

# **Evaluation des procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale**

## **Rapport final**

Bâle, le 14 avril 2010

Evaluation des procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale

Rapport final

à l'intention de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT)

**Représentants du mandant :**

Rosmarie Gygax, OFFT, secteur Promotion de projets et développement

Toni Messner, OFFT, secteur Formation professionnelle initiale

Edith Rosenkranz, OFFT, secteur Formation professionnelle initiale

**Membres du groupe d'accompagnement :**

Peter Bleisch, Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)

Jodok Kummer, Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)

Jean-Pierre Perdrizat, Réseau patronal pour la formation professionnelle (SQUF)

Heinrich Summermatter, Union syndicale suisse (USS)

Bruno Weber-Gobet, Travail Suisse

Jürg Zellweger, Réseau patronal pour la formation professionnelle (SQUF)

**Auteurs :**

Responsable de projet : Wolfram Kägi

Collaborateurs au projet : Miriam Frey, Andrea Mächler

Partenaires de coopération :

Lucas Landolt, PROBERUFSBILDUNG GmbH

Any Ensmann Marx, DemoSCOPE Genève SA

B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung AG, Steinenberg 5, CH-4051 Bâle

Tél : 061-262 05 55, fax : 061-262 05 57, courriel : [contact@bss-basel.ch](mailto:contact@bss-basel.ch)

## Table des matières

<b>Liste des tableaux.....</b>	<b>III</b>
<b>Liste des schémas .....</b>	<b>III</b>
<b>Liste des abréviations .....</b>	<b>IV</b>
<b>Résumé.....</b>	<b>V</b>
<b>1. Introduction.....</b>	<b>1</b>
<b>2. Méthodologie .....</b>	<b>2</b>
2.1. Concept d'évaluation .....	2
2.2. Procédure méthodologique .....	3
2.2.1. Examen des documents .....	4
2.2.2. Interviews dans plusieurs branches avec la Confédération et les cantons .....	4
2.2.3. Interviews spécifiques à une branche avec des Ortra, des entreprises formatrices, des écoles professionnelles et des personnes en formation .....	5
2.2.4. Méthode d'évaluation des interviews.....	9
<b>Partie I : Analyse .....</b>	<b>11</b>
<b>3. Différences entre les procédures de qualification et les anciens examens de fin d'apprentissage .....</b>	<b>13</b>
<b>4. Processus : application des procédures de qualification et assurance qualité afférente .....</b>	<b>16</b>
4.1. Application .....	16
4.1.1. Efficacité de l'application .....	17
4.1.2. Collaboration des différents acteurs .....	17
4.2. Assurance qualité.....	18
4.2.1. Evaluation des procédures de qualification au sein des branches et des professions .....	18
4.2.2. Formation et formation continue des experts aux examens .....	19
<b>5. Output : prestations et coûts des procédures de qualification .....</b>	<b>21</b>
5.1. Pondération des trois lieux de formation.....	21
5.2. Examen et évaluation des compétences opérationnelles .....	26
5.2.1. Modèle pédagogique et didactique .....	26
5.2.2. Examen et évaluation des compétences opérationnelles .....	27
5.3. Forces et faiblesses de certains éléments des procédures de qualification .....	31

5.3.1. Examen partiel.....	31
5.3.2. Note d'expérience.....	34
5.3.3. Travail pratique individuel (TPI) et travail pratique prescrit (TPP)	36
5.3.4. Examens écrits et oraux.....	41
5.4. Mise en œuvre de la marge de manœuvre ménagée par la loi .....	43
5.5. Coûts.....	45
<b>6. Impact : bénéfices et effets des procédures de qualification .....</b>	<b>49</b>
6.1. Pertinence des procédures de qualification .....	49
6.2. Adéquation avec les attentes des employeurs.....	51
<b>7. Conclusion de l'analyse .....</b>	<b>52</b>
<b>Partie II : Résultats de l'analyse .....</b>	<b>53</b>
<b>8. Recommandations.....</b>	<b>53</b>
8.1. Mesures à prendre et recommandations portant sur la structure des procédures de qualification.....	53
8.1.1. Procédure.....	53
8.1.2. Output .....	56
8.1.3. Impact .....	60
8.2. Mesures à prendre dans le cadre de thèmes apparentés .....	61
8.3. Survol des mesures à prendre et des recommandations.....	62
<b>Annexe I : Grille de critères pour l'analyse des documents .....</b>	<b>64</b>
<b>Annexe II : Personnes interviewées dans le cadre des entretiens réalisées dans plusieurs branches.....</b>	<b>65</b>
<b>Annexe III : Guide de l'entretien exploratoire non spécifique à une branche</b>	<b>67</b>
<b>Annexe IV : Sélection des professions.....</b>	<b>73</b>
<b>Annexe V : Personnes interviewées dans le cadre des entretiens spécifiques à une branche .....</b>	<b>78</b>
<b>Annexe VI : Guide pour les interviews spécifiques à une branche avec les organisations nationales et cantonales du monde du travail .....</b>	<b>82</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>89</b>

## Liste des tableaux

**Es konnten keine Einträge für ein Abbildungsverzeichnis gefunden werden.**

## Liste des schémas

Schéma 1 : Modèle d'impact .....	3
Schéma 2 : Nombre de jours d'école et de cours interentreprises dans la formation professionnelle initiale .....	23

## Liste des abréviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
CFC	Certificat fédéral de capacité
CI	Cours interentreprises
CSFO	Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
DBK	Deutschschweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (Conférence des offices de la formation professionnelle de Suisse alémanique)
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle (entrée en vigueur le 1er janvier 2004)
OFFT	Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
Ortra	Organisation du monde du travail
TPI	Travail pratique individuel
TPP	Travail pratique prescrit

## Résumé

### *Contexte*

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004, implique la révision des formations et des procédures de qualification de la formation professionnelle initiale. Les deux niveaux de qualification désormais reconnus sur le plan national sont le certificat fédéral de capacité (CFC), obtenu après une formation de trois ou de quatre ans, et l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), qui requiert une formation de deux ans. Parallèlement à l'introduction de ces deux niveaux de qualification, des modifications ont été apportées aux formations et aux procédures de qualification. Les examens ne doivent plus porter uniquement sur les connaissances professionnelles, mais aussi sur les compétences sociales, personnelles et méthodologiques (compétentes « interdisciplinaires »). À cette fin, la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle encourage le recours à différents instruments et méthodes.

Dans le cadre de la présente étude « Evaluation des procédures de qualification dans la formation professionnelle », les procédures de qualification sont évaluées en lien avec le processus « output et impact » (cf. plus bas) sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). Par ailleurs, l'étude formule des recommandations portant sur la future structure des procédures de qualification.

Actuellement<sup>1</sup>, de nombreuses ordonnances sur la formation professionnelle initiale sont déjà en vigueur : 72 concernent des professions sanctionnées par un CFC et 23 des professions sanctionnées par une AFP. Ensemble, elles représentent 107 professions, plusieurs de celles-ci étant rassemblées dans une seule ordonnance. Comme ces ordonnances sont entrées en vigueur depuis peu seulement, des procédures de qualification selon la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle n'ont été achevées que dans 18 professions jusqu'à fin 2008. En 2009, 8 autres professions ont organisé des procédures de qualification selon le nouveau droit.

---

<sup>1</sup> Etat : avril 2009

### *Méthodologie*

Afin de recueillir les informations nécessaires à l'évaluation des procédures de qualification, une analyse des documents concernés a été effectuée et des interviews ont été menées soit dans plusieurs branches à la fois, soit dans des branches spécifiques (dans sept professions sélectionnées). Les personnes interviewées provenaient des milieux suivants : organismes nationaux et cantonaux, associations professionnelles, organisations du monde du travail (Ortra), enseignants des écoles professionnelles et des entreprises formatrices, personnes en formation et diplômés, responsables du personnel et experts en pédagogie. 84 interviews ont été réalisées en définitive. La suite en présente les résultats.

#### *Résultats concernant le processus : application des procédures de qualification et assurance qualité relative à celles-ci*

Le processus comprend l'application des procédures de qualification (collaboration entre les trois lieux de formation<sup>2</sup>, disparités cantonales, efficacité) et l'assurance qualité relative à celles-ci (formation et formation continue des experts aux examens, évaluation interne à la branche et à la profession). Ces aspects sont généralement bien évalués. Toutefois, certains enseignants et certaines organisations du monde du travail souhaitent un renforcement de la communication et de la coordination entre les lieux de formation, une intensification de la collaboration intercantonale (en vue notamment d'une réduction du temps à y consacrer), une augmentation du nombre de formations et de formations continues destinées aux experts aux examens et une amélioration des préparatifs lors de l'introduction de nouvelles ordonnances sur la formation professionnelle initiale.

#### *Résultats concernant l'output : prestations et coûts des procédures de qualification*

L'output porte prioritairement sur la *pondération des trois lieux de formation* (école professionnelle, entreprise formatrice et cours interentreprises) dans la formation et la procédure de qualification. Cette pondération a été en général décrite comme adaptée au profil de la profession. En ce qui concerne les AFP, il faudrait toutefois veiller à ne pas accorder trop d'importance à l'enseignement

---

<sup>2</sup> Ecole professionnelle, entreprise formatrice et cours interentreprises.



scolaire. En outre, dans certaines professions, les cours interentreprises ne sont pas pris en compte dans la procédure de qualification, ce qui implique une évaluation différenciée.

Pour ce qui est de l'*examen des compétences opérationnelles* (compétences professionnelles et interdisciplinaires), la majorité des personnes interrogées déclarent que les compétences professionnelles peuvent être bien vérifiées, ce qui n'est pas le cas des compétences interdisciplinaires (surtout la compétence sociale) qui manquent de traçabilité et d'objectivité.

Les interviews ont aussi servi à recenser les *forces* et les *faiblesses des notes d'expérience* et des *différentes formes d'examen* (examen partiel, travail pratique individuel et travail pratique prescrit, examens écrits et oraux). L'examen partiel, qui clôt les bases d'une formation, est ressenti dans les interviews comme un bilan utile pour les entreprises formatrices et les personnes en formation et comme un allègement bienvenu pour ces dernières. Par ailleurs, le prix, relativement élevé, d'un examen partiel est souvent considéré comme justifié au vu de la durée effective de la formation (par ex. 4 ans). L'examen partiel servant ou non de note éliminatoire fait encore l'objet de discussions. Les notes d'expérience données à l'école professionnelle et dans les cours interentreprises ont été jugées judicieuses. Ce n'est pas le cas des notes d'expérience attribuées dans les entreprises formatrices, à cause du temps à y consacrer et du manque de pertinence constaté. Par rapport au travail pratique prescrit, le travail pratique individuel présente l'avantage de la proximité avec la pratique et permet de mieux vérifier les compétences interdisciplinaires. Le travail pratique prescrit est en revanche plus facile à comparer, plus objectif et vérifie les compétences des personnes en formation de manière plus générale, moins spécifique à l'entreprise. L'examen écrit est globalement jugé judicieux, plus objectif et plus efficace que l'examen oral, mais inapproprié pour vérifier les compétences en communication.

Les déclarations varient quant à l'*utilisation de la marge de manœuvre légale en matière de conception des examens*. Les formes d'examen sont considérées comme peu innovantes. En même temps, on s'est souvent demandé si cela constituait réellement un objectif. La majorité des personnes interrogées sont d'avis que la marge de manœuvre ménagée par la loi est utilisée de manière judicieuse. Certains estiment cependant que la marge de manœuvre en matière de conception des examens est trop importante et que cela conduit parfois à une pléthore de formes d'examen par procédure de qualification, sans qu'on se soucie de savoir laquelle de ces formes est vraiment nécessaire. D'autres personnes ont

déclaré que le profit de cette marge de manœuvre était faible et que les plans de formation étaient simplement repris d'une profession à l'autre. Il est néanmoins possible d'interpréter ces résultats de la manière suivante : des difficultés subsistent en partie lorsqu'il s'agit d'appliquer la marge de manœuvre voulue par le législateur dans les procédures de qualification en mettant en place une combinaison de formes d'examen à la fois judicieuse et spécifique aux professions.

Les *coûts* des procédures de qualification sont jugés élevés (tendance ascendante) par presque toutes les personnes interrogées. Les raisons évoquées pour cette augmentation des coûts sont multiples. D'abord, la diversité de la composition et de la structure des procédures de qualification, qui, de par la prise en compte d'une foule de détails, augmente les coûts administratifs. Ensuite, fait important, le temps élevé investi par les experts aux examens, lesquels exercent cette activité à titre accessoire et estiment souvent recevoir des indemnités trop basses (en guise de reconnaissance pour leur travail). Enfin, le temps de préparation élevé requis lorsque l'on opte pour de nouvelles formes d'examen. De ce fait, les associations professionnelles ont fréquemment du mal à trouver des experts aux examens en nombre suffisant.

#### *Résultats concernant l'impact : bénéfices et effets des procédures de qualification*

Les effets des procédures de qualification sont réunis sous le vocable d'« impact ». Deux questions se posent dans ce contexte : 1) Les procédures de qualification sont-elles pertinentes ? En d'autres termes, ces procédures reflètent-elles les compétences opérationnelles des candidats ? 2) Les titulaires peuvent-ils répondre aux attentes du monde du travail ?

La *pertinence des procédures de qualification* est généralement ressentie comme bonne par les personnes interviewées et les *attentes des employeurs* sont remplies de l'avis de la majorité des personnes interrogées, même si quelques critiques sont émises (niveau trop bas ou trop différent des procédures de qualification, nombre trop faible de compétences évaluées, accent à mettre davantage sur les formations professionnelles initiales avec AFP). On insiste néanmoins sur le fait que la procédure de qualification doit toujours être comprise comme un complément au certificat d'apprentissage (certificat de travail remis à la fin de l'apprentissage).

### *Conclusion*

Par comparaison aux anciens examens de fin d'apprentissage, les procédures de qualification sont évaluées de manière très positive en raison de l'intégration plus grande des entreprises formatrices et du lien ainsi renforcé avec la pratique. En plus des formations professionnelles initiales sanctionnées par un CFC, de nouvelles formations (AFP) ont vu le jour, réglementées et standardisées sur le plan national et axées plus fortement sur la pratique. Cette nouveauté est aussi jugée positivement. Des mesures devront toutefois être prises dans les domaines suivants : vérification des compétences interdisciplinaires, charge engendrée par les procédures de qualification, subjectivité de l'appréciation, qualité et nombre des experts aux examens et collaboration entre les acteurs concernés.

Le résumé du rapport porte uniquement sur la présentation de l'évaluation sommative et n'aborde pas, même brièvement, les recommandations élaborées. Le lecteur intéressé par la lecture de ces recommandations est renvoyé au chapitre 8.

## 1. Introduction

La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2004. Elle a pour objectif de moderniser la formation professionnelle et de renforcer le système dual. Dans ce contexte, différentes modifications ont également été entreprises dans le domaine de la formation professionnelle initiale. Il existe désormais deux niveaux de qualification reconnus sur le plan national : le certificat fédéral de capacité (CFC), obtenu après une formation de trois ou de quatre ans, et l'attestation fédérale de formation professionnelle (AFP), qui requiert une formation de deux ans axée sur la pratique. Suite à l'entrée en vigueur de la nouvelle LFPr, tous les règlements d'apprentissages existants en matière de formation professionnelle initiale doivent être remaniés afin de pouvoir faire partie de l'un des deux niveaux de qualification mentionnés. Une ordonnance sur la formation professionnelle initiale avec le plan de formation correspondant remplace les règlements d'apprentissages et définit les contenus, les processus et les responsabilités en matière de formation et de procédures de qualification. Jusqu'à présent, 95 de ces ordonnances et plans de formation sont entrés en vigueur (72 pour les professions sanctionnées par un CFC et 23 pour celles sanctionnées par une AFP).

Suite à l'introduction de ces deux niveaux de qualification, des modifications ont été apportées aux formations et aux procédures de qualification. Les examens ne doivent plus porter uniquement sur les connaissances professionnelles, mais désormais aussi sur les compétences sociales, personnelles et méthodologiques.<sup>3</sup> La nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle encourage le recours à différents instruments et méthodes. Dans le cadre de la présente étude « Evaluation des procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale », les procédures de qualification sont évaluées sur mandat de l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT). L'objectif de l'évaluation est d'acquérir des connaissances à propos du contenu et des processus des procédures de qualification, afin d'en déduire des recommandations pour la future organisation de ces procédures. Ces recommandations devraient offrir des bases de travail importantes aux organismes impliqués au niveau national et cantonal.

---

<sup>3</sup> Parmi les compétences sociales, personnelles et méthodologiques figurent par exemple les stratégies d'apprentissage, la capacité à communiquer et la résistance physique et psychique.

Au moyen d'une analyse des documents et d'une multiplicité d'interviews avec différents groupes d'acteurs (Ortra, écoles professionnelles, entreprises formatrices, personnes en formation, associations professionnelles, organismes nationaux et cantonaux), le présent rapport évalue les procédures de qualification en général ainsi que de manière approfondie dans sept branches ou professions sélectionnées.

Le présent rapport est structuré comme suit : le chapitre 2 présente tout d'abord la méthodologie. Cette présentation est ensuite suivie de la partie I de l'étude, à savoir l'analyse (= évaluation sommative) des procédures de qualification existantes (chapitres 3 à 7). Nous y décrivons les modèles, les domaines de qualification et les formes d'examen des procédures de qualification<sup>4</sup> ainsi que les modifications par rapport aux anciens examens de fin d'apprentissage, puis évaluons le processus, les prestations, les coûts et les effets des procédures de qualification avant d'identifier finalement les principaux problèmes qu'il faudrait résoudre. Dans la partie II de l'étude (chapitre 8), nous tirons des conclusions à partir de l'analyse des procédures de qualification existantes pour la structuration des futures procédures et émettons des recommandations (= évaluation axée sur l'apprentissage).

## **2. Méthodologie**

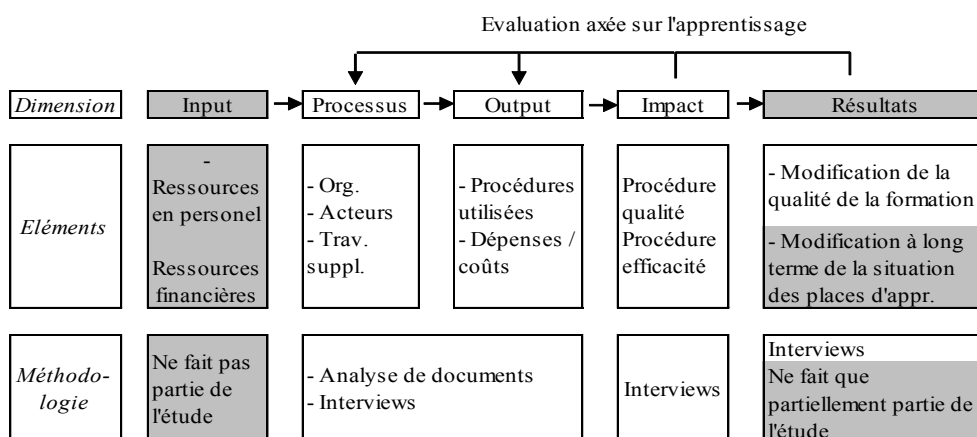
### **2.1. Concept d'évaluation**

L'évaluation des procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale s'appuie sur un modèle d'impact. Celui-ci représente les éléments des procédures de qualification pris en compte par la présente évaluation et donne un aperçu de la méthodologie appliquée pour obtenir les informations nécessaires. Le rapport est structuré en fonction du modèle d'impact.

---

<sup>4</sup> Dans le présent rapport, la terminologie suivante est utilisée concernant les procédures de qualification : on appelle « modèle » l'ensemble de la procédure de qualification dans une profession donnée. Au sein du modèle, il existe des « domaines de qualification » (pratique professionnelle, enseignement scolaire). Dans chaque domaine de qualification, différentes « formes d'examen » peuvent être employées (par ex. examens écrits ou oraux).

Schéma 1 : Modèle d'impact



Remarque : les champs en gris ne sont pas traités dans l'étude.

L'évaluation des procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale est axée sur l'apprentissage. Le principal objectif de l'évaluation, outre l'examen des procédures de qualification, est de faire en sorte que les conclusions tirées des dimensions « impact » et « résultat » puissent à leur tour avoir une influence sur les dimensions « processus » et « output ». Ceci devrait permettre aux acteurs impliqués dans les procédures de qualification d'optimiser leur activité.

## 2.2. Procédure méthodologique

Lors de la première étape, les différents documents en rapport avec les procédures de qualification ont été évalués. La deuxième étape consistait à réaliser 15 interviews dans plusieurs branches<sup>5</sup>. Les branches sélectionnées pour des entretiens spécifiques à une branche ont été choisies sur la base des résultats de l'analyse des documents et des interviews. Nous avons mené au total 69 autres interviews avec les différents acteurs dans les branches sélectionnées. Il convient d'insister sur le fait que la présente étude n'est donc pas une expertise professionnelle, mais représente les résultats de l'analyse des documents, en particulier des entretiens menés sous forme résumée, et en tire des conclusions. En

<sup>5</sup> Par « interviews dans plusieurs branches », on entend des entretiens conduits avec des personnes pouvant donner un aperçu de différentes branches et pas seulement de certaines professions (par ex. représentants des offices de la formation professionnelle cantonaux).

outre, il faut également souligner que l'étude se limite aux procédures de qualification et n'évalue pas la formation.<sup>6</sup>

### **2.2.1. Examen des documents**

Les documents suivants ont été recensés et examinés dans le cadre de cette analyse :

- 72 ordonnances sur la formation professionnelle initiale sanctionnée par un CFC ainsi que les plans de formation correspondants.
- 23 ordonnances sur la formation professionnelle initiale sanctionnée par une AFP ainsi que les plans de formation correspondants.
- Notices à propos des procédures de qualification de la Conférence des offices de la formation professionnelle de Suisse alémanique (DBK).

L'analyse des documents donne un aperçu du contenu et de la structure des procédures de qualification. Par exemple, cette analyse permet de savoir combien de procédures de qualification sont en vigueur, quelles professions elles concernent, quelle est la pondération des trois lieux de formation (école professionnelle, entreprise formatrice et cours interentreprises) ou quels éléments d'examen sont appliqués.<sup>7</sup>

### **2.2.2. Interviews dans plusieurs branches avec la Confédération et les cantons**

Quinze interviews ont été réalisées. Elles avaient pour objectif de fournir les premiers résultats destinés à l'évaluation des procédures de qualification. En outre, les résultats ont servi de base pour le choix des autres personnes à interviewer dans le cadre des entretiens spécifiques à une branche, ainsi que pour la conception du guide d'interview également spécifique à la branche. Les entretiens ont été effectués sous forme d'interviews qualitatives, c'est-à-dire que

---

<sup>6</sup> Définition de la notion : dans la présente étude, nous appelons « formation professionnelle initiale » la formation et la procédure de qualification correspondante.

<sup>7</sup> L'annexe I contient une liste des critères pris en compte.

les catégories de réponse étaient ouvertes.<sup>8</sup> La procédure exploratoire a été sciemment utilisée pour découvrir de nouveaux aspects de chaque domaine.

Les interviews ont été réalisées avec les organismes suivants :<sup>9</sup>

- OFFT, secteur formation professionnelle initiale (2 personnes) ;
- Centre suisse de services Formation professionnelle / orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO), service procédures de qualification ;
- Conférence suisse des offices de formation professionnelle (CSFP), commission procédures de qualification ;
- Offices de la formation professionnelle des cantons AG, JU, NE, SZ, TI, TG, VD, ZH ;
- Unions cantonales des arts et métiers des cantons de Bâle-Ville et St-Gall ;
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Mannheim (Allemagne).

Les interviews communes à plusieurs branches correspondent ainsi en grande partie aux entretiens avec les partenaires fédéraux et cantonaux. Les déclarations issues des interviews communes à plusieurs branches sont donc désignées ci-après comme les déclarations de la Confédération et des cantons.

### **2.2.3. Interviews spécifiques à une branche avec des Ortra, des entreprises formatrices, des écoles professionnelles et des personnes en formation**

L'évaluation des procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale est axée sur l'apprentissage. Les procédures de qualification ne doivent donc pas être évaluées de manière générale, mais spécifiquement à certaines branches. Les résultats ont des effets sur l'apprentissage dans les différentes branches ou entre celles-ci (entreprises formatrices et Ortra), mais également dans

---

<sup>8</sup> Contrairement à l'interview qualitative classique, un guide d'interview concret était toutefois disponible, grâce auquel la séquence et l'organisation des questions étaient toujours les mêmes afin de pouvoir comparer les réponses.

<sup>9</sup> Une liste de toutes les personnes interrogées ainsi que le guide pour les entretiens se trouvent respectivement dans l'annexe II et III.



les cantons, au sein de l'OFFT et plus largement auprès des acteurs impliqués dans la formation professionnelle.

Les interviews spécifiques à une branche ont été effectuées en combinant des interrogations qualitatives et quantitatives. Outre des questions fermées (= questions avec des catégories de réponses prévues), des questions ouvertes avec une possibilité de réponse libre (par ex. concernant des propositions d'amélioration ou des déclarations essentielles) ont été posées. Cette combinaison sert, dans la mesure du possible, à quantifier et à rendre comparables les réponses des personnes interviewées. Par ailleurs, nous nous sommes attachés à accorder une place aux propres propositions et idées des personnes interviewées et au besoin à poser des questions d'approfondissement afin de recueillir le plus d'informations possible. Les interviews se basaient sur un guide concret remis préalablement aux personnes interviewées.<sup>10</sup>

#### *Choix des branches pour les interviews spécifiques à une branche*

Différents critères ont été pris en compte lors du choix des branches et/ou des professions pour les interviews spécifiques à une branche :

- a) le mélange des branches ;
- b) une composition/structure différente des procédures de qualification ;
- c) la mention en tant qu'exemple positif dans une ou plusieurs interviews concernant plusieurs branches ;
- d) l'existence de diplômés.

Dans le contexte des procédures de qualification, nous appelons « branche » l'Ortra compétente pour la profession en question. Pour chaque branche, nous considérons une profession dans le détail. Le tableau 1 donne un aperçu du choix et du motif (décisif) en indiquant la profession que nous détaillons.

---

<sup>10</sup> Cf. annexe VI.

Tableau 1 : Aperçu du choix des branches et des professions

Aperçu du choix des branches et des professions	Motif
Formation du Commerce de détail Suisse <i>Profession : gestionnaire du commerce de détail CFC</i>	Pondération supérieure à la moyenne de l'enseignement scolaire dans la procédure de qualification <sup>11</sup>
Association suisse des contremaîtres vernisseurs industriels <i>Profession : vernisseur industriel CFC</i>	Petite branche avec premiers diplômés en 2009 (selon la nouvelle ordonnance sur la formation)
Association suisse des maîtres menuisiers et fabricants de meubles <i>Profession : aide-menuisier AFP</i>	Mentionnée à différentes reprises dans les interviews comme exemple positif de profession artisanale
Association Hotel & Gastro formation <i>Profession : employé en restauration AFP</i>	Disparités cantonales possibles concernant le travail pratique individuel et le travail pratique prescrit
Swissmem et Swissmechanic <i>Profession : polymécanicien CFC</i>	Selon les interviews, rôle précurseur dans le développement de profils professionnels modernes
Coopérative Formation professionnelle informatique Suisse <i>Profession : informaticien CFC</i>	Cas particulier en raison d'une formation initiale modularisée
Organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social <i>Profession : assistant socio-éducatif CFC</i>	Importance élevée des compétences extraprofessionnelles dans le quotidien professionnel

Des informations détaillées sur les différentes branches figurent dans l'annexe IV.

<sup>11</sup> La part de la culture générale dans la note globale s'élève par exemple à 50 %, alors que dans d'autres professions avec CFC cette proportion est en moyenne de 20 %.

### *Personnes interviewées*

Les interviews spécifiques à une branche correspondent aux entretiens avec les partenaires Ortra ainsi qu'avec les autres groupes d'acteurs (entreprises formatrices, écoles professionnelles et personnes en formation). Les interviews suivantes ont été réalisées par branche/profession<sup>12</sup> :

- 1 interview avec l'Ortra nationale ;
- 1 interview avec l'Ortra du canton de Zurich ;
- 1 interview avec l'Ortra du canton de Vaud ;
- 2 interviews avec des enseignants d'écoles professionnelles ;
- 2 interviews avec des formateurs d'entreprises formatrices ;
- 2 interviews avec des personnes en formation ou des diplômés de la profession ;
- 1 interview avec un responsable du personnel de l'entreprise formatrice

69 interviews spécifiques aux branches ont été menées au total. Les personnes ont été interrogées en partie sur place, en partie par téléphone.

Les interviews avec les Ortra ont permis d'obtenir des déclarations au niveau national. Pour les interviews avec les enseignants, les entreprises formatrices et les personnes en formation (ou les diplômés), nous avons entrepris une répartition régionale : pour les professions du commerce de détail ainsi que de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, nous avons pris en compte les entreprises formatrices et les écoles professionnelles du canton de Vaud, pour les cinq autres professions les entreprises et les écoles du canton de Zurich. Nous avons examiné deux cantons, car nous voulions prendre en considération les différences régionales entre la Suisse alémanique et la Suisse romande. Etant donné que pour certaines procédures de qualification, le nombre de personnes

---

<sup>12</sup> Il faut souligner que la répartition ne s'applique pas exactement à toutes les professions : 1) Dans la profession de vernisseur industriel, une seule personne pouvait être interrogée par l'Ortra (au niveau national), car l'association est petite et n'a pas de structure régionale. 2) Il n'était possible d'interviewer les responsables du personnel que dans les grandes entreprises formatrices. L'annexe V contient une liste de toutes les personnes interviewées.

ayant terminé la formation n'était pas encore très élevé, nous avons choisi les deux cantons les plus peuplés afin d'avoir une base de données suffisamment grande.

#### 2.2.4. Méthode d'évaluation des interviews

Lors de l'évaluation des interviews, nous avons procédé comme suit :

a) Tout d'abord, nous avons consigné par écrit et regroupé par groupes d'acteurs les réponses des personnes interviewées (par ex. toutes les Ortra dans le même document).

b) Ensuite, nous avons élaboré un schéma avec les catégories de réponses. Celles-ci étaient prédéfinies pour les questions fermées. Pour les questions ouvertes, elles résultaient des réponses des personnes interviewées que nous avons regroupées en catégories (par ex. pour la question 1.2 des interviews spécifiques à une branche relatives aux changements en raison des procédures de qualification : « la dépense a augmenté »). Le nombre de ces catégories était relativement élevé (jusqu'à 30 catégories par question) pour éviter de perdre le contenu des informations.

c) Nous avons alors compté et enregistré dans le schéma le nombre de mentions pour chaque catégorie de réponses, de manière différenciée selon le groupe d'acteurs (par ex. Ortra) et la branche (par ex. l'informatique). Le tableau ci-après présente un exemple du document obtenu.

Tableau 2 : Exemple de représentation du schéma d'évaluation de l'interview

	Assistant socio-éducatif					...			
	Ortra	Enseignant	Formateur	Diplômé	Respons. du personnel	...			
<b>Q.3. Compétences</b>									
<i>Compétences professionnelles (question fermée)</i>									
- bon - très bon	1	2		2					
- satisfaisant	1								
- insuffisant	1								
<i>Problèmes (quest. ouv.)</i>									
- Nécessité d'une meilleure formation sous l'angle des critères d'évaluation	2								
- Evaluation inégale par les experts				1					
- ...									
<i>Compétences</i>									
...									

d) Dans une dernière étape, nous avons fait la somme du nombre de réponses de chaque catégorie sur toutes les branches et tous les groupes d'acteurs. Exemple : 5 des 7 personnes interrogées ont jugé l'examen des compétences professionnelles de la profession d'assistant socio-éducatif comme bon à très bon.

Dans le rapport, nous indiquons enfin pour les questions fermées combien de personnes ont choisi chaque catégorie de réponses. Pour les questions ouvertes, nous ne spécifions principalement que les catégories qui ont été mentionnées à différentes reprises.

## Partie I : Analyse

Au début de l'analyse, nous donnons d'abord un aperçu des procédures de qualification existantes, des professions concernées et des éléments de l'examen. Les ordonnances sur la formation professionnelle initiale, complétées par les indications des plans de formation et les interviews, servent de références à cette partie.

Au total, 72 ordonnances sur la formation sont actuellement en vigueur<sup>13</sup> pour des professions sanctionnées par un certificat fédéral de capacité (CFC) et 23 pour des professions sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Puisque les ordonnances sur la formation en question sont entrées en vigueur voilà seulement quelques années, il n'existe que huit professions sanctionnées par un CFC et dix professions sanctionnées par une AFP pour lesquelles au moins une classe avait achevé la procédure de qualification conformément au nouveau droit (ordonnance et plan de formation) à la fin 2008. Le tableau 3 donne un aperçu des principales données de référence contenues dans les ordonnances sur la formation au sujet des procédures de qualification.

*Tableau 3 : Aperçu des professions et des procédures de qualification*

	CFC	AFP
Nb d'ordonnances sur la formation en vigueur	72	23
Nb de professions définies	Formation de 3 ans: 50 Formation de 4 ans: 31 Total: 81	26
Nb de professions avec proc. de qualif. achevée fin 2008	8	10
Nb de professions avec 1 <sup>re</sup> proc. de qualif. en 2009	5	3

Source : ordonnances sur la formation

Le tableau 4 montre un aperçu des différents éléments pouvant constituer les procédures de qualification.<sup>14</sup> Cet aperçu aidera à mieux classer les déclarations suivantes à propos des différents éléments d'examen.

---

<sup>13</sup> Etat : avril 2009

<sup>14</sup> Des professions peuvent légèrement s'écarter de cette composition ; cela concerne toutefois un petit nombre d'exceptions.

Tableau 4 : Aperçu des éléments des procédures de qualification

Domaine de qualification	Pratique professionnelle	Enseignement scolaire		Note d'expérience :
		Connaissances prof.	Culture générale	
Formes d'examen	- Ev. examen partiel - TPI / TPP	- Examen écrit et / ou oral	- Travail d'approfondissement - Examen final (écrit ou oral) pour l'AFP : - Travail d'approfondissement	Peut être attribuée par un, deux ou les trois lieux de formation (école professionnelle, entreprise formatrice et CI).

Remarques : un *examen partiel* achève les bases d'une formation. *TPI* = travail pratique individuel, *TPP* = travail pratique prescrit (pour de plus amples informations, cf. chapitre 5.3.3). Une *note d'expérience* évalue les compétences des personnes en formation pendant l'ensemble de la formation professionnelle initiale.

Le tableau suivant montre la composition des éléments de procédure de qualification des sept professions choisies.

Tableau 5 : Eléments de procédure de qualification des sept professions choisies

	Examen partiel		TPI/TPP		Ecrit / oral (école)		Notes d'expérience		
	oui	non	TPI	TPP	écrit	oral	école	entr.	CI
Informaticien CFC		x	x		x		x		
Assistant socio-éducatif CFC		x	x	x	x	x	x		
Aide-menuisier AFP		x	x		x		x		x
Vernisseur industriel CFC		x		x	x	x	x		
Employé en restauration AFP		x	(x)	x	x	x	x		
Gestionnaire du commerce de détail CFC		x		x	x	x	x	x	x
Polymécanicien CFC	x		x	(x)	x		x		

(x) La forme d'examen n'est réalisée que dans quelques cantons ou dans des cas exceptionnels.

Source : les indications proviennent des interviews spécifiques à une branche et ont été vérifiées dans la mesure du possible avec des documents officiels (ordonnances sur la formation, plans de formation).

*Modèles de procédures de qualification* : de manière générale, on ne peut identifier un modèle global de procédures de qualification. Il convient de faire une distinction de modèles selon l'organisation ou les contenus de formation (cf. chapitre 5.2). Toutefois, dans les différents domaines de qualification, il peut y avoir un choix de formes d'examen. Les procédures de qualification peuvent ainsi être réparties dans diverses catégories selon le domaine : pour la partie pratique de l'examen, il existe des procédures de qualification avec TPI et d'autres avec TPP. La partie connaissances professionnelles, quant à elle, s'évalue avec ou sans examen oral. Ce genre de catégories peut par exemple être formé aussi avec la pondération des différents domaines de qualification. Ainsi, il est possible de différencier des catégories au sein de certains domaines. En revanche, cela est

impossible de manière générale car les différents facteurs apparaissent dans une combinaison différente.

Les chapitres 3 à 7 suivants donnent les *résultats des interviews*. Les déclarations des interviews spécifiques à une branche ou réalisées dans plusieurs branches sont séparées ou présentées ensemble selon la question. Au début de chaque chapitre, nous spécifions les principales questions et synthétisons les principales déclarations sous la forme d'un court résumé selon le domaine thématique.

### **3. Différences entre les procédures de qualification et les anciens examens de fin d'apprentissage**

Nous analyserons tout d'abord les différences entre les procédures de qualification<sup>15</sup> et les anciens examens de fin d'apprentissage, ainsi que la manière dont sont évaluées ces modifications par les personnes interviewées.

#### *Déclarations de la Confédération et des cantons (dans toutes les branches)*

Les aspects de contenu suivants ont été mentionnés comme modification des procédures de qualification par rapport aux examens de fin d'apprentissage :

- Avec la création de formations initiales sanctionnées par une AFP, il existe, en plus des formations sanctionnées par un CFC, un profil de qualification moins exigeant dont la procédure de qualification est standardisée sur le plan national.
- Le TPI (travail pratique individuel) est plus souvent employé comme forme d'examen que par le passé. Il a lieu la plupart du temps au cours du dernier semestre, dans l'entreprise formatrice. Les candidats à l'examen ont pour tâche de fournir un produit ou une prestation ayant une utilité pratique. Le chapitre 5.3.3 présente une description et une évaluation détaillées du TPI.
- La note d'expérience joue également un plus grand rôle qu'auparavant. Désormais, elle peut être attribuée par les trois lieux de formation, à savoir l'école professionnelle, les cours interentreprises et l'entreprise formatrice.
- L'accent est maintenant mis sur l'examen des compétences opérationnelles.

---

<sup>15</sup> Il est ici question des procédures de qualification qui ont remplacé les examens de fin d'apprentissage et non par exemple des « autres procédures de qualification ».



*Déclarations des Ortra, des entreprises, des écoles et des personnes en formation  
(spécifiques à une branche)*

Comme on pouvait s'y attendre, on trouve des exemples des modifications mentionnées ci-dessus dans certaines branches observées plus en détail :

- Dans les branches du commerce de détail, de la gastronomie et de l'hôtellerie, de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux ainsi que dans les professions de menuiserie, il existe désormais une formation initiale sanctionnée par une AFP. Dans le cas de l'employé de restauration AFP, une brève comparaison a été faite avec la formation élémentaire : lors de la formation élémentaire, il n'y avait pas d'examen théorique et seule une petite incursion avait lieu dans l'entreprise formatrice pour la partie pratique, sans véritable évaluation des candidats. Dans la formation professionnelle initiale sanctionnée par une AFP, il existe une procédure de qualification standardisée avec les domaines de qualification « travaux pratiques » (d'une durée de 4 heures, la plupart du temps TPP), « connaissances professionnelles » (examen final de 2,5 heures, dont 0,5 heure à l'oral), « enseignement des connaissances professionnelles » (note d'expérience de l'école professionnelle) et « culture générale ».
- Dans le domaine social, un TPI est désormais introduit pour la menuiserie ainsi que pour l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux.
- Dans le commerce de détail, il existe maintenant des notes d'expérience attribuées par les trois lieux de formation.

En outre, les déclarations suivantes ont été communiquées :

- Dans les domaines de la menuiserie et de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, un examen partiel est désormais introduit au niveau CFC.
- La procédure de qualification a été totalement remaniée dans le domaine social. En plus du TPI, qui a remplacé un ancien mélange de TPI et de TPP (cf. ci-dessus), les exigences scolaires ont également augmenté et un examen final écrit a désormais lieu dans le domaine de qualification « connaissances professionnelles ».

- Peu de choses ont changé par contre en informatique : la modularisation<sup>16</sup> de la formation professionnelle initiale employée dans cette branche représente certes un changement notable, mais elle existe déjà depuis 2001.

*Evaluation des modifications :* parmi les points positifs, les personnes interviewées ont relevé un renforcement de l'orientation pratique (par la plus grande implication des entreprises formatrices, par ex. avec un TPI) et une transparence plus élevée des procédures de qualification (ce dernier point a été mentionné en particulier dans la branche informatique, dans laquelle la formation modularisée et les descriptions de module concrètes sont jugées très pertinentes). L'augmentation des coûts des procédures de qualification et la plus grande subjectivité de l'évaluation ont par contre été déplorées. Le dernier point concerne les branches qui ont introduit un TPI. Cela tient au fait que les formateurs dans l'entreprise formatrice ne sont parfois pas suffisamment préparés à l'évaluation. En outre, il se pose la question de l'intérêt qu'aurait l'entreprise formatrice de donner une « mauvaise » évaluation à ses personnes en formation. Sans compter que des degrés de difficulté très différents du TPI sont tolérés (dans la même profession). (De plus amples informations sur le TPI figurent dans le chapitre 5.3.3).

*Résumé concernant les différences entre les procédures de qualification et les anciens examens de fin d'apprentissage :* par rapport aux anciens examens de fin d'apprentissage, des notes d'expérience, des TPI et des examens partiels sont de plus en plus introduits en ce qui concerne les formes d'examen. Les procédures de qualification sont davantage orientées vers la pratique par la plus grande intégration des entreprises formatrices, ce qui est évalué très positivement par les personnes interviewées (surtout les Ortra et les entreprises formatrices). Dans le cas de la formation professionnelle initiale sanctionnée par une AFP, un nouveau niveau de qualification standardisé au plan national a été créé. Il y a toutefois des problèmes en ce qui concerne l'augmentation des coûts et la subjectivité plus élevée des évaluations (en particulier dans les professions où le TPI a été récemment introduit).

