

■ SBBK | CSFP |

■ Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz

■ Confédération suisse des offices de la formation professionnelle

■ Conferenza svizzera degli uffici della formazione professionale

■ Conferenza svizra dals uffizis da la furmaziun professiunala

Eine Fachkonferenz der Kantone (EDK) | Une conférence spécialisée des cantons (CDIP)

# Dossier de travail 2026 à l'intention des déléguées et délégués CSFP

## siégeant dans les commissions suisses pour le développement de la profession et la qualité (commissions DP&Q)

Établi par la Commission Développement des professions de la CSFP  
[developpementprofessions@edk.ch](mailto:developpementprofessions@edk.ch)

1<sup>er</sup> juin 2026

261.141-16

**Sekretariat SBBK | Secrétariat CSFP**

c/o Generalsekretariat EDK | Secrétariat général de la CDIP  
Haus der Kantone, Speichergasse 6, Postfach, CH-3001 Bern  
+41 31 309 51 11, [sbbk-csfp@edk.ch](mailto:sbbk-csfp@edk.ch)

Gemeinsam für Bildung, Kultur und Sport  
Au service de l'éducation, de la culture et du sport  
Insieme per l'educazione, la cultura e lo sport  
Ensemen per l'educaziun, la cultura ed il sport

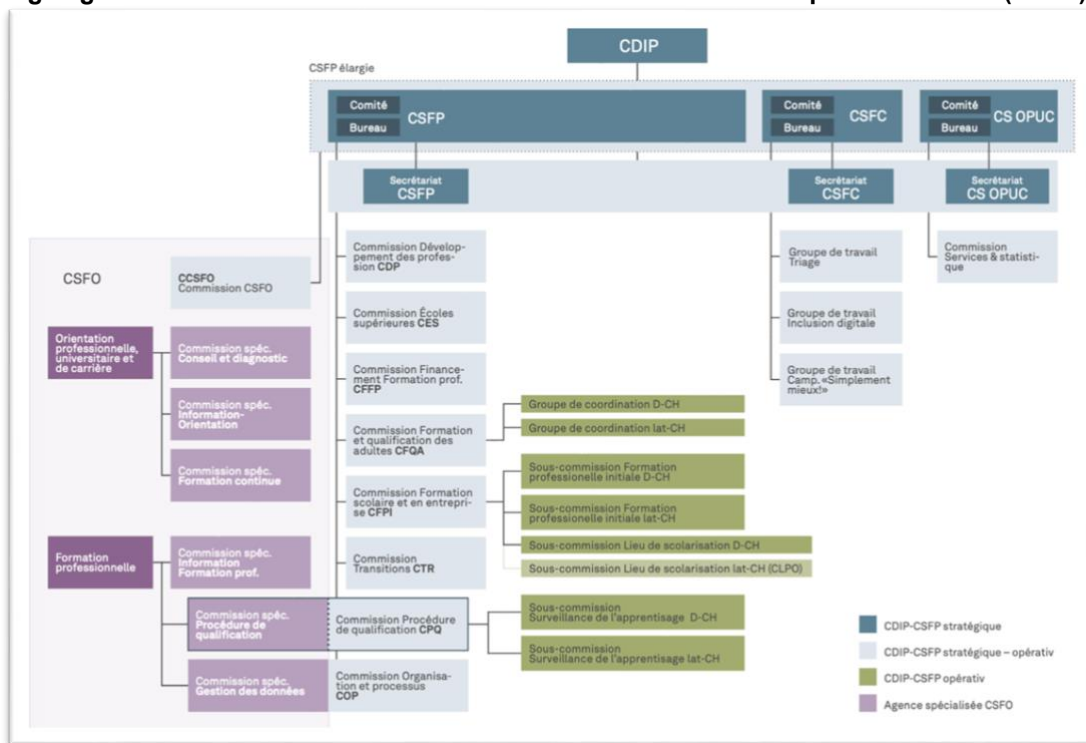
# Table des matières

1	Introduction	3
2	Cahier des charges des délégué-es CSFP siégeant dans les commissions DP&Q	4
3	Glossaire sur la terminologie utilisée dans le processus de développement des professions	5
4	Remarques importantes pour le travail des délégué-es CSFP dans les commissions DP&Q	13
5	Processus de développement des professions et tâches des délégué-es CSFP	16
6	Création d'une nouvelle formation initiale ou d'une nouvelle orientation	20
7	Collaboration entre les délégué-es CSFP et le CSFO	21
8	Arguments pour ou contre une prolongation de la durée de la formation initiale	22
9	Critères destinés à la discussion sur le nombre de jours de CIE	24
10	Aspects liés à la note d'expérience en entreprise	26
11	<i>Blended learning</i> et formation professionnelle initiale	28
12	Plateformes d'apprentissage	29
13	École professionnelle et maturité professionnelle 1 (MP 1)	30
14	Formation et qualification des adultes	32
15	Conditions définies par la CSFP pour l'application d'une procédure accélérée (« fast track »)	33
16	Objets et données clés avec remarques de la CDP	35
	Liens vers les documents de base	51

# 1 Introduction

Vous travaillez en tant que délégué ou déléguée représentant la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) au sein d'une ou de plusieurs commissions pour le développement de la profession et la qualité (commission DP&Q), et nous vous en remercions. Votre mandat vous a été attribué par la Commission Développement des professions (CDP). La CDP est 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 délégué-es CSFP, notamment celles et 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 Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)



## 2 Cahier des charges des délégué-es CSFP siégeant dans les commissions DP&Q

Conformément aux art. 1 et suivants de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFP), 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 ou déléguée CSFP, vous participez au développement d'une formation initiale à l'échelon national. Votre mandat vous a été attribué par la Commission Développement des professions (CDP). Il 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 ou interlocutrice des cantons pour les formations initiales auxquelles se rattachent la ou les commissions DP&Q dont vous êtes membre.
- Il vous incombe, après chaque séance, de transmettre un rapport de la séance de la commission DP&Q (rapport DP&Q) au service de soutien : [developpementprofessions@edk.ch](mailto:developpementprofessions@edk.ch). Le modèle servant à l'établissement de ces rapports se trouve [ici](#).
- Au début de chaque examen quinquennal, vous confiez au service de soutien le mandat de lancer l'enquête auprès des cantons en l'adressant aux responsables de la surveillance des apprentissages, aux responsables des examens ainsi qu'aux écoles professionnelles. Par la suite, vous rendez compte des résultats de l'enquête devant la commission DP&Q.
- Vous participez à l'élaboration du rapport qui doit être rédigé au terme de l'examen quinquennal ainsi qu'à la discussion sur les aspects fondamentaux à prendre en compte (données clés), dans le but d'intégrer aussi rapidement que possible dans le processus les conditions générales jugées importantes par la CSFP.
- En concertation avec le service de soutien, vous planifiez la présentation de la révision devant la CDP et soutenez l'organe responsable dans ses travaux de préparation.
- Vous informez suffisamment tôt le service de soutien de tout changement vous concernant (départ à la retraite, nouveau poste, mutation interne). La CDP se charge de rechercher une personne pour vous succéder et de la former en tant que nouveau délégué ou nouvelle déléguée CSFP. Dans l'idéal, la personne qui quitte sa fonction de délégué ou déléguée CSFP participe à une séance avec celle qui la remplace, et le transfert de fonction est coordonné de manière bilatérale.

### 3 Glossaire sur la terminologie utilisée dans le processus de développement des professions

Le tableau ci-dessous présente les éléments de terminologie importants pour les délégué-es CSFP ; 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 délégué-es CSFP	Chapitre
<i>Blended learning</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le <i>blended learning</i> est une méthode pédagogique qui favorise la réflexion des personnes en formation ainsi que la coopération entre les lieux de formation.</li> <li>– Son introduction requiert une clarification, par les partenaires de la formation professionnelle, de questions relatives au concept sous-jacent, au financement, à la réglementation dans les prescriptions sur la formation de même qu'à la répartition des responsabilités entre les trois lieux de formation.</li> </ul>	11
CSFO SDBB	Le Centre suisse de services Formation professionnelle   orientation professionnelle, universitaire et de carrière est une agence spécialisée de la CDIP. Il fournit pour les cantons et les partenaires de la formation professionnelle des prestations dans le domaine de la formation professionnelle ainsi que dans celui de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière. Il gère le secrétariat de la Commission Procédures de qualification (CPQual).	7
Commission Développement des professions (CDP) <i>Kommission Berufsentwicklung (KBE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Commission de la CSFP qui traite, à l'attention de cette dernière, les thèmes en lien avec le développement des professions.</li> <li>– Mandate, forme et informe les délégué-es CSFP.</li> <li>– Élabore, dans le cadre des procédures d'audition du SEFRI, des propositions de réponse à l'attention des cantons.</li> </ul>	1

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégué-es CSFP	Chapitre
Commission pour le développement de la profession et la qualité (DP&Q) <i>Kommission für Berufsentwicklung und Qualität (B&amp;Q)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Instance créée pour chaque formation initiale par l'organe responsable et qui réunit des représentantes et représentants des trois partenaires de la formation professionnelle (Confédération, cantons et OrTra) ainsi que d'autres acteurs (enseignantes et enseignants, directions d'école, accompagnateurs et accompagnatrices pédagogiques</li> <li>– Est chargée de l'assurance et du développement de la qualité de la formation professionnelle initiale correspondante.</li> <li>– Veille à la mise à jour et à l'optimisation des bases légales et des documents nécessaires à la mise en œuvre.</li> <li>– Travaille dans le respect du partenariat de la formation professionnelle, ce qui signifie qu'aucune décision ne peut être prise à la majorité des voix.</li> <li>– Exerce une fonction de conseil auprès de l'organe responsable de la formation initiale, ce qui signifie qu'elle n'a pas de compétence décisionnelle propre.</li> </ul>	4.1
Commission Procédures de qualification (CPQual) <i>Kommission Qualifikationsverfahren (KQV)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Traite toutes les questions qui se posent à l'école ou en entreprise au niveau de la procédure de qualification (PQual). Si un problème survient dans le cadre de la PQual, les délégué-es CSFP prennent contact avec la personne responsable des examens dans leur canton ou avec le service de soutien, qui transmet la question à la CPQual.</li> <li>– Soutient les cantons dans leurs tâches de surveillance et de coordination.</li> </ul>	7
Concept d'information et de formation (CIF) <i>Informations- und Ausbildungskonzept (IAK)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Ce document définit les mesures d'information et de formation pour les responsables des trois lieux de formation. Il règle les compétences entre les cantons, les organes responsables et les autres acteurs concernés pour la mise en œuvre des formations professionnelles initiales.</li> <li>– L'organe responsable de la formation initiale est chargé d'élaborer le CIF, lequel est ensuite approuvé par la commission DP&amp;Q avec la participation active des délégué-es CSFP.</li> <li>– Lorsqu'un CIF est en cours d'élaboration, les délégué-es CSFP le signalent au service de soutien de manière à permettre une collaboration coordonnée entre l'organe responsable de la formation initiale et les cantons lors des séances d'information.</li> <li>– Quand une procédure d'audition nationale est lancée, le CIF est envoyé dans les trois langues officielles aux offices cantonaux par le secrétariat de la CDP, qui joint également le modèle de prise de position élaboré.</li> </ul>	4.5

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégué-es CSFP	Chapitre
Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) <i>Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Conférence spécialisée de la CDIP qui traite, à l'attention de cette dernière, les thèmes en lien avec la formation professionnelle.</li> <li>– Réunit les cheffes et chefs des 26 offices cantonaux de la formation professionnelle.</li> <li>– Son secrétariat est l'instance administrative chargée de la coordination intercantonale dans le domaine de la formation professionnelle.</li> </ul>	1
Cours interentreprises <i>Überbetriebliche Kurse</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– En moyenne, les formations initiales comprennent le nombre de jours de CIE suivant (état 2025) : formation professionnelle initiale sur deux ans : en moyenne 11 ; formation professionnelle initiale sur trois ans : en moyenne 23 ; formation professionnelle initiale sur quatre ans : en moyenne 32. Ces chiffres servent de valeurs indicatives.</li> <li>– La CDP a défini un certain nombre de critères concernant le nombre de jours de CIE, lesquels sont présentés dans le cadre de la discussion par les délégué-es CSFP.</li> </ul>	9
Cours pour les expertes et experts aux examens <i>Prüfungsexpert/-innen-Kurse</i>	Les expertes et experts aux examens doivent avoir suivi une formation pour exercer leur fonction en cas de nouvelles professions ou de procédures de qualification révisées.	
Discussion sur les données clés <i>Eckwertediskussion</i>	Au terme de l'examen quinquennal, la commission DP&Q rédige un rapport d'examen devant servir de base à une discussion sur les données clés de la révision. Il s'agit des conditions générales identifiées par l'ensemble des partenaires et définissant comment l'organe responsable de la formation initiale doit entamer la révision, le but étant que les points jugés importants par la CSFP puissent être pris en considération aussi rapidement que possible dans le processus.	5.1
Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification <i>Ausführungsbestimmungen zum QV</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le document doit être élaboré suffisamment tôt par la commission DP&amp;Q dans les trois langues officielles et publié sur le site web. Pour ce faire, la commission DP&amp;Q se fonde sur le texte de référence du SEFRI.</li> <li>– Les délégué-es CSFP transmettent ces dispositions pour contrôle aux responsables des examens dans leurs cantons ou s'adressent au service de soutien pour qu'elles soient consolidées avec les sous-commissions <i>Prüfungsleiter/-innen</i> et SCOP.</li> </ul>	4.5

