inclure un entretien professionnel lorsque cela s'avère pertinent. Si un entretien professionnel est intégré dans le TPP, il convient de renoncer à l'examen oral sur les connaissances professionnelles.

Le travail pratique dans le cadre de la formation initiale en école (FIE)

Il existe, dans les cantons, des offres bien établies de formation initiale en école dans le cadre desquelles il est difficile de prévoir un TPI, un TPP convenant mieux à leur forme d'organisation. Quelques OrFo prévoient un TPI et un TPP, le choix entre les deux étant laissé à la décision des autorités cantonales; cette solution n'est toutefois plus approuvée par la CSFP. Les prestataires des formations initiales en école sont tenus d'offrir des parties pratiques intégrées ou des stages pratiques. Les stages pratiques ont lieu dans une entreprise où le TPI peut également être réalisé.

Art. 18 Conditions de réussite, calcul et pondération des notes [1] La procédure de qualification avec examen final est réussie si les conditions suivantes sont réunies: [27] si note éliminatoire au domaine de qualification «examen partiel» [a.] la note du domaine de qualification «travail pratique» est supérieure ou égale à 4; [28] si note éliminatoire au domaine de qualification «connaissances professionnelles» [2] La note globale correspond à la moyenne, arrondie à la première décimale, des notes pondérées des domaines de qualification de l'examen final et de la note d'expérience pondérée; la pondération suivante s'applique: [29] si examen partiel [a.] travail pratique: [pondération en %]; [30] si domaine de qualification «connaissances professionnelles» [c.] culture générale: (si culture générale à part) [pondération en % (20 % au minimum)]; [d.] note d'expérience: [pondération en %]. [3] Pour les personnes qui ont été admises à la procédure de qualification avec examen final sur la base de l'art. [nombre (art. 15 texte de référence)], let. c, en relation avec l'art. 32 OFPr, il n'y a pas de note d'expérience; dans ce cas, la note globale est calculée à partir des notes ci-après, pondérées de la manière suivante: [29] si examen partiel [a.] travail pratique: [pondération en %]; [30] si domaine de qualification «connaissances professionnelles» [c.] culture générale: (si culture générale à part) [pondération en % (20% au minimum)]. [4] La note d'expérience correspond à la moyenne, arrondie à une note entière ou à une demi-note, des [nombre] notes semestrielles de l'enseignement des connaissances professionnelles [et de la culture générale si culture générale intégrée]. [31] autre formulation pour l'al. 4 si dossier des prestations de plusieurs lieux de formation (bloc de texte 19 ou 20)	Arrondi des notes des domaines de qualification et de la note d'expérience: la note d'expérience est arrondie à la note entière ou à la demi-note lorsqu'elle ne se compose que des notes concernant les connaissances professionnelles. Elle est en revanche arrondie à la première décimale lorsqu'elle englobe, en plus de la note d'école, la note concernant les cours interentreprises (et/ou la note concernant la formation en entreprise). La même règle s'applique pour les notes des domaines de qualification: si le domaine de qualification ne comprend qu'*une position*, la note est arrondie à la note entière ou à la demi-note. En revanche, s'il comprend *deux ou plusieurs positions*, la note est arrondie à la première décimale. Connaissances professionnelles: une seule note est attribuée par semestre et inscrite dans le bulletin semestriel (voir aussi art. 7).

