

**Eckwerte für die Erarbeitung der
Bildungsverordnung für die
kaufmännische Grundbildung**

**Positionspapier zu den Eckwerten für
die Erarbeitung der
Bildungsverordnung für die
kaufmännische Grundbildung**

„Kick-off Veranstaltung“ vom 24. Januar 2008

Status

Version vom 24. Oktober 2007 der Schweizerischen Konferenz der kaufmännischen Ausbildungs- und Prüfungsbranchen (SKKAB) und des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT).

Zweck

Die folgenden Eckwerte fassen die handlungsleitenden Prinzipien für die Arbeit in der noch einzusetzenden Reformkommission zusammen.

Weiteres Vorgehen

Die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) wird anlässlich ihrer Tagung vom 31. Oktober 2007 eine Stellungnahme zu den Eckwerten verabschieden.

Am Ende der Analysephase (Prozess zur Erarbeitung der Bildungsverordnung) werden die wichtigsten Rahmenbedingungen, die Projektorganisation und die Zeitplanung für die Vor-Ticketphase auf der Grundlage dieser Eckwerte geklärt. Ziel ist es, Konsens über das weitere Vorgehen in der Reformkommission herbeizuführen. Einbezogen werden das BBT, die SKKAB und die SBBK. Der Einbezug der Schweizerischen Konferenz kaufmännischer Berufsfachschulen (SKKBS) und der Konferenz Schweizerischer Handelsschulrektoren (KSHR) erfolgt über die SBBK.

Die Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK) hat sich an ihrer Sitzung vom 31. Oktober 2007 mit den Eckwerten für die Erarbeitung der Bildungsverordnung für die kaufmännische Grundbildung befasst. Sie ist der Meinung, dass das gewählte stufenweise Vorgehen Sinn macht.

<p>1. Die kaufmännische Grundbildung soll so weiterentwickelt werden, dass die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe sowie die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der dualen Grundbildung erhalten und gefördert werden.</p> <p><i>Auslöser der bevorstehenden Revision des Ausbildungs- und Prüfungsreglements für Kaufleute aus dem Jahr 2003 ist das neue Berufsbildungsgesetz. Es geht darum, im Rahmen der neuen Bildungsverordnung optimale Rahmenbedingungen für die langfristige Sicherstellung des Berufsnachwuchses zu schaffen und wo möglich und sinnvoll Vereinfachungen auf den Ebenen der Steuerung und des Vollzugs der Ausbildungsvorschriften zu realisieren.</i></p>	<p>(2.) Die rasanten Veränderungen in der Wirtschaft verlangen Flexibilität auch in den beruflichen Grundbildungen. Flexibilität ist aber nur dann erreichbar, wenn die Strukturen einfach und die Komplexität des Vollzugs nicht zu hoch ist. Die kaufmännische Grundbildung und deren Vollzug auf nationaler, sprachregionaler und kantonaler Ebene hat aber einen Grad der Komplexität erreicht, der viele Akteure überfordert und unter anderem dazu geführt hat, dass manche Betriebe darauf verzichten, junge Leute im kaufmännischen Beruf auszubilden. Die SBBK möchte diesen Sachverhalt keineswegs dramatisieren, stellen aber einfach die Tatsache fest, dass sowohl bei den generellen Evaluationen wie auch bei den konkreten Rückmeldungen der Betriebe die Frage der Komplexität der Ausbildung und des damit verbundenen Aufwands immer wieder thematisiert wird. Es sind vor allem die Kleinbetriebe, welche die bestehenden Ausbildungsvorschriften und die damit verbundenen Vollzugsregelungen in Frage stellen. Die Konferenz vertritt die Ansicht, dass eine solche Revision nicht einfach durch die Branchen zusammen mit den Grossbetrieben durchgeführt werden kann, sondern dass vor allem auch das Anliegen der Klein- und Mittelbetriebe Rechnung getragen werden muss.</p>	
<p>2. Die Grundbildung im kaufmännischen Berufsfeld (EFZ) wird in einer einzigen Bildungsverordnung geregelt.</p> <p><i>Aufgrund der Anforderungen und Möglichkeiten des neuen Berufsbildungsgesetzes sind alle bisherigen Ausbildungsformen und Qualifikationsverfahren in einer einzigen Bildungsverordnung für das eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) zu regeln.</i></p>	<p>(1.) Im Weiteren sind die Abschlüsse der Handelsmittelschulen zu integrieren. Auf keinen Fall könnte die Konferenz einem eigenen Profil für die Handelsmittelschulen zustimmen.</p> <p>(4.) Der SBBK-Vorstand steht klar hinter einer national konzipierten Lösung bezüglich der Durchführung der</p>	

Ausbildung. Dies kann aber nur dann wirklich gelingen, wenn die spezifischen Anliegen der Sprachregionen gut geklärt und ins nationale Konzept miteinbezogen werden. Dabei gilt das Prinzip, dass die Sprachregionen gleich behandelt werden sollen.

(6.) Vor kurzem ist die Revision der Berufsmaturitätsverordnung angelaufen. Die Parallelität der beiden Revisionen macht es zwingend, dass die beiden Vorhaben miteinander koordiniert und aufeinander abgestimmt werden. Insbesondere ist auf eine Entkoppelung von Fähigkeitszeugnis und Berufsmaturität in dem Sinn hinzuwirken, dass bei Nichtbestehen der Berufsmaturität dennoch eindeutige Qualifikationsgrundlagen für die Erteilung des Fähigkeitszeugnisses im E-Profil vorliegen.

3. Es sind mehrere Bildungspläne möglich.

Um den Besonderheiten der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen und den sich daraus ergebenden Ansprüchen an die schulische, betriebliche und überbetriebliche Ausbildung gerecht zu werden, muss die Flexibilität und Anpassungsfähigkeit des Ausbildungssystems erhöht werden. Voraussetzung dafür ist u.a. die Möglichkeit, auf der Grundlage einer gemeinsamen Bildungsverordnung mehrere branchen- und/oder branchengruppenspezifische Bildungspläne zu schaffen, die auf gemeinsamen Qualifikationen aufbauen.

(3.) Als Folge des eben Gesagten ergibt sich die klare Forderung, dass eine Revision der Bildungsverordnung die Komplexität der Ausbildung verringern und wieder zu einfacheren Strukturen und Abläufen führen soll. Zu denken ist hier namentlich an eine Reduktion der bestehenden 23 Branchen und - damit einhergehend - an eine Reduktion der Bildungspläne sowie an Vereinfachungen innerhalb der Ausbildung und namentlich bei den Qualifikationsverfahren. Die Bildungspläne sollten für Branchengruppen konzipiert werden und die gesamte kaufmännische Grundbildung sollte ähnlich strukturiert sein wie die übrigen Berufe und über im Aufwand vergleichbare Vollzugsabläufe verfügen. So hält es die SBBK für unabdingbar, dass die Branchen ihre gemeinsamen Ansprüche an die Schule in den Bildungsplänen definieren, womit auch eine Reduktion der Zahl der Bildungspläne erreicht werden kann.

<p>4. Systematik, Strukturen und Dauer der neuen kaufmännischen Grundbildung (NKG) gemäss Ausbildungs- und Prüfungsreglement 2003 werden in den Grundsätzen beibehalten.</p> <p><i>Es geht darum, die Errungenschaften der NKG zukunftsstauglich zu machen, d.h. unter besonderer Berücksichtigung des Zusammenwirkens der drei Lernorte konsequent weiter zu entwickeln und dabei die festgestellten Defizite beim Vollzug der Innovationen zu beheben. Das „Allbranchenkonzept“ soll in ein zeitgemässes, flexibleres Branchenkonzept überführt werden.</i></p>	<p>(1.) Die SBBK stimmt den Überlegungen, dass die Struktur der bestehenden kaufmännischen Grundbildung nicht generell in Frage gestellt und verändert werden soll, grundsätzlich zu. Dies kann allerdings nicht bedeuten, dass bestimmte Grundsatzfragen zum Tabu erklärt werden. So ist die SBBK klar der Meinung, dass die gegenwärtige Zahl der Niveau-Varianten bei der Kaufmännischen Grundbildung (Attestausbildung, B-Profil, E-Profil, M-Profil) überprüft und reduziert werden muss.</p>	
<p>5. Die Ausbildung darf insgesamt nicht teurer werden.</p> <p><i>Kostenrelevante Änderungen für die Einführung und Umsetzung müssen vorgängig ausgewiesen und den zuständigen Entscheidgremien unterbreitet werden.</i></p>	<p>(7.) Generell sind die Finanzen für die Kantone eine zentrale Frage. Es muss verhindert werden, dass die Kosten für die Durchführung der Ausbildung und namentlich auch für die Qualifikationsverfahren ansteigen. Die SBBK verlangt im Hinblick auf die Veränderungen mindestens Kostenneutralität.</p>	
<p>6. Ausgehend von dem noch zu erarbeitenden Qualifikationsprofil sind die Aufgabenteilung, die Organisation und die Zusammenarbeit der Lernorte zu optimieren. Die Schulen und überbetrieblichen Kurse verstehen sich als Dienstleister der Wirtschaft, d.h. der ausbildenden und abnehmenden Betriebe. Die Bildungsverordnung und die Bildungspläne schaffen den Rahmen für die konsequente Umsetzung.</p> <p><i>In der Vorbemerkung zum Teil B des Ausbildungs- und Prüfungsreglements für Kaufleute vom 24. Januar 2003 wird folgendes festgehalten: „Die Ausbildungsziele für den</i></p>	<p>(5.) Probleme sieht die SBBK auch mit der Formulierung von Ziff. 6 des Eckwertpapiers. Hier kann es nicht um eine Unterstellung der Schulen unter ein betriebliches oder Branchenregime gehen. Historisch gesehen, haben zwar die Schulen die kaufmännische Ausbildung lange Zeit dominiert, was mit der Bildungsverordnung von 2003 ja weitgehend korrigiert wurde. Es kann jetzt aber nicht angehen, eine umgekehrte Hierarchisierung einzuführen, bei dem die Schule den betrieblichen Bedürfnissen völlig untergeordnet wird. Die Berufsfachschule hat einen eigenständigen Bildungsauftrag und an der Schnittstelle</p>	

schulischen und betrieblichen Teil erscheinen in einem einzigen Dokument. Dieses ist das Ergebnis der engen Kooperation der Arbeitsgruppen ‚Betrieb‘ und ‚Schule‘ bei der Entwicklung dieser Verordnung. Es spiegelt die Absicht des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie (BBT), schulische und betriebliche Ausbildung aufeinander zu beziehen. Und nicht zuletzt löst diese Integration das langjährige Postulat aus den Lehrlingsbefragungen ein, betriebliche und schulische Ausbildung besser aufeinander abzustimmen.“

Zur Umsetzung dieses Postulats sind die Voraussetzungen für eine optimale Anbindung der Schullehrpläne an die Bedürfnisse der Ausbildungs- und Prüfungsbranchen sowie für eine Differenzierung des schulischen Unterrichts zu schaffen.

zwischen Schule und Betrieb müssen beide Partner gemeinsam gute Lösungen entwickeln. Befürworten kann die SBBK hingegen eine verstärkte Koordination und Zusammenarbeit unter den kaufmännischen Berufsfachschulen mit dem Ziel, gute Gesamtlösungen für alle beteiligten Berufsbildungspartner zu finden. Die Kantone werden sich ihrerseits in dieser Frage engagieren.

7. Die Einführungsphase soll die wichtigsten Grundfertigkeiten für den Start im Unternehmen vermitteln. Sie ist zusammen mit der Degressivität der schulischen Ausbildung bedarfsgerecht zu optimieren.

Die inhaltliche und zeitliche Aufteilung der Einführungsphase auf die beiden Lernorte Schule (Basiskurs) und überbetrieblicher Kurs muss ausgehend von der Bildungsverordnung und den Bildungsplänen überprüft und optimiert werden.

8. Aufgrund einer Bewertung der Ergebnisse der Evaluation der kaufmännischen Grundbildung, der Taskforce NKG, der Tätigkeits- und Szenarioanalyse der SKKAB sowie der Befragung zu den Kosten und zum Nutzen der kaufmännischen Grundbildung sind

entsprechende Massnahmen zuhanden der Arbeit der Reformkommission abzuleiten.

- *Die im Rahmen eines umfassenden Reformkonzepts in den Jahren 1998 bis 2001 erprobten Innovationen, die Evaluationsergebnisse und die praktischen Konsequenzen auf das kaufmännische Berufsfeld sind umfassend dokumentiert. Grundlage: Renold U., Nenniger, P., Frey A. & Balzer L. (2004). Reform der kaufmännischen Grundbildung – Band 4: Konsequenzen und Umsetzungen der Reform. (Berufspädagogik, Band 4). Landau: Verlag Empirische Pädagogik.*
- *Akzeptanz, Machbarkeit und Wirksamkeit einzelner Innovationen und Prozesse wurden im Projekt „Evaluation der Implementierung der Reform der kaufmännischen Grundbildung (ImPRKG)“ untersucht. Grundlagen: Standortberichte zur Einführungsphase der neuen kaufmännischen Grundbildung (Heft 1, September 2004) und zur Befragung nach dem ersten, zweiten und dritten Lehrjahr (Hefte 2 bis 4: Mai 2005, April 2006 und Juni 2007) und Arbeitsberichte zum ersten, zweiten und dritten Messzeitpunkt (Februar 2005, Februar 2006 und September 2006).*
- *Als Reaktion auf Anfangsschwierigkeiten hat das BBT Ende 2005 in Absprache mit den Verbundpartnern eine Taskforce eingesetzt. Grundlage: Schlussbericht vom 28. Februar 2006.*
- *Die durch die SKKAB in Auftrag gegebene Tätigkeits- und Szenarioanalyse wurde durch das BBT finanziert (Projekt 06-456: Zukunft der Grundbildung im*

kaufmännischen Berufsfeld). Für die Auswertung der Ergebnisse hat die SKKAB für die Zeit von März bis September 2007 (Vorbereitungsphase bzw. Analysephase gemäss dem vom BBT beschriebenen Prozess zur Erarbeitung der Bildungsverordnung) eine Projektorganisation eingesetzt.

- Im Oktober 2007 ist die folgende Publikation mit aktuellen Zahlen zu den Kosten und zum Nutzen der kaufmännischen Grundbildung erschienen: Samuel Mühlemann, Stefan C. Wolter, Marc Fuhrer und Adrian Wüest. Lehrlingsausbildung - ökonomisch betrachtet. Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie. Beiträge zur Bildungsökonomie, Band 3. Zürich und Chur: Verlag Rüegger. Bisher erschienen ist: Jürg Schweri, Samuel Mühlemann, Yasmina Pescio, Belinda Walther, Stefan C. Wolter und Lukas Zürcher (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Beiträge zur Bildungsökonomie, Band 2. Zürich und Chur: Verlag Rüegger.*

Critères d'élaboration de l'ordonnance sur la formation commerciale de base**Position au sujet des critères d'élaboration de l'ordonnance sur la formation commerciale de base**

Séance «coup d'envoi» du 24. janvier 2008

Statut / Etat

Version du 24 octobre 2007 de la Conférence suisse des branches de formation et d'examens commerciales (CSBFC) et de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT).

But

Les critères ci-dessous présentent les principes directeurs régissant les travaux de la commission de réforme qui doit encore être mise en place.

Suite des opérations

La Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) adoptera une prise de position sur les critères d'élaboration de l'ordonnance à l'occasion de sa réunion du 31 octobre 2007.

Au terme de la phase d'analyse (processus d'élaboration de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale), les principales conditions cadres, l'organisation de projet et le calendrier de l'étape «Ticket provisoire» seront concrétisés sur la base des critères énumérés ci-après. L'objectif est de trouver un consensus sur les travaux à effectuer par la Commission de réforme. Les partenaires associés à la procédure préliminaire sont l'OFFT, la CSBFC et la CSFP. La participation de la Conférence suisse des écoles professionnelles commerciales (CSEPC) et de la Conférence des directeurs d'écoles de commerce suisses (CDECS) est assurée par le biais de la CSFP.

