



Manuel

# Processus de développement des professions

dans la formation professionnelle initiale

du 28 mars 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR

Secrétariat d'Etat à la formation,  
à la recherche et à l'innovation SEFRI

**Impressum**

Éditeur: Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation SEFRI  
Einsteinstrasse 2, 3003 Berne  
Rédaction: unité Développement des professions SEFRI  
Traductions: services linguistiques du SEFRI et du secrétariat général du DEFR  
Mise en page: Communication SEFRI  
Langues: d/f/i  
Édition: 28 mars 2017

**Contact**

Secrétariat d'État à la formation,  
à la recherche et à l'innovation SEFRI

Unité Développement des professions  
Einsteinstrasse 2  
3003 Berne  
Tél. +41 58 462 21 29  
[info@sbfi.admin.ch](mailto:info@sbfi.admin.ch)  
[www.sbfi.admin.ch](http://www.sbfi.admin.ch)

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail</b>	<b>1</b>
1.1	Partenaires de la formation professionnelle	1
1.2	Collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle	2
<b>2</b>	<b>Aspects du développement des professions</b>	<b>3</b>
2.1	Employabilité	4
2.2	Structures de la formation	5
2.3	Orientation vers les compétences opérationnelles	7
2.4	Prescriptions sur la formation, documents de mise en œuvre et documentation du processus d'apprentissage	8
2.5	Procédure de qualification	9
2.6	Éducation au développement durable	10
2.7	Protection des jeunes travailleurs	11
<b>3</b>	<b>Processus du développement des professions</b>	<b>13</b>
3.1	Étape 1 Analyse pour la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale ou Examen quinquennal	14
3.2	Étape 2 Profil de qualification	18
3.3	Étape 3 Prescriptions sur la formation	20
3.4	Étape 4 Procédure d'audition	24
3.5	Étape 5 Édiction et approbation	25
3.6	Étape 6 Mise en œuvre	26
<b>4</b>	<b>Édiction</b>	<b>29</b>

## Table des illustrations

Figure 1:	Étapes du processus de développement des professions	13
Figure 2:	Étape 1 Analyse pour la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale ou Examen quinquennal	14
Figure 3:	Étape 2 Profil de qualification	18
Figure 4:	Vue d'ensemble des compétences opérationnelles	19
Figure 5:	Étape 3 Prescriptions sur la formation	20
Figure 6:	Étape 4 Procédure d'audition	24
Figure 7:	Étape 5 Édiction et approbation	25
Figure 8:	Étape 6 Mise en œuvre	26

## Références

Le présent manuel renvoie à divers documents listés en annexe. On distingue trois types de textes:

- L** les actes législatifs tels que les lois ou les ordonnances
- D** les documents du SEFRI en tant que guides et outils de travail
- P** les documents des partenaires de la formation professionnelle

La version électronique du présent manuel contient des références munies de liens directs vers les documents correspondants. Afin de permettre également le travail à partir de la version papier, la liste des documents référencés dans l'annexe du présent guide peut aussi être consultée à l'adresse suivante: [www.sbf.admin.ch/developpementprof](http://www.sbf.admin.ch/developpementprof).

## Liste des abréviations

<b>AFP</b>	Attestation fédérale de formation professionnelle (art. 37 LFPr)
<b>CFC</b>	Certificat fédéral de capacité (art. 38 LFPr)
<b>CNC FPr</b>	Cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle
<b>CSDPDQ</b>	Commission suisse pour le développement de la profession et la qualité
<b>CSFO</b>	Centre suisse de services pour la formation professionnelle; <a href="http://www.sdbb.ch">www.sdbb.ch</a>
<b>CSFP</b>	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle; <a href="http://www.sdbb.ch/dyn/12.asp">http://www.sdbb.ch/dyn/12.asp</a>
<b>ECVET</b>	Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels ( <i>European Credit system for Vocational Education and Training</i> )
<b>FIEc</b>	Formation initiale en école
<b>IFFP</b>	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle; <a href="http://www.iffp.swiss">www.iffp.swiss</a>
<b>LFPr</b>	Loi fédérale du 13 décembre 2002 sur la formation professionnelle; RS 412.10
<b>OFEN</b>	Office fédéral de l'énergie; <a href="http://www.bfe.admin.ch/">http://www.bfe.admin.ch/</a>
<b>OFEV</b>	Office fédéral de l'environnement; <a href="http://www.bafu.admin.ch/">www.bafu.admin.ch/</a>
<b>OFPr</b>	Ordonnance du 19 novembre 2003 sur la formation professionnelle; RS 412.101
<b>OMPPr</b>	Ordonnance du 24 juin 2009 sur la maturité professionnelle fédérale; RS 412.103.1
<b>Ordonnance sur la formation</b>	Ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale
<b>Organe responsable</b>	Organisations du monde du travail responsables d'une formation professionnelle initiale
<b>Ortra</b>	Organisation du monde du travail
<b>RS</b>	Recueil systématique du droit fédéral; <a href="http://www.droitfederal.admin.ch">www.droitfederal.admin.ch</a>
<b>SECO</b>	Secrétariat d'État à l'économie; <a href="http://www.seco.admin.ch">www.seco.admin.ch</a>
<b>SEFRI</b>	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation; <a href="http://www.sbf.admin.ch/">http://www.sbf.admin.ch/</a>

Pour les autres termes relatifs à la formation professionnelle initiale et leur description détaillée, prière de consulter le **lexique de la formation professionnelle** à l'adresse suivante: [www.lex.formationprof.ch](http://www.lex.formationprof.ch).

## Avant-propos

L'entrée en vigueur, le 1<sup>er</sup> janvier 2004, de la loi fédérale sur la formation professionnelle a marqué le début du processus de réforme de tous les diplômes de la formation professionnelle initiale. Tout au long de ce processus, le manuel relatif aux ordonnances a été d'une aide précieuse pour l'ensemble des acteurs.

La réforme des professions étant arrivée à son terme, il convient de faire place maintenant au suivi et au développement des formations professionnelles initiales. Une commission pour le développement de la profession et la qualité, réunissant les partenaires de la formation professionnelle, a été créée à cet effet pour chaque formation professionnelle initiale. En tant qu'instance consultative des organes responsables, celle-ci est chargée de l'assurance et du développement de la qualité, de l'optimisation et de la mise à jour des bases et des documents de mise en œuvre ainsi que du développement des profils des professions.

Les organisations du monde du travail sont les principaux organes compétents en matière de développement d'une profession et de création d'une nouvelle formation professionnelle initiale. Les conditions générales fixées par les partenaires doivent être respectées dans les deux cas. Le présent manuel propose une vue d'ensemble complète sur ce sujet et contribue à rendre la procédure efficace et pratique. À ce titre, il livre des informations sur les aspects essentiels développement des professions, sur les processus, sur les modèles, ainsi que sur les documents de référence.

Le présent manuel est structuré de telle sorte qu'il peut être adapté périodiquement à l'état du développement des professions, en accord avec les partenaires de la formation professionnelle. Soyez d'avance remerciés de toutes vos remarques et suggestions.

Au nom du SEFRI, je souhaite à tous les acteurs un développement des professions couronné de succès et je suis certain que le présent manuel leur apportera un soutien appréciable tout au long de leurs travaux.

Toni Messner  
Suppléant du chef de division  
Chef de l'unité Développement des professions



# 1 Tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail

**L** [Loi sur la formation professionnelle \(LFPr; RS 412.10\)](#)

**L** [Ordonnance sur la formation professionnelle \(OFPr; RS 412.101\)](#)

La formation professionnelle est une tâche commune de la Confédération, des cantons et des organisations du monde du travail (Ortra). Ces trois partenaires unissent leurs efforts pour assurer une formation professionnelle de qualité et un nombre suffisant de places d'apprentissage et de filières de formation. Le principe du partenariat et les compétences des partenaires sont réglés dans la loi fédérale sur la formation professionnelle et dans l'ordonnance sur la formation professionnelle.

