

FAQ

(en réponse à la séance d'information du 31.10.2023 à Berne)

Champs d'apprentissage, critères de performance, école professionnelle, formation dans les CIE

- 1. Comment l'équivalence entre les notes d'expérience CIE est-elle garantie entre les différents prestataires? (Centres CIE, entreprises au bénéfice d'une dérogation, etc.). Qu'en est-il des entreprises dispensées des CIE, comment les compétences y sont-elles évaluées?**
D'une part, l'organe responsable s'est déjà attelé aux dispositions d'exécution pour les cours interentreprises et a notamment développé une QualCIE-MEM basée sur la QualCIE de la CSFP. L'objectif est d'assurer une qualité de formation cohérente au niveau national pour les critères de performance des CIE dans les trois lieux de formation. Les champs d'apprentissage des cours interentreprises proposent notamment des contrôles de compétences qui doivent être effectués par tous.
- 2. Comment un responsable CIE doit-il concevoir le CIE, par exemple, lorsqu'un électronicien et un automaticien suivent le même CIE alors qu'ils ne possèdent pas les mêmes connaissances préalables?**
Bien que la révision n'exige pas une formation commune, certains champs d'apprentissage se prêtent à un regroupement de plusieurs professions. La responsabilité et la décision quant à une formation commune incombent aux prestataires.



Formation en école professionnelle

- 3. La réduction du nombre de périodes d'école pour les électroniciens de 1680 à 1440 périodes (-240) n'a à nos yeux aucun sens qualitatif. Quel est l'objectif visé par la direction du projet?**

À l'exception des ET, le nombre de périodes à l'école professionnelle ne change pas. Un nombre de périodes uniforme pour les formations de quatre ans a été développé en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle. L'enseignement en école professionnelle devra se concentrer sur les connaissances opérationnelles requises et sur les objectifs d'apprentissage correspondants.

- 4. A quelle date le plan d'études national pour les écoles professionnelles sera-t-il prêt? Quelle sera la durée de la préparation? Ces informations constituent la base pour un autre groupe de travail à l'école professionnelle.**

Il est prévu qu'une version bêta d'un plan d'études national pour les écoles professionnelles soit consultable dès l'automne 2024. Le déploiement définitif est prévu pour avril 2025.

- 5. Comment la mise en œuvre de la MP en cours d'apprentissage est-elle prise en compte? De manière séparée avec intégration des champs d'apprentissage dans l'enseignement de maturité de professionnelle ou les apprentis MP doivent-ils suivre un jour d'école supplémentaire? L'objectif est-il de gérer la MP de manière intégrative, comme dans le domaine commercial? D'autant plus qu'il ne sera plus possible de dispenser les apprentis de certaines branches (bases techniques, anglais technique).**

La structure modulaire des champs d'apprentissage prévoit les domaines de champs d'apprentissage "Bases techniques" et "Anglais technique". Il est ainsi garanti que les écoles professionnelles peuvent mettre en œuvre aussi bien un modèle séparatif et qu'un modèle intégratif.

- 6. Dans différents critères de compétence, on trouve la mention [ECG]. Quel est le rapport avec l'enseignement des connaissances professionnelles (ECP)?**

Il s'agit actuellement d'une simple indication selon laquelle ces critères de performance pourraient également être couverts par l'enseignement de la culture générale (ECG).

- 7. Le plan de formation faisant 120 pages, quelle sera l'ampleur du plan d'études scolaire?**

À l'état actuel, il n'est pas possible d'évaluer son ampleur. Dans tous les cas, l'organe responsable mettra à disposition les documents sous forme numérique.



Formation en entreprise

8. Les champs d'apprentissage ne devraient-ils pas s'orienter vers / découler des compétences opérationnelles? Ou quel est le lien entre les deux?

Sur le fond, les champs d'apprentissage sont également orientés vers les compétences opérationnelles. Avec l'exigence de spécifier des champs d'apprentissage horizontaux, nous devons nous baser sur les critères de performance.