[27] si note éliminatoire au domaine de qualification «examen partiel» a. la note du domaine de qualification «examen partiel» est supérieure ou égale à 4;	La CDP n'est pas favorable à un examen partiel dans le cas des formations professionnelles initiales de trois ans. Si l'OrTra souhaite l'introduire dans une formation initiale de quatre ans, cet examen partiel doit correspondre à un domaine de qualification séparé et avoir lieu à la fin de la deuxième année. Si un examen partiel a lieu, la note attribuée doit, selon les responsables des examens, être une note éliminatoire car cela entraîne moins de difficultés au niveau de l'exécution de l'examen.
[28] si note éliminatoire au domaine de qualification «connaissances professionnelles» [b.] la note du domaine de qualification «connaissances professionnelles[et culture générale (si culture générale intégrée)]» est supérieure ou égale à 4;	La CDP est en principe contre une note éliminatoire pour l'examen sur les connaissances professionnelles. Seules exceptions possibles: lorsqu'on veut éviter que des connaissances professionnelles lacunaires en matière de sécurité au travail et de protection de la santé mettent en danger la vie d'autrui; tel pourrait être le cas des électriciens, par exemple. Si cette condition de réussite est envisagée, la CDP doit en être informée. Si une note éliminatoire est expressément souhaitée, elle ne doit pas être combinée avec la note d'expérience. Les répétitions en cas d'échec à l'examen sur les connaissances professionnelles génèrent de lourdes charges au niveau de la mise en œuvre cantonale.
[29] si examen partiel a. examen partiel: [pondération en %];	La CDP n'est pas favorable à un examen partiel dans le cas des formations professionnelles initiales de trois ans. Si l'OrTra souhaite l'introduire dans une formation initiale de quatre ans, cet examen partiel doit correspondre à un domaine de qualification séparé et avoir lieu à la fin de la deuxième année.
[31] autre formulation pour l'al. 4 si dossiers des prestations de plusieurs lieux de formation (bloc de texte 19 ou 20) 4 La note d'expérience correspond à la moyenne, arrondie à la première décimale, des notes ci-après pondérées de la manière suivante: [a.] [note de la formation à la pratique professionnelle]: [pondération en %]; (si bloc de texte 19 Dossier des prestations fournies durant la formation à la pratique professionnelle) [b.] note de l'enseignement des connaissances professionnelles[et de la culture générale (si culture générale intégrée)]: [pondération en %][;/.] [c.] [note des cours interentreprises]: [pondération en %]. (si bloc de texte 20 Dossier des prestations fournies durant les CI)	Positions composant la note d'expérience: selon ce bloc de texte, les positions qui composent la note d'expérience – note concernant la formation en entreprise, note concernant les connaissances professionnelles et note concernant les cours interentreprises – peuvent être pondérées de manière différente.

[5] [La note de la formation à la pratique professionnelle correspond à la moyenne, arrondie à une note entière ou à une demi-note, des [nombre] notes des contrôles de compétence.] (si bloc de texte 19 Dossier des prestations fournies durant la formation à la pratique professionnelle) [6] La note de l'enseignement des connaissances professionnelles correspond à la moyenne, arrondie à une note entière ou à une demi-note, des [nombre] notes semestrielles. [7] [La note des cours interentreprises correspond à la moyenne, arrondie à une note entière ou à une demi-note, des [nombre] notes des contrôles de compétence.] (si bloc de texte 20 Dossier des prestations fournies durant les CI)	
Art. 19 Répétition 1 La répétition de la procédure de qualification est régie par l'art. 33 OFPr. 2 Si un domaine de qualification doit être répété, il doit l'être dans sa globalité. [32] si examen partiel avec note éliminatoire [3] Pour les personnes qui répètent l'examen final et qui ne suivent plus l'enseignement des connaissances professionnelles, l'ancienne note d'expérience est prise en compte. Pour les personnes qui suivent à nouveau l'enseignement des connaissances professionnelles pendant 2 semestres au minimum, seules les nouvelles notes sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience. [33] autre formulation pour l'al. 3 si dossier des prestations de plusieurs lieux de formation (bloc de texte 19 ou 20)	Répétition de la procédure de qualification: la procédure de qualification peut être répétée deux fois au maximum (art. 33 OFPr).
[32] si examen partiel avec note éliminatoire 3 Le domaine de qualification «examen partiel» doit être répété au plus tard lors de l'examen final.	Compte tenu de cette difficulté, la CDP n'est pas favorable à un examen partiel dans le cas des formations professionnelles initiales de trois ans.