## 1.1 Partenaires de la formation professionnelle

### 1.1.1 Organisations du monde du travail

Les organes responsables définissent les contenus de la formation et les procédures de qualification.

Les **associations professionnelles et les organisations de branches** définissent les contenus de la formation et les procédures de qualification d'une formation professionnelle initiale et peuvent proposer des programmes de formation professionnelle supérieure. En leur qualité d'**organes responsables d'une formation professionnelle initiale**, elles déposent les demandes d'édiction et d'approbation des prescriptions sur la formation.

À la demande des cantons, l'organe responsable d'une formation professionnelle initiale propose des experts aux examens pour la procédure de qualification et organise les cours interentreprises.

Les **organes responsables** et les **associations patronales** impliquées dans les commissions pour le développement de la profession et la qualité participent au développement d'une formation professionnelle initiale.

La participation des entreprises s'effectue sur une base volontaire.

Dans la mesure de leurs possibilités, les **entreprises** mettent à disposition des formateurs et des places de formation pour la pratique professionnelle. Elles assurent ainsi la relève dans leur profession. Leur participation à la formation professionnelle est fondée sur une base volontaire. Dans les branches et les cantons disposant d'un fonds en faveur de la formation professionnelle, les entreprises sont tenues de verser des contributions. Elles peuvent influencer sur la formation professionnelle initiale par le biais des organes responsables.

### 1.1.2 Cantons

Les cantons sont responsables de l'exécution.

Les **offices et les services cantonaux de la formation professionnelle** sont les organes d'exécution de la formation professionnelle. La **Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP)**, une conférence spécialisée de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), coordonne leurs activités. Les cantons veillent à la mise en œuvre de la formation professionnelle initiale, en assurant l'organisation et le financement de la formation dans les écoles professionnelles, l'orientation professionnelle, la surveillance des entreprises formatrices et des cours interentreprises, le cofinancement de ces cours et l'application des procédures de qualification.

### 1.1.3 Confédération

Le SEFRI est compétent pour la réglementation et le cofinancement de la formation professionnelle.

Le **Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)** est le centre de compétences de la Confédération pour les questions liées à la politique en matière de formation, de recherche et d'innovation. Il est compétent pour la réglementation et le cofinancement, par la Confédération, de la formation professionnelle.

La formation professionnelle initiale porte aussi sur des thèmes ressortissant à **d'autres offices fédéraux**, comme le développement de compétences en matière de préservation et d'utilisation durable des ressources naturelles ou en matière de protection des jeunes travailleurs. Le SEFRI coordonne la collaboration entre les offices fédéraux.

## 1.2 Collaboration entre les partenaires de la formation professionnelle

**P** [Guide à l'intention des commissions suisses D&Q](#)

Les trois partenaires de la formation professionnelle assument ensemble la responsabilité du développement des professions et de la qualité des formations. Au sein des **commissions suisses pour le développement de la profession et la qualité (CSDPQ)** spécifiques à leur profession, ils veillent ensemble à l'adaptation périodique des contenus et de la qualité des formations professionnelles initiales aux exigences du monde du travail.

Les CSDPQ exercent une fonction consultative. Leur composition et leurs tâches concrètes sont fixées dans les ordonnances sur la formation spécifiques à chaque profession et développées dans le guide à l'intention des CSDPQ. Le rôle de ces commissions est de repérer à temps les questions qui concernent tous les partenaires de la formation professionnelle et d'exiger les adaptations nécessaires de la part des organes responsables.

## 2 Aspects du développement des professions

**En matière de développement des professions, nombreux sont les besoins et les prescriptions qui émanent des domaines les plus divers. Il peut dès lors être nécessaire de réviser une ordonnance sur la formation ou de créer une nouvelle formation professionnelle initiale. Cet aspect mérite d'être pris en compte.**

Le SEFRI et d'autres offices fédéraux s'occupent de différents thèmes en rapport avec la formation professionnelle initiale. À ce titre, ils fixent un cadre légal applicable aux prescriptions sur la formation et émettent des recommandations à prendre en compte lors de la révision de ces prescriptions. Le SEFRI assume dans ce contexte un rôle de coordination et veille, par le biais du rapport sur l'examen quinquennal, à ce que les conditions-cadres et les recommandations soient intégrées dans la mise à jour des prescriptions sur la formation (point 3.1.2). Les aspects les plus importants du développement des professions sont les suivants:

- l'employabilité;
- les structures de la formation;
- l'orientation vers les compétences opérationnelles;
- les prescriptions sur la formation, les documents de mise en œuvre et la documentation du processus d'apprentissage;
- les procédures de qualification;
- l'éducation au développement durable;
- la protection des jeunes travailleurs.

Les aspects du développement des professions mentionnés ci-dessus sont présentés dans la suite. Un aperçu en est donné et mention est faite dans la marge des documents et des informations de référence correspondants.

## 2.1 Employabilité

**Une formation professionnelle initiale facilite l'accès au monde du travail et contribue à former une main-d'œuvre qualifiée. Elle est orientée vers des qualifications professionnelles effectivement recherchées et vers des besoins du marché du travail et de la société.**

Deux tiers des jeunes en Suisse et beaucoup d'adultes font le choix d'une formation professionnelle initiale, grâce à laquelle ils acquièrent des connaissances professionnelles solides et des compétences opérationnelles exigées par le marché du travail et nécessaires à l'exercice d'une profession. Par la prise en compte des points décrits ci-après, la formation professionnelle initiale assure une employabilité élevée.

### 2.1.1 Flexibilité professionnelle

Le champ d'action d'une formation professionnelle initiale dépasse les tâches spécifiques d'une entreprise.

Une formation professionnelle initiale n'est pas seulement orientée vers l'accomplissement des tâches spécifiques d'une entreprise, mais aussi vers l'exercice d'une activité dans un champ professionnel ou un domaine d'activité. Elle prépare aussi à un changement d'emploi ou de fonction. La formation professionnelle initiale met l'accent sur l'acquisition d'un large éventail de compétences opérationnelles et sur les possibilités de perfectionnement ultérieur des professionnels.

### 2.1.2 Professions d'avenir

Les nouvelles technologies, les nouveaux outils de travail et les nouveaux besoins sociétaux sont pris en compte.

Les tâches et les méthodes de travail évoluent en permanence dans une profession. De nouvelles technologies, de nouveaux outils de travail ou de nouveaux besoins sociétaux prennent de l'importance et supplantent des procédures existantes. L'organe responsable d'une formation professionnelle initiale prend conscience de ces changements et fait son possible pour préparer les personnes en formation aux défis professionnels qu'elles devront relever.

### 2.1.3 Formation tout au long de la vie

Une formation professionnelle initiale est la clé de la formation tout au long de la vie.

Une formation professionnelle initiale constitue le point de départ de la formation tout au long de la vie et offre de nombreuses perspectives professionnelles. La formation tout au long de la vie englobe tous les types de formation qu'une personne peut suivre au cours de sa vie pour renforcer son savoir et élargir ses compétences. Une formation professionnelle initiale, par les compétences opérationnelles et les techniques de formation qu'elle transmet, permet d'accéder à la formation professionnelle supérieure, aux hautes écoles et à la formation continue.

### 2.1.4 Mobilité professionnelle

**L** [Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle \(O-CNC-FPr; RS 412.105.1\)](#)

Cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle (CNC FPr) [www.cnc-formationprofessionnelle.ch](http://www.cnc-formationprofessionnelle.ch)

Les employeurs qui ne connaissent pas le système suisse de formation professionnelle ne peuvent souvent pas évaluer les diplômes de la formation professionnelle à leur juste valeur. L'intégration des formations professionnelles initiales dans le cadre national des certifications pour les diplômés de la formation professionnelle (CNC FPr) a permis d'améliorer leur lisibilité et leur comparabilité sur le plan international. La valeur élevée de la formation professionnelle suisse est reconnue et les suppléments descriptifs des certificats remis aux diplômés facilitent également la mobilité professionnelle sur le plan international.

## 2.2 Structures de la formation

La formation professionnelle initiale est caractérisée par la dualité entre la théorie et la pratique. La formation initiale en entreprise en est la forme la plus courante, mais elle peut aussi se dérouler en école.

### 2.2.1 Organisation de la formation

Formation initiale en entreprise (FIEn)

Les prescriptions sur la formation règlent les différents lieux de formation où se déroule la **formation initiale en entreprise (FIEn)**:

- **la formation à la pratique professionnelle** se déroule dans une entreprise formatrice, dans un réseau d'entreprises formatrices ou dans d'autres institutions reconnues travaillant dans ce secteur;
- **la formation scolaire** est dispensée dans les écoles professionnelles et comprend l'enseignement des connaissances professionnelles et celui de la culture générale;
- **les cours interentreprises (CI)** complètent la formation à la pratique professionnelle et la formation scolaire, là où l'apprentissage de la profession l'exige.

Formation initiale en école (FIEc)

La **formation initiale en école (FIEc)** est dispensée principalement dans une institution scolaire. Un ou plusieurs stages sont organisés à titre de complément à la formation à la pratique professionnelle. Les partenaires de la formation professionnelle peuvent préciser dans les prescriptions sur la formation les modalités de mise en œuvre de la formation initiale en école.

### 2.2.2 Offres de formation

**D** *Guide pour la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle*

Une formation professionnelle initiale dure deux, trois ou quatre ans. La **formation professionnelle initiale de deux ans** est sanctionnée par une **attestation fédérale de formation professionnelle (AFP)**. Elle donne aux personnes dont les aptitudes sont essentiellement pratiques la possibilité d'obtenir un diplôme fédéral et leur ouvre l'accès à la formation tout au long de la vie. Les **formations professionnelles initiales de trois ou quatre ans** sont sanctionnées par un **certificat fédéral de capacité (CFC)**. Une formation professionnelle initiale avec AFP ou CFC vise l'acquisition de qualifications indispensables à l'exercice d'une profession déterminée. Elle permet d'accéder à la formation professionnelle supérieure.

Des contenus spécifiques peuvent être développés par le choix d'un **domaine spécifique** dans une formation professionnelle initiale de niveau AFP et par le choix d'un **domaine spécifique** ou d'une **orientation** dans une formation professionnelle initiale de niveau CFC.

**L** [Ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale \(RS 412.101.241\)](#)

**L'enseignement de la culture générale**, dispensé pendant toute la durée des formations professionnelles initiales, transmet des compétences fondamentales. Celles-ci permettent aux personnes en formation de s'orienter sur les plans personnel et social et de relever des défis tant privés que professionnels.

**L** [Ordonnance sur l'encouragement du sport et de l'activité physique \(OESp; RS 415.01\)](#)

**L'éducation physique dans la formation professionnelle initiale** est obligatoire. Sa durée varie selon le nombre de périodes d'enseignement de la culture générale et d'enseignement des connaissances professionnelles. Le nombre annuel de leçons d'éducation physique, de 40 à 80 par année, est précisé dans le plan d'études cadre pour l'éducation physique dans la formation professionnelle initiale.

Des cours d'appui et des cours facultatifs complètent l'enseignement dispensé dans les écoles professionnelles.

**L** [Ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale \(OMPr; RS 412.103.1\)](#)

**D** *Plan d'études cadre pour la maturité professionnelle*

Les élèves au niveau d'aptitude plus faible suivent des **cours d'appui**, en complément de l'enseignement obligatoire. Ces cours servent à approfondir la matière obligatoire ou à rattraper un retard scolaire. En complément de la formation scolaire, les personnes en formation peuvent suivre des **cours facultatifs** sur des thèmes en lien avec la profession apprise ou sur des thèmes de culture générale.

La **maturité professionnelle fédérale** complète la formation professionnelle initiale de niveau CFC par une formation générale approfondie. Elle peut être acquise pendant ou après la formation professionnelle initiale. Le certificat fédéral de maturité professionnelle rend son titulaire apte à suivre un premier cycle d'études (bachelor) dans une haute école spécialisée.

### 2.2.3 Perméabilité

La formation professionnelle se caractérise par une **perméabilité** élevée. La prise en compte des acquis peut conduire à des dispenses d'enseignement, à un raccourcissement de la durée de la formation ou à la dispense d'épreuves d'examen.

Les compétences acquises dans le cadre de l'obtention d'une attestation de formation professionnelle initiale de niveau AFP peuvent dûment être prises en compte au moment de suivre une formation professionnelle initiale de niveau CFC. Le titulaire d'un CFC peut accéder à la **formation professionnelle supérieure**, dont l'offre comporte environ 400 examens professionnels et examens professionnels supérieurs et plus de 50 filières de formation des écoles supérieures. Le passage d'un examen complémentaire (passerelle) permet aux titulaires d'une maturité professionnelle fédérale d'être aussi admis dans une haute école universitaire.

### 2.2.4 Formes d'organisation de la formation

La formation professionnelle initiale peut se décliner sous différentes formes d'organisation, choisies en fonction de l'efficacité de la mise en œuvre afin de développer des synergies et de ménager les ressources. Les formes d'organisation sont les suivantes:

- regrouper plusieurs formations professionnelles initiales dans un **champ professionnel**;
- créer des **orientations** avec des contenus différents dans la pratique professionnelle et à l'école professionnelle;
- créer des **domaines spécifiques** avec des contenus différents dans la pratique professionnelle et des contenus identiques à l'école professionnelle;
- prendre appui sur une **formation professionnelle initiale apparentée existante**.

## 2.3 Orientation vers les compétences opérationnelles

**Les compétences opérationnelles donnent aux personnes en formation et aux responsables de la formation professionnelle des trois lieux de formation une image claire des attentes et des exigences concernant une formation professionnelle initiale. Elles permettent de comparer et de prendre en compte des compétences acquises ailleurs et encouragent de ce fait la mobilité et la compétitivité.**

Des prescriptions sur la formation orientées vers les compétences opérationnelles sont plus parlantes pour les formateurs et pour les personnes en formation dans la formation professionnelle initiale. Elles sont aussi plus proches de la pratique professionnelle que les descriptions orientées vers les objectifs d'apprentissage selon le modèle Triplex et souvent utilisées par le passé. C'est la raison pour laquelle le SEFRI encourage l'orientation vers les compétences opérationnelles. Il est cependant toujours possible de recourir au modèle Triplex.

Il existe de nombreuses descriptions et définitions des compétences opérationnelles, qui représentent généralement la somme de toutes les compétences et reflètent la capacité d'une personne à s'organiser pour agir et se comporter correctement dans une situation donnée. La définition suivante peut être donnée:

Une personne dispose des compétences opérationnelles requises si elle est capable d'exécuter des tâches et des activités professionnelles de manière ciblée, adéquate, autonome et flexible.

Les compétences opérationnelles attendues des professionnels confirmés sont décrites dans le profil de qualification d'une formation professionnelle initiale. Dans le but de préciser (opérationnalisation) les compétences opérationnelles, différents modèles de pédagogie professionnelle sont appliqués dans les ordonnances sur la formation et dans les plans de formation.