9. Qui assume la responsabilité des modules à option obligatoire si ce sont les entreprises qui définissent les activités de ces modules?

Il n'y a pas de modules à option obligatoire. Les entreprises et les apprentis choisissent les compétences opérationnelles à option obligatoire dans les lesquelles les apprentis suivront une formation approfondie (à l'image de l'actuelle formation approfondie). À l'école professionnelle, les compétences opérationnelles à option obligatoire sont intégrées individuellement dans les projets transversaux. Aucun domaine d'enseignement à option obligatoire n'est prévu à l'école professionnelle.

10. Le nouveau modèle prévoit-il que les formations puissent être effectuées à temps partiel?

En principe, un apprentissage ne peut être effectué qu'à plein temps. Les cantons peuvent autoriser une durée d'apprentissage différente, par exemple une prolongation – et donc une formation à temps partiel – pour permettre aux sportifs de haut niveau de s'entraîner, ou pour permettre aux personnes souffrant d'un ralentissement cognitif ou d'un handicap physique de suivre un apprentissage avec certification professionnelle. De même, les cantons peuvent accorder des réductions de la durée de formation, par exemple en cas de haut potentiel intellectuel ou d'autres qualifications correspondantes. Si une expérience professionnelle de plusieurs années peut être prouvée, il est également possible d'obtenir le CFC (Certificat fédéral de capacité, certificat de fin d'apprentissage officiel) par le biais de la formation de rattrapage selon l'article 32. La possibilité d'un apprentissage Way-UP ([la maturité – et après?](#)) doit être maintenue.

11. Exemples concrets pour chaque profession, comment c'était jusqu'à présent et quelles sont les idées à l'origine des changements apportés. Un tableau synoptique serait utile! Consigne: mettre en évidence ce qui est nouveau.

D'ici la demande de ticket, un concept d'information et de formation sera élaboré par l'organe responsable. Les nouveautés y seront notamment listées sous forme de tableau.

12. Qui a le lead/est responsable des projets transversaux/compétences opérationnelles à option obligatoire? (Entreprises?)

Les projets transversaux font partie du programme d'enseignement et relèvent de la responsabilité des écoles professionnelles. Les apprentis apportent leurs préférences individuelles en matière d'options obligatoires. Les projets ne seront pas prédéfinis, mais adaptés aux besoins individuels des apprentis. Les enseignants accompagnent les apprentis dans ces projets. Selon les possibilités, une collaboration avec les entreprises formatrices est toutefois envisageable.

13. L'entreprise a-t-elle une liberté totale en ce qui concerne les matières à option obligatoire... les cantons sont-ils prêts à gérer de telles classes à effectif réduit ... 😊?

L'entreprise décide en collaboration avec les apprentis. Il n'est pas nécessaire de gérer des classes à effectif réduit – les compétences opérationnelles à option obligatoire sont intégrées dans les projets transversaux.



14. Pourquoi vous ne montrez pas un exemple de champ d'application basé sur une situation réelle afin que les participants puissent se faire une idée?

Les premiers exemples sont en cours d'élaboration. Ils pourront être consultés lors de la prochaine séance d'information.

15. Pourquoi n'y a-t-il pas de profilage plus clair entre la profession de mécanicien de production (métier de la mécanique axé sur la production: pratique >50%) et celle de polymécanicien (métier de la mécanique avec des compétences et des perspectives élargies)?

Cette distinction a justement été réalisée par la révision. La suppression des profils chez le polymécanicien permet de mieux positionner les deux professions.



Champs d'apprentissage

16. Les apprentis avec des facultés intellectuelles différentes sont regroupés dans des champs d'apprentissage. Est-ce judicieux d'un point de vue social/psychologique/didactique?

Le plan d'études national n'impose pas le regroupement de classes/groupes d'apprentissage. Pour les champs d'apprentissage horizontaux qui couvrent plusieurs professions, les écoles professionnelles ont toutefois la possibilité de le faire. La gestion de l'hétérogénéité n'est en soi pas un phénomène nouveau de la révision des professions. La solution réside dans des approches didactiques d'individualisation. Dans ce domaine, les écoles professionnelles sont libres et pratiquent aujourd'hui déjà différentes approches.

17. Pourquoi investir de précieuses ressources dans des champs d'apprentissage en gestion d'entreprise qui ne seront jamais exercés en entreprise?

Une compréhension de la gestion d'entreprise, y compris une réflexion et une action entrepreneuriales, est exigée sous différentes formes sur le marché du travail afin de permettre des solutions/innovations orientées vers l'avenir et en étant conscient des ressources disponibles ou nécessaires.



PQual

18. Pouvez-vous nous donner davantage de détails sur la procédure de qualification? Examen partiel, travail scolaire?

À ce jour, les informations disponibles sur la PQual sont celles stipulées dans les ordonnances sur la formation des huit professions concernées. La PQual comprend un examen partiel pratique après deux ans, des notes d'expérience provenant de l'école professionnelle et des cours interentreprises, un travail pratique individuel (TPI) et une évaluation scolaire axée sur les compétences à la fin de l'apprentissage. Les dispositions d'exécution détaillées relatives à la PQual seront élaborées lors de la prochaine phase du projet, après le dépôt de la demande de ticket.

19. Les autorités cantonales d'examen ont-elles été impliquées dans l'élaboration des nouveaux travaux d'approfondissement (PQual)? Faisabilité de la mise en œuvre? Financement? Spécificités cantonales?

Oui, la présente procédure de qualification a été élaborée pendant plusieurs mois dans le cadre d'un groupe de travail composé de partenaires de la formation. Des représentant-e-s de la Confédération, des cantons et des OrTra y ont participé. La procédure de qualification a en outre fait l'objet de plusieurs discussions au sein de la Commission pour le développement professionnel de la CSFP. Les discussions ont porté sur la faisabilité, le financement et les spécificités cantonales.

20. Comment les entreprises ont-elles réagi à la modification de la durée de l'examen (EP/TPI)?

Les résultats de l'audition interne, qui seront publiés en février 2024, montreront comment les entreprises ont réagi. Si la durée de l'examen partiel ne semble pas être contestée, celle du TPI suscite davantage de réticence. Cette critique est avant tout imputable à la réduction de la plage horaire allouée à la réalisation du TPI, une exigence dictée par la Confédération pour assurer une meilleure comparabilité des travaux.

21. Pourquoi une note éliminatoire pour le travail d'approfondissement? Mise en danger de la vie ou de l'intégrité corporelle?

Le travail d'approfondissement, ou la moyenne des deux travaux, doit obtenir au moins la note 4 pour que le CFC soit délivré. Le travail d'approfondissement est une preuve de performance axée sur les compétences, dans le sens d'une mise en relation des connaissances professionnelles acquises à l'école professionnelle. La branche et les formateurs/trices de tous les lieux de formation s'accordent à dire que les professionnels doivent être capable de traduire les connaissances scolaires en compétences opérationnelles dans une mesure suffisante.

22. Comment les connaissances professionnelles peuvent-elles être évaluées dans un TPI de max. 72 heures? L'établissement de la documentation en fait partie.

Le TPI est avant tout un travail pratique et non un examen des connaissances professionnelles. Les connaissances professionnelles sont nécessaires pour pouvoir accomplir le travail pratique avec succès. Le contrôle des compétences ne dépend que partiellement de la durée accordée à l'exécution du travail ou à l'examen. Les documents de mise en œuvre du TPI définiront ce qui sera pris en compte dans le temps d'examen et ce qui ne le sera pas. Il y aura une différenciation en fonction de la profession. Il est également possible de limiter les phases de processus pris en compte dans le temps d'examen.

23. Pondération de la note d'expérience (50 % école, 50 % CIE). Pourquoi le ratio 50 % CIE/50 % école? C'est disproportionné par rapport aux 50 jours CIE et 180 jours d'école.