A l'occasion de sa réunion du 31 octobre 2007 avec l'OFFT, la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) a examiné les critères d'élaboration de l'ordonnance sur la formation commerciale de base. Elle est convaincue que la manière progressive dont l'OFFT et la CSBFC entendent procéder est judicieuse.

1. Il faut développer la formation commerciale de base de sorte à pouvoir conserver et promouvoir la disponibilité des entreprises à former des apprentis ainsi que l'attractivité et la compétitivité de la formation initiale duale.

La nouvelle loi sur la formation professionnelle est à l'origine de la révision du règlement d'apprentissage et de fin d'apprentissage pour employé(e)s de commerce publié en 2003. Grâce à la nouvelle ordonnance sur la formation professionnelle initiale, il sera possible de créer des conditions cadres optimales permettant de garantir à long terme la promotion de la relève professionnelle et de procéder, lorsque cela s'avère possible et judicieux, à des simplifications au niveau du pilotage et de l'application des dispositions de formation.

(2.) Les changements rapides auxquels l'économie est confrontée exigent aussi une certaine souplesse dans les formations professionnelles initiales. Or, la souplesse n'est réalisable que si les structures sont simples et si la mise en œuvre ne se révèle pas trop complexe. La mise en œuvre de la formation commerciale de base a atteint un tel degré de complexité aux plans national, régional et cantonal que de nombreux acteurs ne se sentent plus à la hauteur; cela s'est notamment traduit par le fait que bien des entreprises ont renoncé à former des employés de commerce. La CSFP n'entend pas dramatiser ces faits; elle constate cependant que les entreprises mettent en évidence la complexité de la formation et l'investissement en temps qu'elle exige lorsqu'elles participent à des évaluations générales ou donnent des réponses concrètes. Les actuelles prescriptions de formation et les dispositions d'application qui les accompagnent sont surtout remises en question par les petites entreprises. La CSFP est d'avis que les branches ne doivent pas seulement conduire une telle révision en collaboration avec les entreprises les plus importantes mais tenir aussi compte des exigences des petites et moyennes entreprises.

2. La formation commerciale de base (CFC) est réglée par une seule ordonnance.

En vertu des exigences et des possibilités de la nouvelle loi sur la formation professionnelle, une seule ordonnance réglera l'ensemble des types de formation et des procédures de qualification permettant d'acquérir le certificat fédéral de capacité (CFC).

(1.) Par ailleurs, il convient d'y intégrer les titres délivrés par les écoles supérieures de commerce (ESC). La CSFP ne pourrait en aucun cas souscrire à un profil spécifique pour les ESC.

(4.) Le comité de la CSFP soutient fermement une solution nationale pour ce qui concerne la mise en œuvre de la formation. Il ne sera cependant possible d'y parvenir que si les spécificités des régions linguistiques sont dûment examinées et prises en considération dans le concept national. Le principe de l'égalité de traitement entre les régions linguistiques s'applique en l'occurrence.