### 2.3.1 Modèle Compétences opérationnelles (modèle CO)

En tant que développement ultérieur du modèle Triplex, le modèle CO décrit les compétences opérationnelles dans les quatre dimensions suivantes: compétences professionnelles, compétences méthodologiques, compétences sociales et compétences personnelles. Les compétences opérationnelles sont précisées par des objectifs évaluateurs et attribuées aux différents lieux de formation. Les objectifs évaluateurs décrivent le niveau d'exigences requis pour maîtriser une compétence opérationnelle.

### 2.3.2 Modèle Compétences-Ressources (modèle CoRe)

Le modèle CoRe compose les compétences opérationnelles par l'engagement de ressources dans les domaines Connaissances, Aptitudes et Comportements. La responsabilité de la composition des ressources concernées revient aux lieux de formation. Les compétences opérationnelles sont décrites en situation professionnelle, ce qui permet de définir le niveau d'exigences requis pour maîtriser une compétence opérationnelle.

### 2.3.3 Autres modèles de pédagogie professionnelle

D'autres modèles de pédagogie professionnelle peuvent s'appliquer, après accord du SEFRI. Ils doivent répondre aux exigences de l'orientation vers les compétences opérationnelles et de la mise en œuvre dans les lieux de formation.

## 2.4 Prescriptions sur la formation, documents de mise en œuvre et documentation du processus d'apprentissage

Le SEFRI œuvre pour une interprétation uniforme des différents documents et de leurs fonctions dans la formation professionnelle initiale afin d'en améliorer continuellement la compréhension et l'utilité pour les groupes cibles et d'intégrer les contenus au niveau adéquat.

### 2.4.1 Prescriptions sur la formation

Les prescriptions sur la formation sont édictées, approuvées ou reconnues par le SEFRI.

Les prescriptions sur la formation se fondent sur les modèles du SEFRI et sont édictées, approuvées ou reconnues par lui, à la demande de l'organe responsable:

- **l'ordonnance sur la formation** règle les contenus normatifs d'une formation professionnelle initiale et est édictée par le SEFRI;
- **le plan de formation** définit le contenu d'une formation professionnelle initiale et est édicté par l'organe responsable puis approuvé par le SEFRI;
- **le profil de qualification** donne une vue d'ensemble du profil de la profession et des compétences opérationnelles et fait fréquemment partie du plan de formation;
- **les réglementations des autres procédures de qualification** fixent les conditions générales de la procédure de qualification concernée et sont approuvées par le SEFRI.

### 2.4.2 Documents de mise en œuvre

Les documents de mise en œuvre sont édictés par les organes responsables.

Les documents de mise en œuvre sont pour l'essentiel contraignants et précisent aussi bien la mise en œuvre de la formation que les procédures de qualification. Ils sont élaborés avec le soutien de l'IFFP et édictés par l'organe responsable après consultation de la CSDPQ en tant qu'instrument de promotion de la qualité. Exemples de documents de mise en œuvre:

- le **programme de formation pour les entreprises formatrices** définit les modalités de la formation en entreprise;
- le **plan d'études pour les écoles professionnelles** offre un cadre aux écoles professionnelles et à leurs plans d'études;
- le **programme de formation pour les cours interentreprises** définit les modalités de mise en œuvre de la formation dans les cours interentreprises;
- les **dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification** précisent la procédure de qualification et sont élaborées pour l'examen final sur la base du document de référence du SEFRI;
- selon les besoins, l'organe responsable élabore **d'autres documents de mise en œuvre**.

### 2.4.3 Documentation du processus d'apprentissage

Documentation, concernant le processus d'apprentissage, mise à jour régulièrement établie par les personnes en formation et par les responsables de la formation professionnelle [lv.berufsbildung.ch](http://lv.berufsbildung.ch) [lp.berufsbildung.ch](http://lp.berufsbildung.ch)

Les ordonnances sur la formation imposent l'élaboration de différents documents à titre de documentation du processus d'apprentissage:

- le **dossier de formation** est établi par la personne en formation pour documenter les principaux travaux qu'elle a entrepris en rapport avec les compétences opérationnelles à acquérir et pour réfléchir à ces travaux;
- le **rapport de formation** est établi par le formateur à la fin de chaque semestre pour attester le niveau atteint par la personne en formation;
- le **dossier des prestations** est établi par le responsable de la formation professionnelle pour attester les prestations fournies par la personne en formation conformément à l'ordonnance sur la formation.

## 2.5 Procédure de qualification

L'expression « procédure de qualification » est utilisée pour désigner toutes les procédures permettant de constater si une personne dispose des compétences opérationnelles mentionnées dans les ordonnances sur la formation correspondantes. Les qualifications professionnelles sont attestées par un examen global, par une combinaison d'examens partiels ou par d'autres procédures de qualification reconnues par le SEFRI. La procédure de qualification principale est l'examen final qui clôt la formation professionnelle initiale.

### 2.5.1 Procédure de qualification avec examen final

L'examen final a lieu vers la fin de la formation professionnelle initiale.

L'examen final a lieu vers la fin de la formation professionnelle initiale. Il permet de constater si la personne formée a acquis les compétences opérationnelles définies dans l'ordonnance sur la formation. Les personnes ayant réussi la procédure de qualification avec examen final se voient décerner une AFP ou un CFC.

Les adultes sont aussi admis à l'examen final.

**Les adultes** qui ont acquis les qualifications requises dans un autre cadre que celui d'une filière de formation réglementée sont aussi admis à la procédure de qualification avec examen final. Ils doivent justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans (art. 32 OFPr) et, selon l'ordonnance sur la formation concernée, d'une pratique de la profession correspondante.

### 2.5.2 Autres procédures de qualification

Les autres procédures de qualification doivent être reconnues par le SEFRI.

Les diplômes de la formation professionnelle initiale peuvent aussi être obtenus en suivant une autre procédure de qualification équivalente. Ces « autres procédures de qualification » (par ex. la validation des acquis de l'expérience) doivent être reconnues par le SEFRI.

## 2.6 Éducation au développement durable

La formation au développement durable encourage l'acquisition de compétences permettant aux personnes en formation de participer activement et de manière autonome à la gestion du présent et de l'avenir et d'assumer leurs responsabilités vis-à-vis de la société et de l'environnement. La préservation et l'utilisation durable des ressources naturelles et de l'énergie doivent en particulier être prises en compte dans la formation professionnelle initiale et transmises sous la forme d'instructions concrètes. La Confédération soutient en ce sens les organes responsables et recommande, lors de l'examen quinquennal ou de la création d'une nouvelle ordonnance sur la formation, de formuler des compétences spécifiques au champ professionnel correspondant.

### 2.6.1 Prise en compte du développement durable

**D** Formation professionnelle initiale: encourager les compétences en matière de préservation et d'utilisation durable des ressources naturelles

Le domaine du développement durable est d'une importance primordiale pour le potentiel d'innovation et la compétitivité de l'économie suisse. Les objectifs relatifs au développement durable incluent les aspects sociaux, économiques et écologiques ainsi que l'interdépendance de ceux-ci. La Confédération accorde une grande importance à la formation d'une main-d'œuvre qualifiée capable de répondre aux attentes dans ces domaines. Des compétences en matière de développement durable sont très demandées dans les professions tournées vers l'avenir.

### 2.6.2 Fiches d'information cleantech

Fiches d'information cleantech et autres informations:  
[www.sbf.admin.ch/cleantech-f](http://www.sbf.admin.ch/cleantech-f)

Une fiche d'information cleantech a été élaborée pour chaque formation professionnelle initiale. Ce document est destiné aux organes responsables qui désirent exploiter le potentiel d'optimisation en matière de cleantech. Il décrit l'importance des cleantech pour la formation professionnelle initiale, signale les thèmes cleantech présents et les thèmes comprenant un potentiel d'amélioration et fait des propositions concrètes visant à améliorer leur intégration.

### 2.6.3 Conseil

L'OFEV et l'OFEN soutiennent les organes responsables.