[33] autre formulation pour l'al. 3 si dossiers des prestations de plusieurs lieux de formation (bloc de texte 19 ou 20) [3] Pour les personnes qui répètent l'examen final et qui ne suivent plus la formation à la pratique professionnelle, l'ancienne note est prise en compte. Pour les personnes qui suivent à nouveau la formation à la pratique professionnelle pendant 2 semestres au minimum, seules les nouvelles notes sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience. (si bloc de texte 19 Dossier des prestations fournies durant la formation à la pratique professionnelle) [4] Pour les personnes qui répètent l'examen final et qui ne suivent plus l'enseignement des connaissances professionnelles, l'ancienne note est prise en compte. Pour les personnes qui suivent à nouveau l'enseignement des connaissances professionnelles pendant 2 semestres au minimum, seules les nouvelles notes sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience. [5] Pour les personnes qui répètent l'examen final et qui ne suivent plus les cours interentreprises, l'ancienne note est prise en compte. Pour les personnes qui suivent à nouveau les deux derniers cours interentreprises évalués, seules les nouvelles notes sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience. (si bloc de texte 20 Dossier des prestations fournies durant les CI)	Seuls les domaines où la note obtenue a été insuffisante doivent être répétés, c.-à-d.: a) la formation en entreprise b) les connaissances professionnelles c) les cours interentreprises
Art. 24 Dispositions transitoires et première application de dispositions particulières (nouvelle profession, cf. bloc de texte [38]) 1 Les personnes qui ont commencé leur formation [de/d'][titre masc. selon l'ordonnance abrogée] / [dans le champ professionnel …. de niveau CFC/AFP si l'ordonnance abrogée porte sur un champ professionnel] avant l'entrée en vigueur de la présente ordonnance l'achèvent selon l'ancien droit, pour autant qu'elles l'achèvent avant le 31 décembre 20[nombre]. 2 Les candidats qui répètent la procédure de qualification avec examen final [de/d'][titre masc. selon l'ordonnance abrogée] / [dans le champ professionnel …. de niveau CFC/AFP si l'ordonnance abrogée porte sur un champ professionnel] jusqu'au 31 décembre 20[nombre] voient leurs prestations appréciées selon l'ancien droit. Sur demande écrite, ils sont évalués selon le nouveau droit. 3 Les dispositions relatives aux procédures de qualification, au certificat et au titre (art. [nombre] à [nombre] art. 15 à 20 texte de référence) sont applicables au 1er janvier 20[nombre]. [37] si examen partiel	Pour que les cantons puissent s'organiser au niveau de la mise en œuvre, des dispositions transitoires claires sont nécessaires. Cela est aussi valable lorsque les modifications sont minimes, comme dans le cas des révisions partielles.

Art. 25 Entrée en vigueur (nouvelle profession, cf. bloc de texte [38]) La présente ordonnance entre en vigueur le 1er janvier 20[nombre].	Il convient de bien planifier la mise en place d'une formation professionnelle initiale qui a fait l'objet d'une révision. Les prescriptions sur la formation doivent être édictées au plus tard en septembre et entrer en vigueur au début de l'année suivante, de façon à ce qu'il reste suffisamment de temps jusqu'au début de la formation (en été). Il importe en outre de vérifier si des dispositions transitoires sont nécessaires ou non.

19. Liens vers les documents de base

- CSFO: lexique de la formation professionnelle, manuel pour la formation en entreprise, autres thèmes et documents importants
- CSFO: documents relatifs à la procédure de qualification (feuilles de notes, feuilles de notes d'expérience, manuel pour experts aux procédures de qualification)
- CSFP: recommandations relatives aux lieux d'enseignement en Suisse alémanique *(seulement en allemand)*
- CSFP: principes régissant l'élaboration (par la sous-commission alémanique Schulorte) de recommandations pour la coordination entre les lieux d'enseignement *(le lien en allemand suivra plus tard)*
- CSFP: Commission Développement des professions (dossier de travail 2023, modèle pour les rapports DP&Q, liste des délégués des cantons siégeant dans les commissions DP&Q)
- DEFR: loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)
- DEFR: ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr)
- SECO: ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5)
- SEFRI: informations sur la protection des jeunes travailleurs
- SEFRI: liste des professions et ordonnances en vigueur
- SEFRI: manuel Processus de développement des professions (examen quinquennal, révision totale, révision partielle, modèles de référence)
- SEFRI: documents concernant la formation professionnelle initiale de deux ans
- SEFRI: cadre de référence pour la conception de procédures de qualification avec examen final
- SEFRI: tableau des révisions en cours (tickets provisoires, tickets et mise en œuvre)
- SEFRI / CSFP / usam: guide pour les commissions DP&Q
- SEFRI: manuel Formation professionnelle initiale pour adultes
- SEFRI: modèle de référence Réglementation relative à d'autres procédures de qualification avec validation des acquis de l'expérience
- SEFRI: modèle de référence Réglementation relative à d'autres procédures de qualification
- SEFRI: guide Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale