

commref.ch – INFO 3/JUILLET 2009

Nouvelles de la Commission de réforme Formation commerciale de base CFC

Informations des partenaires OFFT, CSBFC et CSFP

Thèmes

0. Résumé
1. Introduction
2. Ebauches des nouveaux travaux portant sur les plans de formation
3. Phase d'introduction sans cours bloc de plusieurs semaines (actuel cours de base)
4. Le domaine de formation séparé « Branche et entreprise » à l'école professionnelle ne sera pas concrétisé
5. Unités d'enseignement thématiques (UET)
6. Développement des profils B et E
7. Procédure de qualification simplifiée
8. Suite des travaux

0. Résumé

Les divers éléments de la réforme Formation commerciale de base ont été définis dans une première version. Dorénavant, il s'agira de les rassembler, de les adapter et de définir les interfaces.

La réforme Formation commerciale de base poursuit son chemin. Les objectifs de la formation en entreprise bénéficieront, comme convenu, d'une solution plus flexible adaptée aux branches, tandis qu'à l'école professionnelle une standardisation s'effectuera. La phase d'introduction se poursuivra dans un nouveau cadre. Par contre, le domaine de formation « Branche et entreprise » ne verra pas jour à l'école professionnelle, les leçons nécessaires n'ayant pas pu être mises à disposition. Les unités d'enseignement à l'école professionnelle ainsi que les profils B et E seront développés à partir du cadre et des pratiques actuelles. La procédure de qualification sera simplifiée.

Ralph Thomas, chef de projet

1. Introduction

Le dernier bulletin **commref.ch – INFO 2** est paru fin janvier 2009. Depuis, l'élaboration des plans de formation figurait au centre des travaux, notamment ceux de l'enseignement au niveau scolaire. Ainsi, il s'agissait de réduire les leçons des enseignements E&S et ICA, afin de permettre la réalisation à l'école professionnelle du nouveau domaine « Branche et entreprise » tel que prévu dans le modèle de plan de formation.¹ « Les partenaires de la formation professionnelle doivent, au cours de ces prochains mois, créer les conditions en vue de la concrétisation du projet et trouver des solutions permettant de répondre aux divers besoins des groupes de branches » a écrit Christine Davatz, présidente de la CSBFC en janvier 2009.

C'est avec le soin et l'engagement nécessaires que les écoles et les branches se sont mises à l'ouvrage. Le présent bulletin décrit les travaux les plus importants du dernier semestre, selon le point de vue du chef de projet. Des variantes examinées puis rejetées sont évoquées, ainsi que des questions non encore résolues. Le bulletin se termine par une énumération des futurs procédés.

Afin de donner une bonne vue d'ensemble, les décisions concernant le train de réformes prévu, mentionnées dans le bulletin précédent, figurent aussi dans celui-ci.

1.1 Flexibilisation des objectifs de la formation en entreprise

Les branches de formation et d'examen bénéficieront de plus de flexibilité en ce qui concerne l'élaboration des objectifs évaluateurs du plan de formation en entreprise. Ainsi, il sera possible de tenir compte de manière accrue de la complexité de ce champ professionnel composite. De même, les objectifs de formation s'actualiseront plus rapidement, et les réglementations des plans de formation s'adapteront plus facilement aux conditions de la formation en entreprise.

- *«Une» ordonnance pour la formation professionnelle – des objectifs évaluateurs flexibles pour les branches*

Le 3^e critère d'élaboration de l'ordonnance sur la formation commerciale de base retient :

« 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 groupes de branches, se basant tous sur des qualifications communes. »

Une flexibilité et une adaptabilité accrues au sujet des objectifs évaluateurs de la formation en entreprise, se basant sur les objectifs généraux et particuliers définis d'un commun accord par toutes les branches, permettent de tenir mieux compte des besoins spécifiques aux branches.

- *L'actuel « tronc commun » de la formation en entreprise*

La réglementation actuelle définit pour la formation en entreprise et les cours interentreprises un tronc commun comprenant 60% d'objectifs évaluateurs communs à toutes les branches et 40% d'objectifs spécifiques à la branche. Cette réglementation est supprimée au bénéfice d'une solution plus flexible. Il sera possible de définir des objectifs évaluateurs spécifiques aux branches ou aux groupes de branches, qui devront toutefois se baser sur les objectifs généraux et particuliers communs.

- *« Objectifs à option » de la formation en entreprise*

Selon leur appartenance à une branche ou un groupe de branches, les entreprises auront la possibilité de retenir ou de supprimer un certain nombre d'objectifs évaluateurs. Ceci leur offrira une marge de manœuvre plus importante pour l'élaboration des plans de formation.

¹ www.commref.ch/fileadmin/dokumente/commref.ch-INFO-2-09_francais_23.01.09_RTh.pdf (chap. 2, 4 et 5)

Jusqu'à présent, cette possibilité était réservée à certains groupes d'entreprises (p. ex. le groupe « Tourisme » au sein de la branche Hôtellerie/Gastronomie/Tourisme). Pour toutefois garantir la transparence, la sécurité du droit, ainsi que des procédures de qualifications équivalentes, les groupes de branches définiront un cadre comportant des standards minimaux pour les objectifs à option.

1.2 Standardisation des objectifs de formation à l'échelle scolaire

En renforçant la standardisation du plan de formation à l'échelle scolaire, l'on souhaite optimiser la répartition des tâches, l'organisation ainsi que la coopération entre les deux lieux de formation. Ceci permettra d'augmenter la transparence entre l'entreprise et les cours interentreprises et accroîtra la coopération entre les lieux de formation.

- *L'actuel « tronc commun » à l'échelle scolaire*

L'actuelle réglementation selon laquelle 60% des objectifs évaluateurs consistent en objectifs communs, et 40% des objectifs sont spécifiques au domaine scolaire est supprimée. Un plan de formation cadre contraignant sera établi à l'échelle nationale pour les domaines E&S, ICA et Langues. Les mêmes objectifs évaluateurs seront appliqués dans toutes les écoles professionnelles.

- *Réalisation des objectifs de formation à l'échelle scolaire par étapes semestrielles*

La réalisation des objectifs de formation scolaires doit être harmonisée à l'échelle nationale : pour chaque semestre de formation, ils seront fixés de manière contraignante. Ceci est particulièrement important dans les domaines E&S et ICA. Cette mesure permettra d'agencer de manière plus efficace les objectifs de formation des deux autres lieux de formation (entreprise et cours interentreprises).

2. Ebauches des nouveaux plans de formation

Au centre des travaux du premier semestre 2009 figurait le développement des plans de formation pour l'enseignement E&S, ICA, 1^{er} langue nationale (LN1), et Langues étrangères (2^{er} langue nationale 'LN2' et anglais). Ces travaux ont réussi : selon tous les partenaires, pour les trois domaines d'enseignement E&S, ICA et 1^{er} langue nationale (LN1), de bonnes solutions ont été trouvées dans une large mesure.

Les premières versions des plans de formation Langues étrangères (LN2 et anglais) ont été achevées en juillet 2009. Il s'agira de les adapter les unes aux autres au cours des mois d'août et septembre 2009.

2.1 Economie & Société (E&S) : objectifs de formation à l'échelle scolaire

En ce qui concerne l'enseignement E&S, les intérêts des groupes de branches divergeaient fortement au sujet de l'objectif particulier «Comprendre la gestion financière et tenir une comptabilité». Ces divergences concernaient la question de savoir si l'on pouvait ou devait se passer de leçons au bénéfice d'un futur enseignement B&E. De plus, des concepts d'ordre méthodologique et didactique ont provoqué des controverses : faut-il aborder la «Gestion financière et comptabilité» de manière plus analytique et conceptuelle ou doit-on transmettre «Tenir une comptabilité», et les compétences techniques requises, comme cela se fait jusqu'à ce jour? Cette dernière variante s'est imposée. Ainsi, il n'a pas été possible de remettre, comme prévu, un certain nombre de leçons à l'enseignement B&E.

L'ébauche des objectifs E&S à l'échelle nationale a été réévaluée et approuvée en principe par les partenaires. Les structures et les contenus des objectifs évaluateurs sont exposés de manière claire et ils sont bien délimités. Les objectifs de formation E&S sont répartis en étapes semestrielles et les niveaux à atteindre au cours des trois années d'apprentissage ont été définis.