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégué-es CSFP	Chapitre
Documents annexés au plan de formation <i>Anhänge zum Bildungsplan</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– L'organe responsable de la formation initiale est chargé d'élaborer, dans les trois langues officielles, les documents qui sont annexés au plan de formation et de les publier sur son site web.</li> <li>– Les délégué-es CSFP participent si nécessaire à l'élaboration des documents et vérifient qu'ils soient bien publiés.</li> </ul>	4.5
Engagement à temps partiel des formateurs et formatrices en entreprise <sup>1</sup> <i>Teilzeitanstellung der Berufsbildner/-innen</i>	Lorsque l'organe responsable d'une formation initiale en fait la demande, la CDP consent à inscrire dans l'OrFo la possibilité d'un engagement à temps partiel (80 %) pour les formateurs et formatrices en entreprise. Pour les cantons, il est cependant extrêmement important que les personnes en formation soient constamment encadrées dans l'entreprise et qu'elles sachent à qui s'adresser en cas de questions, en particulier lors de l'exécution de travaux dangereux. Il faut impérativement coordonner l'engagement à temps partiel du formateur ou de la formatrice avec les temps de présence et d'absence des personnes en formation, et en faire mention dans le concept de formation de l'entreprise, notamment lorsque le travail s'effectue le week-end ou les jours fériés.	16
Enquête auprès des cantons <i>Kantonsumfrage</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Est réalisée par le service de soutien dans le cadre de l'examen quinquennal, sur demande des délégué-es CSFP.</li> <li>– Permet d'obtenir des informations empiriques et des indications sur les problèmes qui se posent au niveau de la mise en œuvre cantonale (surveillance des apprentissages, responsables des examens et écoles professionnelles) et qui sont repris dans le cadre de la révision à mener.</li> </ul>	5.1
Examen partiel <i>Teilprüfung</i>	Un examen partiel ne fait pas sens dans une approche orientée vers les compétences opérationnelles parce que les compétences s'acquièrent tout au long de la formation et qu'il n'y a plus de disciplines fondamentales qui puissent être achevées et testées en cours d'apprentissage.	16
Examen quinquennal <i>5-Jahres-Überprüfung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Est fixé dans la loi, qui laisse cependant toute liberté quant au moment où il doit avoir lieu.</li> <li>– Les délégué-es CSFP informent le service de soutien lorsqu'un examen quinquennal est programmé et y participent activement une fois le processus lancé.</li> <li>– Au terme de l'examen quinquennal, la commission DP&amp;Q rédige un rapport d'examen et définit les données clés qui doivent être considérées comme formant les conditions générales jugées importantes pour la révision à mener.</li> </ul>	5.1

<sup>1</sup> Nouveau dans le dossier de travail 2026

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégué-es CSFP	Chapitre
Exigences minimales posées aux formateurs et formatrices <i>Mindestanforderungen an Berufsbildner/-innen</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– La CDP n’approuve pas le fait de poser comme exigence minimale pour les formateurs et formatrices qu’ils soient titulaires d’un diplôme du degré tertiaire. Un CFC doit suffire.</li> <li>– Les cantons prient l’organe responsable de la formation initiale de mettre à leur disposition une liste d’exemples de professions apparentées. Utile pour l’établissement des autorisations de former, cette liste devrait être annexée au plan de formation et publiée sur le site web de l’organe responsable.</li> <li>– La CDP se montre critique par rapport aux cours de didactique et d’accompagnement pédagogique prescrits dans les ordonnances sur la formation à titre d’exigences minimales posées aux formateurs et formatrices. Ces cours génèrent un surcroît de travail pour les cantons, qui doivent en surveiller la fréquentation et envoyer des rappels en cas de non-respect.</li> </ul>	16
Feuilles de notes d’expérience <i>Erfahrungsnotenblätter</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Principe en vigueur : une note par semestre pour les connaissances professionnelles.</li> <li>– Après chaque révision, le CSFO vérifie que les feuilles de notes d’expérience sont correctes.</li> </ul>	7.3
Formation et qualification des adultes (FQA) <i>Berufsabschluss für Erwachsene (BAE)</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les besoins en offres pour adultes doivent être discutés suffisamment tôt dans le cadre de chaque processus de révision.</li> <li>– La Commission Formation et qualification des adultes (CFQA) met à disposition un catalogue de questions (liste de référence) en vue de la discussion à mener dans les commissions DP&amp;Q et peut par ailleurs être consultée en tant qu’organe spécialisé.</li> </ul>	14
Maturité professionnelle 1 (MP 1) <sup>2</sup> <i>Berufsmaturität 1 (BM 1)</i>	<p>Les partenaires de la formation professionnelles ont convenu qu’il fallait promouvoir la MP 1 et ainsi permettre qu’elle soit proposée de manière générale dans toutes les formations initiales. Afin de rendre la MP 1 attrayante pour les entreprises formatrices comme pour les personnes en formation, il est important que les cours puissent être suivis sur une deuxième journée à l’école professionnelle. Le tableau des leçons ne doit donc pas prévoir plus d’un jour de cours (modèle 1-1-1{-1}). Lorsque cela n’est pas possible, le secrétariat de la CSFP élabore, en collaboration avec l’organe responsable de la formation initiale et les écoles professionnelles, un plan de mise en œuvre pour la MP 1 comportant un certain nombre de recommandations.</p>	13.1

<sup>2</sup> Nouveau dans le dossier de travail 2026

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégué-es CSFP	Chapitre
Notes semestrielles (bulletins) <i>Semesterzeugnisnoten</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Idéalement, il faudrait que chaque domaine de compétences opérationnelles soit représenté sous la forme d'un domaine d'enseignement distinct dans le tableau des leçons figurant dans l'OrFo. Si plusieurs domaines de compétences opérationnelles sont regroupés en un domaine d'enseignement, celui-ci peut comporter au maximum entre 80 et 120 périodes par année d'apprentissage.</li> <li>– Un groupement de domaines de compétences opérationnelles (tirets) ne donne lieu qu'à une seule note dans le bulletin semestriel, et cette note ne peut être pondérée par rapport aux autres notes. Les délégué-es CSFP attirent l'attention des commissions DP&amp;Q sur cet état de fait.</li> </ul>	16
Notes d'expérience pour la pratique professionnelle <i>Erfahrungsnoten in beruflicher Praxis</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Lors de l'évaluation des notes d'expérience pour la pratique professionnelle, les aspects pédagogiques, qualitatifs et organisationnels doivent être pris en compte.</li> <li>– Les notes d'expérience ne peuvent être approuvées que s'il existe un bon système de gestion des données, que l'organe responsable de la formation initiale assure la collecte des notes et que les formateurs et formatrices en entreprise sont bien formés.</li> </ul>	10
Nouvelle formation initiale, nouvelle orientation <i>Neue Grundbildung, neue Fachrichtung</i>	<p>La CDP a défini des critères qui sont discutés par les partenaires de la formation professionnelle lorsqu'un organe responsable souhaite introduire une nouvelle formation initiale ou une nouvelle orientation.</p>	6
Partenaires de la formation professionnelle <i>Verbundpartner</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Selon la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), 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).</li> <li>– Les représentantes et représentants des écoles professionnelles ne sont pas considérés comme des partenaires de la formation professionnelle ; ce sont des expertes et experts de la mise en œuvre en contexte scolaire.</li> </ul>	4.1

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégué-es CSFP	Chapitre
Procédure accélérée (procédure « fast track ») <i>Beschleunigtes Verfahren</i> (« Fast Track »)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Le recours à une procédure accélérée pour faire entrer en vigueur une OrFo est régi par des conditions spécifiques, définies par la CSFP.</li> <li>– Lorsque l'organe responsable d'une formation initiale souhaite recourir à une procédure accélérée, les délégué-es CSFP sont priés d'en informer immédiatement le service de soutien.</li> </ul>	15
Processus de développement des professions <sup>3</sup> <i>Berufsentwicklungsprozess</i>	Toutes les étapes, les explications et les documents relatifs au processus de développement des professions sont présentés sur le site web du SEFRI : <a href="http://www.berufsentwicklung.swiss">www.berufsentwicklung.swiss</a>	5
Prolongation de la durée de la formation initiale <i>Lehrzeitverlängerung</i>	La CDP a défini un certain nombre d'arguments favorables et défavorables à une prolongation de la durée de formation, lesquels sont exposés par les délégué-es CSFP lors de la discussion menée.	8
Rapport de la séance de la commission DP&Q (rapport DP&Q) <i>B&amp;Q-Bericht</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Après chaque séance de leur commission DP&amp;Q, les délégué-es CSFP rédigent un rapport de séance (rapport DP&amp;Q) à l'intention du service de soutien pour l'informer des points discutés qui sont importants pour les cantons.</li> <li>– Le modèle actuel peut être téléchargé <a href="#">ici</a> (&gt; « Documentation pour les délégué-e-s de la CSFP »).</li> </ul>	2, 5
Rapport d'examen <i>Überprüfungsbericht</i>	Au terme de l'examen quinquennal, la commission DP&Q rédige un rapport qui présente une synthèse des résultats obtenus. Les délégué-es CSFP participent, avec l'aide du service de soutien, à l'élaboration de ce rapport et, ce faisant, font part des points jugés importants par la CSFP. La discussion concernant les données clés qui est ensuite menée sur cette base a pour but d'intégrer aussi rapidement que possible dans le processus les conditions générales jugées importantes par la CSFP.	5.1
Révision partielle et révision totale <i>Teil- und Totalrevision</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– L'organe responsable de la formation initiale se fonde sur les résultats de l'examen quinquennal pour demander au SEFRI une révision partielle, une révision totale ou le statu quo.</li> <li>– Les délégué-es CSFP participent activement aux processus de révision et organisent, avec le service de soutien, la présentation devant la CDP.</li> </ul>	5.1

<sup>3</sup> Nouveau dans le dossier de travail 2026

Termes	Précisions de la CDP et tâches des délégué-es CSFP	Chapitre
Séance de conciliation <i>Bereinigungssitzung</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Se déroule après la procédure d’audition, lors d’une séance de la commission DP&amp;Q.</li> <li>– S’il y a des points critiques en suspens du point de vue des cantons, le service de soutien y prend également part après concertation avec les délégué-es CSFP.</li> <li>– Une séance de préparation en cercle restreint peut avoir lieu en amont de la séance de conciliation officielle, afin d’analyser les réponses obtenues.</li> </ul>	5.4
Service de soutien <sup>4</sup> <i>Supportstelle</i>	<p>Depuis 2026, le secrétariat de la CSFP dispose d’un service de soutien chargé de former, soutenir et accompagner les délégué-es CSFP. Son but est de faciliter leur professionnalisation et de renforcer leur rôle. Sa gestion est assurée par Jacqueline Inderbitzin (secrétariat de la CDP) et Karin Rüfenacht (secrétariat de la CSFP). Tous les contacts se font via l’adresse électronique suivante : <a href="mailto:developpementprofessions@edk.ch">developpementprofessions@edk.ch</a>.</p>	4.4
Sous-commission <i>Schulorte</i> (CH-D) et commission « Classes et accords intercantonaux » (CAI) de la CLPO (CH-F) <i>Subkommissionen Schulorte deutsche und lateinische Schweiz</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Les lieux d’enseignement sont déterminés par les cantons, en collaboration avec les organes responsables des formations initiales.</li> <li>– L’organe responsable de la formation initiale doit prendre contact avec les secrétariats de ces deux sous-commissions lorsque la question des lieux d’enseignement se présente.</li> </ul>	6.2
Texte de référence du SEFRI pour les ordonnances sur la formation professionnelle initiale (OrFo) <i>Leittext des SBFI für BiVo</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Trame mise au point par le SEFRI pour l’élaboration des OrFo.</li> <li>– Permet d’avoir des OrFo structurées de manière uniforme et comparable.</li> <li>– Améliore la sécurité juridique puisque les compétences opérationnelles, le tableau des leçons, les CIE et la PQual sont tous réglés dans les OrFo.</li> </ul>	5.3

<sup>4</sup> Nouveau dans le dossier de travail 2026

## 4 Remarques importantes pour le travail des délégué-es CSFP dans les commissions DP&Q

### 4.1 Collaboration au sein du partenariat de la formation professionnelle<sup>5</sup>

En 2023, le groupe d'accompagnement Développement des professions de la Conférence tripartite sur la formation professionnelle (CTFP) a élaboré une définition du consensus devant être atteint au sein du partenariat de la formation professionnelle ainsi que les étapes pouvant être franchies en cas de désaccord (voir chap. 1.2 « Collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle », [www.berufsentwicklung.swiss](http://www.berufsentwicklung.swiss)).

L'objectif poursuivi lors des séances de la commission DP&Q est de parvenir à un consensus avec tous les partenaires de la formation professionnelle. La commission DP&Q est dirigée par l'organe responsable de la formation initiale, qui veille à une composition adéquate ainsi qu'à une bonne représentation de l'ensemble des partenaires de la formation professionnelle. À cette fin, les personnes déléguées clarifient leurs positions et leur mandat de négociation en amont, puis les défendent au sein de la commission DP&Q. Lors des discussions, les arguments de tous les partenaires sont écoutés et pris en compte. Les solutions esquissées sont documentées et soutenues par tous les membres; quant aux points qui ne sont pas clairs, ils sont consignés et traités ultérieurement.

Si aucun consensus ne peut être trouvé au sein de la commission DP&Q, en raison de positions divergentes, les membres se tournent vers les organisations qui les ont délégués, en concertation avec la commission. Pour les délégué-es CSFP, il s'agit de la CDP.

Si aucun consensus ne peut être trouvé entre les organisations, même après traitement au niveau stratégique supérieur (en l'occurrence, le Comité de la CSFP), le SEFRI est invité à trancher, après avoir entendu les parties concernées et en tenant compte de l'utilité générale pour la formation professionnelle ainsi que des éventuels accords conclus par les partenaires sociaux. La décision du SEFRI présuppose que les cantons et l'organisation responsable soient prêts à l'accepter.

### 4.2 Convocation et préparation des séances de la commission DP&Q<sup>6</sup>

Les convocations aux séances sont envoyées par l'organe responsable de la formation initiale, qui procède au préalable à un sondage pour fixer les dates. La présence des trois partenaires de la formation professionnelle – représentantes et représentants des OrTra, des cantons et de la Confédération – est indispensable. L'organe responsable de la formation initiale est chargé de remettre suffisamment à l'avance tous les documents à traiter lors des séances. Selon la composition linguistique, il est nécessaire de mettre les documents à disposition dans une deuxième langue nationale. Lorsque plusieurs délégué-es CSFP siègent dans une même commission DP&Q, ils sont priés de se concerter avant la séance. Il est également possible de s'adresser au service de soutien afin de discuter de la convocation et de passer en revue l'ordre du jour, et ainsi d'identifier des points pouvant être difficiles à trancher.

---

<sup>5</sup> Mis à jour dans le dossier de travail 2026

<sup>6</sup> Complété dans le dossier de travail 2026

### 4.3 Traduction des documents et compréhension linguistique<sup>7</sup>

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 que les organes responsables des formations initiales 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.

En 2024, le groupe d'accompagnement Développement des professions de la CTFP a élaboré, avec la participation des partenaires de la formation professionnelle, un aide-mémoire concernant la représentation des régions et la compréhension linguistique dans le développement des professions. Il y est précisé que les besoins et les intérêts de toutes les régions linguistiques doivent être pris en compte et qu'il convient de s'assurer de la participation de toutes les régions pertinentes pour la formation professionnelle initiale. Il importe donc que les membres des commissions DP&Q disposent des compétences linguistiques correspondantes et que l'organe responsable ait conscience de la nécessité de communiquer et de fournir les documents dans une deuxième langue nationale également. S'agissant des délégué-es CSFP, cela implique, comme pour les autres partenaires siégeant dans les commissions DP&Q, qu'ils disposent de connaissances passives et, idéalement, actives d'une deuxième langue nationale et qu'ils soient en mesure de suivre les discussions. La CDP conseille aux délégué-es CSFP d'intervenir dans les séances et de demander des pauses pour permettre la traduction lorsque certains propos ne sont pas clairs. Il est également possible d'avoir recours au chuchotage (traduction par des membres plurilingues) ou à des outils numériques d'interprétation simultanée.

### 4.4 Professionnalisation du rôle des déléguées et délégués CSFP<sup>8</sup>

Lors des révisions complexes qui ont été menées en lien avec les formations des employées et employés de commerce, des professions du commerce de détail et de celles de FUTUREMEM, les cantons ont pris conscience, jusqu'au niveau de la CDIP, de l'importance pour la CSFP d'être un interlocuteur fort dans le partenariat de la formation professionnelle, capable de représenter suffisamment tôt dans la réflexion et les discussions les sujets de préoccupation ayant trait à la mise en œuvre dans les cantons. Cette prise de conscience a conduit à la planification d'un nouveau service de soutien chargé d'accompagner et de soutenir les déléguées et délégués CSFP dans leur tâche. Ce poste permet d'assurer un accompagnement encore plus efficace des déléguées et délégués CSFP en leur apportant un soutien proactif, en particulier lors des révisions complexes. À titre de mesure supplémentaire participant à cette professionnalisation, la CSFP s'est engagée en septembre 2025 à réduire, à plus long terme, le nombre de délégué-es CSFP, qui est actuellement de 90, en permettant l'attribution de plusieurs mandats au sein des commissions DP&Q à un nombre limité de personnes. La CDP s'efforce d'appliquer cette approche au moment d'attribuer de nouveaux mandats et remercie les offices cantonaux lorsqu'ils proposent des personnes qui en assument déjà un.

---

<sup>7</sup> Complété dans le dossier de travail 2026

<sup>8</sup> Nouveau dans le dossier de travail 2026

## 4.5 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 délégué-es CSFP participent à l'élaboration des documents devant être annexés au plan de formation. Ces documents relèvent de la responsabilité de l'organe responsable de la formation initiale.

La CDP prie les délégué-es CSFP de demander aux organes responsables des formations initiales de communiquer au SEFRI les liens directs conduisant à leur espace de téléchargement. Ces liens sont ensuite publiés en français, en allemand et en italien – selon l'offre de formation dans les régions linguistiques – dans la [liste des professions du SEFRI](#). Les organes responsables des formations initiales sont responsables de l'actualité des documents qu'ils mettent à disposition. Si un organe responsable d'une formation initiale ne dispose pas d'espace de téléchargement, les délégué-es CSFP lui demandent d'en créer un. Les cantons et le SEFRI n'ont en effet pas compétence pour donner des instructions en la matière ; c'est aux organes responsables des formations initiales qu'incombe cette tâche.

### Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification

Les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification (PQual) sont conformes aux exigences fixées dans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale et dans le plan de formation, qu'elles précisent et concrétisent. Elles sont élaborées, dans les trois langues officielles, par l'organe responsable de la formation initiale, avec la participation de la commission DP&Q. Pour toute question concernant ces dispositions, les délégué-es CSFP s'adressent d'abord aux responsables des examens dans leurs cantons et ensuite, si nécessaire, au service de soutien. 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 autre document que l'organe responsable de la formation initiale doit élaborer dans le cadre du processus de révision. Il y définit les mesures de formation et d'information nécessaires et y règle 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 délégué-es CSFP, qui informent le service de soutien lorsqu'un CIF est en cours d'élaboration. Il est important que l'organe responsable de la formation initiale et les cantons se coordonnent bien pour l'organisation et le 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](#) ; le CIF est élaboré dans les trois langues officielles et transmis à tous les cantons sous la forme d'une annexe jointe à la proposition de réponse à la procédure d'audition que prépare et envoie le secrétariat de la CDP.

## 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, l'organe responsable de la formation initiale élabore en général aussi les documents suivants : dossier de formation, programme de formation pour les entreprises formatrices, liste des équipements minimaux requis des entreprises formatrices, programme de formation et règlement d'organisation pour les CIE, plan d'études pour les écoles professionnelles, règlement de la commission DP&Q et liste des professions apparentées. Ces documents sont approuvés par les commissions DP&Q, et donc également par les délégué-es CSFP, qui doivent veiller à ce qu'ils soient publiés dans les trois langues officielles sur le site de l'organe responsable de la formation initiale. Pour le rapport de formation et le dossier de formation (utilisé pour rendre compte de la formation initiale en entreprise), les organes responsables peuvent utiliser les modèles mis à disposition par le CSFO.

# 5 Processus de développement des professions et tâches des délégué-es CSFP<sup>9</sup>

Les étapes mentionnées dans ce chapitre sont aussi expliquées dans le manuel relatif au processus de développement des professions mis en ligne par le SEFRI > [www.berufsentwicklung.swiss](http://www.berufsentwicklung.swiss). S'y trouvent notamment quelques remarques de la CDP sur les différentes étapes du processus. Toutefois, comme cette page s'adresse en premier lieu aux organes responsables des formations initiales, c'est le dossier de travail qui reste le document de référence pour les délégué-es CSFP.

## Déroulement habituel

Les commissions DP&Q organisent au moins une fois par année une séance à laquelle les délégué-es CSFP doivent impérativement participer. S'ils ont un empêchement, ils doivent choisir (avec l'aide du service de soutien) une personne pour les représenter ou désigner un ou une collègue de leur service. Les délégué-es CSFP 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 service de soutien.

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 ou candidate 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 que plus aucune modification ne soit effectuée dans les prescriptions relatives à la formation professionnelle initiale en dehors des examens

---

<sup>9</sup> Mis à jour dans le dossier de travail 2026

quinquennaux. 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 délégué-es CSFP et les responsables de projet du SEFRI sont tenus de défendre cette position au sein des commissions DP&Q. Les délégué-es CSFP 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 pendant que le jeu est en cours.

## 5.1 Examen quinquennal (1<sup>re</sup> étape)

L'une des principales tâches des commissions DP&Q est de vérifier, au moins une fois tous les cinq ans, si les objectifs et les exigences associés aux formations professionnelles initiales sont toujours actuels. En fonction des résultats de cet examen, il peut s'avérer nécessaire d'adapter, dans la formation initiale passée en revue, l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale, le plan de formation et les documents annexés afin de tenir compte des évolutions économiques, technologiques, écologiques ou didactiques.

Lors de cet examen quinquennal, les trois partenaires de la formation professionnelle recueillent chacun de leur côté des informations sur les expériences faites : l'organe responsable de la formation initiale mène une enquête auprès des lieux de formation que sont l'entreprise et les CIE, ainsi qu'éventuellement auprès des jeunes ayant récemment obtenu leur diplôme, ou organise des rencontres permettant des échanges d'expériences (atelier, événement rassemblant de grands groupes). Le SEFRI rédige un rapport. Le service de soutien réalise, sur mandat des délégué-es CSFP, une enquête auprès des cantons adressée aux autorités chargées de la surveillance des apprentissages, aux responsables des examens de même qu'aux écoles professionnelles. D'une durée de deux mois, cette enquête est coordonnée avec le calendrier de l'organe responsable de la formation initiale et peut également inclure, si souhaité, des questions complémentaires spécifiques à la profession concernée, lesquelles sont alors ajoutées à la demande des délégué-es CSFP.

À compter de 2023, les écoles professionnelles sont également intégrées dans l'enquête menée auprès des cantons, ce qui signifie que les offices cantonaux transmettent les enquêtes à leurs écoles, qui y prennent part, puis consolident et regroupent les réponses obtenues avec les retours de la surveillance des apprentissages et des responsables d'examens. Le lieu de formation école professionnelle se rapproche ainsi des cantons, et les éléments à signaler en lien avec l'organisation scolaire sont alors mieux consolidés. Enfin, 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. Lorsque cela est souhaité, le service de soutien peut prendre part à cette séance pour soutenir les délégué-es CSFP. Cette phase permet de mener une discussion sur les données clés et de définir ainsi les conditions générales à respecter du point de vue de tous les partenaires impliqués. Le but est d'intégrer les points jugés importants par la CSFP aussi rapidement que possible dans le processus, c'est-à-dire avant même que la révision soit lancée. 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. Elle établit un rapport d'examen à l'attention du SEFRI afin de déclencher le versement des contributions fédérales. Les délégué-es CSFP remplissent le rapport d'examen avec les points résultant de l'enquête menée auprès des cantons et l'adoptent en leur qualité de membres de la commission DP&Q. À cette fin, ils peuvent demander l'aide du service de soutien.

## 5.2 Profil de qualification (2<sup>e</sup> étape)

L'élaboration du profil de qualification ainsi que du profil de la profession incombe à l'organe responsable de la formation initiale. Pour la CDP, il importe que le profil soit compréhensible et qu'il donne des informations claires sur la profession. Le niveau d'exigences d'une formation initiale correspond au niveau d'un CFC ou d'une AFP, et ne doit pas inclure de compétences relevant de la formation professionnelle supérieure.

## 5.3 Prescriptions sur la formation (3<sup>e</sup> étape)

Cette étape consiste à élaborer les bases légales de la formation professionnelle initiale : l'ordonnance sur la formation et le plan de formation définissent la structure, les contenus et les exigences de la formation professionnelle initiale. Le SEFRI est responsable de l'ordonnance, tandis que l'élaboration du plan de formation est du ressort de l'organe responsable. Ces deux documents sont développés en étroite collaboration avec les délégué-es CSFP et constituent la base en vue d'une formation de qualité.

Les points pouvant être difficiles à trancher sont discutés durant cette phase afin de trouver des solutions de compromis. Si aucun accord n'est trouvé au niveau de la commission DP&Q, une délégation de la commission peut présenter la révision à la CDP.

La position de la CDP est détaillée pour chaque donnée clé au chapitre 16 ; les délégué-es CSFP feront valoir ces positions lors des discussions menées au sein de la commission DP&Q.

## 5.4 Procédure d'audition (4<sup>e</sup> étape)

Le SEFRI ouvre une procédure d'audition nationale, qui dure environ deux mois, sur la révision menée. En collaboration avec les délégué-es CSFP, le service de soutien élabore une proposition de réponse, qui est ensuite approuvée par la CDP et envoyée par son secrétariat aux cheffes et chefs des offices cantonaux de la formation professionnelle. Les cantons peuvent reprendre cette proposition de réponse ou transmettre au SEFRI une réponse qu'ils élaborent eux-mêmes.

