



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie DFE
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie OFFT



Manuel relatif aux ordonnances

Les étapes de l'élaboration d'une ordonnance
sur la formation professionnelle initiale

Impressum

Éditeur: Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT), Berne
Graphisme: Roxane Launaz, Marin-Epagnier, www.2lr.ch
Illustration: Masterfile
Impression: Imprimerie des Montagnes SA, La Chaux-de-Fonds
Version: 4e édition (remaniée), 2007
Langues: d / f / i

Table des matières

Avant-propos	4
Emploi du manuel	5
1 Les étapes de l'élaboration d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale	6
Phase 1: Analyses et conception	8
Phase 2: Ordonnance sur la formation professionnelle initiale et plan de formation	11
Phase 3: Ticket	13
Phase 4: Consultation et édiction	14
Phase 5: Mise en œuvre	15
2 Explications concernant l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale	16
2.1 Nouvelle loi sur la formation professionnelle	16
2.2 Accompagnement et services spécialisés	17
2.3 Masterplan Formation professionnelle initiale	18
3 Explications concernant le plan de formation	19
3.1 Modèle pédagogique et didactique	19
3.1.1 Plan de formation selon la méthode Triplex	19
3.1.2 Plan de formation selon la méthode compétences-ressources	22
3.2 Procédure de qualification	24
4 Annexe	27
4.1 Liste des documents utilisés	27
4.2 Liens	27
4.3 Adresses	29

Avant-propos

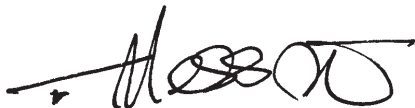
Partir du bon pied

Le Masterplan formation professionnelle initiale a été élaboré en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle au début de la mise en œuvre de la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Destiné à piloter la réforme de la formation professionnelle initiale en s'appuyant sur un système de ticket, cet instrument de planification a fait ses preuves. Pas moins de 140 projets de réforme ont été lancés depuis 2004. Plus de 70 ordonnances sur la formation professionnelle initiale sont déjà entrées en vigueur. Les premiers certificats selon le nouveau droit ont été décernés en été 2007.

Les projets menés à ce jour ont montré que les premières étapes de la préparation d'une nouvelle ordonnance sont décisives pour la suite de son développement. C'est pourquoi nous avons remanié la première phase du processus de réforme. Une importance accrue a été donnée aux analyses effectuées en amont, sur lesquelles s'appuient les étapes suivantes. Car un travail plus conséquent au début du processus permet un déroulement plus ciblé par la suite.

Cette nouvelle donne nous a amenés à adapter le rôle de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie dans l'ensemble du processus. A l'avenir, les collaborateurs et collaboratrices de l'OFFT apporteront un soutien accru aux responsables des réformes dès le début des travaux.

Le présent manuel, remanié, constitue à cet égard une aide non négligeable. Je suis convaincu que ce guide continuera à porter ses fruits.



*Toni Messner
Responsable du secteur Formation professionnelle initiale*

Emploi du manuel

Chapitre 1: Aide à la planification

L'élaboration d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale (ci-après ordonnance sur la formation) dure en moyenne trois ans et demi, de la planification du projet au lancement de la nouvelle formation. Le présent manuel explique les points suivants:

- élaboration d'une ordonnance sur la formation;
- calendrier des travaux de réforme selon le Masterplan Formation professionnelle initiale;
- documents nécessaires.

Chapitres 2 et 3: Explications

Dans cette partie, les thèmes suivants sont approfondis:

- nouvelle loi sur la formation professionnelle: chances et innovations;
- Masterplan Formation professionnelle initiale: objectifs de l'instrument de planification;
- plan de formation: objectifs de formation et procédures de qualification.

Annexes

- Liste des documents utilisés;
- liens;
- adresses;
- vue d'ensemble (voir jaquette).

Internet

Pour des questions d'actualisation des données, le manuel ne contient pas de documents connexes (par ex. les directives à l'intention des services de traduction). Ces documents régulièrement actualisés sont disponibles à l'adresse www.bbt.admin.ch (Thèmes / Formation professionnelle / Formation professionnelle initiale).

Le présent manuel est disponible en version électronique à la même adresse. Les liens indiqués dans le texte permettent d'accéder aux documents mentionnés.

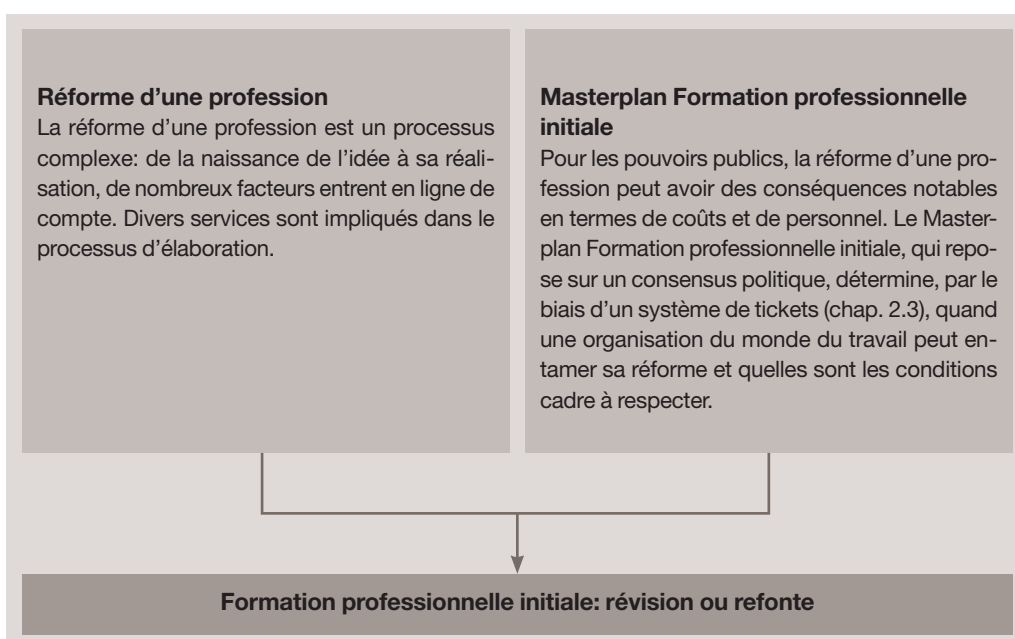
Validité du manuel

Le présent manuel est un mode d'emploi pour l'élaboration d'une ordonnance sur la formation et du plan de formation correspondant. Il est mis à jour en fonction des besoins.

1 Les étapes de l'élaboration d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale

La formation professionnelle est une tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (Ortra). Aucune des trois parties n'est en droit de faire primer ses intérêts. Le dialogue et la recherche de solutions communes revêtent une importance primordiale.

Pilotage du processus de réforme

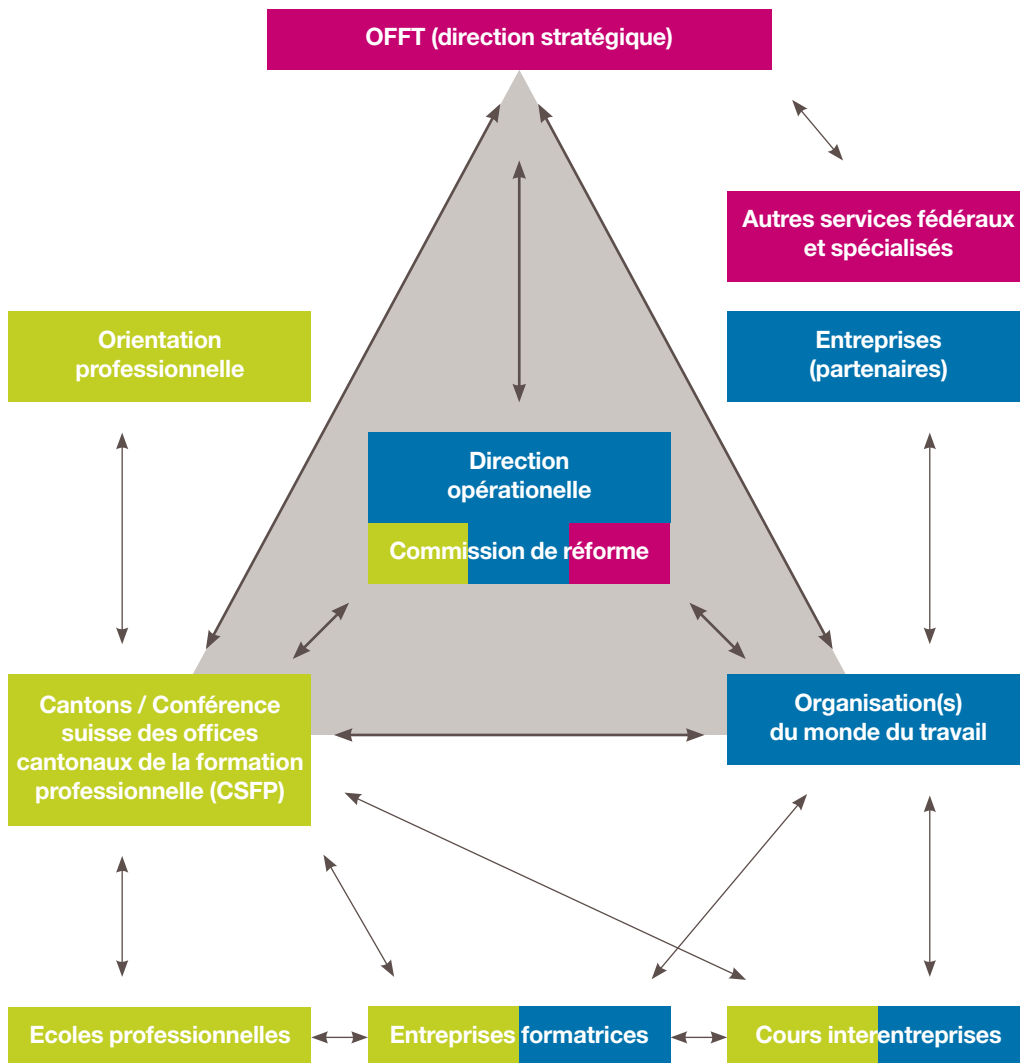


Rôles et tâches des parties impliquées

Organisation du monde du travail	OFFT	Cantons
<p>Demande, en tant que responsable d'une profession, l'édiction d'une ordonnance sur la formation.</p> <p>Assume la direction opérationnelle du projet et définit les contenus de la formation.</p>	<p>Édicte l'ordonnance sur la formation.</p> <p>Accompagne le processus de réforme de A à Z (direction stratégique du projet et tâches souveraines).</p>	<p>Répondent de la mise en œuvre de l'ordonnance sur la formation.</p> <p>Accompagnent et soutiennent le processus de réforme depuis le début.</p>

Toutes les Ortra actives à l'échelle nationale ou sur l'ensemble du territoire suisse peuvent demander l'édiction d'une ordonnance sur la formation (art. 19 LFPr). En l'absence d'Ortra dans un domaine donné, l'OFFT fait appel à des organisations actives dans un domaine connexe ou à des organisations actives à l'échelle régionale dans le domaine en question, ainsi qu'aux cantons intéressés.

Flux d'information



Document

Soutien financier à la réforme des ordonnances sur la formation professionnelle initiale

Financement

L'établissement du budget est du ressort de l'organe responsable.

La réforme des ordonnances entraîne un surplus de travail et de dépenses pour les organisations du monde du travail (recours à des conseillers externes, traductions, information et documentation, développement de champs professionnels, etc.). La Confédération accorde une subvention forfaitaire à cet effet (art. 54 LFPr). L'octroi et le montant de la subvention dépendent de différents critères.

Important

La subvention fédérale doit être demandée par l'organisation du monde du travail. Elle est versée sous forme de paiements partiels.

Phase 1: Analyses et conception

Une bonne préparation pendant la phase 1 permet de poser les bases de l'ensemble du processus de réforme de manière à pouvoir en respecter le calendrier au cours des phases suivantes.

Etape 1: Planification du projet

Important

Avant de contacter l'OFFT, l'Ortra responsable consulte d'autres Ortra concernées par la profession.

L'organisation du monde du travail en charge de la réforme contacte l'OFFT. Elle organise une première séance de planification à laquelle participent:

- des représentants de toutes les Ortra pouvant assumer la responsabilité de la réforme;
- un membre de la commission Développement des professions de la Conférence suisse des offices cantonaux de formation professionnelle (CSFP);
- des représentants de l'OFFT.

Les séances de planification visent à établir un premier état des lieux et à clarifier les questions organisationnelles. Elles doivent également permettre de réfléchir au positionnement de l'offre de formation prévue et d'envisager les possibilités de synergies avec d'autres professions.

Les séances de planification donnent lieu à un procès-verbal dans lequel sont traitées les questions suivantes:

- participation des partenaires, direction du projet et suivi méthodologique (cf. point 2.2);
- ressources (finances et personnel);
- planification des étapes précédant la demande du ticket provisoire;
- éventuelles conditions.

Etape 2: Analyses

La réforme risque de ne pas aboutir si elle ne s'appuie pas sur une connaissance approfondie de la situation actuelle et des développements futurs. C'est pourquoi il y a lieu de définir et d'analyser minutieusement l'étendue de la réforme. La vue d'ensemble ainsi gagnée doit permettre notamment de répondre aux questions suivantes:

- Comment la profession évolue-t-elle?
- De quels spécialistes le marché du travail, actuel et futur, a-t-il besoin?
- A quel niveau la formation doit-elle se situer?
- Par rapport à la formation professionnelle initiale envisagée, quelles sont les autres offres de formation offertes dans la branche (par ex. formation professionnelle supérieure)?

Du point de vue de l'assurance qualité, il convient d'observer les points suivants:

- Les analyses s'appuient sur un savoir méthodologique. Si les organes responsables ne disposent pas des spécialistes compétents, l'OFFT peut leur fournir les adresses de conseillers compétents.
- Une fois que les résultats des analyses sont disponibles, ceux-ci doivent être validés par les spécialistes de la profession de l'organe responsable.

a) Profil d'activités

Après une analyse systématique, toutes les activités professionnelles font l'objet d'une classification. Ce classement constitue le profil d'activités, qui est une synthèse de toutes les activités de la profession.

Documents

- Informations concernant l'établissement d'un profil d'activités
- Informations concernant l'établissement du profil de développement de la profession

Si la formation professionnelle initiale prévue est en rapport étroit avec d'autres formations professionnelles initiales, il y a lieu de procéder à une analyse du champ professionnel: la comparaison des différents profils d'activités permet de mettre en évidence les recoupements et, le cas échéant, de fonder une décision de fusionner des formations professionnelles initiales.

b) Profil de développement de la profession

L'environnement professionnel, actuel et futur, fait l'objet d'une analyse attentive au cours de laquelle sont évalués les possibles développements et positionnements de la profession dans les contextes économique, technologique, socio-culturel, mais aussi par rapport à l'environnement professionnel ou au système de formation.

Le profil de développement de la profession peut aussi comprendre une analyse coût-bénéfice du point de vue des entreprises formatrices. Cette analyse permet d'examiner les conséquences d'un statu quo et de simuler les différentes possibilités qui s'offrent à la future formation professionnelle initiale. Si l'OFFT demande qu'une telle analyse soit menée, il assume les frais occasionnés par les services compétents.

Etape 3: Mise en place de la structure organisationnelle du projet

Une fois définies les grandes lignes de la réforme, l'organisation du monde du travail met en place une structure organisationnelle comportant les organes suivants:

- direction de projet: direction opérationnelle (Ortra);
- commission de réforme: groupe de pilotage;
- groupes de travail et experts: répartition des travaux et implication d'autres cercles en vue de l'élaboration des contenus.

La commission de réforme comprend au minimum les représentants des institutions et des intervenants suivants:

- organisation(s) du monde du travail (employeurs / associations professionnelles, organisation d'employés lorsqu'il existe des partenariats sociaux);
- OFFT;
- institution d'accompagnement pédagogique (cf. point 2.2);
- cantons (coordination assurée par la commission Développement des professions de la Conférence suisse des offices cantonaux de formation professionnelle CSFP);
- enseignants des branches professionnelles (à désigner par la Conférence suisse des directeurs d'écoles professionnelles et de métiers CSD en coordination avec Formation professionnelle suisse FPS).

Sur proposition, d'autres membres peuvent faire partie de la commission. En outre, des spécialistes (par ex. du SECO ou de la SUVA) peuvent être consultés pour clarifier des questions spécifiques.

Remarque

Des analyses et des conseils sur les aspects économiques des professions et sur leur développement futur peuvent être obtenus notamment auprès des services suivants:

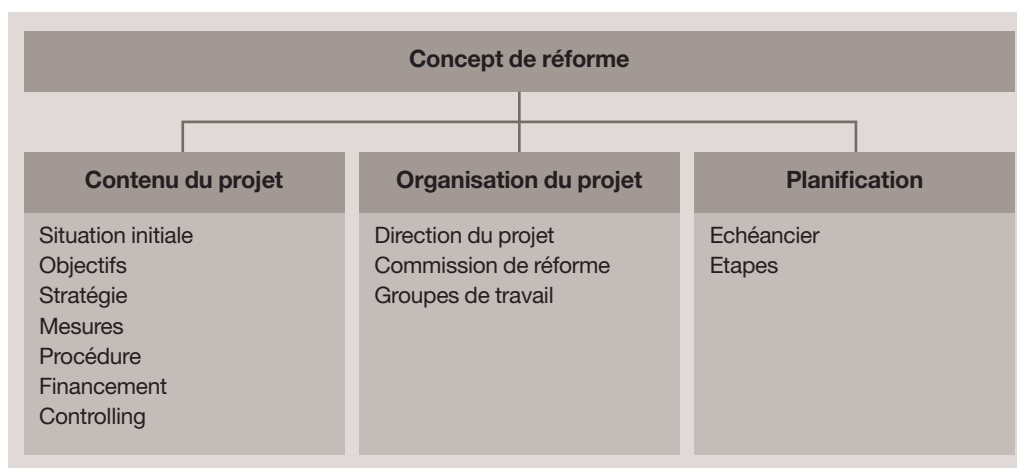
- ▶ IFFP, conseils en économie de la formation (point 2.2);
- ▶ Institut de recherche sur le marché du travail et l'économie industrielle (Forschungsstelle Arbeitsmarkt und Industrieökonomik) de l'Université de Bâle (point 2.2).

Important

- ▶ Un tiers des membres des commissions doivent provenir de la Suisse latine.
- ▶ Au besoin, une traduction/interprétation sera organisée (responsable: direction opérationnelle).

Etape 4: Etablissement du concept de réforme

Le concept de réforme est la synthèse des étapes précédentes: résultats des analyses, définition des objectifs, démarche stratégique et mesures à prendre, mais aussi structure organisationnelle du projet et planification du déroulement des travaux. L'établissement du concept de réforme permet de déposer une demande de ticket provisoire.



Etape 5: Demande de ticket provisoire

Une fois la situation initiale définie, les analyses faites et l'organisation du projet mise en place, il s'agit de lancer le processus d'élaboration de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation.

En soumettant une demande de ticket provisoire, l'organisation du monde du travail signale qu'elle souhaite réformer une profession. Elle confirme que les travaux préparatoires sont suffisamment avancés pour que la commission de réforme puisse commencer à élaborer les différentes prescriptions sur la formation. Les tickets provisoires sont délivrés en mai de chaque année par le groupe de travail Masterplan Formation professionnelle initiale.

Chaque année au printemps, l'OFFT mène une enquête pour déterminer quelles Ortra souhaitent déposer une demande de ticket provisoire. La demande écrite de ticket provisoire doit contenir les indications suivantes:

- concept de réforme (notamment composition de la commission de réforme [cf. étape 3] et planification du déroulement des travaux);
- désignation de la profession;
- profil d'activités (cf. étape 2);
- profil du développement de la profession (esquisse avec changements proposés, voir étape 2);
- différences par rapport aux prescriptions existantes:
 - durée de la formation professionnelle initiale;
 - école professionnelle: nombre de jours d'école et nombre de leçons (y c. les leçons de culture générale et de sport), év. modèle scolaire choisi;
 - durée des cours interentreprises (le cas échéant);
 - deuxième langue;
 - procédure de qualification (type et durée).

Important

- La demande doit être signée par le président de l'organisation du monde du travail ou par l'organe responsable de la réforme.
- Aucun ticket ne peut être obtenu sans ticket provisoire.

Conséquences:

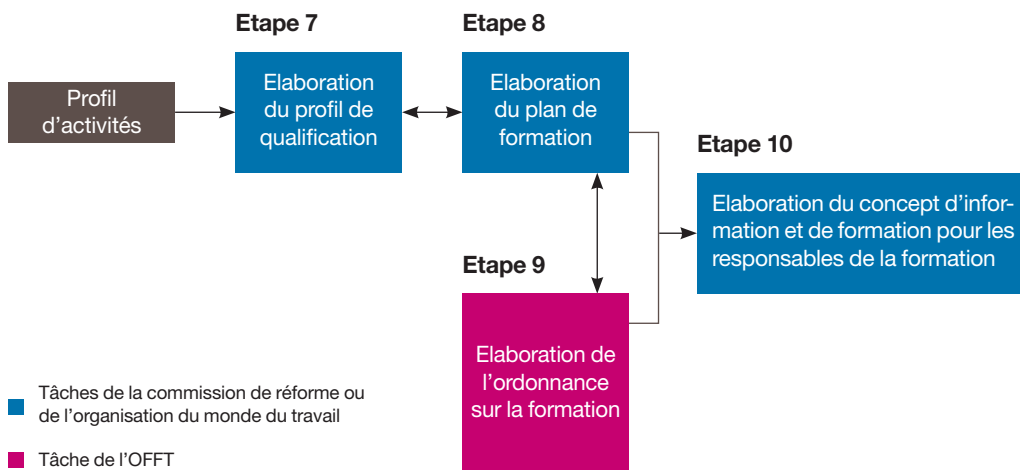
- En recevant le ticket provisoire, l'organisation du monde du travail s'engage à respecter les conditions nécessaires à l'obtention du ticket (voir étape 13).
- En règle générale, il s'écoule 15 mois entre la remise du ticket provisoire et l'octroi du ticket.

Exemple

Si la mise en œuvre de la nouvelle ordonnance sur la formation est prévue pour août 2012, la demande de ticket provisoire doit être déposée au printemps 2009.

Phase 2: Ordonnance sur la formation professionnelle initiale et plan de formation

La commission de réforme commence ses travaux à la phase 2. L'ordonnance sur la formation et le plan de formation constituent un tout et doivent être élaborés ensemble. Les différentes étapes de ce processus de plusieurs mois s'enchaînent et doivent être étroitement coordonnés. Une bonne organisation de projet et un flux d'information correct contribuent grandement à la réussite du projet.



Etape 6: Organisation d'une séance de lancement

La commission de réforme se réunit pour la première fois lors de la séance de lancement. Ses objectifs sont les suivants:

- informer tous les participants sur le processus de réforme;
- expliquer le sens et le but de la réforme;
- faire accepter et respecter les conditions d'octroi du ticket provisoire et de subventions fédérales;
- discuter des points problématiques et aplanir les éventuelles divergences;
- établir un consensus sur la marche à suivre;
- former les groupes de travail et clarifier les procédures de décision;
- décider s'il y a lieu de faire appel à des experts externes (en fonction des besoins et des ressources).

Etape 7: Projet du profil de qualification

Document

Informations concernant l'établissement du profil de qualification

Le profil de qualification définit le niveau d'exigence d'une profession. Il contient les compétences professionnelles dont doit justifier une personne qualifiée pour pouvoir exercer une profession de manière compétente conformément au niveau défini. Le profil d'activités élaboré à la phase 1 (étape 2) constitue le point de départ de l'étape 7. Le profil de qualification sert de base à l'établissement du plan de formation.

Etape 8: Projet du plan de formation

Le plan de formation constitue le concept de pédagogie professionnelle qui sous-tend l'ordonnance sur la formation. Il comprend les éléments suivants:

- compétences professionnelles: objectifs de formation devant être atteints au terme de la formation et répartition de la formation sur les lieux de formation;
- répartition des leçons: durée des unités d'enseignement à l'école professionnelle;
- cours interentreprises: organisation, répartition et durée;
- procédure de qualification: procédures appliquées pour contrôler l'atteinte des objectifs;
- annexes: liste des documents nécessaires pour la mise en œuvre de la formation professionnelle initiale.

Remarque

La conception graphique du plan de formation est laissée au libre choix des organisations du monde du travail.

Les compétences professionnelles peuvent être formulées de différentes manières dans le plan de formation (voir point 3.1). Si nécessaire, le profil de qualification (étape 7) est adapté.

La procédure de qualification (point 3.2) sert à contrôler et à attester les compétences professionnelles acquises dans la formation. Elle se déroule sous la forme d'un examen général (examen final), d'exams partiels ou d'autres procédures de qualification reconnues par l'OFFT.

Etape 9: Projet de l'ordonnance sur la formation

L'OFFT élabore le projet d'ordonnance en collaboration avec la commission de réforme. L'ordonnance définit les fondements juridiques de la formation et doit être valable pour plusieurs années. Le plan de formation peut contenir des parties qui nécessiteront des mises à jour plus rapides.

Etape 10: Concept d'information et de formation pour les responsables de la formation professionnelle

Document

Concept de formation à l'intention des responsables de la formation professionnelle

Pour mettre en œuvre une nouvelle formation, il est indispensable que les responsables de la formation professionnelle soient informés à temps des nouveautés, et qu'ils soient formés en conséquence. Pendant le processus de réforme, les organisations du monde du travail doivent, en collaboration avec les cantons, élaborer et mettre en œuvre le concept d'information et de formation à l'intention des responsables de la formation.

Etape 11: Traductions

L'ordonnance, le plan de formation et le profil de qualification doivent être traduits au plus tard avant la consultation. L'organisation du monde du travail et l'OFFT se partagent cette tâche comme suit:

OFFT Ordonnance sur la formation professionnelle initiale f / d / i

Ortra Plan de formation, annexe du plan de formation et profil de qualification f / d / i

Le secteur de la traduction de l'OFFT a élaboré des lignes directrices sur la traduction des ordonnances sur la formation, des plans de formation et du profil de qualification afin de garantir une traduction cohérente et de coordonner le travail entre les différents services de traduction.

Etape 12: Consultation au sein de l'organisation du monde du travail et élimination des divergences

L'ordonnance sur la formation, le plan de formation et le profil de qualification constituent le produit final de la phase 2. Avant de poursuivre le processus de réforme, ces documents doivent être soigneusement revus et, au besoin, adaptés par les Ortra représentées au sein de la commission de réforme. Cette étape permet d'aplanir les éventuelles divergences avant l'examen de cohérence et la procédure de consultation externe.

Phase 3: Ticket

L'octroi d'un ticket équivaut à l'autorisation de poursuivre les travaux ainsi qu'à l'engagement ferme de l'organisation du monde du travail et des cantons de lancer les travaux préparatoires en vue de la mise en œuvre de la nouvelle ordonnance sur la formation (phase 5).

Etape 13: Demande de ticket

Une fois les étapes précédentes franchies, la demande de ticket peut être adressée par écrit à l'OFFT (à la fin juillet au plus tard). La demande renseigne au minimum sur les points suivants, conformément au Masterplan Formation professionnelle initiale:

- ordonnance sur la formation;
- plan de formation;
- profil de qualification;
- concept d'information et de formation pour les responsables de la formation professionnelle;
- changements avec incidences financières.

Document

Documents destinés aux organisations du monde du travail (Lignes directrices du secteur de la traduction de l'OFFT)

Important

Pour la traduction des termes spécifiques aux professions, il y a lieu de se référer aux spécialistes des professions des régions linguistiques concernées.

Important

- ▶ Toutes les régions linguistiques participent à la procédure de consultation.
- ▶ Les formateurs, directement concernés, doivent également être consultés.

Important

La demande de ticket doit être signée par la présidente ou le président de l'Ortra ou par l'organe responsable de la réforme.

Document

Critères de l'examen de cohérence

Etape 14: Examen de cohérence

Par examen de cohérence, on entend l'adéquation entre l'ordonnance sur la formation, le plan de formation et le profil de qualification, les différentes parties devant former un tout cohérent et la procédure de qualification être axée sur la vérification des compétences acquises.

L'OFFT organise l'examen de cohérence, désigne le service pédagogique compétent et prend en charge les frais s'y rapportant. Selon la complexité de la réforme, l'examen de cohérence peut être effectué au cours de la phase 2 déjà.

Etape 15: Adaptations

Après l'examen de cohérence, il convient d'apporter les modifications et corrections nécessaires. Une fois l'ordonnance sur la formation, le plan de formation et le profil de qualification finalisés, il faut adapter les traductions de ces documents.

Si aucune analyse coût-bénéfice n'a été demandée à la phase 1 (étape 2), les conséquences de la nouvelle formation professionnelle initiale pour les entreprises sont analysées et comparées avec les frais découlant de la formation actuelle. L'OFFT prend en charge les frais découlant du recours à des spécialistes dans le cadre de ces analyses.

Phase 4: Consultation et édiction

Les 15 premières étapes concernent l'élaboration de l'ordonnance sur la formation, du plan de formation et du profil de qualification au niveau de l'Ortra et de l'organisation du projet. Ces étapes une fois franchies, ces documents sont mis en consultation auprès d'autres cercles intéressés.

Etape 16: Procédure de consultation

L'ordonnance sur la formation, le plan de formation et le profil de qualification sont envoyés en consultation aux offices fédéraux, aux départements en charge de la formation professionnelle, aux organisations du monde du travail et à d'autres cercles intéressés. L'OFFT organise cette consultation et choisit les destinataires.

L'OFFT rédige un résumé des prises de position récoltées. Les propositions individuelles sont discutées dans le cadre d'une séance de conciliation organisée par la commission de réforme; elles sont prises en compte dans la mesure du possible.

Etape 17: Séance de clôture, édicition et publication

L'OFFT envoie les projets mis au net de l'ordonnance sur la formation, du plan de formation et du profil de qualification aux participants au processus de réforme et invite ces derniers à une séance de clôture. C'est l'occasion d'une dernière consultation. L'OFFT édicte ensuite l'ordonnance sur la formation et approuve le plan de formation et le profil de qualification élaborés par l'organisation du monde du travail. Dans la mesure du possible, l'édicition a lieu pour le début de la phase de recrutement des futures personnes en formation.

L'OFFT est responsable de l'impression de l'ordonnance sur la formation et de sa publication dans le Recueil officiel de la Confédération. Après leur approbation par l'OFFT, le plan de formation et le profil de qualification sont immédiatement publiés dans les trois langues officielles par l'organisation du monde du travail.

Phase 5: Mise en œuvre

De la date d'édicition au début de la formation, il reste douze mois environ. La mise en œuvre de la nouvelle ordonnance sur la formation incombe à l'organisation du monde du travail et aux cantons. Les travaux nécessaires doivent être planifiés et lancés suffisamment tôt.

Etape 18: Travaux de mise en œuvre

Cantons

- Etablissement des plans d'études des écoles;
- Concrétisation des procédures de qualification (par ex. rédaction d'un guide).

Commission pour le développement professionnel et la qualité

- Constitution, définition du cahier des charges et mise en place de l'organisation.

Mise en œuvre des cours interentreprises

L'organisation du monde du travail édicte un règlement d'organisation en coordination avec les cantons.

Information et formation des responsables de la formation professionnelle

L'organisation du monde du travail et les cantons se concertent au sujet de la mise en œuvre des cours interentreprises.

Thèmes possibles:

- objectifs et compétences: mettre en œuvre les plans de formation, promouvoir les compétences;
- vérification et évaluation: développement de procédures de qualification;
- lieux de formation: sélection, coopération, documentation pédagogique;
- formation professionnelle initiale de deux ans: développement de mesures pédagogiques d'encouragement, conception de l'apprentissage, accompagnement individuel spécialisé;
- cours pour experts.

Validation des acquis

Le profil de qualification est un des instruments de base pour le développement des procédures de validation.

Remarque

Différents prestataires apportent leur soutien lors de l'introduction des réformes et de l'élaboration des concepts de formation pour les responsables de la formation professionnelle.

Important

Une bonne promotion de la profession est garante du succès de sa mise en œuvre.

Documents

- ▶ Aide-mémoire Commission pour le développement professionnel et la qualité
- ▶ Guide national validation des acquis

2 Explications concernant l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale

Pour compléter la présentation du processus de planification, ce chapitre décrit plus en détail les thèmes ci-après.

2.1 Nouvelle loi sur la formation professionnelle

Document

Guide relatif à la formation professionnelle initiale de deux ans

<p>Formation professionnelle de 3 ou 4 ans donnant droit à un certificat fédéral de capacité</p> <p>Formation professionnelle initiale de 2 ans avec attestation fédérale</p>	<p>Diplômes fédéraux avec profils professionnels spécifiques.</p> <p>La conception de la formation professionnelle initiale et sa répartition dans le temps se fondent sur les exigences de la profession.</p> <p>Pour chaque formation professionnelle initiale avec attestation professionnelle, il y a lieu d'édicter une ordonnance sur la formation (comme pour les formations de 3 ou 4 ans).</p> <p>Les formations professionnelles initiales de deux ans doivent dans la mesure du possible être élaborées en même temps que les formations en trois ou quatre ans.</p>	<p>Art. 17 LFPr, Art. 10 OFPr</p>
Cours interentreprises	<p>Les cours interentreprises et les autres lieux de formation comparables doivent être réglés dans l'ordonnance sur la formation et intégrés dans le processus de réforme.</p>	Art. 23 LFPr
Formation scolaire à plein temps	<p>Les formations scolaires à plein temps (y compris celles dispensées dans les écoles de commerce) donnent droit à un diplôme négocié avec les partenaires, pour lequel l'ordonnance sur la formation est applicable. Ces formations doivent assurer le lien avec le monde du travail.</p>	Art. 16 LFPr, Art. 16 OFPr
Champ professionnel	<p>Lorsque des professions sont apparentées, il est judicieux de mettre en valeur des synergies, par exemple au moyen d'un champ professionnel.</p>	
Deuxième langue	<p>Dans la mesure du possible, les personnes en formation acquièrent une deuxième langue; celle-ci est fixée selon les besoins de la formation. Il s'agit d'en tenir compte dans la planification, de développer à temps une didactique appropriée et de prévoir la formation complémentaire des enseignants.</p>	Art. 12 al. 2 OFPr
Développement de la qualité	<p>Les prestataires de la formation professionnelle assurent le développement de la qualité. La commission pour le développement professionnel et la qualité adapte régulièrement les contenus de la formation aux exigences actuelles.</p>	Art. 8 LFPr

Prise en compte des acquis	Dans le cadre du projet national Validation des acquis, un guide national servant de cadre de référence à la validation des acquis a été élaboré en étroite collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. Ce guide définit les niveaux de la procédure de validation, les rôles des différents intervenants, l'assurance qualité ainsi que la formation des experts, garantissant ainsi une mise en œuvre uniforme.	
Complément de formation	Des adultes peuvent rattraper la formation professionnelle initiale. Ces autres procédures de qualification doivent si possible être intégrées dans l'ordonnance sur la formation de la profession correspondante.	Art. 34 LFPr, Art. 32 OFPr
Perméabilité	Les passerelles vers d'autres filières de formation doivent être mentionnées dans l'ordonnance sur la formation et si possible définies.	Art. 3 let. d. LFPr, Art. 9 LFPr
Dispositions transitoires	Les règlements d'apprentissage encore utilisés restent en vigueur jusqu'à leur remplacement par les ordonnances correspondantes.	Art. 73 LFPr

2.2 Accompagnement et services spécialisés

Suivi méthodologique	Pendant la phase 1, des professionnels accompagnent au besoin la direction du projet pour des questions de méthode ou touchant à l'application d'instruments.
Accompagnement pédagogique	Des professionnels apportent des conseils et un soutien pédagogique au cours de la phase 2. L'accompagnement pédagogique intervient en règle générale à partir de l'octroi du ticket provisoire.
Conseils en économie de la formation par l'IFFP	L'étude «Coût/bénéfice de la formation des apprentis pour les entreprises suisses» (2007) contient des informations importantes pour l'aménagement des réformes professionnelles. Afin d'assurer l'exploitation des résultats de l'étude dans le processus de réforme, l'IFFP a développé un modèle de simulation avec l'Université de Berne. L'IFFP offre un conseil spécialisé.

Remarque

Si une organisation du monde du travail ne dispose pas d'un tel appui méthodologique ou pédagogique, elle peut s'adresser à l'OFFT qui lui procurera les adresses de services compétents.

<p>Système suisse d'information sur les professions (BISS) de l'Université de Bâle</p>	<p>Cet instrument d'analyse des professions permet de se faire une idée des perspectives d'emploi et des futures exigences de qualification.</p>
<p>Service de l'économie pour les questions de formation professionnelle (SQUF)</p>	<p>Le SQUF informe et conseille les organisations du monde du travail au cours du processus de réforme de la formation professionnelle.</p>
<p>Réseau Formation professionnelle des travailleuses et travailleurs</p>	<p>Le réseau informe et conseille les associations d'employés dans le processus de réforme de la formation professionnelle.</p>

2.3 Masterplan Formation professionnelle initiale

<p>Définition</p>	<p>Le Masterplan Formation professionnelle initiale doit veiller à ce que la mise en œuvre de la LFPr puisse être assumée par les partenaires concernés. Compte tenu de la complexité du processus, de la précarité des ressources en personnel et des conséquences financières d'éventuelles innovations dans le domaine de la formation professionnelle, un partenaire ne peut fixer seul le début des réformes dans ce domaine. Ces réformes doivent être adaptées aux moyens disponibles et être négociées avec tous les partenaires concernés (Confédération, cantons et organisations du monde du travail).</p>
<p>Système de tickets</p>	<p>Le Masterplan Formation professionnelle initiale détermine à quel moment quelle Ortra peut commencer la réforme de son ordonnance sur la formation. Le calendrier est géré à l'aide d'un système de tickets. La décision d'attribuer un ticket provisoire, puis un ticket, est prise par le groupe de travail Masterplan Formation professionnelle initiale.</p>
<p>Pilotage</p>	<p>La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail sont représentés de manière paritaire au sein de l'organisation de projet du Masterplan Formation professionnelle initiale.</p>

3 Explications concernant le plan de formation

Le plan de formation est le concept de pédagogie professionnelle de la formation professionnelle initiale. Ce chapitre renseigne sur les éléments du plan de formation: objectifs de formation, tableau des leçons, procédure de qualification et organisation, durée et répartition des cours interentreprises.

La formation professionnelle initiale vise l'acquisition de compétences professionnelles permettant de satisfaire aux exigences posées par l'exercice quotidien d'une profession donnée. Dans le plan de formation, les compétences attendues de professionnels formés sont décrites en tant qu'objectifs de formation.

Les travaux autour du plan de formation s'appuient sur le profil d'activités (étape 2) et sur le profil de qualification (étape 7).

Le plan de formation doit être basé sur un modèle pédagogique et didactique. Ce modèle permet de garantir que le plan de formation remplit les exigences de qualité telles que la clarté, le caractère contraignant et la cohérence.

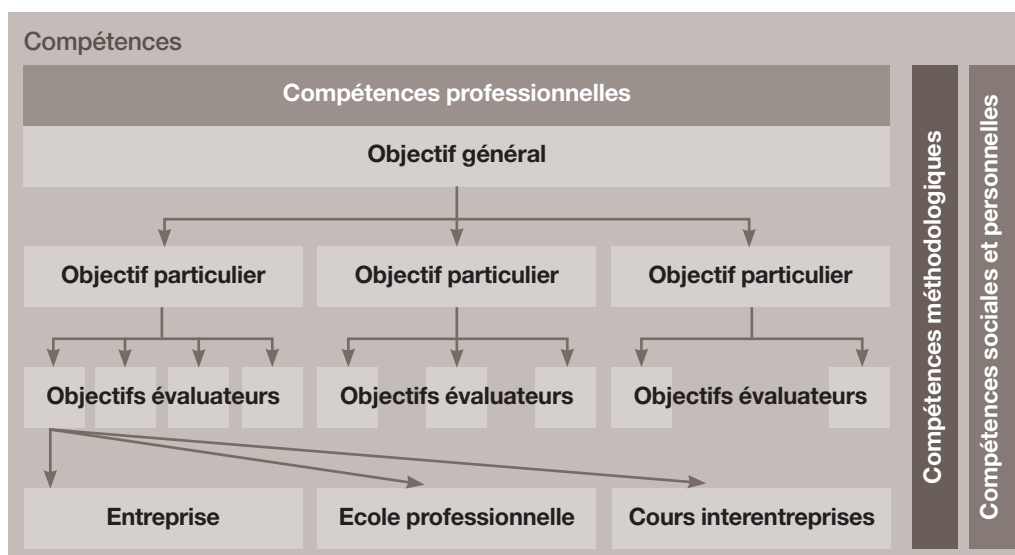
Il existe plusieurs modèles à choix. La méthode Triplex et le modèle compétences-ressources (CoRe) sont décrits ci-après de manière plus approfondie. Afin de favoriser l'homogénéité de la mise en œuvre et de la terminologie en usage dans la formation professionnelle initiale, les deux méthodes seront appliquées selon les structures indiquées aux chapitres suivants.

La méthode définit comment les compétences professionnelles sont décrites et classées par thèmes dans le plan de formation.

3.1 Modèle pédagogique et didactique

3.1.1 Plan de formation selon la méthode Triplex

Cette méthode permet de formuler les objectifs de formation selon trois niveaux: objectifs généraux, objectifs particuliers et objectifs évaluateurs.



- Les objectifs généraux décrivent des champs d'action; ils expliquent pourquoi ceux-ci sont inclus dans le plan de formation. Un objectif général est concrétisé par plusieurs objectifs particuliers.
- Les objectifs particuliers décrivent les comportements à promouvoir chez les personnes en formation.

- Les objectifs évaluateurs décrivent des comportements concrets, observables, dans des situations déterminées; ils précisent les objectifs particuliers.
- Les objectifs généraux doivent demeurer valables sur une longue période (environ dix ans). Les objectifs particuliers et les objectifs évaluateurs concernent une période plus courte. Ils sont régulièrement contrôlés et mis à jour au besoin.
- Les compétences professionnelles sont décrites pour les trois niveaux d'objectifs; les compétences méthodologiques, les compétences sociales et personnelles sont formulées de manière générale et peuvent être attribuées aux différents niveaux.
- Les objectifs évaluateurs sont attribués aux différents lieux de formation et désignés comme tels. Les objectifs généraux et les objectifs particuliers sont valables de la même manière pour tous les lieux de formation.
- Les objectifs sont numérotés par ordre d'importance de sorte à mettre en évidence leur hiérarchisation.
- Les procédures de qualification sont conçues de manière à permettre un contrôle de tous les niveaux de compétence.
- Dans le plan de formation, tous les objectifs sont décrits de manière détaillée. Dans l'ordonnance sur la formation, les compétences professionnelles, les compétences méthodologiques et les compétences sociales et personnelles sont décrites de manière succincte.

Les objectifs généraux

- établissent un cadre référentiel général;
- délimitent les domaines de compétence de la formation;
- motivent le choix des matières enseignées.

Le modèle de base d'un objectif général se présente comme suit:

- a) exposé d'une situation, d'une conclusion d'ordre général ou d'une norme.
Il peut aussi s'agir de la formulation d'une thèse;
- b) exposé des mesures de formation pouvant en être déduites.

Exemple

a) Les facteurs «santé» et «absence d'accidents» sont dans l'intérêt des employés et des employeurs. D'un côté, ils améliorent la qualité de vie, le bien-être et les performances, de l'autre, ils permettent d'éviter des coûts, pour les personnes concernées, pour l'entreprise et pour la société.

b) Les personnes en formation sont sensibilisées aux principaux risques qu'elles peuvent encourir, dans leur travail et pendant leur temps libre; elles apprennent à prendre soin de leur santé et à prévenir les accidents.

Les objectifs particuliers

- partent de situations concrètes en rapport avec l'objectif général;
- décrivent un comportement que les personnes en formation devraient adopter dans une situation donnée.

Caractéristiques des objectifs particuliers:

- a) ils donnent des indications sur les dispositions des personnes en formation à adopter un comportement donné;
- b) ils fixent des formes de réaction attendues des personnes en formation dans une situation donnée;
- c) ils décrivent des idées, des attitudes et des qualités générales.

Un objectif particulier comporte une ou deux de ces caractéristiques.

Exemple

Les personnes en formation sont motivées à utiliser les mesures de sécurité appropriées pour exécuter des tâches comportant des risques.

Les objectifs évaluateurs

- concrétisent les objectifs particuliers;
- décrivent un comportement observable.

Les objectifs évaluateurs comportent quatre éléments:

- a) l'objet concret: un thème en rapport avec l'objectif;
- b) le comportement final observé: comportement visible, décrit à l'aide d'un verbe, que les personnes en formation devraient adopter dans ce contexte au terme de leur formation;
- c) les moyens auxiliaires: éléments d'aide à disposition des personnes en formation dans la situation d'action ou lors de l'examen;
- d) le critère d'évaluation: description qualitative ou quantitative d'une bonne prestation.

Exemple

Les personnes en formation décrivent avec leurs propres termes quand et pourquoi les cinq principaux éléments de l'équipement individuel de protection (lunettes, chaussures, gants, casque et protection de l'ouïe) doivent être utilisés. Objet concret: utiliser l'équipement individuel de protection; comportement final observé: décrire; moyens auxiliaires: utiliser ses propres termes; critère d'évaluation: cinq éléments, quand et pourquoi les utiliser.

Remarque

Les objectifs évaluateurs décrivent un comportement observable. On n'utilisera donc pas les verbes «savoir» ou «connaître» dès lors qu'ils ne sont pas révélateurs d'un comportement visible, mais plutôt des verbes comme «désigner» ou «énumérer» vu que ces activités sont liées à des situations ou actions concrètes.

Taxonomie des objectifs évaluateurs



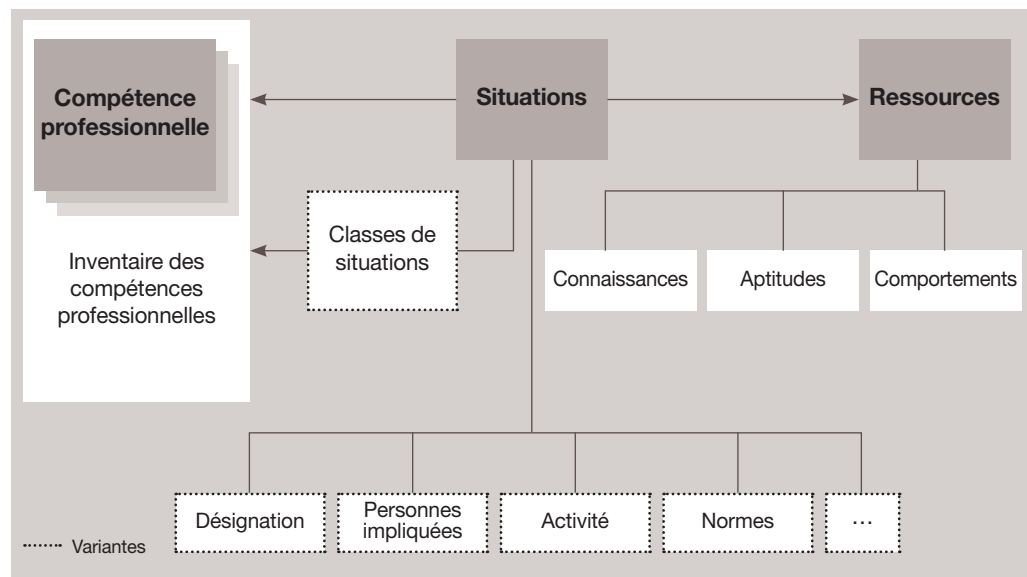
Niveau taxonomique	Exemple: la sécurité au travail
C6 Evaluer Apprécier des informations et situations et les évaluer selon des critères déterminés.	Les personnes en formation sont en mesure de développer un modèle de temps de travail pour le travail en équipe dans une entreprise de leur choix, et d'en exposer les avantages et les désavantages des points de vue sanitaire et de l'économie d'entreprise.
C5 Synthétiser Combiner les différents éléments d'une situation et les assembler en un tout.	Les personnes en formation protègent leur santé dans une situation de travail donnée, en identifiant les risques, en sélectionnant et en appliquant les mesures de protection appropriées.
C4 Analyser Décomposer une situation en éléments isolés, relever les rapports entre ces éléments et déceler des caractéristiques structurelles.	Les personnes en formation savent reconnaître quels risques pour la santé une situation de travail donnée implique; elles savent décrire ces risques avec leurs propres termes.
C3 Appliquer Utiliser les informations sur des situations dans différents contextes.	Les personnes en formation utilisent correctement les accessoires de l'équipement de protection individuel (lunettes, chaussures, gants, casque et protection de l'ouïe) pour se protéger contre tel ou tel risque.
C2 Comprendre Non seulement répéter des informations mais être capable de les expliquer en utilisant ses propres termes.	Les personnes en formation expliquent contre quels risques les cinq principaux éléments de l'équipement de protection individuel (lunettes, chaussures, gants, casque et protection de l'ouïe) doivent les protéger.
C1 Savoir Reproduire des informations et les utiliser dans des situations similaires.	Les personnes en formation énumèrent les cinq principaux éléments de l'équipement de protection individuel (lunettes, chaussures, gants, casque et protection de l'ouïe).