Au besoin, l'OFEV, en tant que point de contact, et l'OFEN conseillent les responsables des professions dans les différentes phases du processus, communiquent les coordonnées des interlocuteurs spécialisés ou fournissent des informations spécifiques sur les thèmes en rapport avec les ressources et l'énergie.

## 2.7 Protection des jeunes travailleurs

**Des dispositions particulières s'appliquent à la protection de la santé, de la sécurité et du développement physique et psychique des jeunes travailleurs (âgés de moins de 18 ans révolus), en vertu de la loi sur le travail et de la réglementation par voie d'ordonnance qui en découle.**

**L** [Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs \(OLT 5; RS 822.115\)](#)

**Les travaux dangereux** sont interdits aux jeunes de moins de 18 ans. Dans le cadre de la formation professionnelle initiale et selon l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, les travaux dangereux ne peuvent être exécutés que par des jeunes âgés de 15 ans révolus. Sur présentation d'un certificat médical et d'une autorisation de l'autorité cantonale en charge de la formation professionnelle, s'ils sont libérés de la scolarité obligatoire, les jeunes âgés d'au moins 14 ans peuvent déjà effectuer de tels travaux.

**Le travail de nuit et le travail du dimanche** sont interdits aux jeunes. Les dérogations dans la formation professionnelle initiale sont réglées dans une ordonnance du DEFR ou soumises à autorisation, conformément à l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs.

### 2.7.1 Dérogation à l'interdiction des travaux dangereux dans la formation professionnelle initiale

**L** [Ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes \(RS 822.115.2\)](#)

Étant donné que les jeunes, en raison de leur manque d'expérience ou de formation, n'ont pas une conscience des risques aussi développée que les adultes pas plus qu'ils ne disposent des mêmes capacités de s'en prémunir, il convient de les protéger en particulier en vertu de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs. L'ordonnance du DEFR définit la liste des travaux qui sont considérés comme dangereux pour les jeunes et qui ne doivent pas leur être confiés.

Dérogations à l'interdiction des travaux dangereux pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans

Le SEFRI peut, avec l'accord du SECO, **prévoir des dérogations à l'interdiction des travaux dangereux pour les jeunes âgés d'au moins 15 ans**, lorsque l'exécution des travaux dangereux est indispensable pour atteindre les buts de la formation professionnelle initiale. Les organes responsables définissent, en annexe des plans de formation, des mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé, des mesures qui doivent être approuvées par le SEFRI.

### 2.7.2 Mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé (modification du 25 juin 2014)

Informations et documents relatifs aux mesures d'accompagnement concernant la modification de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs:  
[www.sbf.admin.ch/protectio-n-des-jeunes-travailleurs](http://www.sbf.admin.ch/protectio-n-des-jeunes-travailleurs)

Par suite de la modification de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs, le Conseil fédéral a décidé le 25 juin 2014 d'abaisser l'âge minimum de 16 à 15 ans pour les travaux dangereux effectués dans le cadre de la formation professionnelle initiale. Cette modification est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2014. L'abaissement de l'âge minimal est assorti de mesures d'accompagnement.

Pour qu'une entreprise puisse confier l'exécution de travaux dangereux à des jeunes âgés d'au moins 15 ans, elle doit être titulaire d'une autorisation de former vérifiée et complétée en conséquence. Les organes responsables doivent élaborer à cet effet des mesures d'accompagnement et les faire approuver par le SEFRI. Les cantons examinent et complètent les autorisations de former des apprentis. L'âge minimum de 16 ans en vigueur aujourd'hui est applicable jusqu'à l'examen des autorisations de former afférentes, mais au plus tard jusqu'au 31 juillet 2019.

### 2.7.3 Travail de nuit et du dimanche

**L** [Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale \(RS 822.115.4\)](#)

Les dérogations au travail de nuit ou du dimanche dans la formation professionnelle initiale sont réglées dans une ordonnance du DEFR. Le travail de nuit et le travail du dimanche non couverts par le champ d'application de l'ordonnance requièrent une autorisation en vertu de l'ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs.

### 3 Processus du développement des professions

Les formations professionnelles initiales sont développées en fonction des besoins du monde du travail, examinées périodiquement, par rapport aux développements économiques, technologiques, écologiques et didactiques, et adaptées le cas échéant. Le présent chapitre décrit le processus d'élaboration ou de modification des prescriptions sur la formation. Il détaille plus particulièrement les étapes du processus effectuées en collaboration avec le SEFRI.

Pour la création d'une nouvelle **formation professionnelle initiale**, l'organe responsable travaille en étroite collaboration avec la Confédération et les cantons. Il contacte le SEFRI dès le début des travaux. Il planifie et organise ensuite tous les travaux en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle.

**P** [Guide à l'intention des CSDPQ](#)

Si une **CSDPQ a déjà été créée**, le développement de la profession commence par les processus décrits dans le guide à l'intention des CSDPQ. Les bases du développement des professions sont élaborées en se fondant sur l'examen quinquennal. L'examen quinquennal est lancé en tenant compte des besoins des formations professionnelles initiales et des organes responsables concernés et peut être agencé dans le temps de manière souple en accord avec les partenaires de la formation professionnelle.

Le processus de développement des professions tient compte des besoins des partenaires de la formation professionnelle et se divise en six étapes illustrées ci-dessous.

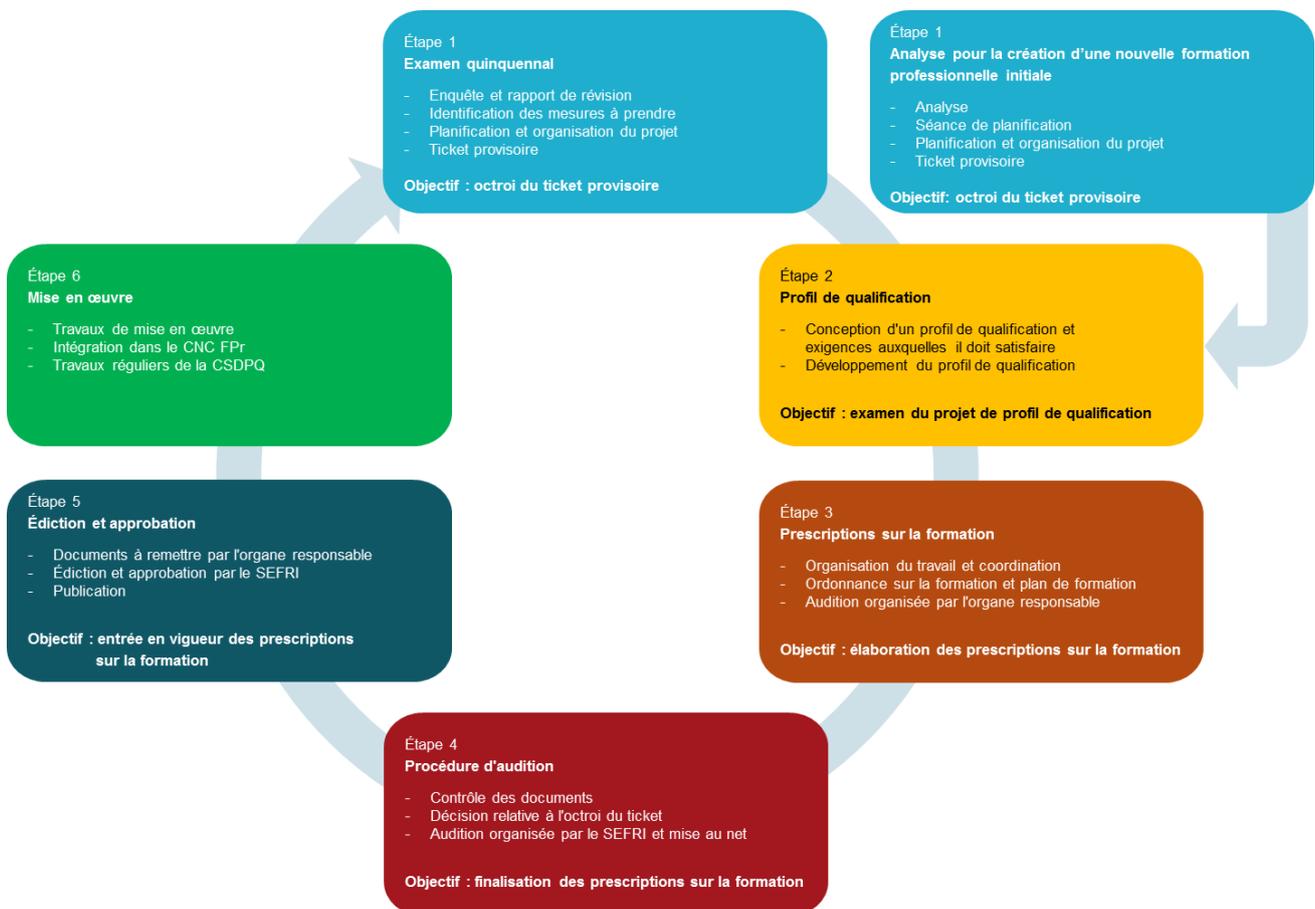
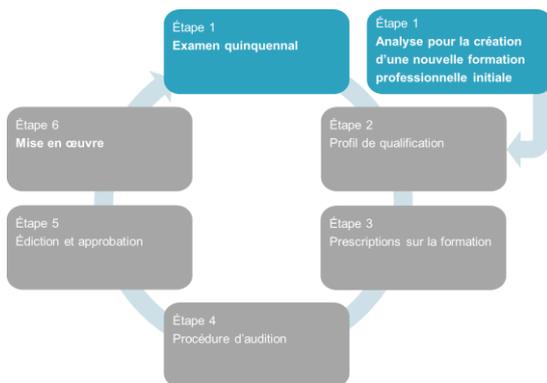