Répartition quantitative des leçons (chiffres net, provisoire) :

| | |
|---------------------------|------------------|
| Gestion financière: | 122 leçons |
| Economie d'entreprise: | 104 leçons |
| Droit et civisme: | 89 leçons |
| <u>Economie mondiale:</u> | <u>68 leçons</u> |
| Total intermédiaire: | 383 leçons |
| <u>Examens:</u> | <u>72 leçons</u> |
| Total (net): | 455 leçons |
| Total (brut): | env. 540 leçons |

Points à éclaircir

Suite à l'élaboration des conditions cadre des « unités d'enseignement thématiques » (UET, voir sous chap. 5), celles-ci devront être harmonisées avec les objectifs de formation E&S. De même, la disposition des objectifs de formation en étapes semestrielles, ainsi que les niveaux à atteindre au cours des trois années d'apprentissage seront reconsidérés dans le contexte global et consolidés.

2.2 Information, communication, administration (ICA) : objectifs de formation à l'échelle scolaire

L'ébauche remaniée des objectifs ICA à l'échelle nationale a en principe été bien reçue. Les structures et les contenus des objectifs évaluateurs sont exposés de manière claire et ils sont bien délimités.

Les objectifs de formation ICA sont répartis en étapes semestrielles. Les niveaux à atteindre au cours des trois années d'apprentissage ont été définis.

Répartition quantitative des leçons (en chiffres net, examens contenus dans leçons, provisoire) :

| | |
|---|------------------|
| Gestion de l'information et administration: | 21 leçons |
| Bases de l'informatique: | 15 leçons |
| Communication écrite: | 34 leçons |
| Présentation: | 14 leçons |
| Calculs tableur: | 36 leçons |
| Mise en page: | 32 leçons |
| Mise en réseau: | 8 leçons |
| Total intermédiaire: | 160 leçons |
| <u>Préparation examen, réserve:</u> | <u>20 leçons</u> |
| Total (net): | 180 leçons |
| Total (brut): | env. 200 leçons |

Points à éclaircir

Le domaine « Correspondance - langues » doit être réévalué et adapté si nécessaire après l'élaboration des objectifs de formation Langue nationale et Langues étrangères. Les enseignants estiment que le nombre de leçons dans le domaine ICA est insuffisant. Une application en réseau des objectifs particuliers doit absolument être maintenue. Suite à l'élaboration des conditions cadre des « unités d'enseignement thématiques » (UET, voir sous chap. 5.), celles-ci seront harmonisées avec les objectifs de formation ICA. La répartition en étapes semestrielles des objectifs de formation ainsi que les niveaux à atteindre au cours des trois années d'apprentissage doivent aussi être réexaminés dans le contexte global et consolidés.

2.3 1^{re} langue nationale (LN1) : objectifs de formation à l'échelle scolaire

Un sous-groupe a réévalué une ébauche des objectifs évaluateurs à l'échelle nationale pour la *1^{re} langue nationale*. Elle sera examinée au cours du mois d'août 2009 par le groupe de travail « plans de formation ». L'enseignement *1^{re} langue nationale* est disposé en spirale : les compétences sont d'abord transmises à un niveau facile, puis approfondies par étapes et élargies, durant une période relativement longue. C'est pourquoi la répartition des objectifs évaluateurs sur les semestres se fait à partir de thèmes principaux. Ceux-ci peuvent aussi être abordés au cours d'autres semestres. Les indications concernant les leçons se situent au niveau des objectifs particuliers, et non des objectifs évaluateurs. Car, à la mise en œuvre, ces derniers ne peuvent pas être traités séparément. De plus, les connaissances des personnes en formation et des classes divergent fortement : afin de pouvoir y réagir de manière adéquate, une marge de manœuvre s'impose. L'entreprise peut compter sur le fait que les personnes en formation sont au courant des notions de base de la *1^{re} langue nationale*, même si leur formation à l'école professionnelle n'est pas encore achevée. Pour ces personnes, le sujet n'est pas nouveau : il a déjà été enseigné durant la scolarité obligatoire. L'enseignement au niveau des écoles professionnelles se base sur ces contenus, les élargit et les approfondit.

Répartition quantitative des leçons (en chiffres brut, provisoire) :

| | |
|--|-----------------|
| Bases de la langue et application des règles: | 80 leçons |
| Comprendre les contenus, reconnaître les intentions: | 24 leçons |
| Interprétation de textes: | 20 leçons |
| Rédaction adaptée aux contenu et destinataire: | 32 leçons |
| Se procurer, utiliser, présenter des informations: | 28 leçons |
| Argumentation orale et écrite: | 22 leçons |
| Communication orale: | 12 leçons |
| Total intermédiaire: | 218 leçons |
| Travaux évalués et réserve: | 22 leçons |
| Total (brut): | env. 240 leçons |

Points à éclaircir

L'adaptation et la coordination sont particulièrement nécessaires en ce qui concerne les points communs avec ICA « Gestion de l'information et administration », « Communication écrite », « Présentation » et « Mise en page ». Les rapports entre l'objectif particulier « Se procurer, utiliser et présenter des informations » et le « Travail autonome » (TA), sont encore à clarifier, ce qui implique que ce sera nécessaire pour les autres domaines d'enseignement aussi. Suite à l'élaboration des conditions cadre des « unités d'enseignement thématiques » (UET, voir sous chap. 5.), celles-ci seront harmonisées avec les objectifs évaluateurs LN1. La répartition en étapes semestrielles des objectifs de formation ainsi que les niveaux à atteindre au cours des trois années d'apprentissage doivent aussi être réexaminés dans le contexte global et consolidés.

3. Phase d'introduction sans cours bloc de plusieurs semaines

L'actuel cours de base, appliqué selon le règlement en vigueur, consiste en une phase d'introduction scolaire visant en particulier à soutenir l'acquisition de compétences dans le domaine ICA. Il a été mis en pratique de manières très diverses.

Le 7^e critère d'élaboration de l'ordonnance sur la formation commerciale de base retient :

« 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.

Il s'agira de veiller à ce que les mesures envisagées soient effectivement applicables. La CSEPC s'efforcera de rechercher une solution des cours de base aussi unifiée que possible. »

Au cours de sa réunion du 24 mars 2009, la Commission de réforme a pris la décision de principe suivante :

1. Le cours de base (cours bloc) de plusieurs semaines sera supprimé.
2. L'objectif de la phase d'introduction scolaire de transmettre aux personnes en formation les techniques élémentaires de travail et de communication dans le domaine des activités commerciales sera maintenu.
3. Lors de la définition de l'acquisition des compétences par étapes semestrielle des objectifs de formation ICA, il faut tenir compte de cette phase d'introduction, en particulier durant le premier semestre.

Il serait possible de réaliser une phase d'introduction aussi unifiée que possible à l'échelle nationale comprenant trois journées consacrées à l'école professionnelle, et ce jusqu'aux vacances d'automne. La question sera élucidée de manière plus approfondie.

4. Pas de domaine d'enseignement séparé « Branche et entreprise » à l'école professionnelle

Les domaines d'enseignement déjà mentionnés au chapitre 2 de ce bulletin, soit « E&S », « ICA », « 1^{er} langue national (LN1), ainsi que « Langues étrangères (2^e langue nationale 'LN2' et anglais) » étaient jusqu'à ce jour enseignés à l'école professionnelle, tandis que les objectifs évaluateurs des domaines « Branche et entreprise » étaient du ressort de l'entreprise et des cours interentreprises. Contrairement aux hypothèses de travail, ceci restera le cas. L'idée d'introduire une matière scolaire « Branche et entreprise » a constitué pendant plus d'une année un composant important de la réforme actuelle, et elle a suscité de nombreuses controverses. Mais elle ne sera pas concrétisée, surtout parce qu'il n'a pas été possible de mettre à disposition le nombre de leçons nécessaires : 120 à 140 leçons était acceptable du point de vue politique, selon les hypothèses de travail des partenaires qui ont défini les exigences quantitatives relatives à cette matière. La réduction nécessaire du nombre des leçons dans les autres matières s'est avérée impossible. En voici deux exemples : pour ce qui est de l'enseignement E&S, les groupes de branches n'ont pas pu s'accorder sur le nombre nécessaire de leçons, respectivement de thèmes principaux à traiter en comptabilité (voir sous chap. 2, enseignement E&S). En ce qui concerne l'enseignement ICA, de nombreuses écoles nécessitent actuellement de plus des 200 leçons prescrites par la dotation horaire du règlement de 2003, en vigueur aujourd'hui, afin d'atteindre les objectifs évaluateurs.