---

<sup>16</sup> Modularisation : les contenus de formation sont organisés en modules qui sont sanctionnés par un examen. Il n'y a pas d'examen global à la fin de la formation.

## **4. Processus : application des procédures de qualification et assurance qualité afférente**

Le chapitre 4 montre les résultats concernant l'ampleur des processus dans les procédures de qualification. Les questions concernent les points suivants :

- l'organisation des procédures de qualification ;
- l'efficacité de l'organisation ;
- les acteurs impliqués ;
- la collaboration entre ces acteurs ;
- l'assurance qualité.

La réponse à ces questions figure dans les notions générales d'application (chapitre 4.1.) et d'assurance qualité (chapitre 4.2.) ci-après.

### **4.1. Application**

Tous les processus d'organisation et d'application des procédures de qualification sont résumés ici. Du point de vue des personnes interrogées dans les interviews réalisées *dans plusieurs branches*, la mise en œuvre des procédures de qualification est en principe uniforme dans les cantons. Les plans de formation prévoient une structure claire pour les procédures de qualification. Seul le choix d'un TPI ou d'un TPP est souvent laissé aux cantons dans les plans de formation (concerne 16 professions sanctionnées par un CFC et 6 sanctionnées par une AFP).<sup>17</sup> Dans les interviews *spécifiques à une branche* par contre, on déplore parfois des disparités cantonales. Celles-ci concernent l'organisation des TPI/TPP, l'indemnisation des experts aux examens et les dates d'examen. C'est pourquoi des directives renforcées de l'OFFT ou une coopération intercantonale accrue sont souhaitées. Une coopération plus forte entre les cantons devrait par exemple entraîner aussi une diminution des coûts en minimisant les redondances (2 mentions).

---

<sup>17</sup> Dans certaines professions, la réglementation suivante est également en vigueur : un TPI est spécifié dans l'ordonnance, mais un TPP peut aussi être effectué à la demande d'un canton.

#### 4.1.1. Efficacité de l'application

L'application est généralement jugée efficace, cependant aucune amélioration particulière n'a été mentionnée par rapport aux examens de fin d'apprentissage<sup>18</sup>. Concernant la question des potentiels d'amélioration, il a été souligné à différentes reprises dans les *interviews menées dans plusieurs branches* qu'il faudrait une base de données électronique centrale pour saisir les différentes notes. Une telle base existe déjà dans certaines professions.

Dans les *interviews spécifiques à une branche*, la nécessité d'une telle saisie centralisée des notes a également été confirmée à plusieurs reprises. Comme bénéfice, il a été par exemple mentionné que cela permettrait de mieux identifier les forces et les faiblesses d'une formation au moyen de comparaisons transversales. Par ailleurs, des déclarations concernant des problèmes de mise en œuvre ont également été faites et des doutes sur la nécessité réelle d'une telle base de données ont aussi été émis. Il faut également signaler comme autre problème la protection des données. Diverses déclarations ont aussi été faites à propos de l'organisation : certaines personnes interviewées préfèrent une saisie centrale dans le canton, tandis que d'autres estiment qu'une saisie centralisée des notes au niveau national est plus judicieuse.

#### 4.1.2. Collaboration des différents acteurs

Lors des interviews spécifiques à une branche, des questions ont été posées à propos de la collaboration entre les différents acteurs (trois lieux de formation, autorités cantonales/fédérales).

*Trois lieux de formation* : au total, la moitié des interrogés (23 personnes) a jugé la coopération entre les trois lieux de formation (école professionnelle, entreprise formatrice et cours interentreprises) comme bonne à très bonne, un quart l'a estimée suffisante (11 personnes) et un quart insuffisante (12 personnes). En outre, il a été mentionné qu'une bonne collaboration devait aussi être « élaborée » et qu'elle dépendait toujours fortement des personnes impliquées. Comme exemple positif, il convient de mettre en avant la profession de menuisier, dans laquelle les six personnes interviewées ont jugé la coopération comme (très) bonne.

---

<sup>18</sup> Cette déclaration se base sur les réponses à la question 12.1 du guide de l'entretien exploratoire non spécifique à une branche (cf. annexe III). Par efficacité, on entend ici la rentabilité (le rapport optimal coûts/bénéfices).

Les points critiques suivants ont été mentionnés :

- Trop peu de contact et de communication entre les trois lieux de formation (surtout entre l'école et l'entreprise formatrice et entre l'école et les cours interentreprises, 12 mentions). Cela a surtout été déploré par les enseignants des écoles professionnelles.
- Manque de coordination entre les trois lieux de formation et donc apparition de redondances (aussi bien pendant la formation que dans les procédures de qualification, 8 mentions). Cette critique, exprimée en particulier par des enseignants et les Ortra, semble surtout être un problème actuellement dans le domaine social, d'après les déclarations des personnes interviewées (4 des 8 mentions).

*Autorités cantonales/fédérales* : sur les 36 personnes interrogées, la collaboration est jugée bonne à très bonne dans environ 70 % des cas (= 25 personnes) ; un quart (= 9 personnes) l'estime suffisante et seulement 6 % (= 2 personnes) insuffisante. Les disparités cantonales sont mentionnées comme point critique par quatre personnes.

## **4.2. Assurance qualité**

### **4.2.1. Evaluation des procédures de qualification au sein des branches et des professions**

Le processus d'évaluation actuel – réalisé par les experts aux examens en guise de préparation des prochains examens et dont le but est l'optimisation et le développement des procédures de qualification – est généralement jugé bon par toutes les personnes interrogées dans le cadre des *interviews réalisées dans plusieurs branches*. C'est en particulier dans les grandes associations de branches et pour toutes les procédures de qualification coordonnées par le CSFO que la vérification permanente de la qualité est garantie et que des feed-back des personnes examinatrices sont intégrés dans l'organisation des procédures de qualification. Les associations plus petites ont parfois plus de difficultés à bien s'organiser. Outre cette évaluation générale, des propositions d'amélioration isolées ont été faites :

- Toutes les professions devraient, si possible, être coordonnées par le CSFO dans toute la Suisse en ce qui concerne les procédures de qualification. Les déclarations issues des *interviews spécifiques à une branche* vont dans le sens

inverse : certes, environ  $\frac{3}{4}$  des branches qui connaissant une coordination par le CSFO (domaine social, gastronomie/hôtellerie et commerce de détail) jugent la collaboration comme bonne à très bonne. Mais les branches qui ne sont pas coordonnées par le CSFO estiment qu'une coordination n'est *pas* nécessaire/utile.

- Les Ortra doivent dans l'ensemble acquérir encore davantage d'expérience dans l'organisation des procédures de qualification. Il est donc important que les Ortra veillent à un échange efficace avec leurs experts aux examens et que ceux-ci fassent un retour de leurs expériences aux Ortra et pas (seulement) aux cantons. Ces derniers ne font qu'organiser les procédures de qualification. La responsabilité du contenu et de la forme des examens revient aux Ortra.

#### **4.2.2. Formation et formation continue des experts aux examens**

##### *Déclarations de la Confédération et des cantons (dans toutes les branches)*

La formation et la formation continue des experts aux examens ont été jugées comme bonnes à très bonnes en Suisse alémanique. En ce qui concerne la fréquence des offres de cours en rapport avec la procédure de qualification, il a été suggéré de proposer les offres également dans la deuxième et troisième année après l'introduction d'une procédure de qualification. Cette suggestion résulte de la forte augmentation du nombre de personnes en formation pendant cette période, ce qui génère un besoin accru d'examineurs pour les procédures de qualification. Par ailleurs, il serait ainsi possible d'intégrer les premières expériences des experts dans la formation. Une autre proposition d'amélioration était d'offrir à nouveau des cours spécifiques à la profession en cas de besoin suffisamment élevé. Cette question est déjà en discussion avec l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP).

En Suisse romande et au Tessin, la formation et la formation continue des experts sont en partie jugées comme tout juste suffisantes et en partie comme insuffisantes. Le problème réside dans le fait que ces personnes sont déjà très occupées.

*Déclarations des Ortra, des entreprises, des écoles et des personnes en formation  
(spécifiques à une branche)*

Dans les interviews spécifiques à une branche, la formation des experts aux examens est jugée bonne à très bonne par 25 personnes (= 57 %) ; 11 personnes (= 25 %) l'estiment suffisante et seulement 8 (= 18 %) insuffisante.

Comme exemple positif, il convient de souligner la profession de menuisier, dans laquelle 5 des 6 personnes interrogées ont jugé la formation et la formation continue comme (très) bonnes. Par comparaison, la formation et la formation continue ont été qualifiées négativement dans le domaine de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (3 des 7 personnes interrogées les ont estimées insuffisantes). Deux points sont à prendre en considération : 1) L'échantillon pour chaque profession est relativement petit (ceci est valable pour toutes les déclarations spécifiques à une branche). 2) Les interviews spécifiques à une branche dans le domaine de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux ont été réalisées en Suisse romande. Dans le cas des interviews réalisées dans plusieurs branches, nous avons déjà vu que la Suisse romande évalue moins positivement la formation et la formation continue des experts que la Suisse alémanique. La déclaration est donc peut-être à interpréter de manière moins spécifique à la branche et davantage au niveau régional.

En ce qui concerne les groupes d'acteurs, il faut mentionner que la formation et la formation continue ont tendance à être mieux jugées par les entreprises formatrices que par les enseignants.

De plus, certaines personnes ont souligné que les cours de formation et de formation continue étaient très importants et qu'il y en avait trop peu. D'après les déclarations, des mesures doivent être prises dans les domaines suivants :

- Dans le domaine de la formation continue, il y a trop peu de cours, les intervalles sont trop longs et il n'y a pas d'obligation de présence au cours.
- Certains experts exercent leur activité sans formation.
- Les experts AFP sont trop peu formés aux particularités de cette formation et aux exigences spécifiques des personnes en formation.
- Le manque d'experts, qui fait que des personnes inappropriées exercent également l'activité d'experts, a aussi été mentionné comme problème.

*Résumé concernant le processus* : les aspects du processus sont généralement bien évalués. Toutefois, les mesures suivantes s'imposent :

- renforcement de la coordination et de la communication entre les trois lieux de formation ;
- intensification de la collaboration intercantonale ;
- renforcement de la formation et de la formation continue des experts aux examens ;
- amélioration des préparatifs lors de l'introduction d'une nouvelle ordonnance sur la formation.

## **5. Output : prestations et coûts des procédures de qualification**

Le chapitre 5 est consacré au résultat des procédures de qualification. Les questions suivantes se posent :

- Quelle est la pondération des trois lieux de formation dans les procédures de qualification et comment est-elle jugée ? (chapitre 5.1)
- Les compétences opérationnelles peuvent-elles être vérifiées de manière adéquate ? Comment sont-elles pondérées ? Quels sont les modèles et les procédures sous-jacents ? (chapitre 5.2)
- Quels sont les éléments d'examen utilisés dans les procédures de qualification existantes ? Quelles sont les forces et les faiblesses ? Quel est le coût des éléments d'examen les uns par rapport aux autres ? (chapitre 5.3)
- Comment est jugée l'utilisation de l'ouverture souhaitée dans la LFPr concernant les procédures de qualification ? (chapitre 5.4)
- Comment sont évalués les coûts des procédures de qualification ? (chapitre 5.5)

### **5.1. Pondération des trois lieux de formation**

Dans le système dual de la formation professionnelle initiale, la formation dans les entreprises formatrices est la plus exigeante en termes de temps. Le deuxième élément le plus important de la formation est l'enseignement scolaire, qui transmet



les connaissances professionnelles et la culture générale. La troisième partie, facultative, est constituée par les cours interentreprises donnés par l'Ortra ou des tiers mandatés par celle-ci.

Pour avoir un aperçu de la pondération des trois lieux de formation dans les professions avec procédure de qualification, nous analyserons tout d'abord les ordonnances et les plans de formation.

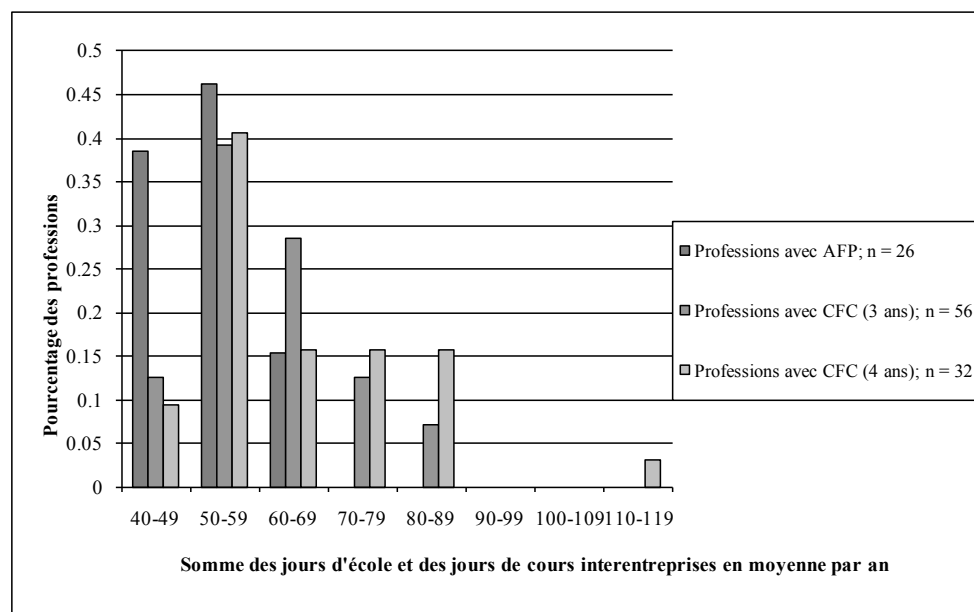
Le nombre moyen de jours par semaine dans l'entreprise formatrice se situe entre 3,5 et 4 pour les professions sanctionnées par un CFC<sup>19</sup> et entre 3,5 et 4,5 pour celles sanctionnées par une AFP. Le reste de la formation se déroule dans une école professionnelle et comprend, le cas échéant, des cours interentreprises où le nombre de jours varie selon la profession. Tandis qu'une journée de cours interentreprises correspond à 8 heures, une journée d'école professionnelle correspond à un certain nombre de leçons défini dans les plans de formation de l'école en question. Une journée d'école comprend ainsi 8 à 9 leçons. Afin que les deux éléments puissent être additionnés pour le schéma 3, le nombre de leçons à l'école a été converti en journées de 8 leçons. Le schéma 2 montre le pourcentage de professions<sup>20</sup> de chaque catégorie de formation selon le nombre moyen de jours d'école et de cours interentreprises par an.

---

<sup>19</sup> Seuls les informaticiens CFC ne passent que trois jours par semaine dans l'entreprise formatrice, mais la formation comprend davantage de cours dans l'école professionnelle.

<sup>20</sup> Puisque le nombre de jours d'école et de jours de cours interentreprises peut varier en fonction de l'orientation au sein de la profession, on a pris en compte non seulement les professions, mais aussi les diverses orientations.

*Schéma 2 : Nombre de jours d'école et de cours interentreprises dans la formation professionnelle initiale*



Source : ordonnances sur la formation, plans de formation

Exemple à titre d'illustration : 38 % des professions sanctionnées par une AFP comptent en moyenne sur l'ensemble de la formation 40 à 49 jours d'école et de cours interentreprises par an.

Le tableau 6 montre en complément au schéma 2 la moyenne, le minimum et le maximum de jours d'école et de cours interentreprises dans les différentes catégories de formation.

*Tableau 6 : Nombre de jours d'école et de cours interentreprises par an dans les différentes catégories de formation*

Nb de jours d'école et de CI par an	AFP	CFC (3 ans)	CFC (4 ans)
Moyenne	53	61	65
Minimum	42	47	45
Maximum	62	91	113

Source : ordonnances sur la formation, plans de formation

### *Déclarations de la Confédération et des cantons (dans toutes les branches)*

Les déclarations suivantes ont été communiquées de manière constante par les personnes interrogées à propos de la pondération des trois lieux de formation. La pondération varie fortement d'une profession à l'autre. Elle est toutefois adaptée à chaque profession et a été en général qualifiée de satisfaisante à bonne. La pondération des trois lieux de formation dans les procédures de qualification

correspond en principe à la pondération des trois lieux pendant la formation. Des remarques et des points critiques particuliers concernant la pondération des trois lieux de formation sont spécifiés ci-après :

- Les cours interentreprises devraient avoir une (plus grande) pondération dans les procédures de qualification. Actuellement, ils ne constituent qu'une partie de la note d'expérience et, parfois, ils ne sont même pas évalués. Etant donné qu'ils font quand-même partie de la formation et sont définis explicitement comme troisième lieu de formation, ils devraient également compter dans les procédures de qualification selon les déclarations des personnes interviewées.
- En ce qui concerne les AFP, il faudrait veiller à accorder au maximum une part de 30 à 40 % à la partie scolaire dans l'ensemble de la procédure de qualification. Les AFP ne visent pas à offrir un enseignement scolaire, mais principalement une formation pratique avec accompagnement scolaire. Il ressort de l'analyse des documents que cette limite de 40 % est actuellement déjà atteinte dans 15 professions sanctionnées par une AFP par la pondération des connaissances professionnelles et de la culture générale dans la note globale. Une part d'école vient encore s'ajouter avec la note d'expérience, ce qui fait que la limite est facilement dépassée. Dans deux professions, la partie scolaire de la formation s'élève déjà à plus de 40 % avec les notes finales des connaissances professionnelles et de la culture générale.<sup>21</sup> Ce qui est étonnant dans cette pondération, c'est que contrairement à l'objectif réel des AFP qui est de mettre l'accent sur la partie pratique de la formation, elle ne se différencie pas de celle de la plupart des CFC. Dans les professions sanctionnées par un CFC aussi, la partie scolaire représente généralement 40 % de la note globale, plus une part de la note d'expérience.
- La pondération des trois lieux dans la formation et la procédure de qualification dépend aussi de la composition de la commission de réforme. La proportion d'enseignants ou de formateurs qui y siègent peut avoir une influence sur la procédure de qualification.

---

<sup>21</sup> Cela concerne les professions d'assistant de bureau AFP et d'assistant du commerce de détail AFP qui mettent généralement davantage l'accent sur la partie scolaire dans la formation.

*Déclarations des Ortra, des entreprises, des écoles et des personnes en formation  
(spécifiques à une branche)*

La somme des jours d'école et de cours interentreprises par an dans les deux formations initiales AFP considérées est moyenne (employé en restauration AFP : 53 jours) ou légèrement supérieure à la moyenne (aide-menuisier AFP : 59 jours). Dans les formations initiales CFC, la moyenne se situe à 61 jours (formation de trois ans) ou 65 jours (formation de quatre ans). Dans les professions considérées, l'éventail va de 52 jours (vernisser industriel) à 113 jours (informaticien).

Plus de la moitié des personnes interrogées (= 38 sur 69) trouve que la répartition des trois lieux de formation dans les procédures de qualification sur est appropriée et conforme à la formation. Les remarques suivantes ont également été faites :

- Dans le domaine social, dans la profession de vernisseur industriel et dans les professions de gastronomie/hôtellerie, les cours interentreprises ne font pas partie de la procédure de qualification, ce qui est jugé de diverses manières. Certaines personnes interrogées pensent qu'en tant que partie de la formation, les cours interentreprises devraient aussi compter dans la procédure de qualification ; d'autres ne sont pas satisfaites de la qualité (en gastronomie/hôtellerie, la qualification des responsables des cours interentreprises est critiquée) ou de l'organisation des cours interentreprises (les vernisseurs industriels, dont les cours interentreprises ne sont pas effectués par la propre association mais par l'Union Suisse des Carrossiers, se plaignent d'une mauvaise communication) et ne voudraient donc pas pondérer les cours interentreprises.
- 5 personnes (dont trois enseignants) estiment que l'entreprise formatrice a une trop grande pondération dans les procédures de qualification. Cela concerne deux branches avec TPI (profession de menuisier, domaine social).
- Dans la branche informatique, des personnes interrogées ont en outre jugé que les cours interentreprises n'avaient pas grand sens car tous les thèmes pourraient en réalité être intégrés dans la formation en entreprise. Les cours interentreprises sont donc construits « artificiellement » et représentent un facteur de coûts supplémentaire.

<p><i>Résumé concernant la pondération des trois lieux de formation : la pondération des trois lieux de formation dans les procédures de qualification varie fortement d'une profession à l'autre. La pondération est en général jugée satisfaisante à</i></p>
--

bonne. Elle correspond en principe à la pondération des trois lieux pendant la formation. Des mesures s'imposent toutefois pour les AFP : l'enseignement scolaire est susceptible d'y occuper trop de place. En outre, dans certaines professions, les cours interentreprises ne sont pas pris en compte dans la procédure de qualification, ce qui est parfois critiqué par les personnes interviewées.