Figure 1: Étapes du processus de développement des professions

### 3.1 Étape 1 Analyse pour la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale ou Examen quinquennal



L'objectif de cette première étape est d'élaborer des bases pour la création ou le développement d'une formation professionnelle initiale et pour l'octroi du ticket provisoire par le SEFRI.

Figure 2: Étape 1 Analyse pour la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale ou Examen quinquennal

Cette étape comprend deux procédures possibles, décrites ci-dessous:

- **Analyse pour la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale:** l'accent est mis sur la définition de l'organe responsable, sur l'analyse des besoins du marché du travail, sur l'offre en places d'apprentissage et sur le positionnement de la nouvelle formation professionnelle initiale.
- **Examen quinquennal:** l'accent est mis sur l'examen d'une formation professionnelle initiale existante est examinée. Un rapport d'examen résume les éléments importants et fixe les éventuelles mesures à prendre.

Tant à la suite d'une analyse que lorsqu'un besoin de révision a été constaté après un examen quinquennal, cette étape se conclut par une demande de ticket provisoire émanant de l'organe responsable, puis par l'octroi du ticket provisoire par le SEFRI.

#### 3.1.1 Analyse pour la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale

**D** Aide à la planification:  
Analyse pour la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale

Un organe responsable qui souhaite créer une nouvelle formation professionnelle initiale le fait en étroite collaboration avec la Confédération et les cantons. L'employabilité des diplômés doit être garantie pour que le SEFRI édicte une formation professionnelle initiale. La création d'une nouvelle formation professionnelle initiale est liée à une planification définie des travaux.

#### Analyse

Avant d'entamer les travaux relatifs à une nouvelle formation professionnelle initiale, les questions fondamentales suivantes doivent être réglées:

- qui assume la responsabilité de la nouvelle formation professionnelle initiale?
- l'organe responsable est-il conscient de la responsabilité qu'implique une formation professionnelle initiale et dispose-t-il des **ressources** nécessaires?
- le **profil de la profession** est-il défini? les **activités** et le **niveau d'exigences** sont-ils connus?
- la **durée** de la formation professionnelle initiale (deux, trois ou quatre ans) et le choix des domaines spécifiques et des orientations sont-ils justifiés?
- le **besoin du marché du travail** est-il avéré, existe-il un nombre suffisant d'entreprises prêtes à embaucher les diplômés?
- l'**offre en places d'apprentissage** est-elle garantie? Existe-t-il un nombre suffisant d'entreprises prêtes à mettre à disposition des places d'apprentissage et des formateurs?

- y a-t-il une **démarcation claire** entre la nouvelle formation professionnelle initiale et les autres professions est-elle assurée?
- existe-t-il un **potentiel de développement** par rapport aux offres de formation continue existantes? la perméabilité avec la formation professionnelle supérieure est-elle garantie?

### Séance de planification

Au plus tard après la clarification des questions ci-dessus, le futur organe responsable contacte le SEFRI et organise une **séance de planification** réunissant tous les partenaires de la formation professionnelle, à savoir des représentants de l'organe responsable, de la CSFP et du SEFRI. La séance de planification sert à dresser un premier état des lieux, à clarifier les questions d'organisation comme la nomination de la direction du projet et de l'accompagnement pédagogique et à définir les ressources disponibles (personnel et finances).

### Planification et organisation du projet

Le futur organe responsable met en place **l'organisation du projet**. Celle-ci se compose de la direction du projet et du groupe de pilotage. La direction du projet assume la direction opérationnelle. Le groupe de pilotage coordonne les besoins des partenaires de la formation. Sa composition doit être représentative des partenaires de la formation et des régions linguistiques et inclure des représentants des différents lieux de formation. Les contenus concrets sont élaborés au sein de groupes de travail. Ensuite, l'organe responsable dépose une demande de ticket provisoire.

### Ticket provisoire

Au terme du processus d'analyse, l'organe potentiellement responsable transmet au SEFRI une demande de ticket provisoire et de subvention fédérale sous forme de forfaits. En octroyant le ticket provisoire, le SEFRI donne son feu vert pour la poursuite des travaux et confirme la prise de contact entre les partenaires de la formation professionnelle.

La demande de ticket provisoire pour la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale doit comporter les éléments ci-après définis par l'organe potentiellement responsable:

- la dénomination de la profession (titre de travail);
- la durée de la formation: deux, trois ou quatre ans, soit AFP ou CFC;
- le nombre estimé de contrats d'apprentissage;
- le nombre prévu de leçons;
- le nombre prévu de jours de cours interentreprises;
- la procédure de qualification prévue;
- l'organisation du monde du travail partenaire de l'organe responsable;
- la direction du projet;
- l'accompagnement pédagogique;
- la composition du groupe de pilotage: au moins un tiers des membres doit être issu de Suisse latine et une représentation équitable des sexes doit être assurée;
- la date prévue de l'entrée en vigueur.

Si les travaux de développement impliquent une dépense particulièrement élevée, il est possible de déposer une demande de subvention pour un projet individuel auprès du SEFRI par le biais de la **promotion de projets** ordinaire.

**D** Formulaire de demande de ticket provisoire

**D** Directive relative à l'octroi de subventions fédérales

Le SEFRI communique par écrit à l'organe responsable la décision relative à l'octroi du ticket provisoire. À la remise du ticket provisoire, les services nécessaires sont informés du projet, ce qui permet de démarrer la suite des travaux.

Sitôt après avoir octroyé le ticket provisoire, le SEFRI informe le SECO et l'OFEV de la création prochaine d'une nouvelle ordonnance sur la formation. Le SECO et l'OFEV contactent l'organe responsable environ un mois plus tard pour clarifier des questions relatives à la protection des jeunes travailleurs pour le premier (point 2.7) et des questions en rapport avec l'éducation au développement durable pour le second (point 2.6).