Les exemples doivent expliciter les points suivants:

- Les objectifs évaluateurs du niveau C1 (savoir) ne permettent que dans une certaine mesure de décrire le comportement attendu des personnes en formation au terme de leur formation. Ce niveau de complexité est le plus souvent trop bas pour cela.
- Les objectifs évaluateurs des niveaux plus complexes présupposent, du moins partiellement, que des aptitudes relevant des niveaux inférieurs ont déjà été acquises. Par exemple: pour pouvoir utiliser correctement l'équipement de protection, les personnes en formation doivent en connaître les différents éléments.
- Les formations professionnelles ne requièrent pas toutes des objectifs évaluateurs des niveaux de complexité les plus élevés. Ainsi, un plan de formation peut ne comprendre que des objectifs évaluateurs allant jusqu'au niveau de complexité C4.

3.1.2 Plan de formation selon la méthode compétences-ressources

Chaque compétence professionnelle est décrite par une ou plusieurs situations. Des ressources sont nécessaires pour maîtriser chacune des situations données.



Situations

La liste des situations est basée sur le profil d'activités (étape 2).

Une structure uniforme doit être employée pour la description des situations. Selon la profession considérée, la structure peut contenir plusieurs paramètres: désignation univoque de la situation, personnes concernées, normes ou description des activités à effectuer, etc.

Les situations peuvent être regroupées en une classe de situations si leur maîtrise nécessite, pour la plupart d'entre elles, des ressources semblables.

<i>Exemple: Fin de l'opération de vente</i>	
Situation	<i>Fin de l'opération de vente</i>
Professionnels concernés	<i>Le/la professionnel(le), le/la client(e)</i>
Activité	<i>Le/la professionnel(le) conforte le client dans son choix, s'assure de l'utilisation correcte du produit, encaisse l'argent, puis remet le produit au client.</i>
Normes	<i>Réglementations internes, dispositions légales</i>

Explications:

- **Activité:** l'activité est décrite comme une action observable.
- **Normes:** dispositions qui doivent être respectées lors de l'accomplissement d'une activité.

Ressources

Les ressources nécessaires à la maîtrise de chaque situation doivent être énumérées.

Les ressources sont décrites sous la forme de connaissances, d'aptitudes et de comportements. Elles sont liées directement à des situations ou, si cela s'avère plus judicieux, réunies dans un répertoire complémentaire.

- Par connaissances, on entend tous les éléments qui ont trait au savoir et sont importants pour la maîtrise des situations données. Font partie des connaissances les théories, les notions, les règles, les données et les valeurs-clés.
- Les aptitudes sont des processus, des procédures et des compétences exercés au préalable, auxquels des personnes qualifiées peuvent recourir pour maîtriser des situations données.
- Les comportements font référence à des attitudes, à des valeurs et à des normes influant sur la manière d'agir dans des situations données.

<i>Exemple: Ressources inhérentes à la situation «Finaliser l'opération de vente»</i>			
	<i>Ecole</i>	<i>Entreprise (responsabilité principale)</i>	<i>Cours interentreprises</i>
Connaissances	<i>Techniques de vente, connaissances linguistiques</i>	<i>Réglementations internes, façon de tenir la caisse, recommandations supplémentaires</i>	
Aptitudes	<i>Aptitude à la communication, aisance linguistique</i>	<i>Aptitude à la communication, gestion du temps, aisance linguistique</i>	
Comportements	<i>Sens des responsabilités, fiabilité, application</i>		

Explications:

- Tous les lieux de formation contribuent à l'acquisition des ressources, même si dans l'exemple ci-dessus, l'entreprise assume la responsabilité principale.
- La notion de comportement recouvre un concept général. C'est pourquoi les comportements sont pris en compte dans tous les lieux de formation.
- Une même ressource peut être demandée dans des situations différentes. Pour cette raison, elle peut être mentionnée à plusieurs reprises.

Inventaire des compétences professionnelles

Les compétences professionnelles découlent de la liste des situations. Chaque compétence professionnelle est définie par les activités qui lui sont liées.

Si des classes de situations sont constituées, une compétence professionnelle est définie pour chaque classe.

Au final, l'ensemble des compétences professionnelles constitue l'inventaire des compétences professionnelles d'une profession donnée. Selon le contexte, cet inventaire peut prendre des formes différentes:

Inventaire des compétences professionnelles dans l'ordonnance sur la formation:

- L'inventaire énumère les désignations des compétences professionnelles à acquérir.
- Les désignations des compétences professionnelles correspondent à la désignation de chaque situation ou des classes de situation.

Inventaire des compétences professionnelles dans le plan de formation:

Dans le plan de formation, l'inventaire des compétences professionnelles est décrit en détail:

- Pour chaque compétence professionnelle, les situations correspondantes sont décrites conformément à la structure choisie.
- Pour chaque situation, les ressources nécessaires sont mentionnées. Si les ressources sont répétées fréquemment, le classement détaillé des ressources nécessaires aux situations peut faire l'objet d'une liste complémentaire.

Important

L'inventaire des compétences professionnelles, au même titre que les explications concernant le niveau d'exigence, est conforme au profil de qualification (étape 7). Le terme «profil de qualification» ne dépend d'aucune méthode.

3.2 Procédure de qualification

La procédure de qualification sert à vérifier si les compétences décrites dans le plan de formation sont acquises. Les éléments suivants sont mentionnés dans l'ordonnance sur la formation et détaillés dans le plan de formation:

- admission;
- objet, étendue et organisation;
- conditions de réussite, calcul et pondération des notes;
- répétitions;
- cas particuliers.

Exigences

- Les procédures de qualification reflètent les objectifs de formation fixés dans le plan de formation et en tiennent compte de manière représentative.
- Les parties orale, écrite et pratique sont pondérées et évaluées de manière équilibrée.
- Les notes décernées par l'école et celles attribuées dans le cadre de la formation pratique sont prises en compte.
- Les procédures choisies sont adaptées au groupe cible.
- Le contrôle revêt la forme d'un examen global, de plusieurs examens partiels ou d'autres procédures de qualification reconnues par l'OFFT.

Important

Les coûts induits par les procédures de qualification doivent rester raisonnables. C'est pourquoi il importe de tenir compte de la dimension économique dans le choix de la procédure.