La pondération des notes ne dépend pas en premier lieu du temps investi (input), mais du résultat (output). Le lieu de formation CIE est pris en compte au même titre que le lieu de formation école professionnelle. L'accent mis sur la pratique et l'orientation vers l'entreprise des apprentissages doivent également se refléter dans la note d'expérience. L'organe responsable estime qu'il est important de valoriser le lieu de formation CIE par rapport à aujourd'hui, également en ce qui concerne l'importance des contrôles de compétences.

24. Pouvez-vous donner quelques informations de l'impact de la révision sur les examens partiels? Merci.

L'examen partiel est régi par l'article 18 des nouvelles ordonnances sur la formation.

L'examen partiel dure 12 heures; les règles suivantes s'appliquent:

1. le domaine de qualification est évalué vers la fin de la deuxième année de formation,
2. l'examen partiel porte sur une série de compétences opérationnelles de base,
3. le dossier de formation et les documents relatifs aux cours interentreprises peuvent être utilisés comme aide.

Le domaine de qualification porte sur les domaines de compétences opérationnelles ci-après, pondérés de la manière suivante: Point d'appréciation	Domaines de compétences opérationnelles	Pondération
1	Développement et fabrication de matériel électronique	65 %
2	Développement de logiciels	35 %

D'autres détails seront réglés dans les dispositions d'exécution de la procédure de qualification. Celles-ci seront élaborées lors de la prochaine phase, après le dépôt de la demande de ticket.

25. Le TPI et sa présentation devraient avoir le même poids. En termes d'heures de travail investies, le rapport est inadapté. 75 % par rapport à 25 %?

Les nouvelles ordonnances sur la formation prévoient les points d'appréciation et les pondérations suivants:

Point d'appréciation	Description	Pondération
1	Exécution et résultat du travail	60 %
2	Documentation	10 %
3	Présentation	10 %
4	Entretien professionnel	20 %

26. A quoi ressemble la PQual? (examen partiel, connaissances professionnelles, ...)

La procédure de qualification est régie par les articles 16 à 20 des nouvelles ordonnances sur la formation. Il y est fait référence. Les ordonnances sur la formation, telles qu'elles ont été soumises à l'audition interne à la branche en septembre 2023 peuvent être consultées ici: [Audition interne 2023 | FUTUREMEM](#). La prochaine phase du projet consistera à élaborer les dispositions d'exécution de la PQual, qui régleront d'autres détails.

27. Pourquoi l'examen des connaissances professionnelles a-t-il été supprimé? Dans d'autres professions orientées vers les compétences opérationnelles, l'examen des CP est maintenu.

Dans le cadre de l'orientation vers les compétences opérationnelles, l'examen des CP dans le sens traditionnel du terme et au sens du terme «connaissances professionnelles» n'est plus prévu. Il est prévu de le remplacer par des travaux d'approfondissement scolaires, qui



permettent d'évaluer les compétences professionnelles mises en relation et orientées vers l'action.

28. Changement majeur concernant l'examen des CP et les travaux d'approfondissement de la PQual. Quelles ont été les réflexions à l'origine de ces changements? Et quelles ont été les retours de l'audition de la branche?

Voir ci-dessus. Les retours de l'audition interne à la branche font actuellement l'objet d'une analyse détaillée. Certaines adaptations de la PQual sont encore en cours de discussion, un point important qui nécessite la participation de tous les partenaires. Dans le cadre de la future orientation vers les compétences opérationnelles, il n'y aura plus d'examen des CP comme c'est actuellement le cas. Cependant, il est très important pour la branche que les compétences acquises à l'école soient contrôlées à un niveau élevé.