En vue de la planification des travaux de mise en œuvre (point 3.6.1), certains offices fédéraux, tout comme la CSFP et le Centre pour le développement des métiers de l'IFFP, sont également informés de l'attribution du ticket provisoire.

**Dans le cas de la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale, il convient de passer directement à l'étape Profil de qualification (point 3.2).**

### 3.1.2 Examen quinquennal

**P** [Guide à l'intention des CSDPQ](#)

La CSDPQ organise l'examen quinquennal périodique fixé dans l'ordonnance sur la formation pour vérifier si la formation professionnelle initiale concernée est à jour et de qualité. L'examen quinquennal est lancé en tenant compte des besoins des formations professionnelles initiales et des organes responsables concernés et peut être agencé dans le temps de manière souple, en accord avec les partenaires de la formation professionnelle.

#### Enquête et rapport d'examen

**D** *Aide à la planification: examen quinquennal*

**D** *Thèmes et questions possibles concernant l'examen quinquennal*

Les représentants des partenaires de la formation professionnelle et des enseignants spécialisés membres de la CSDPQ recherchent au sein de leur réseau les connaissances en gestion et les expériences actuelles en matière de mise en œuvre des prescriptions sur la formation:

- **L'organe responsable recense, par des enquêtes adéquates** (questionnaire, sondage en ligne, atelier, etc.), les expériences et les besoins résultant de la mise en œuvre des prescriptions sur la formation dans les trois lieux de formation. Il interroge aussi les acteurs directement concernés comme les entreprises formatrices, les formateurs actifs dans les entreprises formatrices et dans les cours interentreprises, les enseignants des écoles professionnelles et les diplômés.
- La **CSFP réalise une enquête auprès des cantons**, qui porte essentiellement sur les expériences de mise en œuvre faites par la surveillance des apprentissages et par la direction des examens.
- Le **SEFRI rédige un rapport condensé** sur les aspects du développement de la profession ainsi que sur les directives et les conditions générales actuelles.

**D** *Rapport d'examen avec recommandations*

La CSDPQ prend connaissance aussi bien du résumé de l'enquête réalisée par l'organe responsable et de l'enquête menée auprès des cantons que du rapport condensé du SEFRI, examine les aspects du développement de la profession (chapitre 2) et règle d'éventuelles divergences. Ensuite, les représentants de l'organe responsable rédigent un **rapport d'examen avec des recommandations concernant les mesures nécessaires**. Ce rapport renseigne aussi sur les futurs besoins de la branche et sur l'employabilité des diplômés et formule des propositions pour la suite de la procédure.

## Détermination des mesures nécessaires

**P** [Guide à l'intention des CSDPQ](#)

Sur la base du rapport d'examen avec recommandations, la CSDPQ détermine les éventuelles mesures à prendre et soumet, le cas échéant, une demande en ce sens à l'organe responsable. Les décisions suivantes peuvent être rendues:

- **Aucune nécessité d'agir;**
- **Mesures nécessaires en termes d'information et de formation:** il existe un besoin de mesures d'information et de formation;
- **Dispositions d'exécution et instruments:** des dispositions d'exécution et d'autres instruments servant à promouvoir la qualité doivent être élaborés ou adaptés;
- **Révision partielle de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation:** une révision partielle est une modification d'un acte existant qui ne porte que sur des modifications mineures. L'ancienne structure est maintenue. Seuls quelques articles de l'ordonnance sur la formation ou quelques contenus du plan de formation sont concernés;
- **Révision totale de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation:** une révision totale comporte des modifications essentielles, par exemple une nouvelle dénomination de la profession ou des adaptations formelles primordiales. La révision totale se fait sur la base du texte de référence pour l'ordonnance sur la formation et du modèle de référence pour le plan de formation.

## Planification et organisation du projet

**D** *Aide à la planification: révision totale*

**D** *Aide à la planification : révision partielle*

La planification et l'organisation du projet **dépendent de l'ampleur de la révision**. L'organe responsable désigne une direction de projet tandis que la CSDPQ endosse la fonction de groupe de pilotage. Le groupe de pilotage reçoit le soutien d'un spécialiste de l'accompagnement pédagogique en formation professionnelle et, si nécessaire, de spécialistes de la profession concernée. Les mises à jour des contenus sont effectuées par des organes existants ou par des groupes de travail ad hoc. L'établissement du budget des ressources financières et la planification des ressources en personnel sont une tâche qui incombe à la direction du projet, en accord avec l'organe responsable (point 3.3.1).

## Ticket provisoire

**D** *Formulaire de demande de ticket provisoire*

Après l'examen quinquennal, l'organe responsable, sur proposition de la CSDPQ, dépose auprès du SEFRI une demande de ticket provisoire et de subventions fédérales par le biais de forfaits. En octroyant le ticket provisoire, le SEFRI donne son feu vert pour la poursuite des travaux et confirme la prise de contact entre les partenaires de la formation professionnelle. Si des mesures doivent être prises, les documents suivants devront être transmis au SEFRI en même temps que la demande de ticket provisoire:

- **Aucune nécessité d'agir:** l'organe responsable transmet au SEFRI le rapport d'examen et la demande de subvention fédérale.
- **Mesures nécessaires en termes d'information et de formation:** l'organe responsable transmet au SEFRI le rapport d'examen avec les recommandations concernant le besoin de mesures d'information et de formation ainsi que la demande de subvention fédérale;
- **Dispositions d'exécution et instruments:** l'organe responsable transmet au SEFRI le rapport d'examen avec les recommandations concernant les dispositions d'exécution concernant les dispositions et les autres instruments d'encouragement de la qualité ainsi que la demande de subvention fédérale;
- **Révision partielle de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation:** l'organe responsable transmet au SEFRI le rapport d'examen avec les

recommandations, la demande de révision partielle de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation ainsi que la demande de subvention fédérale.

- **Révision totale de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation:** l'organe responsable transmet au SEFRI le rapport d'examen avec les recommandations, la demande de révision totale de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation ainsi que la demande de subvention fédérale.

**D** Directive relative à l'octroi de subventions fédérales

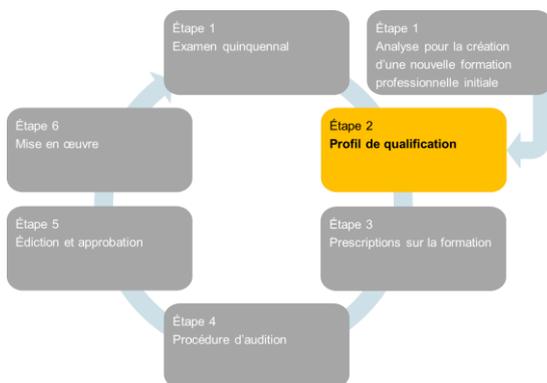
Si les travaux de développement impliquent une dépense particulièrement élevée, il est possible de déposer une demande de subvention pour un projet individuel auprès du SEFRI par le biais de la **promotion de projets** ordinaire.

Le SEFRI communique par écrit à l'organe responsable la décision relative à l'octroi du ticket provisoire. À la remise du ticket provisoire, les services concernés sont informés du projet, ce qui permet de démarrer la suite des travaux.

Sitôt après avoir octroyé le ticket provisoire, le SEFRI informe le SECO et l'OFEV de la révision prochaine de prescriptions sur la formation. Le SECO et l'OFEV contactent l'organe responsable environ un mois plus tard pour clarifier des questions relatives à la protection des jeunes travailleurs pour le premier (point 2.7) et des questions en rapport avec l'éducation au développement durable pour le second (point 2.6).