## **5.2. Examen et évaluation des compétences opérationnelles**

Avec la nouvelle LFPr, il faut entre autres que les procédures de qualification ne se focalisent plus uniquement sur l'interrogation des connaissances professionnelles, mais prennent aussi en considération les compétences méthodologiques, sociales et personnelles (à savoir les compétences interdisciplinaires).<sup>22</sup> Ces compétences comprennent, par exemple, les techniques de travail, les stratégies d'apprentissage, la pensée systémique (compétences méthodologiques), la capacité à communiquer et à gérer des conflits, ainsi que la résistance au stress (compétences sociales et personnelles). Les compétences interdisciplinaires sont exigées dans le monde du travail et doivent par conséquent avoir une plus grande importance dès la formation. Afin de pouvoir également examiner les compétences interdisciplinaires dans les procédures de qualification, le législateur a volontairement accordé une marge de manœuvre pour le choix des formes d'examen. Il est ainsi possible d'adapter les procédures de qualification aux particularités de la branche ou de la profession.

### **5.2.1. Modèle pédagogique et didactique**

Chaque plan de formation doit être basé sur un modèle pédagogique et didactique qui garantit que le plan répond aux exigences de qualité telles que la clarté, le caractère contraignant et la cohérence.<sup>23</sup> Ces modèles forment la charpente qui permet de définir les contenus de la formation dans une profession donnée. Il est important que tous les modèles déterminent finalement des compétences opérationnelles. Dans le manuel relatif aux ordonnances de l'OFFT, deux modèles sont décrits plus en détail :<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Message du 6 septembre 2000 relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), p. 5310.

<sup>23</sup> OFFT (2007) : *Manuel relatif aux ordonnances. Les étapes de l'élaboration d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale*, Berne.

<sup>24</sup> Dans le cadre des interviews réalisées dans plusieurs branches, la question a également été posée de savoir si, généralement, différents modèles (appelés « types » dans le guide d'interview) peuvent être identifiés par les procédures de qualification. Les réponses étaient très diverses, c'est

Modèle 1 : la « méthode Triplex » est de loin le modèle le plus fréquemment employé (91 % des bases légales, c'est-à-dire des ordonnances sur la formation et des plans de formation). Elle répertorie les compétences opérationnelles en quatre niveaux : compétences professionnelles, méthodologiques, sociales et personnelles. Cette méthode formule des objectifs de formation à trois niveaux : objectifs généraux, objectifs particuliers et objectifs évaluateurs. Les objectifs évaluateurs sont classés en six niveaux de taxonomie de complexité croissante.

Modèle 2 : appelé « méthode compétences-ressources », il est utilisé dans 9 % des bases légales. Ce modèle détermine les compétences opérationnelles que doivent acquérir les personnes en formation pendant la formation, ainsi que les ressources dont elles auront besoin et qu'elles doivent également acquérir. Pour chaque compétence à acquérir, plusieurs ressources correspondantes sont définies dans le plan de formation.

### **5.2.2. Examen et évaluation des compétences opérationnelles**

#### *Déclarations de la Confédération et des cantons (dans toutes les branches)*

Dans les interviews réalisées dans plusieurs branches, il a été demandé aux personnes interrogées d'évaluer l'examen des compétences opérationnelles. Etant donné que le modèle Triplex domine, les réponses s'y réfèrent en premier lieu. Les deux modèles ont toutefois un point commun : ils répartissent les compétences à acquérir en compétences professionnelles et interdisciplinaires (auxquelles appartiennent concrètement les dimensions de compétences méthodologiques, sociales et personnelles dans le modèle Triplex). Les résultats sont donc transposables aux deux modèles.

L'évaluation a donné lieu à plusieurs déclarations essentielles concernant la manière dont les compétences opérationnelles sont généralement examinées dans les procédures de qualification et concernant l'équilibre entre la pondération des compétences professionnelles et des compétences interdisciplinaires.

- L'examen des compétences opérationnelles est généralement jugé bon, parfois meilleur que dans les anciennes procédures de qualification. En effet, la partie pratique des procédures de qualification correspond largement à des

---

pourquoi ce rapport renonce à une catégorisation générale des procédures de qualification. Celles-ci sont seulement subdivisées pour chaque thème en différentes catégories lorsque cela semble opportun.

situations du quotidien professionnel. Seule une personne interviewée s'est prononcée en partie de manière critique : « L'examen des compétences professionnelles est une tradition de longue date. C'est en réalité une bonne chose, mais il est souvent trop peu orienté sur les compétences. En d'autres termes, les compétences sont certes interrogées, mais on ne sait pas vraiment si la personne en formation peut réellement les mettre en pratique (surtout dans les professions artisanales). »

- L'examen des compétences professionnelles a été jugé bon. Aucun problème particulier ou difficulté n'a été mentionné.
- Les compétences interdisciplinaires étant plus difficiles à évaluer que les compétences professionnelles, ces dernières ont toujours plus de poids. Toutefois, l'examen des compétences interdisciplinaires est meilleur dans les professions qui achèvent la partie pratique de la formation avec un TPI.
- Concernant les compétences interdisciplinaires, trois personnes ont mentionné que l'évaluation de la compétence sociale et personnelle en particulier pouvait être subjective. L'évaluation peut alors manquer de traçabilité en cas de recours et, le cas échéant, il serait uniquement possible de faire valoir des erreurs de procédure.
- Au sujet de l'importance des compétences interdisciplinaires, une personne a aussi émis l'opinion qu'il n'appartient pas aux procédures de qualification d'examiner ces compétences. Cette tâche devrait incomber en réalité au certificat d'apprentissage. De plus, il faut prendre en considération le fait que les compétences interdisciplinaires n'ont pas la même importance dans chaque profession. Par conséquent, pour mieux évaluer ces compétences, on ne doit pas non plus chercher des solutions d'une manière générale.
- Enfin, deux domaines d'amélioration ont été mentionnés par une personne qui estime en général l'examen des compétences interdisciplinaires comme encore insuffisant : 1) Des tâches complexes doivent être évaluées dans l'entreprise et dans le contexte avec des clients (par ex. véritables entretiens de vente). Il faudrait que l'entreprise formatrice ait plus de poids. 2) De nouvelles formes d'examen sont nécessaires (par ex. des examens de groupe dans l'entreprise formatrice).

*Déclarations des Ortra, des entreprises, des écoles et des personnes en formation  
(spécifiques à une branche)*

*Compétences professionnelles* : l'examen des compétences professionnelles a été qualifié de bon à très bon par 72 % des interrogés (= 34 personnes). Respectivement sept et six personnes ont jugé que l'examen des compétences professionnelles était suffisant ou insuffisant. Dans les professions d'informaticien CFC et de vernisseur industriel CFC notamment, il est considéré comme bon à très bon.

Les points critiques suivants ont été mentionnés à plusieurs reprises :

- Subjectivité de l'examen et de l'évaluation. Selon les déclarations des personnes interviewées, cela est dû *a)* à une évaluation inégale par les experts aux examens (ce qui pourrait, par ex., être minimisé par une formation améliorée concernant les critères d'évaluation) et *b)* à une gestion différente des TPI et du dossier de formation par les entreprises formatrices.
- Absence de répartition optimale du temps (répartition entre les différents examens ou longueur des examens).
- Répétition des mêmes questions.
- Adaptation insuffisante des tâches à la mentalité de la Suisse romande et traduction parfois mauvaise de l'allemand au français.
- Dans la profession d'assistant socio-éducatif CFC, problème de l'absence d'un matériel d'enseignement uniforme dans l'école. Dans les procédures de qualification, des contenus n'ayant pratiquement jamais été enseignés sont ainsi parfois demandés.

*Compétences interdisciplinaires* : 16 personnes (= 36 %) ont jugé l'examen des compétences interdisciplinaires comme bon à très bon ; 18 personnes (= 41 %) l'ont estimé suffisant et 10 (= 23 %) insuffisant. Dans le commerce de détail, l'examen des compétences interdisciplinaires est relativement bien considéré, un peu moins dans le domaine social. Les points critiques suivants ont été mentionnés à plusieurs reprises :

- Les compétences interdisciplinaires ne peuvent parfois pas être évaluées (12 mentions). Cette déclaration se réfère surtout à l'école ainsi qu'à l'examen de la compétence sociale.



- L'examen des compétences interdisciplinaires est subjectif (2 mentions). 15 personnes ont en outre répondu négativement à la question directe sur la traçabilité de l'examen des compétences interdisciplinaires et sur la possibilité d'y faire recours.
- Les compétences interdisciplinaires sont déjà trop peu présentes dans la formation (2 mentions).
- La pondération des compétences interdisciplinaires est trop faible (2 mentions).

Comme solution pour un meilleur examen des compétences interdisciplinaires, deux personnes (formateurs professionnels des branches informatique et gastronomie/hôtellerie) ont proposé de nouvelles formes d'examen telles que des jeux de rôle, des entretiens professionnels ou des examens de groupe dans l'entreprise formatrice.

En ce qui concerne l'importance de l'examen des compétences interdisciplinaires, 30 personnes ont déclaré la trouver grande à très grande, neuf ne la trouvent pas très grande. Les personnes interviewées du domaine social, de la gastronomie et de l'hôtellerie ainsi que du commerce de détail estiment que l'examen des compétences interdisciplinaires est important. Cela n'est pas surprenant car, dans ces professions, le contact avec d'autres personnes (clients) est primordial. Concernant les personnes en formation visant une AFP, une personne interviewée a toutefois tenu les propos suivants :

« La compétence méthodologique et personnelle peut certes être vérifiée, mais on doit se demander s'il s'agit réellement des bonnes compétences, car les personnes qui apprennent une profession sanctionnée par une AFP doivent *toujours* être guidées. »

En outre, une personne interviewée a mentionné que les difficultés d'évaluation se répercutent aussi sur son importance :

« En réalité, les compétences interdisciplinaires sont essentielles. Mais comme on sait qu'elles ne peuvent pas être bien contrôlées, elles perdent en importance. »

<p><i>Résumé concernant l'examen et l'évaluation des compétences opérationnelles :</i> les compétences professionnelles ont tendance à être bien vérifiées. Des difficultés subsistent encore toutefois dans l'examen des compétences interdisciplinaires.</p>
--

Ainsi, dans les interviews spécifiques à une branche, seulement 36 % des personnes interrogées ont qualifié de bon à très bon l'examen des compétences interdisciplinaires. Les problèmes résident dans le manque d'objectivité et de traçabilité de l'évaluation dû entre autres à l'absence de formes d'examen adaptées et de schémas d'évaluation clairs (ainsi que du manque d'expérience quant à leur utilisation).

### **5.3. Forces et faiblesses de certains éléments des procédures de qualification**

Les chapitres suivants présentent les forces et les faiblesses de différents éléments des procédures de qualification (examens partiels, notes d'expérience, TPI/TPP, examens écrits/oraux).

#### **5.3.1. Examen partiel**

Selon l'analyse des documents (analyse des ordonnances sur la formation), il y a parmi les procédures de qualification avec CFC 13 procédures qui prévoient un examen partiel après la fin de la deuxième année de formation. Trois d'entre elles sont des formations de trois ans et dix des formations de quatre ans. Pour les AFP, les examens partiels ne constituent pas une forme d'examen utilisée.

Il faut signaler à ce propos que les examens partiels sont mentionnés explicitement dans la nouvelle LFPr à l'art. 33. Le message relatif à une nouvelle LFPr <sup>25</sup> décrit les raisons pour lesquelles le recours à des examens partiels peut être judicieux, ou plus précisément, les objectifs qu'il faut ainsi poursuivre en matière de formation professionnelle initiale :

- Les examens partiels, largement répandus dans les formations de type scolaire<sup>26</sup>, peuvent constituer un mode de sélection ou un bilan utile, et éviter le stress de l'examen.
- L'organisation d'examens partiels est en outre l'une des conditions pour renforcer la structure des filières de formation, qu'elle soit articulée autour de phases initiales ou d'approfondissement, ou plutôt constituée de modules.

---

<sup>25</sup> Message du 6 septembre 2000 relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), p. 5311 ss.

<sup>26</sup> Pour les professions considérées dans la présente étude, l'examen partiel n'a toutefois pas lieu dans l'école, mais dans l'entreprise et les cours interentreprises.

- Par définition, les examens partiels ne peuvent toutefois pas offrir une vue d'ensemble des compétences opérationnelles.

Avant d'évoquer l'évaluation des examens partiels, il faut retenir à propos de leur utilisation dans les procédures de qualification qu'ils ne sont employables comme forme d'examen qu'à condition qu'une partie de la formation soit effectivement achevée à ce moment-là. L'examen partiel représente un domaine de qualification distinct. Dans dix professions, il constitue en outre une note éliminatoire.<sup>27</sup> Dans l'évaluation finale, il compte pour 20 à 25 % de la note globale dans toutes les professions sauf une<sup>28</sup>.

*Déclarations de la Confédération et des cantons (dans toutes les branches)*

L'enquête a donné une image mitigée de l'évaluation de l'examen partiel :

- La majorité des personnes interrogées juge l'examen partiel comme un bon instrument s'il est utilisé dans le sens ci-dessus, c'est-à-dire seulement si une partie de la formation est achevée définitivement. Dans ce contexte, les examens partiels seraient en principe employés dans une mesure suffisante. Une personne a toutefois indiqué que les examens partiels n'étaient pas encore suffisamment utilisés. Idéalement, ils devraient même avoir lieu après chaque année de formation.

D'autres arguments de personnes interrogées qui parlent en faveur ou contre l'usage des examens partiels sont spécifiés ci-après :

- L'examen partiel aurait encore davantage de potentiel, à condition qu'il soit appliqué correctement. Ainsi, il devrait non seulement avoir lieu à la fin d'une partie de formation, mais aussi absolument constituer une note éliminatoire. Sinon, il n'y aurait une possibilité de rattrapage qu'au moment de l'examen final.
- L'examen partiel occasionne une grande charge supplémentaire et devrait par conséquent être appliqué de manière très restrictive. En outre, il faudrait le limiter aux formations de quatre ans.

---

<sup>27</sup> Dans les professions suivantes, un examen partiel est actuellement mis en place sans constituer une note éliminatoire : coiffeur CFC, polygraphe CFC et technicien-dentiste CFC.

<sup>28</sup> Dans la profession de technicien-dentiste CFC, l'examen partiel ne compte que pour 17 % de la note globale.

- Inversement, certaines personnes déclarent que l'examen partiel peut contribuer à la motivation des personnes en formation mais qu'il ne doit toutefois pas être trop vaste.
- Les examens partiels ont souvent lieu trop tôt. Il serait plus judicieux de les mettre en œuvre après la troisième année de formation (donc seulement pour les formations initiales de quatre ans), car les compétences dans le domaine pratique sont, après la deuxième année, très différentes chez les jeunes (en raison du travail dans l'entreprise formatrice).

*Déclarations des Ortra, des entreprises, des écoles et des personnes en formation  
(spécifiques à une branche)*

Parmi les branches examinées, seule la branche de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux connaît un examen partiel. Il est prévu d'en introduire un également dans la formation initiale CFC de la profession de menuisier.

Les aspects positifs et négatifs suivants de l'examen partiel sont cités en particulier :

- L'examen partiel permet de clore les bases d'une formation. Il décharge ainsi les personnes en formation et leur permet de faire un bilan.
- Parallèlement, on critique le fait que le début de la formation initiale est trop fortement orienté vers l'examen. La charge occasionnée par l'examen partiel pèse aussi négativement dans la balance. Quelques personnes interrogées déplorent en outre le moment auquel a lieu l'examen partiel, jugé trop précoce ou tardif.

*Résumé concernant l'examen partiel* : l'examen partiel, qui clôt les bases d'une formation, est ressenti comme un bilan utile pour les entreprises formatrices et les personnes en formation et comme un allègement bienvenu pour ces dernières (au sens d'un achèvement de certains domaines de la formation). Par ailleurs, le prix, relativement élevé, d'un examen partiel est souvent considéré comme justifié au vu de la durée effective de la formation (par ex. quatre ans). L'examen partiel servant ou non de note éliminatoire fait encore l'objet de discussions.

### 5.3.2. Note d'expérience

Les procédures de qualification permettent d'intégrer une note d'expérience des trois lieux de formation dans l'évaluation finale. La composition de la note d'expérience est très spécifique à la profession et peut être attribuée par un seul lieu de formation (dans ce cas, il s'agit de l'école professionnelle), par deux lieux de formation ou par les trois.

Selon l'évaluation des ordonnances sur la formation et des plans de formation, la pondération de la note d'expérience dans la note globale se situe entre 5 % et 35 % pour les formations sanctionnées par un CFC ; dans 59 des professions (73 %) la note d'expérience est pondérée à 20 %. Pour les formations sanctionnées par une AFP, la part de la note d'expérience dans la note globale oscille entre 10 % et 40 %. Dans 11 professions (42 %), elle représente 20 %, dans 7 autres (27 %) 10 % de la note globale.

#### *Déclarations de la Confédération et des cantons (dans toutes les branches)*

L'évaluation de la note d'expérience par les personnes interrogées est claire :

- La note d'expérience de l'école professionnelle est majoritairement jugée positive. Elle constitue une motivation pour les personnes en formation ainsi que pour les enseignants et aide à déterminer si une procédure de qualification est réussie ou non dans les cas limites.
- La note d'expérience des cours interentreprises est également considérée comme positive. Les cours interentreprises sont ainsi valorisés.
- La note d'expérience de l'entreprise formatrice est par contre jugée problématique dans la plupart des cas. Elle génère une charge élevée, aussi bien pour les entreprises formatrices que pour les cantons. En outre, un doute subsiste concernant la notation chez les entreprises formatrices en raison de leur faible expérience en matière de notation. La pertinence de la note peut par ailleurs être influencée par la relation entre la personne en formation et le formateur (la tendance est plutôt de donner de trop bonnes notes). L'évaluation par l'entreprise formatrice est décrite comme subjective, peu transparente et non vérifiable. Cela peut avoir des répercussions négatives sur la sécurité juridique de la note d'expérience de l'entreprise formatrice et sur la capacité d'y faire recours. Enfin, la charge pour cette note est sans rapport avec son utilité, car elle ne constitue encore qu'une partie infiniment petite de

l'évaluation au sein de l'ensemble de la procédure de qualification. Comme solution possible, il est proposé de remplacer la fonction de la note d'expérience de l'entreprise formatrice par le certificat de travail.

*Déclarations des Ortra, des entreprises, des écoles et des personnes en formation  
(spécifiques à une branche)*

Toutes les branches considérées présentent une note d'expérience de l'école professionnelle ; la profession d'aide-menuisier AFP bénéficie en outre d'une note d'expérience attribuée par les cours interentreprises. Dans le domaine du commerce de détail, les trois lieux de formation attribuent une note d'expérience.

*Exemple* : le gestionnaire du commerce de détail CFC connaît six domaines de qualification : travaux pratiques, connaissances du commerce de détail, langue nationale locale, langue étrangère, économie et société. Les notes d'expérience de l'entreprise formatrice et des cours interentreprises sont intégrées dans le domaine de qualification « travaux pratiques » (en plus de l'examen pratique) sous la forme d'une évaluation par les lieux de formation respectifs. La note d'expérience de l'école professionnelle intervient dans tous les autres domaines de qualification (parfois en plus des examens finaux écrits et/ou oraux).

*Note d'expérience de l'école* : presque toutes les personnes interrogées jugent la note d'expérience de l'école comme appropriée. La plus longue période d'évaluation des personnes en formation a surtout été citée comme aspect positif ; l'évaluation est ainsi moins dépendante de la forme de la personne en formation le jour de l'examen. Il a toutefois été reproché que les notes d'expérience de l'école avaient tendance à être trop élevées.

*Note d'expérience de l'entreprise formatrice* : à peine la moitié des personnes interrogées (= 10 sur 21) estime que la note d'expérience de l'entreprise formatrice est appropriée. Les problèmes mentionnés sont notamment la subjectivité et le manque de qualification et d'expérience de l'entreprise formatrice (cf. ci-dessus). En ce qui concerne les groupes d'acteurs, les formateurs ont évalué positivement la note d'expérience de l'entreprise, tandis que les enseignants se sont montrés plutôt sceptiques. Dans le commerce de détail, où la note d'expérience de l'entreprise formatrice existe, elle est généralement considérée comme appropriée. Une personne signale pourtant que des difficultés surviennent parfois lors de l'évaluation.

*Note d'expérience des cours interentreprises* : la note d'expérience des cours interentreprises est considérée comme appropriée par pratiquement toutes les personnes interrogées.

Elle paraît également bien adaptée pour l'évaluation des compétences interdisciplinaires.

*Résumé concernant la note d'expérience* : les notes d'expérience données à l'école professionnelle et dans les cours interentreprises ont été jugées judicieuses. Ce n'est pas le cas des notes d'expérience attribuées dans les entreprises formatrices, à cause du temps à y consacrer et du manque de pertinence constaté. Les expériences des entreprises formatrices avec les personnes en formation devraient davantage être mentionnées dans le cadre du certificat de travail.

### **5.3.3. Travail pratique individuel (TPI) et travail pratique prescrit (TPP)**

Tout d'abord, nous décrivons brièvement les deux formes d'examen TPI et TPP et spécifierons leur fréquence dans les formations sanctionnées par une AFP et par un CFC. Les ordonnances sur la formation, les plans de formation et au besoin d'autres informations des sites Internet des Ortra servent de référence.