4.1 D'autres variantes ont été examinées

La réalisation du domaine d'enseignement « Branche et entreprise » aurait permis de traiter les processus d'économie d'entreprise en tant que compétence à l'échelle scolaire aussi. Dans un des premiers rapports concernant la réforme actuelle, Martin Baumann, président de la Commission de réforme de la Formation commerciale de base CFC, avait mis l'accent sur l'esprit d'entreprise en tant qu'objectif important : « les employé/es de commerce doivent exécuter leurs tâches en ayant à l'esprit les intérêts de l'entreprise dans sa totalité. » De plus, grâce à l'enseignement « Branche et entreprise » la coopération entre les trois lieux de formation, de même que les liens entre les cinq domaines d'enseignement auraient dû s'améliorer. L'on s'attendait aussi à ce que « B&E » permette une différenciation de l'enseignement qui correspondrait mieux aux besoins des groupes de branches. Pour les uns, ceci aurait permis d'étayer leurs besoins sur le plan théorique, pour les autres au niveau des applications.

Afin de pouvoir atteindre, du moins en partie, ces objectifs sans l'enseignement « Branche et entreprise », deux autres options ont été évaluées au cours des derniers mois – pour le moment sous forme d'hypothèses de travail – et une décision intérimaire a été arrêtée. Elles font l'objet de ce qui suit.

4.2 La réalisation de 2 à 3 domaines d'objectifs à option pour toutes les écoles

Pour cette variante aussi, il a fallu définir un nombre fixe de leçons, avant de pouvoir proposer un module optionnel. A nouveau, l'on s'est concentré sur la comptabilité (Compta), qui a été divisée en Compta1 pour toutes les personnes en formation (connaissances de base) et Compta2 (approfondissement). Ainsi à partir de Compta2 une première variante de module comprenant 80 leçons a été définie. Puis les groupes de branches ont eu la possibilité de proposer un ou deux autres modules optionnels pour les personnes qui n'opteraient pas pour Compta2.

Les points évoqués suivants indiquent que la variante de modules optionnels dans les écoles professionnelles contient trop d'aspects négatifs :

- avec 80 leçons brut la marge de manœuvre se rétrécit de plus en plus
- une réduction de 50% de l'enseignement de la comptabilité est excessive
- il est à craindre que l'enseignement au niveau des modules n'ait lieu qu'à partir des semestres plus avancés
- il faut prendre en considération les difficultés des diplômé/es de la maturité professionnelle à atteindre les niveaux requis par la suite, s'ils n'optaient pas pour Compta2
- les grands avantages espérés par la mise en place de B&E ayant consisté dans un enseignement spécifique aux besoins des branches et groupes de branches, il semble qu'à travers des modules optionnels ses avantages ne puissent pas se concrétiser.

Cette option ne sera donc pas réalisée.

4.3 L'intégration de processus d'entreprise et/ou d'économie d'entreprise dans la totalité des leçons des unités d'enseignement (UE) actuelles ainsi que des projets à l'échelle interdisciplinaire

Une première option concernant la nouvelle réglementation des unités d'enseignement au niveau scolaire proposait de les axer sur les processus, et de les désigner par le terme de « unités d'enseignement axées sur les processus ». Trois de ces unités auraient pris place au cours de l'enseignement à l'école professionnelle. Elles auraient été évaluées séparément et auraient figurés en tant que note moyenne dans la procédure de qualification scolaire. Elles auraient été complétées par l'évaluation du « Travail autonome » (TA). L'on s'est demandé si les « unités d'enseignement axées sur les processus » devaient aussi être spécifiques aux branches ou aux groupes de branches.

La plupart des groupes de branches n'ont toutefois pas opté pour des « unités d'enseignement axées sur les processus » et spécifiques aux groupes de branches. L'on ne voulait pas concurrencer les unités de formation (UF) propres aux entreprises ou aux CIE. Parallèlement, des unités d'enseignement spécifiques aux groupes de branches et axées sur les processus requièrent des connaissances, capacités et compétences tout aussi spécifiques de la part des personnes en formation. Notons que ceci est du domaine de la formation en entreprise et des CIE. Les unités d'enseignement font partie des éléments scolaires : il s'agira donc d'utiliser les ressources des écoles et de promouvoir les compétences scolaires.