La séance de conciliation a lieu lors d'une séance de la commission DP&Q : toutes les réponses reçues sont alors discutées par les partenaires de la formation professionnelle, et une décision est prise au sujet des points à retenir. Si certains d'entre eux sont considérés comme particulièrement délicats par les cantons, le service de soutien participe également à la séance, sur invitation des délégué-es CSFP et avec l'accord de l'organe responsable de la formation initiale.

Une séance de préparation en cercle restreint (présidence de la commission DP&Q, responsable de projet du SEFRI, délégué-es CSFP, service de soutien) peut avoir lieu en amont de la séance de conciliation officielle, afin d'analyser les réponses obtenues. Le contenu de la séance de conciliation est alors préparé de telle sorte que la séance puisse se dérouler de manière efficiente et orientée vers la recherche de solutions. La CDP est donc tout à fait favorable à la tenue de ces séances de préparation.

Les délégué-es CSFP indiquent dans le 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.

## 5.5 Édiction et examen (5<sup>e</sup> étape)

Après la procédure d'audite suit l'édiction officielle de l'ordonnance sur la formation par le SEFRI ainsi que l'examen et l'approbation du plan de formation. Les documents sont publiés dans les trois langues officielles et constituent la base contraignante nécessaire à la mise en œuvre. Le cadre juridique de la nouvelle formation professionnelle initiale ou de la formation professionnelle initiale révisée est ainsi entièrement établi.

Pour les cantons, il est important que les prescriptions sur la formation soient disponibles suffisamment tôt afin que la phase d'implémentation laisse assez de temps pour former les différents acteurs de la formation et élaborer les annexes au plan de formation nécessaires à la mise en œuvre.

## 5.6 Mise en œuvre (6<sup>e</sup> étape)

La dernière étape consiste à transposer la formation professionnelle initiale dans la pratique conformément au concept d'information et de formation (CIF). Les organes responsables et les cantons élaborent conjointement les instruments requis pour la mise en œuvre, tels que les programmes de formation et les plans d'études. Des formations et des séances d'information assurent une bonne préparation de toutes les personnes concernées. La commission DP&Q accompagne ce processus et veille à l'assurance-qualité sur le long terme.

Les délégué-es CSFP contribuent, au sein de la commission DP&Q, à élaborer les documents mentionnés dans l'annexe 1 du plan de formation : dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification (avec le soutien des responsables des examens), dossier de formation (modèle du CSFO ou document émanant de l'OrTra), rapport de formation (modèle du CSFO), programme de formation pour les entreprises formatrices (sur la base des objectifs évaluateurs des entreprises figurant dans le plan de formation), programme de formation pour les cours interentreprises (sur la base des objectifs évaluateurs des CIE figurant dans le plan de formation), plan d'études et moyens d'enseignement à l'intention des écoles professionnelles (sur la base des objectifs évaluateurs des écoles figurant dans le plan de formation), ainsi que, le cas échéant, liste d'assortiment ou des équipements minimaux requis des entreprises formatrices, règlement de la commission DP&Q et liste des professions apparentées.

## 6 Création d'une nouvelle formation initiale ou d'une nouvelle orientation

### 6.1 Critères pour l'évaluation d'une nouvelle formation initiale ou d'une nouvelle orientation

Si l'organe responsable d'une formation initiale souhaite introduire une nouvelle formation ou une nouvelle orientation, elle doit déposer une demande auprès du SEFRI. Au début du processus, une séance de planification se déroule avec des représentantes et représentants de l'OrTra, du SEFRI et de la CSFP. À la suite de cette séance, l'organe responsable élabore un rapport dans lequel il fait un compte rendu sur chacun des critères mentionnés ci-dessous. La CDP définit ensuite sa position sur cette base et la communique à l'organe responsable et au SEFRI. En cas d'avis favorable concernant une nouvelle formation initiale, une personne est mandatée en tant que délégué ou déléguée CSFP, et le travail du groupe de pilotage peut commencer.

- L'organe responsable au niveau national est désigné et a conscience de la responsabilité qui lui incombe.
- La nouvelle formation initiale ou orientation doit correspondre aux besoins du marché du travail et présenter un potentiel de développement.
- Approbation par la base (acteurs du terrain) : au minimum 60 % des entreprises suisses de la branche (membres ou non de l'association professionnelle) dans toute la Suisse doivent approuver la nouvelle formation initiale ou orientation et être prêtes à proposer des places de travail.
- Profil propre et image clairement définie : la nouvelle formation initiale 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 formations initiales).
- Formation initiale vs formation continue : la formation professionnelle initiale doit nettement se distinguer des offres de formation continue déjà existantes.
- Analyse des coûts, qui doivent se situer dans la moyenne des formations initiales apparentées.

### 6.2 Désignation des lieux d'enseignement

La sous-commission *Schulorte* et la commission CAI de la CLPO élaborent des recommandations pour la désignation des lieux d'enseignement intercantonaux, notamment dans le cas des formations initiales ou champs professionnels à faibles effectifs. Ces deux sous-commissions doivent par conséquent être associées suffisamment tôt dans la mise en place d'une nouvelle formation professionnelle.

## 7 Collaboration entre les délégué-es CSFP et le CSFO

### 7.1 Interactions avec la Commission Procédures de qualification

Au niveau de la Commission Procédures de qualification (CPQual), certaines interactions ont lieu avec la CDP, étant donné qu'elle attire déjà l'attention, lors du processus de révision, sur la complexité et les enjeux liés à la PQual. Si des points difficiles concernant la PQual apparaissent lors de la révision, la CDP consulte également la CPQual. Au niveau des sous-commissions chargées des procédures de qualification (SCOP et *Prüfungsleiter/-innen*), un contact s'établit avec les délégué-es CSFP lorsque des erreurs surviennent en lien avec les procédures de qualification. Les sous-commissions confient aux délégué-es CSFP la tâche de rectifier ces erreurs au sein des commissions DP&Q et de les informer une fois que cela a été fait.

### 7.2 Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification

Les délégué-es CSFP participent, avec le soutien des responsables des examens, à l'élaboration des dispositions d'exécution relatives à la PQual, lesquelles doivent être rédigées le plus tôt possible et publiées sur le site web de l'organe responsable de la formation initiale. La meilleure solution est de développer ces dispositions parallèlement à l'ordonnance et au plan de formation, afin de s'assurer que la PQual soit cohérente avec les compétences opérationnelles.

### 7.3 Adaptation des feuilles de notes d'expérience

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 le calcul de la note d'expérience, il faut ainsi déterminer chaque semestre une note (note du bulletin semestriel) portant sur les connaissances professionnelles. Après chaque révision, le CSFO (Unité Procédures de qualification) vérifie l'exactitude des modèles établis pour les feuilles de notes d'expérience. Ces modèles peuvent être téléchargés [ici](#). En cas de questions, les délégué-es CSFP peuvent prendre contact avec l'Unité Procédures de qualification du CSFO (à l'adresse : [sharon.rebsamen@sdbb.ch](mailto:sharon.rebsamen@sdbb.ch)).

## 8 Arguments pour ou contre une prolongation de la durée de la formation initiale

Toute demande de prolongation de la durée de la formation de trois à quatre ans doit être examinée avec soin et discutée au sein du partenariat de la formation professionnelle. Il faut que la base de la branche, donc les entreprises formatrices concernées, soit intégrée dans les discussions et qu'elle soit favorable à une telle prolongation ; la décision ne doit pas émaner de la tête de l'association professionnelle.

### 8.1 Arguments pour une prolongation de la durée de formation

- Il s'avère nécessaire d'enseigner de nouveaux éléments sans qu'il soit possible de supprimer des contenus faisant déjà partie de la formation.
- Le champ de compétences à couvrir dans la formation initiale s'étend et le niveau d'exigence s'accroît.
- Les personnes en formation travaillent un an de plus avec un salaire d'apprenti, ce qui présente un intérêt économique pour les entreprises formatrices.
- Les conditions seront plus avantageuses pour proposer la maturité professionnelle parallèlement à la formation professionnelle initiale.

### 8.2 Arguments contre une prolongation de la durée de formation

- Il faut un tiers de places d'apprentissage supplémentaires, et donc aussi un tiers de personnes en formation en plus, pour un même nombre de diplômes octroyés. Si tel n'est pas le cas, la pénurie de personnel qualifié se trouve encore aggravée.
- Le recrutement devient plus difficile si le niveau de la formation initiale s'accroît. Les entreprises peuvent-elles encore trouver suffisamment de personnes à former ?
- Pour les jeunes, une prolongation de la durée n'améliore pas l'attrait de la formation initiale, puisqu'ils perdent notamment un an de salaire en tant que professionnelles ou professionnels diplômés.
- Les attentes salariales à l'entrée sur le marché du travail sont plus élevées. La branche doit définir une nouvelle convention collective de travail.
- Les entreprises formatrices ne pouvant plus couvrir toute l'étendue de la formation sont obligées de faire appel à des entreprises partenaires pour le complément de formation, de s'affilier à un réseau d'entreprises formatrices ou de cesser leur activité de formation.
- Une distinction très nette doit être établie entre formation professionnelle initiale et formation professionnelle supérieure ; il faut en effet veiller, dans le respect du principe de l'apprentissage tout au long de la vie, à ce qu'aucun contenu de la formation professionnelle supérieure ne soit transmis dans la formation initiale.
- Les coûts à la charge des entreprises formatrices sont plus élevés puisque, d'une manière générale, le nombre de jours de CIE augmente également.

- Les coûts à la charge des cantons sont plus élevés puisque la partie de la formation effectuée en école professionnelle est prolongée d'un tiers.

### **8.3 Alternatives à une prolongation de la durée de formation**

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

### **8.4 Liste de référence de la HEFP**

Sur mandat du SEFRI, la HEFP a établi une liste de référence pouvant servir à déterminer la durée optimale pour les formations professionnelles initiales. Cette liste est reprise par le SEFRI dans les discussions menées par les partenaires de la formation professionnelle en cas de demande de prolongation (ou de réduction) de la durée de formation formulée par l'organe responsable.

## 9 Critères destinés à la discussion sur le nombre de jours de CIE

Lors d'un échange avec la Commission Financement de la formation professionnelle (CFFP) de la CSFP, la CDP a constaté que les organes responsables de formations initiales étaient relativement nombreuses à vouloir augmenter le nombre de jours de 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.

### 9.1 Définition et objectifs des cours interentreprises

#### Loi fédérale et ordonnance 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. 23, LFPr).

« 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 » (art. 21, OFPr).

#### 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 formation initiale 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 formations initiales, 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, qui 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 un centre de formation en entreprise ou dans une école de métiers externe. La fréquentation des cours interentreprises n'entraîne pas de coûts supplémentaires pour les apprenties et apprentis. Les taxes de cours et les éventuels frais connexes ne peuvent pas être reportés sur eux ni sur leurs représentants légaux.

## 9.2 Discussion entre les partenaires de la formation professionnelle

Lorsque l'organe responsable d'une formation initiale souhaite augmenter le nombre de jours de CIE, les délégué-es CSFP veillent, avec l'aide du service de soutien, à inclure dans la discussion menée avec les partenaires de la formation professionnelle les critères énumérés ci-dessous, et prient l'organe responsable de répondre à ces questions.

- Prolongation de la durée de la formation initiale  
Une prolongation de la durée de formation en raison de nouveaux contenus peut justifier une augmentation des jours de CIE. Quels sont ces nouveaux contenus ?
- 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 suffisants pour justifier une augmentation du nombre de jours de CIE.
- 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 de CIE ne peut pas simplement être décidée par la tête de l'association, mais doit aussi être largement approuvée par la base (à savoir les entreprises formatrices).
- 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 du plan de formation ?
- 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'organe responsable de la formation initiale ?
- Travaux dangereux  
Il s'agit, dans le cas des travaux dangereux, d'une thématique relevant principalement de la responsabilité des entreprises formatrices, et ne pouvant en principe pas justifier une augmentation du nombre de jours de 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).
- Faible niveau de performances scolaires  
Le temps supplémentaire requis par les personnes en formation (AFP) ayant un niveau scolaire plus faible ne justifie pas, selon la CDP, une augmentation du nombre de jours de CIE, car un aménagement est en l'occurrence déjà apporté avec les groupes de plus petite taille que permettent les CIE. La formation initiale est-elle touchée par cette problématique ? Si oui, quelles sont les réflexions menées à ce sujet par l'organe responsable de la formation initiale ?

- Utilisation optimale des centres CIE

La volonté d'optimiser l'utilisation des centres CIE ne justifie pas une augmentation du nombre de jours de CIE. La formation initiale est-elle touchée par cette problématique ? Si oui, quelles sont les réflexions menées à ce sujet par l'organe responsable de la formation initiale ?

## 10 Aspects liés à la note d'expérience en entreprise

La CDP approuve le fait d'inclure les entreprises formatrices dans l'évaluation des performances réalisées en entreprise. Outre les aspects d'ordre organisationnel, deux autres domaines doivent aussi être pris en compte dans les échanges entre les partenaires de la formation professionnelle : les aspects pédagogiques et les aspects qualitatifs.

### 10.1 Aspects pédagogiques

Le fait de devoir attribuer des notes motive les formateurs et formatrices en entreprise à s'engager pleinement pour que les personnes placées sous leur responsabilité puissent développer leurs compétences ; de ce point de vue, l'attribution de notes a donc un impact positif puisque les entreprises remplissent ainsi leur mission de lieu de formation. Les formateurs et formatrices assument des tâches importantes et peuvent, au travers de l'évaluation qu'ils font, participer à la qualification des personnes qu'ils forment. Le travail pratique individuel (TPI) permet lui aussi de renforcer le rôle des entreprises ainsi que l'obligation de formation qui leur incombe.

### 10.2 Aspects qualitatifs

Si l'on compare les notes obtenues au travail pratique final et les notes d'expérience en entreprise, on observe parfois des écarts pouvant atteindre un point de note, ce qui laisse supposer que l'évaluation en entreprise ne présente pas toujours le degré de fiabilité souhaité. L'expérience montre que des notes avoisinant 5 sont parfois attribuées à titre de complaisance (notes de « réconfort ») ou que l'évaluation peut donner lieu à des règlements de comptes personnels. Aucune instance ne peut contrôler la manière dont ces notes sont déterminées, ni vérifier si elles correspondent à la qualité de travail démontrée. Toutefois, une note n'a de valeur pédagogique que si elle est réellement représentative, d'où l'importance d'instruire les formateurs et formatrices en entreprise en conséquence.

## 10.3 Aspects organisationnels

Il existe des systèmes basés en ligne (par ex. BDEFA2 pour les professions du commerce de détail et celle d'employé et employée de commerce ou encore PkOrg pour les professions de la santé notamment) qui facilitent la collecte des notes d'expérience en entreprise. D'autres exemples de formations initiales montrent aussi que cette collecte se déroule bien, en particulier lorsque c'est l'organe responsable de la formation qui s'en charge ; les cantons ne doivent alors que rarement redemander ultérieurement les notes manquantes. Considérant ces 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. Il est par conséquent primordial qu'un tel instrument soit disponible et utilisé.

## 10.4 Conclusion

La CDP souhaite discuter de ces différents aspects (pédagogiques, qualitatifs, organisationnels) durant les processus de révision avec les organes responsables des formations initiales dans lesquelles les notes d'expérience en entreprise comptent pour la procédure de qualification. Elle prévoit de faire de même avec les organes responsables qui envisagent d'introduire de telles notes par la suite.

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

- un système de gestion des données a été mis en place ;
- l'organe responsable de la formation initiale se charge d'assurer la collecte des notes ;
- les formateurs et formatrices sont formés pour attribuer des notes représentatives, cohérentes avec celles attribuées dans le cadre du travail pratique.

# 11 *Blended learning* et formation professionnelle initiale

Le terme *blended learning* désigne, de manière 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 amorces de solutions ainsi que des recommandations pour tout ce qui touche à l'utilisation de moyens pédagogiques numériques et aux processus d'apprentissage.

## 11.1 Contenu du Guide de référence *Blended learning*

Ce guide offre aux partenaires de la formation professionnelle le cadre nécessaire 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 de 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 l'organe responsable d'une formation initiale 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 décrit la façon dont le *blended learning* doit être mis en œuvre, 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 ; il doit aussi faire état des possibilités de 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. Annexé au plan de formation, il contribue à assurer la qualité.

## 11.2 Mise en œuvre dans les lieux de formation

L'utilisation du *blended learning* dans les CIE porte sur les compétences opérationnelles définies dans le plan de formation et devant être mises en rapport avec les autres lieux de formation au moyen d'un mandat de transfert. Le recours au *blended learning* pour les travaux habituels de préparation et de suivi des cours n'est pas compté dans les jours de 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 des écoles professionnelles, et donc des cantons.

Les délégué-es CSFP peuvent se faire une idée plus précise des exigences minimales et des éléments que le concept de *blended learning* doit en principe contenir en se référant aux listes de contrôle 1a et 1b du Guide de référence *Blended learning* (voir pp. 12 et 13).

## 11.3 Tâches des délégué-es CSFP

- Si une commission DP&Q discute de l'introduction du *blended learning* ou de son développement, les délégué-es CSFP en informent le service de soutien au moyen du rapport DP&Q.
- Les délégué-es CSFP vérifient, dans le concept de *blended learning* élaboré par l'organe responsable de la formation, les points qui concernent les cantons, à savoir : 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 de CIE (voir chapitre 9 du dossier de travail, intitulé *Critères destinés à la discussion sur le nombre de jours de CIE*).
- S'il est prévu d'introduire également le *blended learning* dans les écoles professionnelles, les délégué-es CSFP rendent l'organe responsable de la formation attentif au fait que les représentantes et représentants des écoles doivent impérativement être associés au processus.
- La CDP recommande d'introduire les concepts portant sur le *blended learning* dans le cadre d'un processus de révision ordinaire (et non en dehors).

## 12 Plateformes d'apprentissage

Les plateformes d'apprentissage, aussi appelées « systèmes de gestion de l'apprentissage » sont des outils qui sont employés dans un nombre croissant de formations professionnelles initiales, que ce soit sur l'un des lieux de formation uniquement, ou sur les trois. Un guide de référence a été élaboré, dans le cadre du partenariat de la formation professionnelle, afin de définir les exigences minimales devant être respectées, que ce soit sur le plan juridique (en termes de sécurité de l'information et de protection des données) ou pour permettre l'échange de données entre les divers acteurs impliqués. Ce guide se limite à énumérer les exigences auxquelles doivent satisfaire les plateformes d'apprentissage mais il ne comporte pas d'indications sur les éventuelles exigences pédagogiques ou méthodologiques à remplir.

S'adressant principalement aux organes responsables de formations initiales, ce guide peut être utilisé dans différentes situations, que ce soit pour l'acquisition d'une nouvelle plateforme ou pour l'évaluation et le développement d'une plateforme déjà en usage. Il est important que ce guide soit connu de tous les acteurs qui sont impliqués dans ces processus.

Une première version du guide a été élaborée en 2024, en collaboration avec un grand nombre de spécialistes. Il est souhaitable que cette version soit, au cours de cette première phase, diffusée le plus largement possible et utilisée dans la pratique afin de contribuer à sensibiliser toutes les personnes concernées.

Les délégué-es CSFP sont priés de faire référence à ce guide, au sein de la commission DP&Q, lorsqu'il est question des plateformes d'apprentissage. Par ailleurs, tous les outils déjà utilisés peuvent être annoncés au secrétariat de la Commission Organisation et processus (Gabriela Maurer, à l'adresse : [maurer@edk.ch](mailto:maurer@edk.ch)).

[Lien vers le guide de référence](#)

## 13 École professionnelle et maturité professionnelle 1 (MP 1)

Ce chapitre vise à sensibiliser les délégué-es CSFP aux conséquences que peut avoir une révision pour les écoles professionnelles. Il est plus précisément question ici des modifications nécessitant la prise de mesures sur les plans stratégique et organisationnel ; en ce qui concerne l'expertise pédagogique, elle est assurée par les représentantes et 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 intégrer les coûts induits dans leur budget en temps utile. Si les délégué-es CSFP constatent que des mesures peuvent s'avérer nécessaires, ils en font part à la CDP, laquelle en informe la Commission Formation professionnelle initiale (CFPI) pour que celle-ci puisse élaborer une position à son attention. Le texte de référence du SEFRI prévoit qu'à compter de 2023, des représentantes et représentants des écoles actifs au niveau de la direction – par ex. directeurs/directrices (adjoint-es), chef-fes de secteur, doyen-nes, etc. – peuvent aussi siéger dans les commissions DP&Q, et ce en plus des représentantes et représentants du corps enseignant. La CDP approuve clairement cette modification et veille, lors des processus de révision, à rendre l'organe responsable attentif à l'importance de bien équilibrer le nombre de représentantes et représentants des écoles professionnelles entre les différentes régions linguistiques.

### 13.1 Tableau des leçons et MP 1

Le renforcement de la maturité professionnelle est une préoccupation majeure des partenaires de la formation professionnelle, et il s'agit en particulier de promouvoir la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP 1). Pour que la MP 1 reste intéressante, tant pour les personnes en formation que pour leurs entreprises formatrices, il importe que les cours à l'école professionnelle ne s'étalent pas sur plus de deux jours par semaine. Ainsi, lorsqu'une formation initiale suit le modèle « 1-1-1 » ou « 1-1-1-1 » pour les cours (ce qui équivaut à un jour d'école par semaine), il est possible de suivre l'enseignement de la MP 1 sur un deuxième jour d'école. Mais, si une formation initiale comprend déjà un jour et demi ou deux jours d'école par semaine pour l'enseignement des connaissances professionnelles, de la culture générale et du sport, la MP 1 doit être effectuée sur un troisième jour d'école, ce qui est jugé peu intéressant. Lorsque c'est le cas, la CDP signale cette difficulté dans le cadre de l'examen quinquennal et l'organe responsable est prié de réduire, dans le cadre de la révision, le nombre de périodes consacrées à l'enseignement des connaissances professionnelles. Si cette réduction n'est pas possible, un concept de mise en œuvre de la MP 1 est élaboré sous la responsabilité du secrétariat de la CSFP, en collaboration avec l'organe responsable, les écoles professionnelles et le SEFRI ; ce concept est ensuite approuvé par la commission DP&Q. Idéalement, il doit être disponible à la deuxième étape du processus de développement des professions, celle dédiée au profil de qualification, ou au plus tard à la troisième étape, qui porte sur les prescriptions sur la formation, afin que la CDP puisse le transmettre aux offices cantonaux en même temps que la proposition de réponse à la procédure d'audition.

Le concept de mise en œuvre de la MP 1 peut comporter différents modèles recommandés aux cantons et aux écoles pour la MP 1. Il peut notamment s'agir de :

- a) flexibilisation de la maturité professionnelle suivie en cours d'apprentissage : jusqu'à un tiers des périodes de la MP sont dispensées durant l'année qui suit la fin de l'apprentissage. Cela permet de ne commencer la MP qu'en deuxième année, ce qui simplifie le début de la formation.
- b) dispenses portant sur certains contenus de l'enseignement professionnel pour les personnes accomplissant une MP : en plus de l'enseignement de culture générale, dont les personnes accomplissant une MP sont généralement dispensées, il est aussi possible d'octroyer des dispenses dans l'enseignement des connaissances professionnelles afin de réduire davantage le nombre de périodes à suivre par année d'apprentissage.
- c) condensation des contenus de l'enseignement professionnel pour les personnes accomplissant une MP : il est possible d'enseigner aux personnes en MP certains contenus de l'enseignement professionnel à un rythme plus soutenu qu'avec les autres personnes accomplissant un CFC. Le nombre de périodes de MP peut ainsi être réduit d'autant.
- d) augmentation du nombre de jours d'école : si l'OrTra estime cette solution réalisable, il est possible de prévoir un nombre plus élevé de jours d'école pour les personnes en formation accomplissant une MP.

## 13.2 Modifications du contenu de la formation ou de l'approche pédagogique

Le service de soutien prie les délégué-es CSFP de l'informer lorsqu'une révision prévoit des modifications du contenu de la formation ou de l'approche pédagogique (orientation vers les compétences opérationnelles, nouveaux contenus) susceptibles d'entraîner de nouvelles exigences pour le corps enseignant, de nécessiter des changements au niveau de l'organisation scolaire ou de restreindre la liberté pédagogique et le libre choix des moyens d'enseignement. D'autres paramètres importants concernent par exemple l'introduction de domaines spécifiques ou d'orientations pouvant conduire à un dédoublement des classes, voire à la création de classes à faible effectif, ce qui entraîne des répercussions sur la planification scolaire et sur les coûts incombant aux cantons. L'organe responsable est également invité à associer les cantons lorsqu'il envisage d'introduire des plateformes d'apprentissage couvrant différents lieux de formation (voir également chap. 12). Si une révision entraîne, de manière générale, un besoin de formation continue pour le corps enseignant, cela entraîne des répercussions sur les budgets cantonaux et doit de ce fait être connu suffisamment tôt.

# 14 Formation et qualification des adultes

## 14.1 Vue d'ensemble

Sur les quelque 66 000 diplômes (AFP et CFC) délivrés chaque année dans la formation professionnelle initiale, l'Office fédéral de la statistique (OFS) estime que près de 10 000 sont délivrés à des adultes (16 %). Sont comptées comme adultes les personnes âgées de plus de 25 ans. Le nombre de diplômes ainsi délivrés n'a cessé de croître depuis 2014, pour passer de moins de 8 000 en 2014 à environ 10 700 en 2022. Environ 60 % de ces diplômes sanctionnent une première formation, et 40 % sont des diplômes obtenus au terme d'une deuxième formation.

Ce sont les branches qui emploient proportionnellement beaucoup d'adultes sans qualification professionnelle qui enregistrent aussi le plus grand nombre de diplômes professionnels délivrés à des adultes. Il s'agit des branches suivantes : le social, avec 13 % de diplômes délivrés à des adultes, la santé (11 %), l'économie et l'administration (10 %), le commerce de gros et le commerce de détail (10 %), la construction (9 %) ainsi que les services domestiques (6 %) (source : OFS).

D'après l'OFS, un total de 4 879 CFC et 720 AFP ont été obtenus en Suisse, en 2020, au terme d'une procédure de validation. Au total, cela correspond à une petite part de 8 % de toutes les AFP et tous les CFC octroyés (sur un total de 70 194 diplômes).

Il est important que les adultes puissent obtenir un diplôme de formation professionnelle initiale, car en Suisse, on recense 525 000 personnes (en comptant les personnes actives occupées et celles qui sont au chômage, mais pas celles qui n'exercent aucune activité professionnelle) sans diplôme professionnel. Les adultes sans diplôme professionnel sont plus souvent touchés par le chômage que la moyenne. Avoir obtenu un diplôme professionnel s'avère donc très important pour le maintien de l'employabilité.

## 14.2 Aspects à prendre en compte dans le processus de développement des professions

Pour la certification des adultes, il doit être possible d'être directement admis à la procédure de qualification, ainsi que le prévoit l'art. 32 OFPr. Si cette possibilité n'est plus donnée, en raison d'une adaptation prévue dans le cadre d'une révision, les délégué-es CSFP sont priés d'en informer le service de soutien.

Sous cet angle, l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale de médiamaticien et médiamaticienne CFC ainsi que celle relative à la formation d'informaticien et informaticienne CFC s'avèrent par exemple problématiques parce que la note d'expérience (compétences en médiamatique et compétences en informatique) a été définie comme étant une note éliminatoire. La voie de l'admission directe à l'examen final n'est ainsi plus possible. L'organe responsable de la formation initiale a donc été obligé d'élaborer une procédure de validation. Dans les cantons de Genève, Vaud et Zurich, il est possible de passer par une validation pour obtenir le CFC d'informaticien ou informaticienne. Dans le canton de Berne, la validation est possible pour les médiamaticiennes et médiamaticiens. Sinon, il n'est pas possible d'obliger l'organe responsable d'une formation initiale à développer une procédure de validation. De nombreux organes responsables de formations initiales font valoir que l'effort à fournir à cet effet est trop important par rapport au nombre de candidates et candidats potentiels.

La mise en place d'une procédure de validation fait sens lorsqu'il existe un grand nombre de candidates et candidats potentiels qui disposent d'une longue expérience professionnelle, comme de la plupart des compétences opérationnelles requises, et qui s'expriment bien, tant oralement que par écrit. Si l'organe responsable de la formation initiale est disposé à développer une procédure de validation, il est important qu'il élabore une réglementation en la matière, de même que les dispositions d'exécution qui

s'appliqueront. La réglementation est mise à disposition au travers de la liste des professions ; les dispositions d'exécution le sont sur le site web de l'OrTra. Les délégué-es CSFP sont priés d'informer le service de soutien de la mise en place de toute nouvelle procédure de validation.

Voici le modèle de référence qui peut être consulté sur le site Internet du SEFRI : [réglementation des procédures de validation](#). On trouve dans les dispositions d'exécution la validation des acquis de l'expérience sous la forme d'une liste montrant les compétences opérationnelles qui peuvent faire l'objet d'une dispense en fonction de telle ou telle formation préalable.

Pour toutes les questions et requêtes spécifiques au thème de la certification professionnelle pour adultes, les délégué-es CSFP peuvent s'adresser soit à la CDP, soit à la [Commission Formation et qualification des adultes \(CFQA\)](#).

## 15 Conditions définies par la CSFP pour l'application d'une procédure accélérée (« fast track »)

C'est lors de la première procédure accélérée (appliquée pour l'entrée en vigueur en 2018 de la nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle initiale d'agent ou agente 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.

- Condition préalable indispensable pour l'application d'une procédure accélérée : le processus de révision doit être porté par un organe responsable au niveau national qui soit en mesure de déployer les moyens nécessaires et qui puisse prendre le temps d'associer au processus tous les acteurs concernés des différentes régions linguistiques.
- 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 CIE de même que les autres acteurs), et tous doivent être d'accord avec les contenus de formation fixés pour la profession.
- Une procédure de révision accélérée peut par exemple convenir pour les formations initiales à faibles effectifs (comptant peu de lieux d'enseignement, ne devant assurer la transmission des informations qu'à un nombre restreint d'acteurs et ayant des voies de communication nettement plus courtes que les formations initiales à forts effectifs) ou pour les organes responsables organisés de manière professionnelle (disposant généralement des ressources nécessaires pour la traduction des documents, fonctionnant en réseau dans les régions linguistiques et connaissant bien les structures et les processus du système de formation professionnelle).
- Une procédure accélérée est possible pour les révisions partielles et les révisions totales, ainsi que pour la mise en place de nouvelles formations initiales dans la mesure où un organe responsable existe déjà et en prend la responsabilité. Lorsque l'organe responsable est nouveau, une procédure accélérée n'est pas envisageable, car la recherche de consensus et la délimitation ainsi que la coordination avec les autres formations initiales requièrent davantage de temps.

- Chaque partenaire de la formation professionnelle peut, à tout moment de la procédure accélérée, mettre son veto si des points difficiles se présentent. Ceux-ci doivent être réglés au sein de la commission DP&Q ou – si cela n'est pas possible – de l'instance supérieure (groupe de pilotage).
- 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 (ou, à titre exceptionnel seulement : par voie de correspondance).
- Pour que les travaux de mise en place (séances d'information, mise au concours de places d'apprentissage, octroi 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.
- 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'organe responsable de la formation initiale doit en revanche se conformer au processus standardisé et remettre un relevé des coûts.

Lorsque l'organe responsable d'une formation initiale souhaite recourir à une procédure accélérée, il est nécessaire que les délégué-es CSFP en informent immédiatement le service de soutien.

## 16 Objets et données clés avec remarques de la CDP

Sont listés dans la colonne de gauche du tableau ci-dessous les données et objets pertinents pour les révisions prévues dans le cadre du processus de développement des professions, complétés dans la colonne de droite par les remarques formulées par la CDP. Le modèle de document « Rapport d'examen Définition des objets et des données clés » est mis à disposition par le SEFRI sur la page web [berufsentwicklung.swiss](http://berufsentwicklung.swiss) et rempli conjointement dans les commissions DP&Q au terme de l'examen quinquennal. Le chapitre 3 est particulièrement important, puisque c'est là que chaque partenaire de la formation professionnelle peut compléter sa colonne du tableau. Les délégués-es CSFP remplissent le tableau avec l'aide du service de soutien et se réfèrent, pour ce faire, à la synthèse établie à la suite de l'enquête menée auprès des cantons. L'élément central du document correspond à la ligne « Décisions de la commission D&Q », qui est remplie au terme de la discussion menée par les partenaires sur les différentes données clés. Si des points difficiles à trancher ou des divergences subsistent encore à ce stade, ils doivent être résolus au cours du processus de développement de la profession avec la participation, du côté des cantons, du service de soutien et de la CDP.

Objets et données clés	Remarques de la CDP
<i>Organisation de la révision</i> Étendue de la révision	C'est le SEFRI qui décide s'il doit s'agir d'une révision partielle ou d'une révision totale en se fondant sur certains critères juridiques. Une révision partielle ne débouche pas sur une nouvelle version des prescriptions relatives à la formation, mais sur une version modifiée ; le numéro de la profession reste donc inchangé. Quant à la révision totale, elle donne lieu à une nouvelle version des prescriptions sur la formation, qui abroge l'ancienne ; un nouveau numéro de profession est donc attribué. Pour la CDP, il est important que la décision concernant le type de révision (révision partielle, révision totale ou statu quo) ne soit prise qu' <b>après</b> l'état des lieux et l'analyse effectués dans le cadre de l'examen quinquennal. Il arrive qu'une OrTra se dise d'emblée défavorable à une révision totale, même avant réalisation de l'analyse, si elle considère que les ressources financières, humaines et temporelles requises seraient trop importantes. Il convient également d'éviter les révisions partielles entraînant des dispositions transitoires (par ex. concernant la procédure de qualification) ou pouvant occasionner des incertitudes sur le plan juridique pour les cantons.
<i>Organisation de la révision</i> Entrée en vigueur prévue, délais prescrits, mise en œuvre	Pour les cantons, il importe que la phase d'implémentation entre l'édiction des prescriptions et le lancement de la nouvelle formation dure au minimum un an, afin que tous les documents requis pour la mise en œuvre puissent être élaborés et que les acteurs des trois lieux de formation puissent être informés des changements.

Objets et données clés	Remarques de la CDP
<p><i>Organisation de la révision</i> Collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle</p>	<p>En vue d'optimiser le processus de développement des professions, les partenaires de la formation professionnelle ont décidé qu'il serait dorénavant possible d'inviter à participer aux séances de la commission DP&amp;Q, en plus des personnes représentant les enseignantes et enseignants (spécialisés), des représentantes et représentants des écoles professionnelles exerçant des fonctions dirigeantes, tels que des directeurs et directrices (adjoints), des responsables de groupes spécialisés ou des cheffes et chefs de divisions. La CDP demande à chaque fois à l'organe responsable de la formation initiale d'examiner le nombre de représentantes ou représentants des écoles professionnelles et de veiller à une représentation adéquate de la Suisse latine. Les personnes qui représentent les écoles professionnelles sont mandatées par la <u>Table Ronde Écoles Professionnelles</u>.</p>
<p><i>Orientation de la formation professionnelle initiale</i> Titre</p>	<p>La dénomination d'une profession exprime l'essentiel des qualifications requises.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Les dénominations des professions dans les trois langues officielles obéissent, au sein de la branche mais aussi en lien avec les degrés secondaire et tertiaire, à un système logique et cohérent.</li> <li>– Pour les formations initiales AFP, le terme « aide » est déconseillé en français.</li> <li>– En italien, il convient de renoncer au terme « aiuto », qui ne met pas la profession en valeur (connotation négative).</li> <li>– 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 seule exception étant la profession de technicien-dentiste et technicienne-dentiste CFC.</li> <li>– En principe, le terme « assistant-e » n'est utilisé que pour les formations AFP. Des exceptions existent pour les formations initiales dans le domaine médical, où les assistantes et assistants, titulaires d'un CFC, exercent certaines activités sous la responsabilité de leur supérieur-e hiérarchique (par ex. assistant-e médical-e CFC).</li> </ul>

Objets et données clés	Remarques de la CDP			
<p><i>Orientation de la formation professionnelle initiale</i> Orientations, domaines spécifiques</p>	<p>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 professionnel en classes séparées pour les premières, enseignement en commun pour les seconds (les particularités de chaque domaine spécifique étant transmises dans le cadre de la formation pratique, c'est-à-dire en entreprise et, selon les besoins, dans les CIE).</p>			
	<b>Critère</b>	<b>Orientation</b>	<b>Domaine spécifique</b>	<b>Branche (employé-es de commerce, commerce de détail)<sup>10</sup></b>
Numéro propre	oui	non	oui	
Mention à l'art. 1 de l'ordonnance	oui	oui	non, mention dans l'annexe de l'OrFo	
Mention dans le contrat d'apprentissage	oui	oui ; obligatoirement s'il y a des différences au niveau des CIE, de l'école ou de la PQual.	oui	
Mention dans l'inscription à l'examen	pas nécessaire, car connu	oui, si pas précisé dans le contrat d'apprentissage	oui	
Mention dans le CFC ou l'AFP	oui, nouveau à compter de 2024	non	non	
Mention dans le bulletin de notes	oui	non, sauf dans le commerce de détail	oui	
Enseignement des connaissances professionnelles (CP) dispensé séparément	oui ; judicieux d'attendre la dernière année d'apprentissage pour le permettre	non ; au max. 40-60 périodes pouvant être dispensées séparément sur toute la durée de la formation	non	
Cours interentreprises dispensés séparément	oui, possible	oui, possible	oui	
Examen de CP séparé	oui	non	non	

<sup>10</sup> Nouveau dans le dossier de travail 2026

	<p>Il peut être utile de passer en revue les facteurs suivants au moment de choisir d'introduire ou non des domaines spécifiques ou des orientations :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Les domaines spécifiques offrent une plus grande souplesse que les orientations, qui correspondent à une « spécialisation » accrue.</li> <li>– Les orientations donnent la possibilité de se former dans une deuxième orientation (formation complémentaire).</li> <li>– Quel est le degré de spécialisation ou de polyvalence requis dans les entreprises ?</li> <li>– Effectifs : les orientations exigent l'organisation de classes séparées. Il faut donc se demander si le nombre de personnes en formation est suffisant pour ouvrir des classes. La CSFP n'approuve pas les orientations pour les formations initiales AFP, en raison justement des effectifs trop faibles.</li> <li>– La CDP n'est pas favorable au fait d'établir des distinctions entre orientations ou domaines spécifiques au niveau des compétences opérationnelles (« compétences opérationnelles à option obligatoire »), en raison de la complexité que cela représenterait.</li> </ul>
<p><i>Orientation de la formation professionnelle initiale</i> Perméabilité</p>	<p>La CDP juge important de garantir la perméabilité AFP &lt; &gt; CFC et de veiller à ce qu'elle soit encore pratiquée après une révision. Ainsi, il convient de réviser en même temps les formations initiales AFP et CFC afin qu'une attention particulière puisse être portée à l'aspect de la perméabilité lors de l'élaboration des profils de qualification et des objectifs évaluateurs.</p>
<p><i>Orientation de la formation professionnelle initiale</i> Professions apparentées</p>	<p>Les cantons prient l'organe responsable de la formation initiale de mettre à leur disposition une liste de professions apparentées, utile pour le contrôle des autorisations de former. Cette liste devrait être annexée au plan de formation et mise en ligne sur le site web de l'organe responsable de la formation initiale.</p>
<p><i>Orientation de la formation professionnelle initiale</i> Admission et durée</p>	<p>L'accès à la formation professionnelle initiale ne peut pas être soumis à des conditions restrictives (par ex. âge minimal précis [« pas de diplôme sans passerelle vers d'autres formations »], expérience pratique, fréquentation d'un cours préalable, etc.). Dans les faits, les cours préalables équivalent à une prolongation de 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.</p> <p>Conformément à l'art 18, al. 1, LFPr et à l'art. 4 OFPr, tout raccourcissement de la formation initiale est réglé au cas par cas et ne fait donc pas l'objet de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale. Les cantons souhaitent que l'organe responsable élabore des recommandations à ce sujet, mais aussi concernant la gestion de la fréquentation des CIE ; ces recommandations doivent être annexées au plan de formation.</p>

	<p>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 spécifiques réservées aux personnes effectuant un apprentissage à durée réduite (par ex. pour les ASSC CFC).</p> <p>Dès lors qu'il s'agit de prendre en compte une formation initiale AFP dans le cadre d'une formation 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 à l'alinéa correspondant dans l'OrFo. La décision est alors prise au cas par cas par le canton (qui consulte au préalable l'école professionnelle et l'entreprise formatrice). L'idée est de retirer en principe la première année de CFC pour les titulaires d'une AFP, mais il est également possible de supprimer des éléments dans les autres années de formation.</p>
<p><i>Modèle de pédagogie professionnelle</i> Principes et mise en œuvre</p>	<p>Pour toutes les formations initiales qui suivent encore le modèle triplex ou CoRe, la CDP recommande de changer pour passer à l'orientation vers les compétences opérationnelles. L'abandon de l'approche par branches au profit de l'orientation vers les compétences opérationnelles représente un changement de paradigme, en particulier pour les écoles professionnelles.</p>
<p><i>Compétences opérationnelles</i></p>	<p>La formulation des compétences opérationnelles relève de la responsabilité de l'organe responsable de la formation. La CDP souhaite des formulations claires et compréhensibles ainsi qu'une cohérence entre le profil de qualification, les objectifs évaluateurs des trois lieux de formation et la procédure de qualification avec examen final.</p>
<p><i>Sécurité au travail, protection de la santé et protection de l'environnement</i></p>	<p>L'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5), en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2014, prévoit que les organes responsables établissent, pour les formations comprenant l'exécution de travaux dangereux, des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé ; ces mesures doivent être annexées aux plans de formation. Lien : <a href="#"><u>ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs</u></a></p> <p>Dans le cas d'une formation 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.</p>

Objets et données clés	Remarques de la CDP
<p><i>Formation à la pratique professionnelle</i> Partie pratique de la formation initiale en école (FIE)</p>	<p>La part de pratique professionnelle (stages et parties pratiques) dans les formations initiales en école, en particulier dans les écoles de métiers, est définie dans l'OrFo. Il est essentiel que les cantons et les écoles proposant de telles offres soient consultés afin que leurs modèles puissent continuer à être mis en œuvre après la révision.</p>
<p><i>Formation à la pratique professionnelle</i> Exigences de qualification pour les formateurs et formatrices</p>	<p>Les formateurs et formatrices sont légalement tenus d'être titulaires d'au moins un CFC (ou d'une qualification équivalente) et de disposer de deux ans de pratique professionnelle. Les personnes titulaires d'une AFP ne peuvent pas exercer en tant que formateurs ou formatrices.</p> <p>Les organes responsables de certaines formations initiales souhaitent exiger que les formateurs et formatrices soient titulaires d'un titre du degré tertiaire. La CDP désapprouve cette exigence pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– 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 et formatrices. La CDP désapprouve le fait d'exiger des formations complémentaires en pédagogie professionnelle, comme des cours annuels destinés aux formateurs et formatrices en entreprise (« modules didactiques ») ou des certifications des entreprises formatrices si cela occasionne une charge de travail supplémentaire pour la surveillance des apprentissages.</li> <li>– L'expérience a démontré qu'accroître les exigences avait pour effet de limiter l'offre en places d'apprentissage.</li> <li>– Les formateurs et formatrices doivent le plus souvent supporter eux-mêmes les coûts d'une formation continue du degré tertiaire. Cette barrière importante est jugée disproportionnée.</li> <li>– Les formations du degré tertiaire ne permettent pas d'être mieux qualifié sur le plan pédagogique. Elles peuvent conduire à une spécialisation qui n'est pas nécessairement pertinente pour l'activité de formateur ou formatrice au niveau de la formation professionnelle initiale.</li> <li>– Si elles sont fixées, ces exigences accrues doivent être mises en œuvre et aucune dérogation ne pourrait être accordée par les cantons.</li> </ul> <p>Si des exigences accrues sont souhaitées pour une formation initiale, la CDP doit en être informée.</p> <p>Les personnes titulaires d'un diplôme étranger de formateur ou formatrice en entreprise doivent s'adresser au service de la formation professionnelle de leur canton.</p>

Objets et données clés	Remarques de la CDP
<p><i>Formation à la pratique professionnelle</i> Nombre maximal de personnes en formation</p>	<p>Il convient ici de faire une distinction entre les « professionnelles » ou « professionnels » et les formateurs ou formatrices. Sont réputés « professionnels » les titulaires d'un CFC dans le domaine de la personne en formation, d'une qualification équivalente (titre de la formation professionnelle supérieure ou d'une haute école spécialisée) ou encore d'une AFP dans le domaine en question. Le cas échéant, la mention AFP doit donc être indiquée.</p> <p>De plus en plus d'organes responsables de formations initiales souhaitent que des collaborateurs ou collaboratrices à temps partiel puissent aussi assumer la fonction de formateurs ou formatrices. La CDP ne s'y oppose pas, mais elle fait remarquer qu'il est primordial que les personnes en formation soient constamment encadrées dans l'entreprise et qu'elles sachent à qui s'adresser en cas de questions, en particulier lors de l'exécution de travaux dangereux. Il faut impérativement coordonner l'engagement à temps partiel du formateur ou de la formatrice avec les temps de présence et d'absence des personnes en formation, et il doit en être fait mention dans le concept de formation de l'entreprise. Si le cas se présente, il convient d'inclure l'al. 6 dans l'OrFo, à titre de mesure d'accompagnement, et d'en informer les entreprises formatrices lors des séances d'information.</p>
<p><i>Formation à la pratique professionnelle</i> Octroi des autorisations de former</p>	<p>Lorsqu'une révision a eu lieu, les offices cantonaux décident, dans l'exercice de leur souveraineté, s'ils souhaitent réexaminer les autorisations de former octroyées. Pour ce faire, ils consultent des spécialistes de la branche.</p>
<p><i>Formation à la pratique professionnelle</i> Programme de formation pour les entreprises formatrices</p>	<p>La conception d'un programme de formation destiné aux entreprises formatrices relève de la responsabilité de l'organe responsable de la formation initiale, le document étant adopté de manière partenariale au sein de la commission DP&amp;Q, avec la participation des délégué-es CSFP. Il est également utile de disposer d'un tableau de coordination des lieux de formation indiquant quels contenus sont enseignés, à quel moment, dans les différents lieux de formation.</p>
<p><i>Formation à la pratique professionnelle</i> Résiliations du contrat d'apprentissage</p>	<p>Dans le cadre de l'enquête menée auprès des cantons, les offices cantonaux sont invités à faire part des expériences et observations faites en lien avec le taux de résiliation des contrats d'apprentissage. Lorsque cela s'avère utile pour le déroulement d'une révision, il est aussi possible de demander des données spécifiques à une profession à l'OFS en passant par le service de soutien.</p>

Objets et données clés	Remarques de la CDP
<p><i>Formation scolaire</i> Tableau des leçons</p>	<p>Toute demande d'augmentation du nombre de périodes doit être justifiée de manière détaillée par la commission DP&amp;Q et communiquée sans délai au service de soutien par les délégué-es CSFP.</p> <p><b>Domaines d'enseignement, tirets</b> Chaque domaine de compétences opérationnelles inclut, de manière optimale, au moins 40 périodes d'enseignement par an (une heure par semaine). Il est possible de regrouper certains domaines de compétences opérationnelles de manière qu'il ne soit plus nécessaire d'attribuer une note pour chacun d'eux. La CDP a défini le principe selon lequel chaque domaine de compétences opérationnelles doit, idéalement, être mentionné en tant que domaine d'enseignement (tiret) distinct. Les domaines de compétences opérationnelles regroupés ne peuvent correspondre qu'à 80-120 périodes d'enseignement au maximum par an (soit 2-3 périodes par semaine). Dans le cas des orientations, une distinction doit être clairement établie entre les périodes séparées pour chaque orientation et les périodes communes.</p> <p><b>Bulletin scolaire établi par l'école professionnelle</b> Dans le bulletin semestriel, les notes sont indiquées par domaine d'enseignement (tiret), conformément au tableau des leçons figurant dans l'OrFo, ce qui permet de donner un compte rendu transparent tant pour les personnes en formation et les formateurs ou formatrices en entreprise que pour les parents également. La culture générale ne donne lieu qu'à une seule note dans le bulletin scolaire.</p> <p><b>Note d'expérience pour l'enseignement des connaissances professionnelles</b> Une note d'expérience doit être attribuée pour les connaissances professionnelles. Elle est calculée au moyen des <u>feuilles de notes d'expérience</u> et prise 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 pour les connaissances professionnelles. Pour le calcul de la note d'expérience, il faut ainsi déterminer chaque semestre une note portant sur 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 :</p>

<b>Enseignement</b>	1 <sup>er</sup> sem.	2 <sup>e</sup> sem.	3 <sup>e</sup> sem.	4 <sup>e</sup> sem.	5 <sup>e</sup> sem.	6 <sup>e</sup> sem.	7 <sup>e</sup> sem.	8 <sup>e</sup> sem.	<b>Note d'expérience</b>
<b>Connaissances professionnelles</b>	4.0	4.0	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	5.0	<b>4.5</b>

Un bulletin scolaire se présente comme suit :

<b>Enseignement</b>	1 <sup>er</sup> sem.	2 <sup>e</sup> sem.	3 <sup>e</sup> sem.	4 <sup>e</sup> sem.	5 <sup>e</sup> sem.	6 <sup>e</sup> sem.	7 <sup>e</sup> sem.	8 <sup>e</sup> sem.
<b>a) Connaissances professionnelles</b>	4.0	4.0	4.5	4.5	4.5	4.5	4.0	5.0
Domaine de compétences opérationnelles 1	3.5	3.0	3.5	4.0	4.0	4.5	4.0	4.5
Domaine de compétences opérationnelles 2	3.0	4.0	--	--	4.5	4.5	--	--
Domaine de compétences opérationnelles 3	5.0	5.0	5.5	4.5	4.5	4.0	4.0	5.0

### **Maturité professionnelle 1 (MP 1)**

Pour permettre que la MP 1 reste attrayante, il est important que le tableau des leçons ne comprenne qu'un seul jour d'école par semaine (modèle 1-1-1), ce qui permet de suivre les cours de la MP 1 sur un deuxième jour. S'il devient nécessaire de se rendre à l'école un troisième jour par semaine, la CDP considère que la MP 1 perd son attrait, tant pour les personnes en formation que pour les entreprises qui les forment. Pour les formations initiales qui comportent un nombre de leçons élevé, il s'agit d'élaborer un concept de mise en œuvre adéquat pour la MP 1. Les délégué-es sont alors priés de faire connaître cette condition au moment déjà de la discussion sur les données clés.

	<p><b>Enseignement de l'éducation physique</b></p> <p>L'ordonnance du Département fédéral de l'économie (DFE) 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 ». D'après l'ordonnance sur l'encouragement du sport et de l'activité physique, il faut compter une leçon de sport pour un jour d'école (un jour = max. 9 périodes), et une double leçon lorsque les cours sont suivis sur un jour et demi ou deux jours.</p> <p><b>Enseignement bilingue</b></p> <p>Afin de promouvoir l'enseignement bilingue, le SEFRI a publié, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle, un « <u>Guide Intégration des langues étrangères dans la formation professionnelle initiale</u> ».</p>
<p><i>Formation scolaire</i> Enseignement de la culture générale</p>	<p>La CDP n'approuve pas l'enseignement intégré de la culture générale, qui entrave l'accès à la MP et complique l'octroi de dispenses. Lien : <u>ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale</u></p>
<p><i>Cours interentreprises</i> Nombre de jours de cours</p>	<p>Le nombre de jours de CIE fixé dans l'OrFo sert de base au financement cantonal des CIE, qui couvre 20 % des coûts globaux. Des cours facultatifs, sans financement des cantons, peuvent être dispensés, mais ils ne doivent pas être réglés dans l'OrFo. 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 périodes.</p> <p>En moyenne, les formations initiales comprennent le nombre de jours de CIE suivant (état 2025) : formation initiale de deux ans : en moyenne 11 jours ; formation initiale de trois ans : en moyenne 23 jours ; formation initiale de quatre ans : en moyenne 32 jours. Ces chiffres servent de valeurs indicatives.</p> <p>Si l'organe responsable d'une formation initiale souhaite augmenter le nombre de jours de CIE, il doit motiver sa demande de façon détaillée (voir chap. 9). Si l'organe responsable envisage d'utiliser l'approche du <i>blended learning</i> dans les CIE, les délégué-es CSFP doivent en informer le service de soutien. Cette thématique relève de la compétence de la Commission Formation professionnelle initiale (CFPI). Dans les formations initiales qui comportent des CIE à option obligatoires (par ex. dans les métiers de l'informatique et les professions MEM), la CDP demande qu'une « voie standard » soit définie. Ainsi, les centres CIE de petite taille ne pouvant pas proposer toute la palette de CIE à option peuvent choisir cette voie standard.</p>