	<p>(6.) La révision de l'ordonnance sur la maturité professionnelle a commencé il y a peu de temps. Le parallélisme entre les deux révisions exige que les deux projets soient coordonnés et qu'ils concordent. Il faut en particulier tendre à découpler le certificat de capacité du diplôme de maturité afin de disposer de fondements sans ambiguïté pour la qualification et la remise du certificat de capacité profil E lorsque la procédure de qualification pour l'obtention de la maturité professionnelle n'est pas réussie.</p>	
<p>3. Plusieurs plans de formation sont possibles.</p> <p><i>Afin de répondre aux particularités des branches de formation et d'examen et aux exigences qui en résultent pour la formation scolaire, la formation en entreprise et les cours interentreprises, il faut accroître la flexibilité et l'adaptabilité du système de formation. Une des conditions requises à cet effet repose sur la possibilité de créer, sur la base d'une seule ordonnance, plusieurs plans de formation spécifiques aux branches ou aux groupes de branches, se basant tous sur des qualifications communes.</i></p>	<p>(3.) En conséquence de ce qui a été énoncé ci-dessus, nous revendiquons que la révision de l'ordonnance de formation ait pour objectif de réduire la complexité de la formation et permette de revenir à des structures et à des processus plus simples. Nous pensons en particulier à une réduction du nombre des branches (23 à l'heure actuelle) avec pour corollaire une réduction des plans de formation et des simplifications de la formation, notamment dans les procédures de qualification. Les plans de formation devraient être conçus pour des groupes de branches et la formation commerciale de base dans son ensemble devrait être structurée de la même manière que les autres professions et se caractériser par des processus comparables en ce qui concerne l'investissement personnel (en temps) consenti par les formateurs en entreprise. La CSFP considère comme indispensable que les branches définissent dans les plans de formation leurs exigences communes à l'égard des écoles professionnelles commerciales; elles doivent aussi parvenir à réduire le nombre des plans de formation.</p>	

<p>4. La systématique, les structures et la durée de la nouvelle formation commerciale de base (NFCB), telles qu'elles ont été formulées dans le règlement d'apprentissage et de fin d'apprentissage de 2003, sont maintenues comme principes de base.</p> <p><i>Il s'agit d'assurer la pérennité des acquis de la NFCB, autrement dit: d'en poursuivre de manière conséquente le développement en tenant compte de l'interaction entre les trois lieux d'apprentissage et en éliminant les défaillances observées lors de la mise en œuvre des innovations. Le «concept toutes branches» doit être transformé en un concept de branches moderne et flexible.</i></p>	<p>(1.) La CSFP partage les réflexions selon lesquelles la structure de l'actuelle formation commerciale de base ne doit d'une manière générale ni être remise en question ni modifiée. Cela ne signifie cependant pas que certains principes soient érigés en tabous. Aussi la CSFP est-elle d'avis que le nombre actuel des niveaux de la formation commerciale de base (formation de deux ans avec attestation fédérale, profil B, profil E, profil M) doit être réexaminé et réduit.</p>	
<p>5. La formation ne doit pas coûter plus cher.</p> <p><i>Toute modification entraînant des coûts significatifs dans l'introduction et la mise en œuvre de la nouvelle formation doit être dûment justifiée et préalablement soumise aux organes de décision compétents.</i></p>	<p>(7.) D'une manière générale, les aspects financiers constituent une préoccupation importante pour les cantons. Tout doit être mis en œuvre pour empêcher une augmentation des coûts de la formation et en particulier ceux des procédures de qualification. La CSFP exige au moins la neutralité des coûts dans la perspective des changements à venir.</p>	
<p>6. Sur la base du futur profil de qualification, il convient d'optimiser la répartition des tâches, l'organisation et la collaboration entre les lieux d'apprentissage. Les écoles et les cours interentreprises se considèrent comme des prestataires de services de l'économie, c'est-à-dire des entreprises formatrices et des entreprises engageant des apprentis diplômés. L'ordonnance sur la formation et les plans de formation créent les conditions nécessaires à une mise en œuvre conséquente.</p>	<p>(5.) La CSFP suppose aussi que des problèmes pourraient surgir en raison de la formulation du chiffre 6 du document présentant les critères d'élaboration. Il n'est en l'occurrence pas question d'une subordination des écoles à une entreprise ou à une branche. L'histoire de la formation commerciale nous rappelle certes que les écoles l'ont longtemps dominée mais la situation a beaucoup changé avec l'introduction du règlement de 2003. Il n'est pas question d'envisager maintenant un mouvement contraire en subordonnant la formation scolaire aux besoins des entreprises formatrices. L'école professionnelle commerciale</p>	

Dans la remarque préliminaire de la partie B du règlement d'apprentissage et de fin d'apprentissage pour employé(e)s du 24 janvier 2003, il est écrit: «Les objectifs de la formation scolaire et de la formation en entreprise sont regroupés dans un seul et même document. C'est le résultat de l'étroite collaboration des groupes de travail «entreprise» et «école» dans le cadre de l'élaboration du présent catalogue. Celui-ci reflète l'intention de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) de décloisonner la formation scolaire et la formation en entreprise et de répondre ainsi au désir des personnes en formation qui souhaitent depuis longtemps une meilleure coordination en la matière.»