L'option est donc supprimée sous sa forme actuelle. Elle sera toutefois développée dans le contexte scolaire. Par contre, un enseignement orienté vers la pratique, visant l'application des connaissances et tenant compte des trois lieux de formation, ainsi qu'une mise à contribution renforcée de l'ensemble des domaines d'enseignement - donc interdisciplinaire - au sein de l'école professionnelle sont toujours au centre de l'intérêt des branches.

5. Unités d'enseignement thématiques (UET)

Le monde du travail exige de la part de tous les acteurs impliqués de penser et d'agir d'une manière plus axée sur les processus et à un niveau plus interdisciplinaire. Au cours de la formation, il s'agit d'encourager les initiatives, les procédés analytiques, la pensée en réseau et la technique de présentation. A cette fin, les entreprises et les cours interentreprises recourent actuellement aux unités de formation (UF); de leur côté, les écoles professionnelles vont introduire les Unités d'enseignement thématiques (UET).

La structure des Unités d'enseignement thématiques est unifiée et contraignante, ce qui permet de se former et d'agir de manière à pouvoir faire face à des questions et des problèmes de nature exigeante dans le champ professionnel.

Le catalogue des objectifs évaluateurs des domaines d'enseignement E&S, ICA et 1^{er} langue nationale constitue la base des Unités d'enseignement thématiques (UET).

Des sujets et des problèmes complexes, multidisciplinaires, qui exigent une mise en relation doivent figurer au centre de ces unités. Dans ce contexte, il est essentiel que les personnes en formation abordent activement, en étant conscientes des problèmes à résoudre, ces thèmes qui sont par exemple :

- Gestion des ressources humaines (du recrutement jusqu'à la dédite)
- Formulation d'un business plan
- Planification de carrière
- Planification et gestion d'une place de travail (bureau)
- Création d'entreprise
- Organisation d'une manifestation
- Service après-vente
- Gestion de la qualité

Actuellement, il est prévu qu'une UET contienne env. 12 leçons. Tout au cours de la formation de base de trois ans, leur nombre total serait d'env. 120. Diverses questions concernant le développement des UET sont à clarifier. Elles seront abordées durant les mois à venir.

5.1 Mesures parallèles

Parallèlement à ces mesures structurelles, des améliorations sont nécessaires en particulier dans l'enseignement E&S et ICA. Afin de garantir l'acquisition optimale de compétences au niveau de l'école professionnelle, les concepts méthodologiques et didactiques doivent être encouragés, les contenus, processus et situations agencés de manière équilibrée (enseignement orienté vers l'application des matières). De plus, l'on devrait introduire des mesures correspondantes avec la collaboration d'auteurs de matériel d'enseignement.

Afin de pourvoir aux besoins spécifiques aux branches, l'on pense développer de façon modérée les cours interentreprises. Le nombre de CIE devrait passer de 12 jours aujourd'hui à 16, voire plus. Cette idée est à analyser, les branches et les entreprises doivent l'évaluer, et les cantons l'étayer.

6. Développement des profils B et E

L'actuelle différenciation de la formation commerciale de base entre un profil B et un profil E constitue un autre champ d'action de la réforme en question. Le groupe de travail « plans de formation » a créé un sous-groupe chargé d'agir en partant du fait que pour la formation en entreprise et les cours interentreprises l'on ne doit pas opérer de différenciation entre le profil B et le profil E. Pour ces deux lieux de formation, ni le critère de « tâches exécutantes » ou « haut degré d'autonomie » ni le degré de complexité des tâches ne doivent être pris en compte. Les cours interentreprises sont donc à organiser de la même manière pour les deux profils.

Par conséquent, la différenciation doit se restreindre au domaine scolaire. Lors de sa réunion du 23 juin 2009, la Commission de réforme a indiqué la voie à suivre. Elle sera développée et concrétisée par les groupes de travail au cours des mois à venir.