La partie pratique de la formation professionnelle initiale est achevée dans toutes les procédures de qualification par un élément d'examen distinct – soit un TPI, soit un TPP.

Le TPI est une forme d'examen individuelle <sup>29</sup> qui a lieu dans l'entreprise formatrice. Les personnes en formation élaborent un produit ou fournissent une prestation ayant une utilité pratique. La durée de réalisation d'un TPI peut être très diverse et varie selon la profession sanctionnée par un CFC ou par une AFP entre 4 et 120 heures, en général pendant le dernier semestre. Pendant cette période, les personnes en formation sont observées et évaluées de manière spéciale. Le TPI se termine par un entretien professionnel, au cours duquel les personnes en formation présentent leur produit ou leur prestation et répondent aux questions des experts. Le déroulement d'un TPI est brièvement présenté à travers l'*exemple* de l'assistant socio-éducatif CFC :

---

<sup>29</sup> D'autres désignations et/ou formes spécifiques de TPI sont le travail pratique individuel, le travail de projet individuel et le travail individuel orienté vers les processus et les prestations. Cf. par ex. les directives de l'OFFT.

- Tout d'abord, le formateur élabore la tâche et le schéma d'évaluation et en discute avec la personne en formation.
- Après contrôle/validation par le (chef)-expert, la personne en formation commence le travail. Pour l'assurance qualité, l'expert se rend dans l'entreprise formatrice pendant le TPI.
- Après l'achèvement du travail, la personne en formation remet la documentation du TPI avec le journal de travail et un entretien professionnel a lieu avec une présentation.
- L'évaluation est réalisée dans une proportion d'1/3 par l'expert (évaluation de la présentation et de l'entretien professionnel) et de 2/3 par le formateur (évaluation des processus de travail et de la documentation).

Dans le TPP, les contenus de l'examen et les tâches concrètes sont définis par l'Ortra. Il s'agit d'un examen collectif (avec les mêmes tâches pour les candidats). Dans certaines professions, un TPP peut aussi être effectué dans l'entreprise formatrice lorsque par exemple il faut tenir compte de logiciels ou d'autres réalités propres à l'entreprise. La durée de l'examen se situe entre 4 et 32 heures pour le TPP.

La partie pratique de l'examen doit être réussie dans presque toutes les procédures de qualification avec la note minimale de 4. Pour les formations sanctionnées par un CFC, seulement trois professions font exception. Pour les formations sanctionnées par une AFP, deux professions ne prévoient pas de réussite distincte de la partie pratique de l'examen. Le tableau 7 montre la fréquence à laquelle les TPI et TPP sont présents dans les procédures de qualification.

Tableau 7 : Aperçu des professions avec TPI et TPP

	<b>CFC</b>	<b>AFP</b>
Nombre de professions avec TPI	12	6
Nombre de professions avec TPP	53	14
Nombre de professions avec des disparités cantonales	17	6

Source : ordonnances sur la formation, plans de formation

Remarque : dans la profession de technologue en textile CFC, il existe des orientations avec TPI et d'autres avec TPP. Cette profession a donc été prise en compte une fois dans les deux catégories. Au total, on trouve ici 82 professions avec CFC et 26 avec AFP.

Dans 16 professions sanctionnées par un CFC et 6 sanctionnées par une AFP, l'ordonnance sur la formation et le plan de formation laissent le choix de mettre en



place un TPI ou un TPP. Dans certains cas, il est écrit explicitement que le choix entre TPI et TPP doit être fixé dans les cantons. Parfois, le plan de formation prescrit par exemple uniquement le lieu de l'examen mais pas la forme.

Dans *l'enquête réalisée dans plusieurs branches*, le thème de la mesure correcte des compétences professionnelles par les deux formes d'examen a été abordé, en se demandant s'ils sont appliqués convenablement à chaque profession. Dans les *interviews spécifiques à une branche*, les personnes interviewées ont été priées de citer les avantages et les inconvénients de la forme d'examen qu'ils appliquent. Parmi les professions considérées, les professions de vernisseur industriel CFC et d'employé en restauration AFP réalisent un TPP, les autres un TPI.

Les réponses, qui ont donné une image complète des forces et des faiblesses des deux formes d'examen, sont présentées ci-après.

#### *Forces et faiblesses du TPI*

*Proximité avec la pratique* : le TPI, qui a lieu dans l'entreprise, est proche de la pratique et flexible. Le produit ou la prestation doit avoir une utilité pratique. La situation d'examen correspond au quotidien professionnel.

*Prise en compte de différentes conditions* : le TPI prend en considération différentes conditions des personnes en formation dans les entreprises formatrices. Il est spécialement judicieux dans les branches qui sont très hétérogènes (par ex. l'informatique).

*Motivation* : la motivation des personnes en formation est plus grande car elles planifient et réalisent un projet global.

*Vérification des compétences interdisciplinaires* : le TPI convient particulièrement bien à l'évaluation des compétences professionnelles, mais aussi à l'évaluation des compétences interdisciplinaires.

*Comparabilité/équité* : le manque d'équité et de comparabilité du TPI pèse par contre négativement dans la balance. Cela apparaît lorsque l'accompagnement par l'entreprise formatrice est très différent ou que l'évaluation par les supérieurs compétents a lieu de manière subjective. Parfois des TPI trop faciles sont tolérés. La pertinence des TPI est alors limitée. En outre, le manque de comparabilité entraîne un problème lors des recours. Selon une personne interviewée, l'absence de lignes directrices pour les entreprises formatrices pourrait constituer l'une des

raisons de ces manques : « Je pense que les patrons devraient avoir plus de lignes de conduite. Pour moi, c'est le point faible et en plus c'est difficile pour eux, car ils n'ont pas de repère. » L'un des problèmes des TPI réside également dans l'impossibilité pour les formateurs d'intervenir de la même manière. Ils doivent être mieux formés.

*Temps consacré* : le TPI prend parfois beaucoup de temps et il est donc difficile pour les entreprises formatrices de garantir une personne d'encadrement pour toute la durée de l'examen. Les coûts administratifs et matériels sont en outre élevés pour les entreprises. Ce point a été soulevé aussi bien dans les interviews spécifiques à une branche que dans celles réalisées dans plusieurs branches. Il est intéressant de constater qu'aucun des formateurs concernés ne l'a mentionné. Dans une question directe concernant la dépense occasionnée par les TPI ou les TPP dans les interviews spécifiques à une branche, 14 personnes ont déclaré que le TPI était plus coûteux. Quatre personnes d'une branche avec TPP ont donné la même réponse. Six personnes ont répondu que le TPI n'entraînait aucune dépense supplémentaire. Deux personnes (dans une branche avec TPP) ont estimé que le TPP revenait très cher. Quant aux acteurs, deux formateurs ont indiqué que le TPI était coûteux respectivement peu coûteux. Les enseignants surtout estiment que la dépense pour le TPI est très élevée.

#### *Forces et faiblesses du TPP*

*Comparabilité/équité* : le TPP offre les mêmes conditions à tous les candidats qui élaborent le même produit ou fournissent la même prestation. Il est en outre facilement comparable. Il est donc perçu comme une forme d'examen juste et objective. De plus, tous les appareils, machines, etc. sont disponibles avec le TPP.

*Compétitivité des diplômés* : avec le TPP, on évalue les personnes en formation de manière générale. Ils sont donc également compétitifs par la suite. Le TPI est par contre très spécifique à l'entreprise.

*Orientation vers le marché* : le produit élaboré ne doit pas forcément s'orienter vers le marché. Lorsque le TPP est effectué en entreprise, il correspond cependant plus à une situation du quotidien professionnel.

*Différences spécifiques à l'entreprise* : les différences relatives aux machines, aux matériaux, aux logiciels, etc. ne peuvent parfois pas être prises en considération ou seulement si le TPP est effectué dans l'entreprise.

### *Mesures à prendre*

Sur la base des forces et des faiblesses citées pour les deux formes d'examen, certains points pour lesquels des mesures s'imposent ont été mentionnés :

- Pour les tâches d'examen du TPP, il existe une certaine tendance à imposer chaque année des tâches semblables ou similaires. Les contenus devraient être mieux adaptés aux évolutions des branches et/ou professions respectives.
- Le TPI serait concevable dans d'autres professions, cependant il faut tenir compte de la tendance des supérieurs spécialistes dans les entreprises à attribuer des notes plus élevées pour un TPP que les experts aux examens. Lors de l'introduction d'un TPI dans la procédure de qualification, il est donc très important que les Ortra forment correctement les supérieurs spécialistes des entreprises.
- La comparabilité est un peu restreinte dans le cas des TPI, mais cela pourrait être corrigé par l'adaptation de l'échelle d'évaluation aux tâches.
- Dans la profession de menuisier, le problème suivant a été mentionné : le TPI devrait être mandaté par un client et il ne faudrait pas que les tâches soient indiquées six mois à l'avance.
- D'une manière générale, le TPI paraît judicieux et approprié pour vérifier les compétences professionnelles et interdisciplinaires. Il serait cependant important d'effectuer une analyse précise du rapport coûts/bénéfices du TPI par rapport au TPP.
- Au total, le temps consacré aux deux formes d'examen est élevé selon les déclarations des personnes interrogées. Des gains de temps seraient possibles pour les deux formes d'examen, sans sacrifier la qualité. Cette affirmation résulte des interviews réalisées dans plusieurs branches. Dans les entretiens spécifiques à une branche, la réalisation du TPI ou du TPP est en revanche jugée efficace dans la plupart des cas.

*Résumé concernant le TPI et le TPP : des différences entre le TPI et le TPP apparaissent sommairement dans quatre domaines :*

- Proximité avec la pratique (avantage donné au TPI)

- Vérification des compétences interdisciplinaires (avantage donné au TPI)
- Comparabilité et objectivité (avantage donné au TPP)
- Compétitivité des diplômés (avantage donné au TPP)

En ce qui concerne la charge, aucune affirmation claire ne peut être faite. Davantage de personnes interviewées jugent que les TPI sont particulièrement coûteux pour les entreprises formatrices, mais les déclarations sont mitigées parmi les acteurs directement concernés (entreprises formatrices).

Il s'est avéré que les TPI comme les TPP présentent des avantages et des inconvénients. Les avantages à privilégier dépendent de la profession concernée. Ainsi, un TPI convient particulièrement aux branches hétérogènes et aux professions avec différentes orientations. Un TPP est plus adapté aux professions moins spécifiques à une entreprise. En outre, pour le TPI, il faut continuer à développer des instruments et des grilles d'évaluation et à former les experts aux examens afin que l'inconvénient de la subjectivité puisse être réduit le plus possible.

#### **5.3.4. Examens écrits et oraux**

Selon les déclarations recueillies dans le cadre des interviews, seuls des examens écrits sont mis en place en informatique et dans les professions d'aide-menuisier AFP et de polymécanicien CFC. Dans les autres professions considérées, des examens écrits et oraux sont organisés.<sup>30</sup>

*Exemple :* dans la profession d'assistant socio-éducatif CFC, le domaine de qualification connaissances professionnelles comporte un examen écrit de 4 heures, où il faut répondre à des questions concernant un fait concret (situation/exemple de cas), ainsi qu'une épreuve orale de 45 minutes avec description d'une situation pratique où il faut exposer, justifier et évaluer des modes d'action.

Les avantages et les inconvénients des deux formes d'examen sont présentés ci-après selon les déclarations des 69 interviews spécifiques à une branche.

---

<sup>30</sup> Source : interviews spécifiques à une branche

### *Examen écrit*

- L'examen écrit est une forme d'examen appropriée. Il est objectif et autorise des comparaisons (11 mentions).
- Il permet une large interrogation des connaissances (3 mentions).
- Il est efficace (3 mentions).
- Il désavantage toutefois les personnes en formation qui rencontrent des problèmes linguistiques ou éprouvent des difficultés à comprendre ce qu'ils lisent (4 mentions).

### *Examen oral*

- L'examen oral permet de tester les compétences interdisciplinaires (3 mentions), en particulier la capacité à communiquer (9 mentions).
- Il a une très forte relation avec la pratique (4 mentions). Cette caractéristique dépend beaucoup de l'organisation de l'examen et a été mentionnée dans le domaine social et le commerce de détail.
- L'examen oral est cependant moins bien mesurable et parfois subjectif (5 mentions).

En termes de coûts, 12 personnes considèrent que l'examen oral est plus onéreux que l'écrit ; 3 l'évaluent au même niveau.

Des possibilités d'amélioration de l'efficacité et des mesures à prendre sont ressorties des déclarations dans les domaines suivants :

- L'examen oral pourrait être supprimé (5 mentions, dont 4 en gastronomie/hôtellerie) car l'examen écrit couvre suffisamment les connaissances professionnelles et l'oral est similaire au travail pratique.
- Le nombre d'examens pourrait/devrait être réduit (3 mentions, dont 2 dans le domaine informatique).
- Les experts aux examens (surtout pour l'examen oral) devraient être mieux formés (2 mentions).

- La traduction des questions d'allemand en français ou leur adaptation aux spécificités de la Suisse romande sont à améliorer (2 mentions).

*Résumé concernant les examens écrits et oraux* : par rapport à l'oral, l'examen écrit est plus objectif et plus efficace, mais ne vérifie pas la capacité à communiquer.

#### **5.4. Mise en œuvre de la marge de manœuvre ménagée par la loi**

Dans la nouvelle LFPr, on ne parle sciemment plus d'examens, mais de procédures de qualification. Cela permet l'introduction de méthodes et d'instruments divers et donne aux branches et aux écoles la possibilité de déterminer elles-mêmes un modèle de formation adapté.<sup>31</sup> Pour conclure le thème des formes d'examen, le questionnaire devait déterminer si la marge de manœuvre volontairement offerte par le législateur a été reconnue et bien utilisée. Des questions ont d'abord été posées à propos des innovations dans la conception des formes d'examen, puis de l'utilisation de cette marge de manœuvre ménagée et de l'éventail de formes d'examen employées.

##### *Innovations*

Dans les interviews réalisées dans plusieurs branches, on s'est d'abord penché sur les formes d'examen innovantes existantes et sur l'importance accordée aux innovations dans les procédures de qualification. Les déclarations ont donné une image claire :

- Les formes d'examen utilisées sont en principe considérées comme *non innovantes*. Pour la majorité des personnes interrogées, les innovations ne sont pas justifiées ou absolument nécessaires dans le cadre des procédures de qualification. Les critères comme la sécurité juridique, la comparabilité et l'objectivité se voient accorder une plus grande importance que l'innovation. Selon une personne, il y a cependant trop peu de changements par rapport à avant, notamment dans le cas de l'examen des compétences interdisciplinaires, où il reste encore une grande marge de manœuvre et où les innovations sont nécessaires.

---

<sup>31</sup> Message du 6 septembre 2000 relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), p. 5310.

- Le *TPI* a été parfois considéré comme une forme d'examen innovante même s'il existe déjà depuis plusieurs années. En effet, il est évalué très positivement, notamment en ce qui concerne l'examen des compétences interdisciplinaires et sa proximité avec la pratique.
- Les propositions concrètes formulées pour de *nouvelles* formes d'examen et méthodes de mise en œuvre innovantes étaient les suivantes : *a)* des colloques, *b)* des examens de groupe avec discussions (aussi dans l'entreprise formatrice), *c)* des évaluations et *d)* des examens basés sur Internet, car ceux-ci permettraient sans doute de diminuer les frais d'administration.

#### *Utilisation de la marge de manœuvre ménagée par la loi*

Les réponses suivantes ont été données à la question concrète de l'utilisation de la marge de manœuvre ménagée par la loi :

- Huit des quinze personnes interrogées (= 53 %) dans le cadre des interviews communes à plusieurs branches ont déclaré que la marge de manœuvre est bien utilisée et qu'il existe un éventail approprié de différentes formes d'examen.
- Lors des interviews spécifiques à une branche, 33 personnes sur 50 (= 66 %) ont indiqué que l'utilisation de la marge de manœuvre ménagée par la loi a été perçue convenablement dans leur branche.

Les points critiques suivants ont été mentionnés :

- La marge de manœuvre n'est pas nécessaire et pose parfois même problème (déclarations des entreprises formatrices). Deux personnes ont affirmé qu'elles souhaitaient une harmonisation.
- La marge de manœuvre est trop fortement sollicitée dans la mesure où les procédures de qualification comportent un grand nombre possible de formes d'examen sans qu'il y ait évaluation précise des formes vraiment nécessaires. Les dépenses et revenus des différentes formes d'examen sont trop peu analysés.
- La marge de manœuvre est parfois trop peu utilisée, notamment lorsque les associations reprennent simplement un plan de formation comme modèle et adoptent les formes d'examen valables pour une autre profession.

- Certains enseignants ne disposent pas suffisamment de marge de manœuvre.
- Les cantons se montrent sceptiques face aux modifications car ils craignent une augmentation des coûts.

Le message relatif à une nouvelle LFPr mentionne deux tendances importantes qui ont été intégrées dans la structure de la LFPr et qui se répercutent sur l'élaboration des procédures de qualification.<sup>32</sup> D'une part la tendance à réinstaurer des procédures qui cadrent mieux avec les exigences de la pratique et qui sont susceptibles d'intégrer des compétences sociales et méthodologiques, qui se caractérise par exemple par le recours accru au TPI. Dans le même temps, on constate une évolution vers des examens formalisés et centralisés où l'on peut contrôler les connaissances professionnelles de manière objective, fiable et économique.

*Résumé concernant l'utilisation de la marge de manœuvre ménagée par la loi : les déclarations dans chapitres 5.3. et 5.4. concernant l'application des différentes formes d'examen peuvent être résumées et interprétées ainsi : dans le sens d'une utilisation très ciblée des différentes formes d'examen, les acteurs participant à la définition des procédures de qualification doivent savoir très exactement ce qui doit/peut être vérifié précisément avec une certaine forme d'examen. Car des difficultés subsistent encore parfois pour utiliser la marge de manœuvre ménagée par la loi dans les procédures de qualification afin de créer une combinaison de formes d'examen adaptée et spécifique à la profession.*

## 5.5. Coûts

Par coûts des procédures de qualification, on entend les coûts des experts aux examens, des supérieurs spécialistes, du matériel, de l'administration, etc., aussi bien ceux qui sont à la charge du canton que des Ortra ou des entreprises formatrices. La plupart des personnes interrogées dans le cadre des *interviews dans plusieurs branches* estiment que les coûts des procédures de qualification sont élevés et qu'ils ont tendance à augmenter. Comparativement aux coûts des examens de fin d'apprentissage, ceux des procédures de qualification sont plus élevés. L'une des raisons les plus souvent citées pour expliquer ces coûts plus élevés est la grande diversité de la composition des procédures de qualification.

---

<sup>32</sup> Message du 6 septembre 2000 relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle (LFPr), p. 5310.



Les coûts administratifs sont plus élevés, étant donné que la prise en compte des différents détails des procédures de qualification nécessite beaucoup de temps. Toutefois, cette affirmation est aussi relativisée, car même élevés, les coûts des procédures de qualification sont faibles en comparaison des dépenses globales de la formation professionnelle.

Les coûts des procédures de qualification dépendent en fait du nombre de candidats. Les coûts fixes par personne sont plus élevés dans les professions qui ne comptent que peu de personnes en formation que dans celles qui enregistrent beaucoup de candidats.

Il ressort des interviews dans plusieurs branches que les éléments particulièrement onéreux des procédures de qualification sont les formes d'examen ci-après :

- Le TPI engendre des coûts élevés en raison du temps requis par l'encadrement selon les déclarations faites lors des interviews dans plusieurs branches. Si l'on interroge les personnes directement concernées (entreprises formatrices), leurs réponses ne confirment pas clairement cette affirmation.
- Un examen oral des connaissances professionnelles est généralement plus cher qu'un examen écrit (il requiert la présence de deux experts par candidat). Dans l'ensemble, les examens individuels sont plus onéreux que les examens collectifs. Un examen oral se justifie avant tout pour les professions exigeant un très bon niveau d'expression orale ou lorsque certains contenus ne peuvent pas être contrôlés dans le cadre d'un examen écrit.
- Les coûts de la note d'expérience des entreprises formatrices sont également jugés très élevés par rapport à la pondération de cette note et à sa pertinence limitée (cf. chapitre 5.3).
- Une déclaration souligne que le fait d'organiser un examen partiel dans une profession donnée entraîne quasiment un doublement des coûts de la procédure de qualification.
- D'une manière générale, les procédures de qualification sont plus onéreuses dans les professions confrontées à une usure importante des machines et du matériel.

*Sollicitation des experts aux examens* : un autre problème produisant aussi bien des coûts monétaires que non monétaires dans les procédures de qualification et qui a été clairement relevé, c'est le temps important consacré par les experts aux

examens. Etant à la fois expert et formateur en entreprise, ils sont confrontés à une surcharge importante de travail par le cumul des fonctions. L'adaptation le cas échéant aux nouvelles formes d'examen appliquées dans la procédure de qualification induit encore une charge de travail supplémentaire, vu le temps de préparation plus important (présence aux cours et préparation personnelle). Les associations ont souvent des difficultés à mettre à disposition un nombre suffisant d'experts aux examens. Il s'agit d'une activité à titre accessoire, peu rémunérée et qui nécessite parfois d'importants sacrifices sur le temps libre. Le système de milice exige aussi beaucoup des entreprises formatrices qui doivent libérer leurs collaborateurs pendant la période des examens pour leur permettre d'exercer leur activité d'experts. C'est une raison supplémentaire mentionnée et qui souligne la grande importance, pour les Ortra, de tenir compte, lors de l'établissement des plans de formation déjà, de la charge occasionnée par les procédures de qualification.

Dans les *interviews dans plusieurs branches* une question portait directement sur la charge des experts aux examens :

- 33 % (= 15 personnes) l'ont trouvée trop élevée, avant tout dans le domaine social et dans la profession de menuisier. Du côté des groupes d'acteurs, ce sont surtout les formateurs qui ont donné cette réponse (6 personnes sur les 12).
- 60 % (= 27 personnes) estiment cette charge raisonnable, surtout concernant la profession de vernisseur industriel et les métiers de l'hôtellerie et de la gastronomie (les deux TPP), mais avec une tendance marquée aussi dans le commerce de détail ainsi que dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux.
- 7 % (= 3 personnes) ont dit que les experts n'en feraient pas assez.

Au sujet de l'indemnisation des experts aux examens, 8 personnes la trouvent trop faible, 6 l'estiment convenable et 5 personnes critiquent les différences cantonales considérables.

*Résumé concernant les coûts des procédures de qualification* : pour ainsi dire toutes les personnes interrogées estiment que les coûts des procédures de qualification sont élevés et ont tendance à augmenter. La raison citée est la diversité de la composition et de la structure des procédures de qualification, qui nécessitent la prise en compte de nombreux détails, contribuant ainsi à faire augmenter les coûts administratifs. Un problème plus important cité, en rapport

avec les coûts, est le nombre élevé d'heures consacré par les experts aux examens. Ils exercent cette fonction à titre accessoire (système de milice) et reçoivent une indemnisation jugée souvent trop faible (même au sens d'une reconnaissance). De plus, avec le passage aux procédures de qualification, ils doivent parfois être prêts à consacrer plus de temps à la préparation (quand de nouvelles formes d'examen sont appliquées). Les associations rencontrent souvent, pour cette raison, des difficultés à recruter un nombre suffisant d'experts.

## **6. Impact : bénéfices et effets des procédures de qualification**

Concernant les bénéfices et les effets des procédures de qualification, les questions suivantes figurent au premier plan :

- Dans quelle mesure peut-on évaluer les qualifications des personnes en formation avec la procédure de qualification ? Permet-elle de le faire mieux ou de manière plus complète que les procédures appliquées avant la réforme ? (chapitre 6.1)
- Quel est le degré de satisfaction du marché du travail (entreprises) à l'égard des procédures de qualification ? (chapitre 6.2)

### **6.1. Pertinence des procédures de qualification**

*Déclarations de la Confédération et des cantons (dans toutes les branches)*

En rapport avec les effets des procédures de qualification, la question posée tout d'abord dans les interviews consistait à savoir si les procédures de qualification rendaient compte, à la fin de la formation, des compétences opérationnelles acquises. Les avis diffèrent à ce sujet : une partie des personnes interrogées estime que les compétences opérationnelles sont représentées de manière satisfaisante, bien représentées, voire mieux qu'avec les examens de fin d'apprentissage.<sup>33</sup> Il faut toutefois relativiser ces réponses, étant donné que les procédures de qualification se réfèrent aux contenus des plans de formation, ce qui ne veut pas dire pour autant qu'elles reflètent aussi les contenus significatifs pour le marché du travail.

*Déclarations des Ortra, des entreprises, des écoles et des personnes en formation (spécifiques à une branche)*

65 % (= 32 personnes) des personnes interrogées estiment la pertinence de leur procédure de qualification bonne à très bonne. Elles sont 18 % (= 9 personnes) à la juger suffisante et 16 % (= 8 personnes) insuffisante. Une partie d'entre elles indique aussi qu'elles comportent des améliorations par rapport aux examens de fin d'apprentissage. Une personne interviewée l'a exprimé comme suit :

---

<sup>33</sup> Ce paragraphe résume les réponses à la question 13.1 du guide de l'entretien exploratoire non spécifique à une branche.

« On sait mieux maintenant qui on « achète », c'est-à-dire qui on embauche. »

Si l'on considère la pertinence par profession, celle de vernisseur industriel CFC est un exemple particulièrement positif, tandis que dans le domaine social ainsi que dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, elle est majoritairement qualifiée de seulement suffisante, voire insuffisante. Concernant les groupes d'acteurs, les entreprises estiment la pertinence des procédures de qualification légèrement plus mauvaise que les autres groupes (4 personnes sur 14 venant des entreprises ont répondu qu'elles estiment la pertinence insuffisante). Les points critiques cités à plusieurs reprises sont les suivants :

- Les contenus des examens sont en partie trop éloignés de la pratique, quelques domaines ne sont pas suffisamment contrôlés, etc.
- Le niveau des procédures de qualification est en général trop faible ou trop différent (pour les TPI, il dépend fortement des écoles professionnelles).
- La procédure de qualification n'évalue qu'un nombre limité de compétences opérationnelles des personnes en formation.
- La procédure de qualification ne permet pas de différencier suffisamment le niveau des personnes en formation.

On souligne en outre que la procédure de qualification doit toujours être complétée par un certificat d'apprentissage (= certificat de travail remis à la fin de l'apprentissage), un entretien avec le supérieur au moment de la formation, etc. si l'on veut obtenir une évaluation effectivement pertinente de la personne en formation. Ce point est aussi confirmé par les réponses à la question relative aux critères appliqués lors de l'embauche de la main-d'œuvre. A ce sujet, il s'est confirmé que la procédure de qualification n'est qu'une partie de l'image globale et que les facteurs décisifs d'un engagement sont en particulier la personnalité et le certificat d'apprentissage du candidat.

Par rapport aux examens de fin d'apprentissage, on a cité en particulier deux changements : 1) l'introduction des formations professionnelles initiales sanctionnées par une AFP qui doivent leur pertinence à leur standardisation (y compris l'attribution de notes) ; 2) le renforcement du lien avec la pratique, que l'on doit entre autres à une responsabilité accrue des entreprises formatrice et à une adaptation plus marquée aux besoins du marché.

*Résumé concernant la pertinence des procédures de qualification :* dans l'ensemble, selon les personnes interviewées, la pertinence des procédures de qualification est considérée comme bonne, même si quelques points critiques sont cités (le niveau des procédures de qualification est trop bas, le nombre de compétences évalué des personnes en formation est trop restreint, la différenciation n'est pas assez prononcée, etc.). Le point positif mis en avant est l'introduction des formations professionnelles initiales sanctionnées par une AFP qui sont standardisées. Les personnes interviewées soulignent aussi cependant que la procédure de qualification doit toujours être comprise comme un complément au certificat d'apprentissage.

## **6.2. Adéquation avec les attentes des employeurs**

### *Déclarations de la Confédération et des cantons (dans toutes les branches)*

A la question de savoir si l'on a pu augmenter la valeur des procédures de qualification sur le marché du travail, les réponses ont été très diversifiées. Par ailleurs, une grande partie des personnes interrogées ne se sentait pas en position de répondre à cette question.

### *Déclarations des Ortra, des entreprises, des écoles et des personnes en formation (spécifiques à une branche)*

Les attentes des employeurs sont bien, voire très bien remplies selon l'opinion de 58 % (= 21 personnes) des personnes interviewées. Pour 25 % (= 9 personnes), elles sont suffisamment remplies et pour 17 % (= 6 personnes) insuffisamment. On retrouve la même répartition quand on ne considère que les réponses des entreprises, à savoir le groupe d'acteurs le plus significatif. Dans la branche IT, les attentes sont (très) bien remplies selon les indications des personnes interviewées, tandis que dans le domaine social, elles le sont plutôt moins. Les points suivants ont été critiqués :

- La réputation de l'AFP est relativement mauvaise. D'une part, les employeurs engageraient plus volontiers de la main-d'œuvre non qualifiée (moins chère). D'autre part, et c'est une réalité, les entreprises préfèrent souvent employer des diplômés avec un CFC (3 mentions, toutes venant de la branche de l'hôtellerie et de la gastronomie).
- On forme trop de spécialistes à la place de généralistes (2 mentions).

- Dans certains domaines (p. ex. le conseil), le niveau est trop faible (2 mentions).

On a aussi interrogé les diplômés dans leur rôle de prestataires de travail sur leur estimation de leurs chances sur le marché du travail : 8 personnes sur les 13 qui ont répondu estiment qu'elles sont bonnes, 2 qu'elles sont suffisantes et 3 qu'elles sont insuffisantes.

*Résumé concernant l'adéquation avec les attentes des employeurs :* les attentes des employeurs peuvent être remplies selon la majorité des personnes interrogées. En particulier le lien renforcé avec la pratique est cité comme un point positif. Cependant, des mesures doivent encore être prises en rapport avec les AFP dont la réputation est relativement mauvaise selon l'évaluation des personnes interrogées.

## **7. Conclusion de l'analyse**

L'évaluation de la procédure, de l'output et de l'impact des procédures de qualification par les personnes interviewées est bonne dans l'ensemble. Sont particulièrement bien notés le lien renforcé avec la pratique ainsi que l'introduction des formations professionnelles initiales standardisées sanctionnées par une AFP.

Les déclarations des personnes interviewées ont néanmoins permis d'identifier les problématiques suivantes :

- Le contrôle des compétences interdisciplinaires se heurte encore à des difficultés.
- Il faut veiller dans l'ensemble à éviter de nouvelles augmentations des coûts.
- Certaines parties de la procédure de qualification (TPI, note d'expérience des entreprises formatrices) sont confrontées à des problèmes de subjectivité de l'évaluation.
- L'assurance de la qualité et de la quantité d'experts aux examens est un sujet important en partie aujourd'hui déjà et en partie à l'avenir.
- La collaboration entre les trois lieux de formation, comme la collaboration intercantonale, en particulier avec la Suisse latine, devrait être améliorée.

## **Partie II : Résultats de l'analyse**

### **8. Recommandations**

Sur la base de l'évaluation des procédures de qualification, nous proposons dans ce dernier chapitre quelques pistes quant aux mesures à prendre. Il s'agit de recommandations qui devraient être prises en considération lors de la conception de procédures de qualification ultérieures et qui éclairent sur la façon dont les procédures de qualification actuelles pourraient, le cas échéant, être encore améliorées. Outre les recommandations portant sur la conception des procédures de qualification, nous soumettons dans un deuxième temps quelques recommandations relatives à des sujets apparentés, qui sont apparus dans le cadre de la présente étude. Finalement, nous présentons à nouveau les résultats auxquels nous sommes parvenus sous forme de tableau.

Nous tenons à préciser que les recommandations se basent avant tout sur les déclarations des personnes interviewées issues de diverses branches. Nous avons alors synthétisé leurs témoignages, puis les avons pondérés et en partie complétés par nos propres propositions<sup>34</sup>. Nous n'avons pas proposé systématiquement des mesures pour chaque profession. Les recommandations soumises doivent être interprétées comme des remarques concernant des domaines auxquels il convient de porter une attention particulière.

#### **8.1. Mesures à prendre et recommandations portant sur la structure des procédures de qualification**

Nous avons, dans cette partie également, choisi de structurer nos recommandations en trois parties, soit la procédure, l'output et l'impact.

##### **8.1.1. Procédure**

###### *Experts aux examens/formateurs*

La qualité et la quantité des experts aux examens doivent être garanties et assurées par les Ortra cantonales. Ces deux caractéristiques constituent, aujourd'hui comme demain, un certain défi. Si le système de milice actuellement en vigueur comporte de nombreux avantages (acceptation élevée dans la branche, fonction de support

---

<sup>34</sup> Nos propres propositions sont caractérisées par une flèche suivie d'un astérisque (→\*).



publicitaire et de connaissances pour la branche, possibilités de formation et de formation continue, etc.), il n'en demeure pas moins, selon les dires d'une personne interviewée, que ce système est « probablement essoufflé et [qu']il convient de réfléchir à la façon de le relancer ».

*Recommandations :*

→ Afin d'assurer la qualité des experts aux examens et des formateurs, la formation pourrait, selon la branche, être proposée plus souvent et être améliorée en termes qualitatifs. On pourrait également envisager de limiter l'obligation d'y participer. En Suisse romande et au Tessin notamment, il semblerait que des mesures devraient être prises, d'après les personnes interviewées.

→ Une attention particulière doit être portée aux branches et aux professions qui recourent depuis peu aux TPI. A l'aide de grilles d'évaluation claires, les formateurs en entreprise doivent être prêts à assumer leur rôle, afin de minimiser la subjectivité de leurs évaluations et, en cas de recours, de garantir la transparence de la décision d'examen.

→ Une plus grande importance devrait être accordée à l'amélioration de la formation des experts aux examens de l'AFP. Les personnes en formation AFP sont plus lents pour certains et nécessitent un plus grand encadrement/davantage d'explications ce qui, de l'avis des personnes interviewées, n'est pas toujours suffisamment pris en compte par les experts.

→ En ce qui concerne le manque d'experts, il est conseillé dans certains cantons de revoir le montant des indemnités qu'ils perçoivent.

→\* Les entreprises formatrices n'ont parfois pas conscience du fait qu'elles peuvent émettre un avis sur le rôle des experts aux examens et, partant, tirer parti des expériences et des connaissances qui retournent dans l'entreprise. Aussi serait-il important que les entreprises formatrices considèrent comme souhaitable de proposer des experts issus de leurs rangs ; celles-ci devraient d'ailleurs obtenir une sorte de reconnaissance. A cet égard, on pourrait imaginer un label spécial, à l'image de la vignette « Entreprise formatrice ». En outre, des incitations autres que monétaires devraient être envisagées pour les experts aux examens. La formation continue et la reconnaissance en tant qu'expert devraient avoir leur place dans le curriculum vitae. Si la mention « expert aux examens » revêt une certaine importance (par ex. pour la carrière professionnelle), les entreprises formatrices et les collaborateurs qui souhaitent exercer cette fonction sont

également prêts à s'investir. Par ailleurs, l'importance de la fonction d'expert devrait, le cas échéant, être vérifiée. En effet, lorsque des experts considèrent les prestations des personnes en formation comme fortement insuffisantes (par ex. lors d'examens oraux), mais que ces prestations sont constamment compensées en raison de la structure des procédures de qualification ou de la pondération de chaque élément d'examen (par ex. grâce à d'excellentes notes à l'examen écrit), la fonction d'expert peut être perçue comme peu valorisante. D'une branche à l'autre, la valeur accordée aux formateurs en entreprise semble également faible.

→\* L'admission en tant qu'expert aux examens devrait être régie de manière plus stricte et des profils d'exigences clairs devraient être établis (par ex. nombre d'années d'expérience professionnelle). Certaines exigences devraient également être appliquées aux chefs d'experts (par ex. nombre d'années en tant que formateur).

### *Collaboration*

Les entretiens spécifiques à une branche ont révélé que la collaboration entre les différents acteurs pouvait parfois être encore améliorée.

#### *Recommandations :*

→ Il convient de renforcer la communication et la coordination entre les trois lieux de formation. Il s'agit notamment d'harmoniser les contenus de formation et les contenus d'examen, et d'assurer la qualité des procédures de qualification sur les trois lieux de formation.

→ Les épreuves doivent être conçues de sorte à être applicable dans l'ensemble de la Suisse (éviter toute spécificité linguistique). Il importe également de s'assurer, notamment pour la Suisse latine, que les documents soient effectivement traduits (cela concerne surtout l'italien) et que les traductions soient de qualité. En effet, les entretiens ont parfois relevé ce lacune.

→ Le souhait d'une meilleure collaboration intercantonale et, en partie, d'une plus grande harmonisation (au niveau des procédures, des indemnités et des exigences) a été exprimé à plusieurs reprises. A cet égard, on peut envisager une coordination des procédures de qualification par le biais du CSFO. Nous ne souhaitons toutefois pas émettre de recommandations plus précises sur une telle coordination car, selon les personnes interviewées, cela n'est pas pertinent pour les branches qui ne sont pas coordonnées par le CSFO.

→ Finalement, on mentionnera encore la possibilité de créer une base de données répertoriant les notes, ce que la majorité des personnes interviewées considèrent comme utile mais qui, en raison de difficultés liées à sa mise en place et surtout pour des aspects liés à la protection des données, doit être encore scrupuleusement étudiée.

→\* L'échange d'expérience au niveau des procédures de qualification devrait être renforcé entre l'Ortra nationale et les Ortra cantonales (par ex. établissement de lignes directrices par l'Ortra nationale).

→\* L'Ortra nationale pourrait en outre soutenir les cantons dans la préparation de l'organisation des examens.

→\* Par ailleurs, on pourrait envisager de développer un système d'assurance qualité simple (analogue à l'outil QualiCarte), qui fournirait aux organes responsables des examens des indications sur la qualité, le développement futur et la formation continue.

### **8.1.2. Output**

#### *Conception des procédures de qualification*

S'agissant de la conception des procédures de qualification, diverses critiques ont été émises, en rapport notamment avec la pondération des trois lieux de formation.

#### *Recommandations :*

→ Les procédures de qualification reposent sur le plan de formation. Le lien avec la pratique, l'orientation vers l'application et les besoins des entreprises propres au marché du travail devraient être, dans la mesure du possible, pris en considération.

→ S'agissant des AFP, il convient de s'assurer que la partie scolaire ne soit pas trop fortement pondérée dans la procédure de qualification (maximum 30-40%).

→ Il convient de réfléchir si les cours interentreprises ne devraient pas, eux aussi, revêtir une certaine importance dans la procédure de qualification (par ex. par le biais de notes d'expérience).

→ Il est important que les procédures de qualification soient conçues de manière à refléter la réalité au plus près, d'où la nécessité de tenir compte de leur faisabilité.

Une fois les procédures de qualification introduites, ces dernières devraient continuellement être analysées et, si nécessaire, actualisées.

→ Les commissions de formation professionnelle et d'examen doivent être constituées de manière équilibrée (en ce qui concerne l'ensemble des acteurs impliqués dans la procédure de qualification).

→\* On saluera le fait que la conception des contenus de formation et des objectifs d'apprentissage se fonde désormais sur le profil des qualification (niveau d'exigences et compétences opérationnelles). Les processus de réforme précédents définissaient en premier lieu les contenus didactiques. Ce n'est que plus tard qu'il y a eu réflexion sur la façon de les qualifier.

→\* Il convient de s'atteler à l'organisation des examens immédiatement après l'entrée en vigueur d'une nouvelle ordonnance sur la formation.

#### *Formes d'examen*

En ce qui concerne les diverses formes d'examen<sup>35</sup>, aucune ne s'est distinguée, les branches et les professions étant trop hétérogènes. Toutefois, certaines expériences liées aux procédures de qualification actuelles peuvent être prises en compte.

#### *Recommandations :*

→ Les TPI se prêtent davantage aux branches hétérogènes, tandis que les TPP s'appliquent mieux aux branches et aux professions moins spécifiques à une entreprise.

→ Les examens écrits devraient être standardisés au maximum. Ils sont particulièrement appropriés pour vérifier les connaissances professionnelles, les faits et le contexte. En revanche, les épreuves orales permettent de vérifier la capacité à communiquer.

→ Il convient de renoncer à la note d'expérience délivrée par l'entreprise formatrice en raison de sa teneur subjective relativement élevée. En revanche, le certificat d'apprentissage (similaire au certificat de travail) est un instrument d'évaluation nettement plus parlant, décrit comme majeur lors d'embauches

---

<sup>35</sup> Exemples : TPI, TPP, examen écrit, examen oral.

survenant après avoir achevé une formation professionnelle initiale. A cet égard, il manque aux PME, qui ne disposent pas d'un responsable du personnel attitré, des exemples de modèles, des lignes directrices et également des instructions.

→ En ce qui concerne l'examen partiel, les avis étaient partagés. Il a toutefois tendance à être préconisé pour les formations de quatre ans en tant qu'achèvement des bases de la formation et bilan des compétences des personnes en formation et des entreprises formatrices.

→ S'agissant des formes d'examen combinées, il convient de s'assurer qu'elles ne se chevauchent pas. Selon les personnes interviewées, cela peut être le cas lors des examens oraux et de l'entretien professionnel dans le cadre du TPI.

→\* Il est important de trouver un juste équilibre entre les nouvelles formes d'examen et les formes actuelles. Il est ainsi judicieux de développer de nouvelles formes d'examen (par ex. pour vérifier les compétences interdisciplinaires), tout en veillant que les acteurs concernés disposent de suffisamment de temps pour s'y habituer (par ex. TPI).

### *Evaluation*

S'agissant de l'évaluation, c'est sa nature subjective qui a été avant tout critiquée, notamment en raison du manque d'expérience des formateurs dans ce type d'évaluation, des lacunes dans les grilles d'évaluation (notamment dans le domaine des compétences interdisciplinaires), des divers degrés de difficulté des TPI ainsi que de la relation personnelle entre la personne en formation et l'examineur. Par ailleurs, l'examen et l'évaluation des compétences interdisciplinaires (avant tout les compétences sociales) doivent également être améliorés.

### *Recommandations :*

→ En règle générale, les objectifs évaluateurs dans le plan de formation doivent être clairement définis, simplifiant par là même leur contrôle et leur évaluation. Il convient en outre de définir des standards minimaux concrets. Certaines branches comme la gastronomie ou le commerce de détail regroupent des entreprises aux activités très variées. Le défi consiste donc à définir un niveau commun.

→ La subjectivité peut être atténuée en améliorant la formation et la formation continue des experts aux examens. En outre, les entreprises formatrices devraient

être davantage guidées à l'aide d'informations, de conseils et de cours de formation (notamment lors de la mise sur pied d'un TPI). Des grilles d'évaluation clairement définies sont, une fois encore, essentielles.

→ Les degrés de difficulté des TPI ne devraient pas trop varier d'une profession à l'autre. Aussi est-il important que la procédure d'examen liée à l'approbation des tâches ne renferme pas que des aspects formels.

→ Le contrôle des compétences interdisciplinaires doit être renforcé, étant donné que des difficultés dues au manque de traçabilité et d'objectivité ont vu le jour. Cette subjectivité peut être atténuée de deux façons : *a)* les grilles d'évaluation doivent être clairement conçues (catalogue de critères mieux structuré) ; *b)* des formes d'examen appropriées doivent être appliquées. On pourrait également songer à élaborer des formes d'examen innovantes, conçues spécialement pour vérifier les compétences interdisciplinaires (par ex. colloques, jeux de rôle, évaluations, examens de groupe et discussions).

→\* Par ailleurs, des exemples de modèles pourraient être développés pour l'évaluation, lesquels mettraient en évidence, à l'aide d'exemples concrets, les marges de manœuvre lors de l'évaluation ainsi que les conséquences des décisions prises.

### *Coûts*

Selon les personnes interviewées, en raison de la structure des procédures de qualification qui se veut très axée sur les professions, les procédures sont devenues plus complexes et plus nombreuses, induisant une hausse des coûts.

### *Recommandations :*

→ Lors de la conception des plans de formation, les coûts et l'utilité de chaque forme d'examen doivent être considérés de manière précise pour chaque profession, afin de pouvoir décider quelle forme d'examen est la plus pertinente pour la procédure de qualification. Il serait éventuellement judicieux d'effectuer une analyse coût/bénéfice des TPI et des TPP.

### 8.1.3. Impact

#### *Pertinence des procédures de qualification*

S'agissant de l'impact des procédures de qualification, un manque de pertinence a parfois été relevé, qui porte par exemple sur le manque de différenciation entre les bons et les moins bons candidats.

#### *Recommandations :*

→ Il convient d'assurer, voire d'améliorer la comparabilité au niveau notamment des TPI. Pour ce faire, il faut avant tout rendre l'évaluation moins subjective (cf. plus haut).

→\* Il a été mis en évidence que le certificat d'apprentissage (dans le sens d'un certificat de travail) est un élément très important. Aussi devrait-on peut-être s'engager également dans ce sens et mettre à disposition des entreprises formatrices des modèles de textes blocs et des informations.

#### *Attentes des employeurs*

En ce qui concerne les attentes des employeurs, c'est notamment le niveau des procédures de qualification qui a été critiqué.

#### *Recommandations :*

→ Dans l'ensemble, la priorité devrait être accordée aux besoins du marché du travail lors de la conception des procédures de qualification.

→ Il est essentiel que les compétences opérationnelles et le niveau soient clairement définis et exposés de manière concrète, afin que les employeurs puissent se faire une idée correcte des compétences des candidats. Il est par exemple important que la distinction entre AFP et CFC soit clairement établie et communiquée.

→\* Pour les branches qui font l'objet de changements importants, les procédures de qualification doivent être conçues de sorte que les contenus soumis à examen puissent être rapidement adaptés aux besoins du marché du travail. Certains plans de formation sont actuellement très statiques et une procédure formelle est nécessaire dans la plupart des cas pour adapter les contenus en question.

## **8.2. Mesures à prendre dans le cadre de thèmes apparentés**

Dans le cadre de l'évaluation des procédures de qualification, nous avons constaté que des mesures pouvaient être prises dans divers domaines apparentés. Or, comme ces domaines n'entrant pas dans le cadre du mandat qui nous a été confié, nous n'avons pas effectué d'enquête détaillée à ce sujet et nous renonçons ici à émettre des recommandations. Les informations qui suivent doivent plutôt être considérées comme des pistes de réflexion.

### *Formation professionnelle initiale sanctionnée par une AFP*

S'agissant de la formation professionnelle initiale sanctionnée par une AFP, il est ressorti que la partie scolaire ne devrait pas être trop fortement pondérée, et ce, non pas uniquement dans le cadre des procédures de qualification, mais pour l'ensemble de la formation. Par ailleurs, les entreprises devraient être davantage sensibilisées à la formation professionnelle initiale sanctionnée par une AFP. Une personne interviewée a ainsi déclaré que des offices de l'AI notamment proposaient actuellement des places d'apprentissage AFP. Le marché libre du travail pourrait d'ailleurs profiter davantage des professions exigeant un niveau de qualifications faible. S'agissant de l'AFP, il a été également mentionné que celle-ci devrait encore mieux se démarquer du CFC.

### *Plans de formation*

En ce qui concerne les plans de formation, les réponses aux entretiens communs à plusieurs branches ont révélé que si les plans de formation doivent refléter les contenus pertinents pour le marché du travail, ces derniers correspondent peu à la réalité et ne sont guère utilisables.

### *Orientation formation*

Les personnes interviewées ont en partie déploré le fait que dans certaines professions, les jeunes étaient formés de manière trop spécialisée. Toutefois, les personnes concernées évaluent cet état de fait de manière très diverse. Il faut se rendre à l'évidence que l'intégration plus étroite des entreprises formatrices (par ex. par le biais d'un TPI) induit par là même une plus grande spécialisation.



### **8.3. Survol des mesures à prendre et des recommandations**

Le tableau 8 propose un survol des conclusions de notre analyse.

Tableau 8 : Survol des mesures à prendre, des recommandations et des organes compétents

Dimension	Mesures	Recommandations
Processus	Experts aux examens	Améliorer la formation Professions avec nouvelle introduction des TPI : minimiser la subjectivité AFP : veiller aux besoins spécifiques des personnes en formation  Revoir le montant des indemnités (manque d'experts) Créer des incitations autres que monétaires pour les experts et les entreprises formatrices Réglementer de manière plus stricte l'admission en tant que (chef-) expert
	Collaboration	Trois lieux de formation : améliorer la communication et la coopération Vérifier qu'il n'y ait pas de spécificités linguistiques, Collaborer év. avec le CSFO pour une meilleure Vérifier la possibilité de créer une base de données Intensifier l'échange d'expérience Ortra nationale - Ortra cantonales Soutenir les cantons via l'Ortra nationale lors de portant sur l'organisation des examens
Output	Conception	Tenir compte du lien avec la pratique et de l'orientation vers l'application AFP : ne pas trop pondérer la partie scolaire Revoir la pondération des cours interentreprises dans la procédure de qualification Veiller à la faisabilité des procédures de qualification, les analyser constamment et év. les actualiser Assurer une composition équilibrée des commissions Se baser sur les compétences plutôt que sur les contenus de formation Lors de l'entrée en vigueur d'une nouvelle ordonnance sur la formation, commencer par préparer
	Formes d'examen	TPI : professions hétérogènes, TPP : professions moins spécifiques à une branche Standardiser les examens écrits Supprimer la note d'expérience de l'entreprise Introduire un examen partiel pour les formations de quatre ans et les bases de la formation achevées Supprimer les chevauchements dans les formes d'examen (notamment entretien professionnel TPI et Equilibrer les formes d'examen nouvelles et antérieures
	Evaluation	Définir clairement les objectifs évaluateurs et les standards minimaux Réduire la subjectivité : améliorer la formation, soutenir les entreprises formatrices, mettre en place des grilles d'évaluation claires  Eviter que les degrés de difficulté des TPI varient trop Compétences interdisciplinaires : élaborer des grilles d'évaluation claires et formes d'examen appropriées Développer des exemples de modèles pour l'évaluation
	Coûts	Avant de lancer une procédure de qualification, comparer le rapport coût/bénéfice et définir clairement ce qui doit être contrôlé
Impact	Pertinence des procédures de qualification	Améliorer la comparabilité et la différenciation : réduire la subjectivité Certificat d'apprentissage : mettre en place des directives
	Attentes des employeurs	Accorder une place prépondérante aux besoins du marché du travail Décrire clairement et concrètement les compétences et Adapter rapidement si nécessaire le contenu des procédures de qualification
Thèmes apparentés	Formation initiale AFP	Ne pas accorder trop d'importance à la partie scolaire, mieux sensibiliser les entreprises formatrices, distinguer clairement l'AFP du CFC
	Plans de formation	Concevoir les plans de formation au plus près de la réalité, tenir compte de leur pertinence sur le marché du travail
	Orientation de la formation	Etre conscient du fait que la formation demeure initiale malgré les domaines spécifiques et les orientations

## **Annexe I : Grille de critères pour l'analyse des documents**

Les informations suivantes relatives aux procédures de qualification proviennent des ordonnances sur la formation et des plans de formation.

- Aspects formels
  - Description de la profession
  - Spécialisation/priorités
  - Entrée en vigueur de l'ordonnance et de la procédure de qualification
  - Association responsable
- Formation
  - Durée de la formation professionnelle initiale
  - Mise en place et rapport de la formation scolaire, de la pratique professionnelle et des cours interentreprises
  - Mise en œuvre des compétences opérationnelles (modèle)
- Procédure de qualification
  - Conditions d'admission à une formation professionnelle initiale régulière (sans cas particuliers)
  - Type et portée des éléments d'examen
  - Conditions relatives à l'obtention de la procédure de qualification
  - Nombre de possibilités de redoublement

## **Annexe II : Personnes interviewées dans le cadre des entretiens réalisées dans plusieurs branches**

### **Entretiens avec les organes cantonaux**

Argovie :	Abteilung Berufsbildung und Mittelschule Sektion Berufsbildung Gewerbe und Industrie Responsable de section : <i>Monsieur Erich Fuchs</i>
Jura :	Service de la formation des niveaux secondaire deux et tertiaire Formation professionnelle initiale Responsable de service et membre de la commission Procédure de qualification de la CSFP : <i>Monsieur Jean-Luc Portmann</i>
Neuchâtel :	Service de la formation professionnelle et des lycées Apprentissage, surveillance et procédure de qualification Responsable de service : <i>Madame Katia Sartori</i>
Schwyz :	Amt für Berufsbildung Qualifikationsverfahren und Dienste Responsable de service : <i>Monsieur Oscar Seger</i>
Tessin:	Divisione della formazione professionale Ufficio della formazione industriale, agraria, artigianale e artistica Responsable de service et membre de la commission Procédure de qualification de la CSFP : <i>Madame Silvia Gada</i>
Thurgovie :	Amt für Berufsbildung und Berufsberatung Prüfungskommission Gewerbe, Industrie, Gesundheit und Soziales Responsable des examens : <i>Monsieur Ernst Knipfer</i>
Vaud :	Direction générale de l'enseignement postobligatoire Division des pôles d'apprentissage Responsable de service et membre de la commission Procédure de qualification de la CSFP : <i>Monsieur Marc Morandi</i>

Zurich : Mittelschul- und Berufsbildungsamt  
Fachstelle Qualifikationsverfahren  
Responsable de service et membre de la commission Procédure de qualification de la CSFP : *Monsieur Hans Gnehm*

### **Entretiens avec les organes nationaux**

CSFO : Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière  
Unité Procédures de qualification  
Responsable de l'unité Procédures de qualification : *Monsieur Daniel Stucky*

CSFP : Conférence suisse des offices de formation professionnelle  
Commission Procédures de qualification  
Président de la Commission : *Monsieur Ruedi Giezendanner*

OFFT : Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie  
Service Formation professionnelle initiale : *Madame Doris Probst et Monsieur Columban Ruffner*

### **Associations professionnelles**

GSGV : Geschäftsstelle der Gewerbeverbände, St-Gall  
Responsable des examens de fin d'apprentissage : *Monsieur Markus Sieger*

GVBS : Gewerbeverband Basel-Stadt  
Responsable de la formation professionnelle : *Monsieur Reto Baumgartner*

### **Experts pédagogiques**

Hochschule der Bundesagentur für Arbeit, Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Mannheim (D) : *Prof. Dr. Andreas Frey*

### **Annexe III : Guide de l'entretien exploratoire non spécifique à une branche**

<b>Données générales</b>
Nom du répondant:
Numéro de téléphone:
Organe d'exécution /Association et fonction:
Date de l'entretien:

#### **I Modifications**

<b>1 Différences entre les anciennes (avant l'entrée en vigueur des nouvelles ordonnances sur la formation professionnelle) et les nouvelles procédures de qualification</b>
1.1 Dans quels domaines existe-il des différences? Quelles sont ces différences?
1.2 A votre avis, quelles modifications sont plutôt positives, lesquelles plutôt négatives ?

#### **II Types /catégories de procédures de qualification**

<b>2 Types de procédures de qualification</b>
2.1 Quels sont, d'après vous, les différents types de procédures de qualification ?
2.2 Quelles sont les principales différences selon les types?
2.3 Quels sont, selon vous, les avantages et les inconvénients des différents types de procédures de qualification?

### **3 Différences selon les cantons et selon les branches**

3.1 Est-ce que, d'après vous, l'organisation des procédures de qualification diffère d'un canton à un autre? Quels modèles peut-on identifier ?

3.2 Qu'est-ce qui diffère dans l'organisation des procédures de qualification d'une branche à un autre? Quels modèles peut-on identifier ?

## **III Pondération des trois lieux de formation**

### **4 Rapport entre pratique professionnelle / formation scolaire / cours interentreprises**

4.1 Comment jugez-vous le rapport entre pratique professionnelle / formation scolaire / cours interentreprises dans les nouvelles procédures de qualification?

4.2 Est-ce que le rapport entre les trois lieux de formation dans les procédures de qualification correspond plus ou moins au rapport entre les trois lieux de formation au cours de la formation?

## **IV Evaluation des compétences professionnelles**

### **5 Evaluation des compétences**

5.1 Comment trouvez-vous dans l'ensemble l'évaluation des compétences professionnelles dans les nouvelles procédures de qualification?

5.2 Quels professions ou quelles branches constituent des exemples positifs particulièrement notables à cet égard?

### **6 Rapport entre les trois dimensions des compétences: 1) compétences professionnelles, 2) compétences méthodologiques et 3) compétences sociales et personnelles**

6.1 Les trois dimensions des compétences sont-elles prises en compte de manière égale dans les procédures de qualification ?

6.2 Dans quelles professions cela s'avère-t-il être particulièrement le cas?

6.3 Où trouve-t-on des difficultés? Quelles pourraient être les solutions?

## **V Utilisation de différentes formes d'examen**

### **7 Examens partiels et notes d'expérience**

7.1 Les examens partiels : que pensez-vous de cette option ?

7.2 Les examens partiels sont-ils, selon vous, utilisés en tant qu'instruments de contrôle?

7.2 Que pensez-vous du fait de prendre en compte dans la note globale les notes d'expérience des trois lieux de formation?

### **8 Travail pratique individuel (TPI) et travail pratique prescrit (TPP)**

8.1 Que pensez-vous du fait d'utiliser ces deux formes d'examen pour juger des compétences professionnelles ?

8.2 A quel égard des modifications seraient selon vous nécessaires?

### **9 Procédures d'examen innovant**

9.1 Considérez-vous les procédures d'évaluation utilisées dans le cadre des procédures de qualification comme innovantes?

9.2. Qu'est-ce qui est novateur? Qu'est-ce qui ne l'est pas ? Si vous trouvez que les procédures d'examen ne sont pas innovantes, expliquez pourquoi.

9.3 Quelles professions, ou plutôt quelles formes d'examen, constituent un exemple notable à cet égard?

9.4. Quelles autres procédures d'évaluation novatrices pourriez-vous imaginer?

### **10 La mise en pratique de la marge de manœuvre du législateur**

10.1 Selon vous, la marge de manœuvre des différentes formes d'examen est-elle utilisée pour répondre aux exigences spécifiques aux branches ?

10.2 Quelle est la marge de manœuvre des différentes formes d'évaluation?



## **VI Coût/prestations / effet des nouvelles procédures de qualification**

### **11 Coût des nouvelles procédures de qualification**

11.1 Quel est votre avis global sur le coût des nouvelles procédures de qualification?

11.2 Quelles parties des procédures de qualification sont particulièrement coûteuses?

11.3 Pour quels branches/professions les procédures de qualification s'avèrent-elles particulièrement coûteuses?

11.4 Quels coûts non monétaires découlent des nouvelles procédures de qualification?

### **12 Exécution des procédures de qualification**

12.1 L'exécution des procédures de qualification est-elle selon vous globalement efficace?

12.2 Quels aspects pourraient être améliorés?

12.3. Où pourrait-on constater des recoupements dans l'impact des différentes parties des procédures de qualification?

### **13 Effet des procédures de qualification**

13.1 Dans quelle mesure les procédures de qualification actuelles reflètent-elles les compétences professionnelles au terme de la formation ?

13.2 Est-ce que la valeur des CFC s (certificat fédéral de capacité) a augmenté sur le marché du travail grâce aux nouvelles procédures de qualification ? Pour quelles professions, dans quelles branches ?

## **VII Garantie de qualité**

### **14 Garantie de qualité**

14.1 Le processus d'évaluation des procédures de qualification est-il, selon vous, approprié à son but?

14.2 Les réactions des experts aux procédures de qualification exercent-elles une influence suffisante sur l'organisation future des procédures de qualification?

14.3 Quels aspects pourraient être améliorés (en lien avec les questions 14.1 et 14.2)?

### **15 Formation et formation continue des experts aux procédures de qualification**

15.1 Quel est votre jugement global sur la formation des experts aux procédures de qualification ?

15.2 Est-ce que suffisamment d'événements, tels que des formations, des séminaires d'évaluation, sont organisés et rencontrent-ils du succès?

15.3 Quels aspects pourraient être améliorés (en lien avec les questions 15.1 et 15.2)?

## **VIII Appréciation finale**

### **16 Philosophie des nouvelles procédures de qualification**

16.1 Quelle « philosophie » est selon vous mise en pratique par le biais des nouvelles procédures de qualification? Une philosophie orientée plutôt sur la pratique ou plutôt sur la formation ?

16.2 Explication:

### **17 Exemples modèles**

17.1 Quelles professions peuvent selon vous servir d'exemples modèles pour les procédures de qualification?

17.2 Explication:

<b>18 Problématiques</b>
18.1 Où constatez-vous encore d'importantes problématiques qui doivent être prises en compte au cours du développement des procédures de qualification ?
18.2 Explication:

<b>19 Autres remarques:</b>

## Annexe IV : Sélection des professions<sup>36</sup>

### *Formation du commerce de détail suisse*

Les professions liées au commerce de détail sont représentées par l'organisation faîtière Formation du commerce de détail suisse (FCS). Elles se distinguent de la majorité des autres professions du fait que l'enseignement scolaire occupe une place prépondérante durant la formation ainsi que dans la procédure de qualification. Elles contrastent ainsi avec les professions artisanales. Il existe par ailleurs déjà un nombre élevé de procédures de qualification, raison pour laquelle il convient de porter une attention particulière au commerce de détail dans le cadre de la présente évaluation.

*Tableau 9 : Procédures de qualification relatives au commerce de détail*

Profession sanctionnée par un CFC	Gestionnaire du commerce de détail
Profession sanctionnée par une AFP	Assistant du commerce de détail
Formes d'examen spéciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas d'examen partiel</li> <li>- Exécution d'un TPP</li> <li>- Plusieurs examens portant sur les connaissances professionnelles et la culture générale</li> </ul>
Nombre de procédures de qualification jusqu'à 2008 (inclus)	6570 (total des professions susmentionnées)

### *Association suisse des contremaîtres vernisseurs industriels (SVILM)*

Contrairement aux autres professions sélectionnées, il s'agit ici d'une branche de petite taille. Les expériences recueillies dans le cadre des procédures de qualification doivent être également incluses dans l'évaluation. Les premiers CFC ont été décernés en 2009.

<sup>36</sup> Dans ce chapitre, les sources proviennent des ordonnances sur la formation ainsi que de la statistique de la formation professionnelle initiale de l'Office fédéral de la statistique (nombre de jeunes diplômés).

*Tableau 10 : Procédures de qualification relatives aux vernisseurs industriels*

Profession sanctionnée par un CFC	Vernisseur industriel
Profession sanctionnée par une AFP	Actuellement aucune
Forme d'examen spéciale	- Exécution d'un TPP
Nombre de procédures de qualification jusqu'à 2008 (inclus)	0 (total des professions susmentionnées)

*Association suisse des maîtres menuisiers et fabricants de meubles (VSSM)*

La profession d'aide-menuisier AFP constitue un nouveau profil professionnel. Dans le cadre de la présente évaluation, cette branche, ou cette profession, doit être considérée comme un exemple du secteur artisanal.