Pour mettre en œuvre ce principe, il faut créer les conditions permettant d'harmoniser de manière optimale les plans d'études avec les besoins des branches de formation et d'examen d'une part, et de différencier l'enseignement scolaire d'autre part.

a son propre mandat de formation; les deux partenaires doivent œuvrer ensemble à de bonnes solutions à l'intersection entre école et entreprise. La CSFP se déclare favorable à une coordination et une collaboration renforcées entre les écoles professionnelles commerciales afin de concrétiser de bonnes solutions globales pour tous les partenaires de la formation. Pour leur part, les cantons s'engageront dans ce sens.

7. La phase d'introduction permet aux personnes en formation d'acquérir les compétences de base pour débiter avec succès dans une entreprise. Parallèlement à la dégressivité de la formation scolaire, cette phase d'introduction doit être optimisée.

La répartition des matières enseignées et du nombre de leçons sur les deux lieux d'apprentissage que sont l'école (cours de base) et les cours interentreprises doit être révisée et optimisée sur la base de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale et les plans d'études.

8. En vertu d'une analyse des résultats de l'évaluation de la formation commerciale de base, de la Taskforce NFCB, de l'analyse des activités et de scénario de la CSBFC ainsi que de l'enquête sur les coûts et bénéfices de la formation commerciale de base, il convient de fixer des mesures qui détermineront les travaux de la Commission de réforme.

- *Les innovations testées dans les années 1998 à 2001 dans le cadre d'un concept global de réforme, les résultats de l'évaluation et les conséquences pratiques sur la profession d'employé(e) de commerce sont largement documentés. Documents: Renold U., Nenniger, P., Frey A. & Balzer L. (2005). Réforme de la formation commerciale de base, Volume 4a: Conséquences et mise en œuvre de la réforme. Landau: Verlag Empirische Pädagogik.*
- *L'approbation, la faisabilité et l'efficacité de certains processus et innovations ont été examinées dans le cadre du projet «Evaluation de l'implémentation de la réforme de la formation commerciale de base (ImpRFCB)». Documents: rapports de situation sur l'introduction de la nouvelle formation commerciale de base (cahier 1, septembre 2004) et sur les enquêtes après la première, la deuxième et la troisième années d'apprentissage (cahiers 2 à 4: mai 2005, avril 2006 et juin 2007) rapports de travail sur les premières, deuxièmes et troisièmes périodes de mesure (février 2005, février 2006 et septembre 2006).*

- *En concertation avec les partenaires de la formation professionnelle, l'OFFT a mis en place une taskforce fin 2005 pour répondre aux difficultés initiales. Document: rapport final du 28 février 2006.*
- *L'analyse des activités et de scénario donnée en mandat par la CSBFC a été financée par l'OFFT (projet 06-456: Avenir de la formation professionnelle commerciale de base). La CSBFC a mis en place, pour la période entre mars et septembre 2007, une organisation de projet chargée de l'évaluation des résultats (phase de préparation et d'analyse conformément au processus d'élaboration de l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale conçu par l'OFFT).*
- *La publication suivante présentant les chiffres actuels relatifs aux coûts et aux bénéfices de la formation commerciale de base a paru en octobre 2007: Samuel Mühlemann, Stefan C. Wolter, Marc Fuhrer und Adrian Wüest. Lehrlingsausbildung - ökonomisch betrachtet. Ergebnisse der zweiten Kosten-Nutzen-Studie. Beiträge zur Bildungsökonomie, volume 3. Zurich et Coire: Verlag Rüegger. A déjà été publié: Jürg Schweri, Samuel Mühlemann, Yasmina Pescio, Belinda Walther, Stefan C. Wolter und Lukas Zürcher (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung aus der Sicht Schweizer Betriebe. Beiträge zur Bildungsökonomie, volume 2. Zurich et Coire: Verlag Rüegger.*