Base de la mise en discussion :

1. **Une différenciation verticale de niveau au sein du CFC – voir les profils E et B actuels – doit être maintenue** (possibilité de « récupérer » les personnes en difficulté, de reléguer et de promouvoir adéquatement les personnes en formation selon leurs niveaux scolaires).
2. L'évaluation de la différenciation horizontale, dans le sens d'un approfondissement ou d'une spécialisation au sein de l'un des deux profils sera éventuellement poursuivie.²

En outre les caractéristiques de différenciation s'appliquent dans le sens du mandat du 04.03.2009 :

- **Conditions minimales pour obtenir le Certificat fédéral de capacité** dans le domaine commercial
- **Exigences du monde du travail** (conforme aux exigences du marché du travail)
- Conditions individuelles préalables à la compétence, resp. **les potentiels de développement spécifiques des personnes en formation**, potentiels qui sont à promouvoir (différenciation selon les forces et les faiblesses, les facultés et les penchants).

² Suite aux résultats des réunions du groupe de travail « plans de formation » et du comité de la CSBFC du 1^{er}, resp. du 2 juillet 2009, cette variante ne sera pas examinée.

7. Procédure de qualification simplifiée

D'un commun accord, les partenaires du projet sont d'avis qu'il est nécessaire de simplifier le système de qualification. A cette fin, il faut reconsidérer les coûts et bénéfices qui en résultent pour les personnes en formation, le corps enseignant et les formateurs. En ce qui concerne les entreprises, de premières ébauches pour une simplification au niveau des éléments de qualification ont été élaborées, qui contiennent des options pour les branches de formation et d'examen.

Les propositions et clarifications au sujet des procédures de qualification aux niveaux scolaire et des entreprises seront étudiées par les partenaires du projet à partir de septembre 2009. Le 18 novembre 2009, la Commission de réforme les évaluera.

8. Suite des travaux

Bien que la réforme de la formation commerciale de base ait gagné du terrain, d'importantes questions sont encore à élucider : il s'agira de rassembler, d'adapter et de consolider les divers éléments du projet, ainsi que de définir les interfaces. Tels sont les défis des prochains mois. Les prochains travaux principaux sont les suivants :

- ⇒ Août à mi-septembre 2009 : rassembler les plans de formation des cinq domaines **E&S, ICA, 1^e langue nationale, 2^e langue nationale, anglais**, y compris les niveaux à atteindre par étapes semestrielles dans chacun des domaines. Formulation de la première ébauche de dotation horaire.
Jusqu'à mi-novembre 2009 : remanier les plans de formation et fixer les compétences méthodologiques, sociales et de développement personnel.
- ⇒ Août à mi-novembre 2009 : clarification du contenu, des cadres et de l'organisation des **unités d'enseignement thématiques (UET)**.
- ⇒ Septembre à mi-novembre 2009 : clarification des contenus et de la forme de la **différenciation de profil** (optimisation des actuels profils B / E).
- ⇒ Septembre à mi-novembre 2009 : définir la **procédure de qualification**.
- ⇒ Mi-septembre à fin novembre 2009 : l'on demande aux **six groupes de branches** et leurs branches de formation et d'examen de :
 - 1) fixer **définitivement** les **objectifs évaluateurs de formation en entreprise** au niveau des groupes de branches, des branches et des groupes d'entreprises
 - 2) définir les **objectifs CIE**.
- ⇒ Décembre 2009 à mars 2010 : travaux d'ajustement et de consolidation ; remaniement des objectifs généraux et particuliers ; travaux de traduction.
- ⇒ Mars à mai 2010 : **procédure de consultation** dans les branches et les écoles (au niveau du contenu) et **test de consistance** (au niveau de la forme).

Au cours du mois d'août 2009, l'assemblée plénière de la « Conférence suisse des branches commerciales de formation et d'examen » (CSBFC) décidera de la planification des étapes principales et de la date prévue pour l'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance sur la formation : début 2011 ou début 2012 sont en discussion.

«commref.ch – INFO» a pour objectif de donner régulièrement des informations effectuées dans le cadre de la nouvelle ordonnance sur la formation commerciale de base CFC.

L'envoi d'informations est effectué sous forme électronique par les représentants et représentantes de votre organisation au sein de la Commission de réforme.

Vous trouverez d'autres documents et adresses de contact sur

www.commref.ch

Prochaine parution : fin 2009

contact: mail@alphthomas.ch