*Tableau 11 : Procédures de qualification relatives à la profession de menuisier*

Profession sanctionnée par un CFC	Actuellement aucune
Profession sanctionnée par une AFP	Aide-menuisier
Formes d'examen spéciales	- L'examen pratique consiste en un TPI - Les connaissances professionnelles ne sont pas examinées séparément en fin de formation. Seule la note d'expérience compte.
Nombre de procédures de qualification jusqu'à 2008 (inclus)	213 (total des professions susmentionnées)

*Association Hotel & Gastro formation*

Dans le domaine de la gastronomie, plusieurs profils professionnels sanctionnés par un CFC ou une AFP ont été créés, voire réorganisés. Il existe donc déjà des diplômes obtenus dans le cadre des procédures de qualification. Aussi les résultats des entretiens spécifiques à un secteur doivent-ils être considérés scrupuleusement dans le cas présent.

*Tableau 12 : Procédures de qualification relatives à la gastronomie et l'hôtellerie*

Professions sanctionnées par un CFC	Spécialiste en gestion hôtelière, spécialiste en restauration
Professions sanctionnées par une AFP	Employé en hôtellerie, employé cuisine, employé en restauration
Formes d'examen spéciales	- Pas d'examen partiel - TPI ou TPP possibles
Nombre de procédures de qualification jusqu'à 2008 (inclus)	1186 (total des professions susmentionnées)

*Swissmem et Swissmechanic*

Les deux associations Swissmem (industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux) et Swissmechanic (Union patronale suisse des petites et moyennes entreprises mécaniques, techniques et électrotechniques) ont joué un rôle de pionnières en ce sens qu'elles ont créé de nouveaux profils professionnels modernes et pris en compte les compétences professionnelles et extraprofessionnelles dans la formation professionnelle initiale (déjà avant l'introduction du CFC et de l'AFP). Par ailleurs, cette branche englobe d'importantes professions industrielles. Pour ces raisons, nous proposons que Swissmem et Swissmechanic agissent comme représentantes de l'une des branches dans le cadre des entretiens spécifiques à une branche, même si encore aucune procédure de qualification n'a été appliquée.

*Tableau 13 : Procédures de qualification relatives à l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux*

Professions sanctionnées par un CFC	Automaticien, monteur-automaticien, constructeur, mécanicien de production, électronicien, polymécanicien
Profession sanctionnée par une AFP	Praticien en mécanique
Formes d'examen spéciales	- Les professions sanctionnées par un CFC comprennent un examen partiel - Un TPI constitue une partie pratique de l'examen (à l'exception de certains cantons où un TPP est possible)
Nombre de procédures de qualification jusqu'à 2008	0 (total des professions susmentionnées)

(inclus)	
----------	--

*Coopérative Formation professionnelle informatique Suisse*

La formation professionnelle initiale d'informaticien est conçue sous forme de modules. Cette branche constitue donc un cas spécial et présente un certain intérêt pour évaluer les procédures de qualification relatives à ce nouveau type de formation.

*Tableau 14 : Procédures de qualification relatives à l'informatique*

Profession sanctionnée par un CFC	Informaticien
Profession sanctionnée par une AFP	Actuellement aucune
Formes d'examen spéciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation sous forme de modules</li> <li>- Outre un TPI et des cours de culture générale, une note est attribuée au domaine de compétences</li> <li>- Formation initiale, avec accent mis sur les connaissances professionnelles</li> </ul>
Nombre de procédures de qualification jusqu'à 2008 (inclus)	341 (total des professions susmentionnées)

*Organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social*

En complément aux branches susmentionnées, il y a lieu d'inclure le domaine social (représentatif également pour le domaine de la santé) dans l'évaluation. Ces professions sont intéressantes en ce sens que les compétences sociales et personnelles jouent un rôle très important et qu'elles comptent parfois comme compétences professionnelles dans les plans de formation. L'évaluation des procédures de qualification peut éventuellement fournir des éléments importants dans le contrôle des compétences extraprofessionnelles d'autres professions.

*Tableau 15 : Procédures de qualification relatives au domaine social*

Profession sanctionnée par un CFC	Assistant socio-éducatif
Profession sanctionnée par une AFP	Actuellement aucune
Formes d'examen spéciales	- Pas d'examen partiel

	- Choix entre TPI et TPP
Nombre de procédures de qualification jusqu'à 2008 (inclus)	469 (total des professions susmentionnées)



## **Annexe V : Personnes interviewées dans le cadre des entretiens spécifiques à une branche**

### **Entretiens avec les Ortra**

Informatique	National: <i>Monsieur Ugo Merkli</i> (Directeur I-CH Formation professionnelle informatique Suisse), canton ZH: <i>Monsieur Pius Senn</i> (membre de la commission d'examen pour les professions de l'informatique du canton de Zurich, Commission d'examen 19), Canton VD: <i>Monsieur Fernando Martinez</i> (maître d'enseignement, institut fédéral des hautes études en formation professionnelle)
Swissmem	National: <i>Monsieur Hans Krebser</i> (chef de projet pour la formation professionnelle Swissmem), canton ZH: <i>Monsieur Renzo Canonica</i> (responsable du centre de formation Winterthour), canton VD: <i>Monsieur Roger Clémence</i> (président de l'association de formation professionnelle de l'industrie MEM)
Domaine social	National: <i>Madame Gisela Bass</i> (Savoirsocial, cheffe-experte ZH et Suisse centrale), canton ZH: <i>Madame Joëlle Marchand</i> (commission d'examen cantonale ZH), canton VD: <i>Monsieur Xavier Kaufmann</i> (co-directeur de la fondation Les Eglantines à Vevey, membre de la commission d'examen)
Gastro/hôtellerie	National: <i>Monsieur Heinz Berger</i> (vice-directeur Hotel & Gastro formation), canton ZH: <i>Monsieur Andreas Wyss</i> (commission d'examen cantonale Hotel & Gastro formation ZH et directeur du restaurant Kronenhalle), canton VD: <i>Monsieur Olivier Rey</i> (membre de la commission vaudoise de formation professionnelle pour les cafés-restaurants)
Commerce de détail	National: <i>Monsieur René Graf</i> (président de la commission suisse d'examen du commerce de détail), canton ZH: <i>Monsieur Marcel Mautz</i> (responsable du service formation Veledes), canton VD: <i>Monsieur Dieter Spiess</i> (président de la commission Développement du métier et qualité dans le commerce de détail)

Menuisier National: *Monsieur Andreas Loosli* (responsable de la formation initiale auprès de VSSM), canton ZH: *Monsieur Daniel Aellig* (chef-expert et responsable CI à Wetzikon), canton VD: *Monsieur Régis Pralong* (maître menuisier, chef-expert dans le canton du Valais)

Vernisseur industriel National : *Monsieur Hansruedi Wehrli* (SVILM)

### **Entretiens avec des enseignants des écoles professionnelles**

Informatique *Monsieur Rinaldo Lanza* (école professionnelle de Winterthour), *Monsieur René Probst* (centre de formation Zürichsee)

Swissmem *Monsieur Alain Duggon* (doyen secteur mécanique du centre professionnel du Nord-Vaudois, CPNV), *Monsieur Jean-François Nicolet* (maître principal à l'EPSIC, expert constructeur)

Domaine social *Monsieur Walter Lässer* (école professionnelle de Winterthour, domaine Garde d'enfants), *Madame Dagmar Schifferli* (école professionnelle de Winterthour, domaine Soins aux personnes âgées)

Gastro/hôtellerie *Monsieur Wolfgang Koke* (école professionnelle générale, Zurich), *Monsieur Christoph Muggli* (école professionnelle générale, Zurich), *Madame Regina Brunner* (école professionnelle générale, Zurich)

Commerce de détail *Madame Valérie Descombes* (maîtresse principale EPCB, alimentation générale), *Madame Séverine Ciampi-Trémault* (enseignante de connaissances en commerce de détail et connaissances générales de la branche, cheffe-experte textile)

Menuisier *Monsieur Oliver Merz* (école professionnelle du bâtiment, Zurich), *Monsieur Hans Urs Lauber* (école professionnelle commerciale, Wetzikon)

Vernisseur industriel *Monsieur Markus Harzenmoser* (médias formes couleurs), *Monsieur Daniele Abbatiello* (médias formes couleurs), *Monsieur Ralf Künzi* (médias formes couleurs)

### Entretiens avec des formateurs professionnels

Informatique	<i>Monsieur Christoph Portmann</i> (AXA Winterthur, Winterthour), <i>Monsieur Jean-Pierre Kousz</i> (Ivaris AG, Wallisellen)
Swissmem	<i>Monsieur Jacques Hentsch</i> (Hentsch & Bovey, Romanel-sur-Lausanne), <i>Monsieur Thomas Koch</i> (BOBST SA, Lausanne)
Domaine social	<i>Madame Anita Baspinar</i> (centre gériatrique Adlergarten, Winterthour), <i>Madame Petra Weibel</i> (centre gériatrique Brühlgut, Winterthour)
Gastro/hôtellerie	<i>Madame Désirée Gruber</i> (Restaurant Hiltl, Zurich), <i>Madame Barbara Fanger</i> (Hôtel Ascot, Zurich)
Commerce de détail	<i>Monsieur Martial Bujard</i> (Migros Vaud), <i>Madame Sabrina Potenza</i> (Migros Vaud)
Menuisier	<i>Monsieur Roman Cibolini</i> (Geber Bau AG, Russikon), <i>Monsieur Kurt Kellermüller</i> (TT Türenfabrik, Turbenthal)
Vernisseur industriel	<i>Monsieur Jürg Sturzenegger</i> (Sturzenegger AG, Brüttisellen), <i>Monsieur Andreoli</i> (Andreoli AG, Volketswil)

### Entretiens avec des personnes en formation et des diplômés

Informatique	<i>Madame Salome Leutert</i> (AXA Winterthur, Winterthour, diplômée), <i>Monsieur Michel Lovis</i> (Ivaris AG, Wallisellen, diplômé)
Swissmem	<i>Monsieur Yvan Girardet</i> (Hentsch & Bovey, Romanel-sur-Lausanne, en formation), <i>Monsieur Julien Pache</i> (BOBST SA, Lausanne, en formation)
Domaine social	<i>Madame Claudine Stauffer</i> (centre gériatrique Oberi, Winterthour, diplômée 2009), <i>Madame Saskia Leuthold</i> (centre gériatrique Brühlgut, Winterthour, diplômée 2009)

Gastro/hôtellerie	<i>Monsieur Lirim Maksuti</i> (Restaurant Hiltl, Zurich), <i>Monsieur Merlin Waldner</i> (Hôtel Ascot, Zurich), <i>Monsieur Marco Senti</i> (Restaurant Römerpark, Winterthour)
Commerce de détail	<i>Monsieur Vincent Monney</i> (Migros Vaud, diplômé), <i>Monsieur Sébastien Dupuis</i> (Migros Vaud, diplômé)
Menuisier	<i>Monsieur Pajtim Morina</i> (TT Türenfabrik, Turbenthal, diplômé 2008), <i>Monsieur Gian-Luca Roth</i> (TT Türenfabrik, Turbenthal, en 2 <sup>e</sup> année de formation)
Vernisseur industriel	<i>Monsieur Arthur Grigorian</i> (Sturzenegger AG, Brüttisellen), <i>Monsieur Flavio Andreoli</i> (Andreoli AG, Volketswil, en 2 <sup>e</sup> année de formation), <i>Monsieur Muzafer Ademi</i> (Andreoli AG, Volketswil, diplômé 2007, examens finaux)

#### **Entretiens avec des responsables des ressources humaines**

Informatique	<i>Monsieur Roger Sorg</i> (Generali Versicherungen, Adliswil)
Swissmem	<i>Monsieur Jacques Hentsch</i> (Hentsch & Bovey, Romanel-sur-Lausanne)
Gastro/hôtellerie	<i>Madame Andrea Heiz</i> (CFP Hotels, Zurich)
Commerce de détail	<i>Monsieur Gérald Dehan</i> (Coop Vaud, Renens)

## **Annexe VI : Guide pour les interviews spécifiques à une branche avec les organisations nationales et cantonales du monde du travail**

<b>Données générales</b>
Nom du répondant :
Numéro de téléphone :
Organe d'exécution /Association et fonction :
Date de l'entretien :
Branche / Profession :

### **I Modifications**

<b>1 Différences entre les procédures de qualification actuelles et les anciens examens de fin d'apprentissage</b>
1.3 Dans quels domaines existent-ils des différences? Quelles sont ces différences ?
1.2 A votre avis, quelles modifications sont plutôt positives, lesquelles plutôt négatives ?

### **II Pondération des trois lieux de formation**

<b>2 Rapport entre pratique professionnelle / formation scolaire / cours interentreprises</b>
2.1 Comment jugez-vous le rapport entre pratique professionnelle / formation scolaire / cours interentreprises dans les nouvelles procédures de qualification ?
2.2 Le rapport entre les trois lieux de formation dans les procédures de qualification correspond-il plus ou moins au rapport entre les trois lieux de formation au cours de la formation ?

### **III Examen des compétences**

<b>3 Evaluation des compétences professionnelles et extraprofessionnelles</b>
3.1 Que pensez-vous de l'examen des compétences professionnelles dans les procédures de

qualification ?

☐ bon à très bon

☐ suffisant

☐ insuffisant

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Quelles solutions pourraient être envisagées ?

3.2 Que pensez-vous de l'examen des compétences extraprofessionnelles dans les procédures de qualification ?

☐ bon à très bon

☐ suffisant

☐ insuffisant

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Quelles solutions pourraient être envisagées ?

3.3 Selon vous, quelle importance devrait avoir les compétences extraprofessionnelles dans les procédures de qualification ?

3.4 L'examen des compétences extraprofessionnelles est-elle compréhensible pour des tiers ? (par ex. lors de recours)

#### IV Evaluation de différentes formes d'examen

##### 4 Domaine de qualification : la pratique professionnelle

4.1 Dans le cas où l'examen partiel est menée dans ce domaine: Quels sont selon vous les avantages et les inconvénients de cet examen ?

4.2 Dans le cas où l'examen partiel n'est pas mené dans ce domaine: Pour quelles raisons ce type d'évaluation n'est-elle pas menée ?

4.3 Quels sont selon vous les avantages et les inconvénients du Travail Pratique Individuel (TPI) et Travail Pratique Prescrit (TPP) ? Dans le TPP : Cet examen se déroule-t-elle dans l'entreprise ou lors d'un examen collectif ? → Répondre à une seule question selon les connaissances et

l'application des différentes formes d'examen.

4.4 Estimez-vous que certaines formes d'examen soient particulièrement coûteuses par rapport à leur importance dans l'ensemble des procédures de qualification ? Si oui, laquelle/lesquelles ? Pour quel apprentissage / acteur et pour quelles raisons y a-t-il ces coûts ?

4.5 Pensez-vous qu'il soit possible de rationaliser ou d'améliorer l'efficacité des coûts ? Où et comment ?

### **5 Domaine de qualification : la formation scolaire (Connaissances professionnelles)**

5.1 Quels sont, selon vous, les avantages et les inconvénients des examens écrits et/ou oraux ?

5.2 Estimez-vous que certaines formes d'examen soient particulièrement coûteuses par rapport à leur importance dans l'ensemble des procédures de qualification ? Si oui, laquelle/lesquelles ? Pour quel apprentissage / acteur et pour quelles raisons y a-t-il ces coûts ?

5.3 Pensez-vous qu'il soit possible de rationaliser ou d'améliorer l'efficacité des coûts ? Où et comment ?

### **6 Domaine de qualification : la note d'expérience**

Les questions suivantes doivent être répondues chaque domaine où les procédures de qualification sont évaluées.

6.1 Comment jugez-vous la note d'expérience de la formation scolaire ?

☐ Approprié

☐ Inapproprié

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Quelles solutions pourraient être envisagées ?

6.2 Comment jugez-vous la note d'expérience de la pratique professionnelle ?

☐ Approprié

☐ Inapproprié

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Quelles solutions pourraient être envisagées ?

6.3 Comment jugez-vous la note d'expérience dans les cours interentreprises ?

☐ Approprié

☐ Inapproprié

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Quelles solutions pourraient être envisagées ?

## **V Application / Utilisation de la liberté législative dans l'organisation**

### **7 Utilisation des différentes formes d'examen**

La nouvelle loi sur la formation professionnelle prévoit plus de liberté dans la mise en place des procédures de qualification et l'application de diverses formes d'examen.

Cela devrait permettre aux différents métiers de disposer d'une plus grande souplesse et de pouvoir innover en utilisant les différentes possibilités mises à disposition.

7.1 Comment jugez-vous l'utilisation de la liberté législative dans la mise en place des procédures de qualification (application / combinaison de différentes formes d'examen) ?

☐ L'utilisation de la liberté législative est appropriée

☐ L'utilisation de la liberté législative n'est pas appropriée

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Trop/Pas assez de formes d'examen sont-ils utilisés?

7.2 Existent-ils des examens qui se complètent particulièrement bien ou au contraire des examens dont le contenu se chevauche tellement qu'il est impossible de les combiner ?

7.3 Estimez-vous le mélange de différentes formes d'examen pour la procédure de qualification est optimal ? Si non, quelles devraient être les améliorations ?



## VI Exécution et Assurance qualité

### 8 Collaboration entre différents acteurs

8.1 Comment jugez-vous la collaboration entre les trois lieux de formation ?

☐ bon à très bon

☐ suffisant

☐ insuffisant

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Qu'est-ce qui devrait être amélioré ?

8.2 Si valable pour cette profession : Que pensez-vous de la coordination des procédures de qualification par le CSFO (Centre suisse de services formation professionnelle) ?

☐ bon à très bon

☐ suffisant

☐ insuffisant

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Qu'est ce qui devrait être amélioré ?

8.3 S'il n'y a pas de coordination du CSFO : Serait-il utile d'en introduire une ?

8.4 Comment jugez-vous la collaboration avec les cantons / autorités nationales ?

☐ bon à très bon

☐ suffisant

☐ insuffisant

Quelles sont les difficultés éventuelles ? Qu'est ce qui devrait être amélioré ?

8.5 Estimez-vous les indemnités forfaitaires des cantons pour l'organisation des examens (chef d'experts, de frais d'experts) comme appropriées ?

8.6 Seriez-vous favorable à la mise en place d'une base de données centrale pour la saisie des notes ?  
Si oui, quelle forme devrait-elle prendre ?

## 9 Assurance qualité

9.1 Comment jugez-vous la formation des experts aux examens ?

☐ bon à très bon

☐ suffisant

☐ insuffisant

Qu'est ce qui devrait être amélioré ?

9.2 Comment évaluez-vous l'investissement en temps des experts aux examens ?

☐ trop haut

☐ approprié

☐ trop bas

Si trop haut : Pour quelles raisons cela prend-il autant de temps ?

Si trop bas : Dans quelle mesure faut-il un engagement plus important des experts aux examens ?

## VII Effet

### 10 Effet des procédures de qualification

10.1 Dans quelles mesures à la fin de la formation les procédures de qualification permettent-elles d'illustrer les compétences professionnelles ? Sont-elles valables ?

☐ bon à très bon

☐ suffisant

☐ insuffisant

Explication:

10.2 Les attentes du monde du travail vis-à-vis des jeunes diplômés peuvent-elles être remplies avec les procédures de qualification ?

☐ bon à très bon

☐ suffisant

☐ insuffisant

Explication:

10.3 En comparaison avec le passé, cela a-t-il changé ou un changement est-il encore attendu ? Si oui, de quelle façon ?

### VIII Appréciation finale

#### 11 Les points essentiels

11.1 Lors de l'élaboration des procédures de qualification que faudrait-il nécessairement prendre en compte?

11.2 Où voyez-vous encore de gros problèmes à changer ?

#### 12 Autres remarques:

Guide pour l'interview des Ortra. Les guides pour l'interview des autres groupes d'acteurs contiennent quelques différences par rapport à ce guide.

## Bibliographie

OFFT (2007) : *Manuel relatif aux ordonnances. Les étapes de l'élaboration d'une ordonnance sur la formation professionnelle initiale*, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, Berne.

OFFT (2007) : *Directives relatives aux travaux pratiques individuels (TPI) dans le cadre de l'examen final de la procédure de qualification de la formation professionnelle initiale*, 22 octobre 2007, Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie, Berne.

*Message du 6 septembre 2000 relatif à une nouvelle loi sur la formation professionnelle* (Loi fédérale sur la formation professionnelle, LFPr) .

*Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle (RS 412.10).*

IFFP (2007) : *Manuel pour expertes et experts aux procédures de qualification de la formation professionnelle initiale. Conseils et instruments pour la pratique*, 2<sup>e</sup> édition, Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle, Zollikofen.

CSFO (2009) : *Procédures de qualification dans la formation professionnelle initiale*, document téléchargé sur internet le 03.08.2009 sous [http://www.sdbb.ch/dyn/bin/2043-178902-1-qv\\_sdbb\\_a5\\_d.pdf](http://www.sdbb.ch/dyn/bin/2043-178902-1-qv_sdbb_a5_d.pdf).

*Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle (RS 412.101).*