29. Sondage de la branche: qu'en est-il du travail d'approfondissement?

L'audition interne à la branche fait actuellement l'objet d'une évaluation détaillée. Les résultats seront publiés en février 2024. Le travail d'approfondissement est un élément qui sera à nouveau discuté dans le cadre du partenariat de la formation professionnelle. Le principe du travail d'approfondissement, à savoir qu'il doit être axé sur les compétences dans le sens d'une mise en relation des connaissances professionnelles acquises à l'école professionnelle, est maintenu. La forme exacte que doit prendre le travail d'approfondissement sera encore examinée et discutée avec tous les partenaires.

30. Les travaux d'approfondissement vont nécessiter un grand investissement en temps et en argent. Pouvez-vous donner des détails sur l'organisation de ces travaux?

Non, des détails ne peuvent pas encore être fournis à ce sujet. Le principe et les défis ont été discutés avec les cantons. La mise en œuvre détaillée sera élaborée ultérieurement dans les dispositions d'exécution, après le dépôt de la demande de ticket au printemps 2024.

31. Le PlaFo du polymécanicien ne décrit-il pas déjà des exigences relevant d'un domaine de formation tertiaire dans le domaine des compétences opérationnelles à option obligatoire (D)?

Le domaine de compétences opérationnelles d est prévu d'une part pour le travail orienté projet et d'autre part pour le travail en réseau au-delà des différents domaines de compétences opérationnelles (formations approfondies actuelles). Il convient de noter que les activités dans ce domaine doivent être exécutées avec une plus grande responsabilité et clairvoyance. Les tâches à accomplir dans ce domaine doivent être choisies en termes de difficulté de manière à correspondre au niveau de formation et atteindre, au cours de la dernière année d'apprentissage, le niveau d'un professionnel qualifié. Il va de soi, qu'en règle générale, aucun travail/projet/tâche ne sera confié aux apprentis relevant de la compétence d'une personne qui suit une formation tertiaire sans une supervision/encadrement approprié.

32. „Avec un nombre de 2 formateurs en entreprise et 6 automaticiens qualifiés, un maximum de 8 apprentis peuvent être formés.“ En tant que PME, sans atelier, cela n'est pas réaliste.

Les entreprises formatrices doivent disposer d'une autorisation de formation cantonale pour pouvoir conclure des contrats d'apprentissage. Pour devenir entreprise formatrice, une entreprise doit remplir les conditions suivantes, qui peuvent varier selon les cantons:

- La direction et les collaborateurs sont motivés à former des apprentis.
- L'entreprise comprend suffisamment de champs d'activité pour que les apprentis puissent acquérir les compétences définies dans l'ordonnance sur la formation et être affectés à des tâches productives.



- Un collaborateur dispose des qualifications requises pour la profession concernée, avec l'expérience correspondante (définie dans l'ordonnance de formation correspondante) et le cours pour formateurs professionnels.
- L'office cantonale de la formation professionnelle vérifie si les conditions requises sont toutes réunies. Le cas échéant, il accorde une autorisation de former des apprentis. L'office cantonal de la formation professionnelle et l'organisation faîtière responsable de la profession sont à la disposition des entreprises formatrices pour toute question concernant la formation professionnelle initiale (Formation des formateurs/trices en entreprise).
- Pour pouvoir transmettre toutes les compétences opérationnelles requises (ou les objectifs d'apprentissage du CoRe actuel), il est possible de conclure des partenariats de formation avec des fournisseurs, des clients, des entreprises tierces et des centres de formation.

Financement, secteurs industriels

33. Qui finance la participation des enseignants à l'élaboration des champs d'apprentissage? Comment les enseignants sont-ils rémunérés?

En principe, il existe des conditions-cadres pour la participation aux lots de travaux (LT) ou aux groupes de travail (GT) – il y est mentionné que FUTUREMEM ne peut pas verser d'indemnités, mais en appelle à tous les employeurs et institutions auprès desquels les participants aux LT/GT sont employés et détachés. Les enseignants sont rémunérés selon les règles internes de l'école, ou des solutions adéquates sont trouvées pour permettre leur participation. Par exemple, la participation peut être intégralement mise au crédit de la formation continue.