Éléments de la procédure de qualification

La nouvelle loi sur la formation professionnelle laisse une grande marge de manœuvre quant aux moyens d'évaluer les objectifs de formation, par exemple:

Examens écrits et oraux	Examen de connaissances et de bases théoriques. Epreuves adaptées permettant de formuler des tâches plus complexes (résolution de problèmes).
Travaux pratiques	Examen de compétences professionnelles par la mise en pratique de bases théoriques et de connaissances de processus.
Procédure combinée	Examen des compétences professionnelles, des prestations et des progrès individuels, mise en pratique des savoirs de base et de la connaissances des processus. <i>Exemples:</i> <ul style="list-style-type: none"> • <i>travail pratique individuel;</i> • <i>travaux d'approfondissement;</i> • <i>entretien professionnel.</i>

Variantes d'exécution

L'organisation de la procédure de qualification peut prendre différentes formes en fonction de la conception du plan de formation (par ex. unités de formation fermées), des exigences du champ professionnel (par ex. examen identique pour tous les lieux de formation) et des possibilités des personnes en formation (par ex. formation avec parties individualisées).

Procédures centralisées

Modules de qualification prescrits, devant être réussis par toutes les personnes en formation à des conditions identiques.

Particularités:

- épreuves préparées de manière centralisée;
- infrastructure d'examen identique;
- critères d'appréciation détaillés, prescrits indépendamment de spécificités régionales ou locales.

Procédures décentralisées

Modules de qualification adaptés à différents cas de figure.

Particularités:

- épreuves préparées de manière décentralisée;
- épreuves et critères d'appréciation adaptés aux spécificités locales;
- différentes infrastructures d'examen;
- critères d'appréciation généraux, adaptés aux spécificités régionales, aux caractéristiques de l'école ou de la branche.

Procédures finales

Examens au terme de la formation

Particularités:

- examinent la formation dans sa globalité;
- tiennent compte dans une moindre mesure de l'ordre chronologique dans lequel les contenus de la formation ont été abordés;
- impliquent des travaux d'organisation relativement peu importants.

Examens partiels

Examen partiel pratique clôturant une partie de la formation.

Particularités:

- tiennent compte dans une large mesure des spécificités de la profession;
- permettent une formation structurée sur tous les lieux de formation;
- impliquent des travaux d'organisation supplémentaires.

4 Annexe

4.1 Liste des documents utilisés

Les documents utilisés dans le présent manuel sont répertoriés à l'adresse: **www.bbt.admin.ch**
(Thèmes > Formation professionnelle > Formation professionnelle initiale).

4.2 Liens

Ordonnances sur la formation entrées en vigueur

www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/00107/00159/index.html?lang=fr

Masterplan Formation professionnelle initiale, vue d'ensemble

www.bbt.admin.ch/themen/grundbildung/index.html?lang=fr

Système de la formation professionnelle en Suisse

www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00127/index.html?lang=fr

Lexique de la formation professionnelle

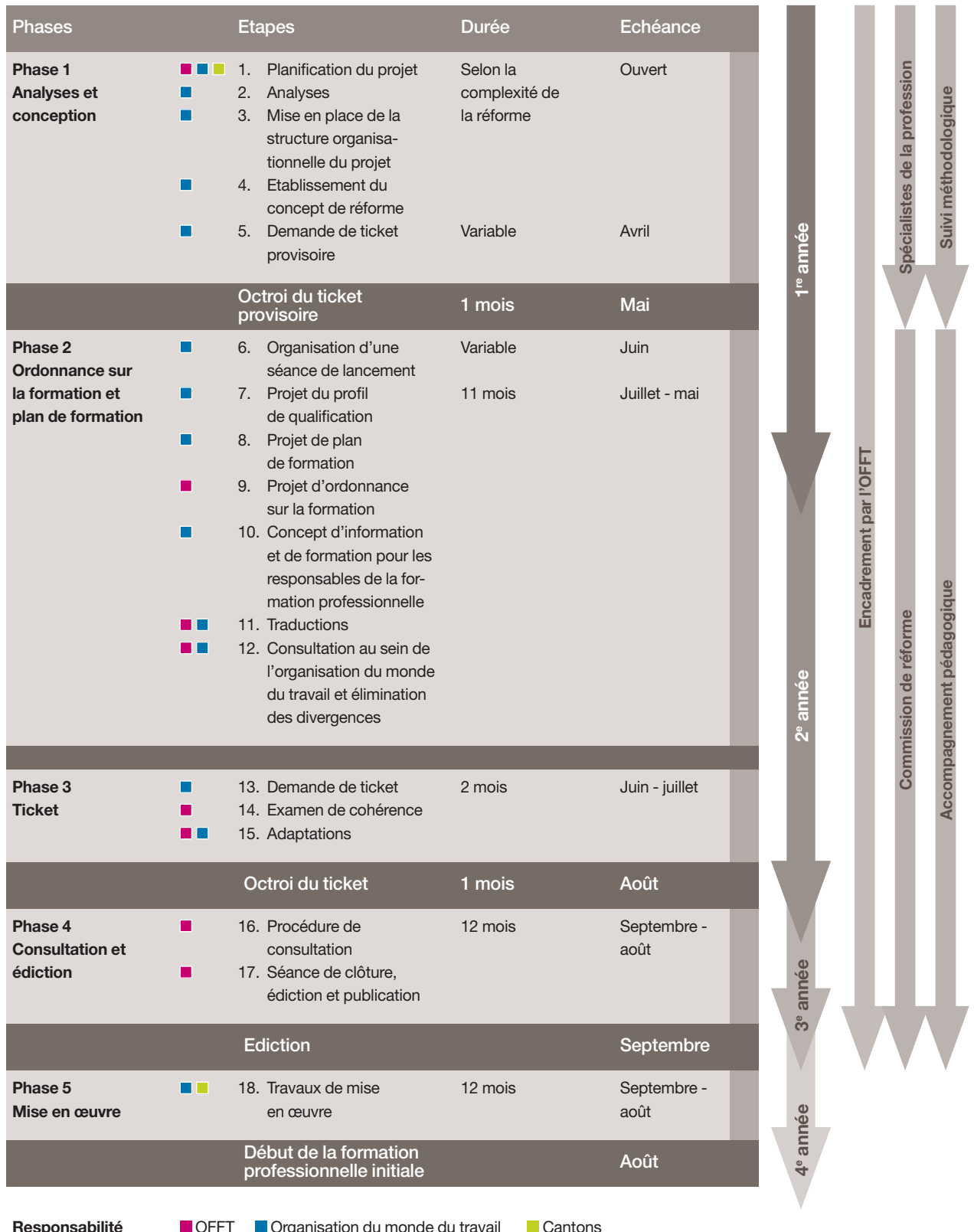
www.dbk.ch/csfp/lexique05/lexikon.php

Validation des acquis - Prise en compte des compétences acquises de manière non formelle

www.validacquis.ch

Tableau synoptique

Les étapes de l'élaboration d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale



4.3 Adresses

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

Secteur Formation professionnelle initiale
Effingerstrasse 27, 3003 Berne
Tél. 031 323 44 52, berufsbildung@bbt.admin.ch
www.bbt.admin.ch

Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP)

Kirchlindachstrasse 79, 3052 Zollikofen
Tél. 031 910 37 00, info@ehb-schweiz.ch
www.ehb-schweiz.ch

Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP)

Commission Développement des professions
Zähringerstr. 25, Case postale 5975, 3001 Berne
Tél. 031 309 51 11, berufsentwicklung@edk.ch
www.sbbk.ch

Service de l'économie pour les questions de formation professionnelle (SQUF)

Netzwerk der Wirtschaft für Berufsbildungsfragen (SQUF)
Case postale, 3001 Berne
Tél. 031 380 14 13, info@squf.ch
www.squf.ch

Réseau Formation professionnelle des travailleuses et travailleurs

Case postale 64, 3000 Berne 23
Tél. 031 377 01 01, info@sgb.ch - Tél. 031 370 21 11, info@travailsuisse.ch
www.bildungsgewerkschaften.ch

Berufsinformations-System Schweiz (BISS)

Prof. George Sheldon, Institut de recherche sur le marché du travail et l'économie industrielle
(Forschungsstelle Arbeitsmarkt und Industrieökonomik)
Université de Bâle, Petersgraben 51, 4003 Bâle
Tél. 061 267 33 75
www.wwz.unibas.ch/fai/pages/forschungsprojekte.htm