Objets et données clés	Remarques de la CDP
<p><i>Cours interentreprises</i> Répartition et contenu des cours</p>	<p>Dans le cas des orientations (et, si cela est pertinent, aussi des domaines spécifiques), une distinction doit être établie entre les cours interentreprises communs et les cours interentreprises séparés. Une évaluation pertinente pour la procédure de qualification requiert une durée d'au moins trois jours de cours. La note est prise en compte dans le calcul de la note d'expérience. Toutes les indications concernant le déroulement et la réglementation des CIE sont contenues dans le programme de formation dont l'élaboration incombe à l'organe responsable et qui est approuvé au sein de la commission DP&amp;Q.</p>
<p><i>Dossier de formation, rapport de formation, dossier des prestations</i> Dossier de formation</p>	<p>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 formateur ou la formatrice peut mesurer l'évolution de la formation, l'intérêt pour la profession et l'engagement démontré. La personne en formation doit disposer de suffisamment de temps, pendant les heures de travail, pour tenir son dossier à jour. Le formateur ou la formatrice contrôle et signe périodiquement le dossier de formation. Édité par le CSFO, ce dossier a une portée générale et peut s'appliquer à toutes les professions. Diverses organisations du monde du travail publient un dossier spécifique à leur branche, qui s'obtient soit auprès de l'OrTra directement, soit à l'école professionnelle ou dans le cadre des cours interentreprises (<a href="#">source : Lexique de la formation professionnelle, CSFO</a>).</p> <p>« 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 » (explications du SEFRI relatives au texte de référence ).</p> <p>Le dossier de formation ne doit en aucun cas être évalué et noté par les expertes et experts, pour les raisons suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Selon les ordonnances sur la formation professionnelle initiale, le dossier de formation doit de toute manière être contrôlé et signé par la formatrice ou le formateur en entreprise.</li> <li>– Toute évaluation négative du dossier disqualifierait la formatrice ou le formateur en entreprise.</li> <li>– Il existe un risque évident d'évaluation subjective sur la base de critères formels. La question des voies de recours devient problématique.</li> </ul> <p>Le dossier de formation peut en revanche être utilisé comme base pour l'entretien professionnel mené dans le cadre de la procédure de qualification. Il s'agit en l'occurrence non pas d'évaluer le contenu du dossier mais de s'en servir pour conduire l'entretien. Il convient dans ce cas de faire figurer une remarque dans les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification, sous le domaine de qualification correspondant. Lien : <a href="#">Rapport de formation et Dossier de formation – Formation initiale en entreprise, mis à disposition par le CSFO</a></p>

	<p>Afin de promouvoir la qualité de la formation en entreprise et de mettre en valeur le dossier de formation, la CDP propose qu'il puisse être utilisé dans les domaines de qualification oraux, sans toutefois faire l'objet d'une note ni d'une évaluation.</p>
<p><i>Dossier de formation, rapport de formation, dossier des prestations</i> Rapport de formation</p>	<p>Devoir établir un bilan de situation additionnel, en plus de dresser un rapport de formation, occasionne un surcroît de travail pour les entreprises ; les rapports de formation existent quant à eux déjà puisqu'ils doivent nécessairement être établis.</p>
<p><i>Dossier de formation, rapport de formation, dossier des prestations</i> Note d'expérience CIE</p>	<p>Les contrôles de compétence dans le cadre des cours interentreprises et leur prise en compte pour la note d'expérience ne font sens que pour une durée de trois jours de cours ou plus. Sinon, le temps d'observation est trop court. Sont évaluées, dans le cadre des CIE, les compétences opérationnelles, y compris les compétences méthodologiques, sociales et personnelles. Cela n'implique pas l'organisation d'exams théoriques (scolaires). Il appartient aux organes responsables des formations initiales de mettre à disposition une grille d'évaluation ainsi que les documents nécessaires. Aucun CIE n'a lieu durant le dernier semestre.</p>
<p><i>Procédures de qualification</i> Conditions d'admission</p>	<p>Pour être admis à la procédure de qualification en vertu de l'art. 32 OFPr, est exigée une expérience professionnelle générale de cinq ans, laquelle peut avoir été acquise en partie dans une profession non apparentée. Il suffit, pour être admis à l'examen final, d'avoir passé deux (pour une AFP) ou trois (pour un CFC) de ces cinq ans dans le domaine professionnel.</p>
<p><i>Procédures de qualification</i> Admission en dehors d'une filière de formation réglementée</p>	<p>Il est recommandé de suivre l'enseignement des branches professionnelles (tout ou en partie) en tant qu'auditeur ou auditrice. La fréquentation des cours interentreprises est facultative. Les candidates et 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 ne s'applique pas.</p>
<p><i>Procédures de qualification</i> Étendue et organisation</p>	<p>Les moyens auxiliaires autorisés durant la procédure de qualification sont décrits dans le manuel pour les expertes et experts aux procédures de qualification (<a href="#">HEFP, 2021</a>) : « En principe, les calculatrices, 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</p>

	<p>dans l'ordonnance, l'utilisation de moyens d'enseignement pendant l'examen sur les connaissances professionnelles n'est en principe pas autorisée. Leur utilisation pendant l'exécution du travail pratique est en revanche mentionnée et donc autorisée.</p>
<p><i>Procédures de qualification</i> Examen partiel</p>	<p>Avec l'orientation vers les compétences opérationnelles, un examen partiel n'a pas de sens du fait que ces compétences s'acquièrent tout au long de la formation, sans disciplines fondamentales qui puissent être achevées et testées en cours d'apprentissage.</p>
<p><i>Procédures de qualification</i> Travail pratique individuel (TPI) ou travail pratique prescrit (TPP)</p>	<p>Les quelques OrFo qui laissaient la possibilité, pour le travail pratique à effectuer dans le cadre de la procédure de qualification, de choisir entre un travail pratique individuel (TPI) et un travail pratique prescrit (TPP) ont été harmonisées afin de ne prévoir qu'une seule forme d'examen. En effet, la CSFP n'était plus favorable à cette double variante ; il convient plutôt d'appliquer la même forme d'examen à l'échelle de toute la Suisse.</p> <p>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 en juin 2016 que le travail pratique devait en principe revêtir la forme d'un TPP. Un TPI reste néanmoins possible sur la base de certains critères (structure de la formation professionnelle initiale, effectifs, coûts).</p>

	<b>Travail pratique individuel (TPI)</b>	<b>Travail pratique prescrit (TPP)</b>
<b>Objectif</b>	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.
<b>Document de base</b>	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
<b>Durée de l'examen</b>	L'ordonnance définit 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.	Conformément au texte de référence du SEFRI, le nombre d'heures exact pour chaque domaine de qualification est fixé dans l'OrFo. En règle générale (cas normal), l'examen dure deux ou trois jours au maximum (16-24 heures). Si une durée plus longue est souhaitée, il est plus judicieux d'envisager un TPI.
<b>Lieu de l'examen</b>	Entreprise	Centre CIE, centre de formation, entreprise ; examen collectif dans la plupart des cas.
<b>Suivi, évaluation</b>	Le suivi et l'évaluation sont des tâches assurées par une personne qualifiée. Les expertes et experts suivent la réalisation du TPI en effectuant des visites ponctuelles (1 ou 2 visites d'environ une heure chacune). Les expertes et experts sont chargés d'évaluer la présentation et l'entretien professionnel. Positions : processus de travail, documentation, présentation, entretien professionnel.	Le suivi et l'évaluation sont des tâches assurées par deux expertes ou experts présents pendant toute la durée de l'examen. Positions : domaines de compétences opérationnelles ou compétences opérationnelles.
<b>Déroulement</b>	Sous forme individuelle	Le thème de l'examen est prescrit (avec indication des positions). Le produit final peut cependant varier d'un candidat ou d'une candidate à l'autre (par ex. réalisation de potages différents chez les cuisinières et 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 (par ex. utilisation d'argent au lieu d'or pour les travaux pratiques des bijoutières et bijoutiers, etc.).
<b>Conséquences au niveau de l'examen oral sur les CP</b>	Étant donné que le TPI inclut un entretien professionnel mené par des expertes et 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.
<p><b>Le travail pratique dans le cadre de la formation initiale en école (FIE)</b>            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.</p>		

Objets et données clés	Remarques de la CDP
<p><i>Procédures de qualification</i> Examen sur les connaissances professionnelles</p>	<p><b>Durée de l'examen sur les connaissances professionnelles</b> Pour ce qui est de la durée de l'examen, la règle générale est la suivante : une heure par année de formation.</p> <p><b>Faut-il supprimer l'examen oral ou l'examen écrit sur les connaissances professionnelles ?</b> 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. Il vaut particulièrement la peine de se poser cette question 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 mobilise en effet d'importantes ressources en temps, en personnel et sur le plan financier. 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 générale pouvant s'appliquer à toutes les formations initiales.</p>
<p><i>Procédures de qualification</i> Culture générale</p>	<p>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 9 avril 2025 concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale. Le but 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 s'avère par ailleurs problématique en raison du fait que le nombre de périodes prévu pour l'enseignement de la culture générale est le plus souvent restreint.</p>
<p><i>Procédures de qualification</i> Conditions de réussite, calcul et pondération des notes</p>	<p>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 sur les connaissances professionnelles. Elle est en revanche arrondie à la première décimale lorsqu'elle englobe, en plus des notes de l'école, celle sur les cours interentreprises (ou celle sur la formation en entreprise). La même règle s'applique pour chaque domaine 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. Le principe est qu'<u>une</u> seule note est attribuée par semestre pour les connaissances professionnelles.</p>

<b>Objets et données clés</b>	<b>Remarques de la CDP</b>
<i>Procédures de qualification</i> Notes éliminatoires	<p>La CDP est en principe opposée aux notes éliminatoires sanctionnant l'examen sur les connaissances professionnelles. Seules exceptions possibles : lorsqu'on veut éviter que des connaissances professionnelles lacunaires en matière de sécurité au travail ou 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 explicitement souhaitée, elle ne doit pas être combinée avec la note d'expérience. Les répétitions en cas d'échec génèrent une lourde charge de travail au niveau de la mise en œuvre dans les cantons.</p>
<i>Procédures de qualification</i> Répétition	<p>La procédure de qualification peut être répétée deux fois au maximum (art. 33 OFPr). La personne en formation ne répète que les domaines de la PQual dans lesquels elle a obtenu des résultats insuffisants. Pour la note d'expérience, cela signifie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– la note pour la formation à la pratique professionnelle</li> <li>– la note pour l'enseignement des connaissances professionnelles</li> <li>– la note pour les cours interentreprises</li> </ul>
<i>Autres procédures de qualification</i>	<p>La qualification professionnelle des adultes constitue également une thématique importante pour les cantons. Les organes responsables des formations initiales sont donc priées, lorsque cela s'avère nécessaire, de prévoir une autre procédure de qualification et de soutenir les cantons dans sa mise en œuvre.</p>
<i>Procédures de qualification</i> Cours pour expertes et experts	<p>Certaines OrTra ne voient pas la nécessité de demander aux expertes et experts de suivre une nouvelle formation lorsque l'ordonnance sur la formation et le plan de formation ont subi des remaniements assez importants. Or les responsables des examens considèrent que c'est absolument indispensable pour assurer le niveau de qualité requis. La CDP partage cet avis. Cette question est donc soulevée lors des présentations des processus de révision ainsi que dans les propositions de réponse élaborées en vue des procédures d'audition.</p>
<i>Autres données clés</i> Certificats et titres	<p>Les partenaires de la formation professionnelle avaient décidé de permettre, à partir de 2024, de faire figurer les orientations sur le CFC et l'AFP, une décision prise pour répondre à un besoin maintes fois exprimé par les organes responsables des formations initiales. Il est à noter cependant que cette adaptation ne peut se faire que dans le cadre d'un processus de révision (et non en dehors). Les domaines spécifiques ne sont quant à eux pas spécifiés sur le CFC ni dans le bulletin de notes. La distinction apparaît dans le certificat de travail établi par l'entreprise formatrice à la fin de l'apprentissage.</p>

## 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 expertes et experts aux procédures de qualification)
- CSFO : Registre des écoles professionnelles
- CSFP : recommandations relatives aux lieux d'enseignement en Suisse alémanique (*en allemand seulement*)
- CSFP : Commission Développement des professions (dossier de travail, modèle pour les rapports DP&Q, liste des délégué-es CSFP siégeant dans les commissions DP&Q)
- CTFP : Aide-mémoire relatif à la compréhension linguistique dans le développement des professions
- 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 : cadre de référence pour la conception de procédures de qualification avec examen final
- SEFRI : documents concernant la formation professionnelle initiale de deux ans
- SEFRI : informations sur la protection des jeunes travailleurs
- SEFRI : liste des professions et ordonnances en vigueur
- SEFRI : manuel Formation professionnelle initiale pour adultes
- SEFRI : manuel Processus de développement des professions (examen quinquennal, révision totale, révision partielle, modèles de référence)
- SEFRI : modèle de référence Réglementation relative à d'autres procédures de qualification avec validation des acquis de l'expérience
- SEFRI : tableau des révisions en cours (tickets provisoires, tickets et mise en œuvre)
- SEFRI : guide Prise en compte des acquis dans la formation professionnelle initiale
- usam / CSFP / SEFRI : guide pour les commissions DP&Q