34. Secteur des moyens de transport? Dans quelle direction cela va-t-il?

Il est trop tôt pour répondre à cette question, car les premières discussions avec les représentant-e-s du secteur des moyens de transport de l'industrie MEM n'auront lieu qu'en décembre 2023 / janvier 2024.

35. Si les écoles/les cantons financent la participation et l'élaboration des supports pédagogiques, ceux-ci seront-ils mis à disposition en libre accès sur une plateforme?

Non, ce ne sera pas le cas. Nous devons toutefois faire la distinction entre la participation à l'élaboration des champs d'apprentissage, travail en cours et qui s'étendra bien au-delà de 2024, et la production effective de supports d'enseignement et d'apprentissage. Dans ce dernier cas, nous parlons d'auteur-e-s, et dans ce cas, une éventuelle compensation financière est envisagée. Les détails à ce sujet ne sont pas encore connus.



Généralités et divers

36. Pourquoi parle-t-on encore de secteurs industriels MEM et non de secteurs industriels TEC?

Notre branche est ancrée dans l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (MEM) et fait partie de l'industrie technologique dans un contexte plus large.

L'organe responsable tient compte de cet aspect dans le cadre du marketing commun de la branche et de la profession sous le nom de «Fascination Technique».

37. Dommage que FutureMem néglige la partie romande - latine en 2024 lors des journées d'information. Lucerne et Winterthour, ce n'est pas très central...

En 2023, les séances d'information se sont déroulées à Fribourg et à Berne. Nous essayons de prendre en compte toutes les régions de la Suisse. De plus, en 2024, il y aura deux séances d'information en ligne qui seront organisées en plusieurs langues et indépendamment du lieu. Certes, on peut toujours faire mieux, mais les ressources sont limitées.

38. Les apprentis doivent-ils vraiment déjà assumer des responsabilités en entreprise? Est-il judicieux d'accorder autant d'importance à cet aspect?

Ces termes ont été définis en étroite collaboration entre la direction pédagogique et le SEFRI et sont généralement mal compris. Cela ne signifie rien d'autre que d'apprendre à l'apprenti à recevoir des mandats basés sur les spécificités de l'entreprise, à les lire et à les interpréter, et à les exécuter de manière autonome, avec toutes les interfaces et les processus en amont et en aval.

39. Comment voulez-vous motiver les jeunes à faire un apprentissage MEM? Quelles sont les mesures concrètes que vous mettez en œuvre?

À cet égard, de nombreux efforts ont déjà été et seront encore entrepris dans le cadre de «Fascination Technique». Fascination Technique est un projet en soi et a été externalisé du projet de révision professionnelle FUTUREMEM, avec pour mission de mener des activités de marketing professionnel au niveau national avec une forte présence sur les canaux des médias sociaux. Les actions régionales et internes à l'entreprise dans ce domaine sont également soutenues par des outils, des présentations et des supports visuels. De plus, nous participons depuis une dizaine d'années à plusieurs salons professionnels sous la bannière «Fascination Technique» afin de promouvoir l'attractivité de notre branche fascinante et nos métiers.

40. La spécialisation n'est-elle pas en partie responsable de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée?

Non, la formation en entreprise (formation obligatoire à option) devrait être une grande incitation pour les entreprises à ce que ces professionnels puissent acquérir les compétences et les skills spécifiques à l'entreprise, avec l'idée que l'un ou l'autre apprenti pourrait être embauché et employé par la suite comme spécialiste qualifié. De plus, la formation, en particulier avec les compétences transversales, est conçue de manière à ce que les apprentis se familiarisent avec des outils qui favorisent l'autoapprentissage tout au long de leur vie. Il est aujourd'hui peu probable qu'un employé exécute la même tâche dans la même entreprise de l'apprentissage jusqu'à la retraite. Le monde du travail évolue constamment, rapidement et fortement. Il n'en reste pas moins qu'il faut aussi des spécialistes formés, capables de traiter les défis actuels de manière professionnelle.