En vue de la planification des travaux de mise en œuvre (point 3.6.1), certains offices fédéraux, tout comme la CSFP et le Centre pour le développement des métiers de l'IFFP, sont également informés de l'attribution du ticket provisoire.

### 3.2 Étape 2 Profil de qualification



L'objectif de cette étape est d'élaborer ou de remanier le profil de qualification et de définir des acquis de la formation d'une formation professionnelle initiale. Le profil de qualification est vérifié par le SEFRI.

Figure 3: Étape 2 Profil de qualification

#### 3.2.1 Conception et exigences demandées

**D** Modèle de référence pour le plan de formation, modèle axé sur les compétences opérationnelles

**D** Modèle de référence pour le plan de formation, modèle CoRe

**D** Modèle de référence pour le profil de qualification

Le profil de qualification est l'**instrument central** de la formation professionnelle initiale. Il se compose du **profil de la profession**, de la **vue d'ensemble des compétences opérationnelles** et du **niveau d'exigences**. Le profil de qualification sert de base à l'établissement de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation. Il décrit les domaines de compétences opérationnelles, lesquels forment en outre la structure de la formation (tableau des leçons, cours interentreprises) et de la procédure de qualification.

##### Profil de la profession

Le profil de la profession décrit les activités propres à la profession. Il doit être formulé de sorte à être compréhensible pour les profanes. Le profil de la profession est repris sous une forme condensée dans l'ordonnance sur la formation. Idéalement, il ne devrait pas excéder deux pages.

Un profil de la profession est compréhensible pour les profanes et décrit la profession sous une forme condensée.

## Vue d'ensemble des compétences opérationnelles

Le tableau «Vue d'ensemble des compétences opérationnelles» sert de base aux prescriptions sur la formation.

Le tableau « Vue d'ensemble des compétences opérationnelles » présente les compétences opérationnelles regroupées par domaines de compétences opérationnelles. Il sert de base à l'élaboration des prescriptions sur la formation et des procédures de qualification. Il est aussi utilisé à des fins de comparaison des professions dans le contexte international. Les *Units of Learning Outcomes* décrites dans l'ECVET correspondent aux compétences opérationnelles en Suisse.

↓ Domaines de compétences opérationnelles		Compétences opérationnelles→						
a	Domaine de compétences opérationnelles	a1: compétence opérationnelle	a2: compétence opérationnelle	a3: compétence opérationnelle				
b	Domaine de compétences opérationnelles	b1: compétence opérationnelle	b2: compétence opérationnelle	b3: compétence opérationnelle	b4: compétence opérationnelle	b5: compétence opérationnelle	b6: compétence opérationnelle	b7: compétence opérationnelle
c	Domaine de compétences opérationnelles	c1: compétence opérationnelle	c2: compétence opérationnelle	c3: compétence opérationnelle	c4: compétence opérationnelle			
d	Domaine de compétences opérationnelles	d1: compétence opérationnelle	d2: compétence opérationnelle	d3: compétence opérationnelle	d4: compétence opérationnelle	d5: compétence opérationnelle	d6: compétence opérationnelle	
e	Domaine de compétences opérationnelles	e1: compétence opérationnelle	e2: compétence opérationnelle	e3: compétence opérationnelle	e4: compétence opérationnelle	e5: compétence opérationnelle		

Figure 4: Vue d'ensemble des compétences opérationnelles

**Domaines de compétences opérationnelles:** les domaines de compétences opérationnelles regroupent des compétences opérationnelles apparentées. Dans la formation professionnelle initiale, ils servent en outre d'unité de structuration de la formation aussi bien dans les lieux de formation que dans les procédures de qualification.

**Compétences opérationnelles:** une personne dispose des compétences opérationnelles requises si elle est capable d'exécuter des tâches et des activités professionnelles de manière ciblée, adéquate, autonome et flexible. Par conséquent, les compétences opérationnelles doivent être formulées de sorte qu'elles permettent des déclarations claires quant à leur maîtrise.

### Niveau d'exigences

Le niveau d'exigences est fixé dans le profil de qualification. Il se fonde sur les exigences concrètes en matière de compétence opérationnelle donnée et de culture générale dans la formation professionnelle initiale.

### 3.2.2 Développement du profil de qualification

Le développement du profil de qualification nécessite de faire appel à un spécialiste de l'accompagnement pédagogique en formation professionnelle.

Le développement d'un profil de qualification est une tâche exigeante. Il requiert de très bonnes connaissances de la profession concernée et des développements actuels ainsi qu'une grande **habileté dans la formulation** du profil de la profession et des compétences opérationnelles. C'est la raison pour laquelle le SEFRI recommande aux organes responsables de **faire appel à un spécialiste de l'accompagnement pédagogique en formation professionnelle** pour élaborer le profil de qualification. Le SEFRI dispose à ce propos d'un carnet d'adresses ad hoc.

Un profil de qualification est développé en suivant les étapes ci-après:

- **rassembler et regrouper des activités ou des situations professionnelles;**
- **prendre en considération l'avenir de la profession:** les tendances actuelles et les perspectives d'avenir doivent être prises en considération afin d'assurer la pérennité de la formation professionnelle initiale;
- **formuler les compétences opérationnelles:** les compétences opérationnelles sont d'une importance capitale pour la suite des travaux. Pour la formulation de ces compétences, il est vivement recommandé de solliciter l'aide d'un spécialiste de l'accompagnement pédagogique en formation professionnelle;
- **élaborer le profil de la profession:** les compétences opérationnelles servent à l'élaboration du profil de la profession et à l'énumération des éléments principaux de la profession.

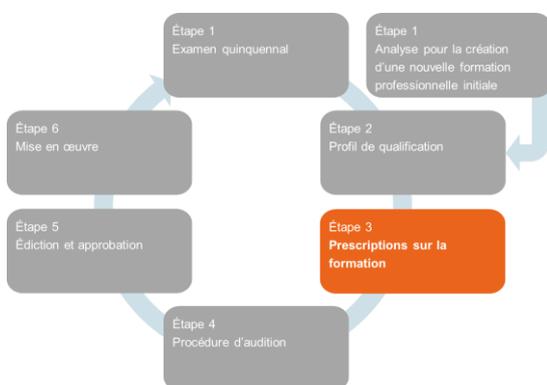
Le projet de profil de qualification est vérifié par le SEFRI.

Étant donné l'importance considérable du profil de qualification pour la suite des travaux et le développement des prescriptions sur la formation, le projet de profil de qualification doit être vérifié par le SEFRI et approuvé par la CSDPQ avant d'entamer l'élaboration du plan de formation. De la sorte, l'organe responsable est confirmé dans sa planification et ses choix. Le profil de qualification permet aussi de mettre rapidement en évidence des recoupements ou des similitudes avec d'autres professions et indique la direction pour la suite des travaux. Il peut encore être affiné ou adapté aux besoins des différents acteurs pendant l'élaboration de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation.

Le profil de qualification est intégré dans l'ordonnance sur la formation.

Le profil de qualification est intégré dans l'ordonnance sur la formation en reprenant, sous une forme condensée, le profil de la profession, les domaines de compétences opérationnelles et les compétences opérationnelles. Le niveau d'exigences est développé dans le plan de formation.

### 3.3 Étape 3 Prescriptions sur la formation



**L'objectif de cette étape est d'élaborer ou de modifier l'ordonnance sur la formation et le plan de formation ainsi que d'établir les documents nécessaires à une demande de ticket.**

Figure 5: Étape 3 Prescriptions sur la formation

#### 3.3.1 Organisation du travail

La CSDPQ ou un groupe de pilotage de l'organe responsable, composé de partenaires de la formation professionnelle, dirige, au nom de l'organe responsable, la révision d'une prescription sur la formation ou la création d'une nouvelle formation professionnelle initiale. À ce stade, la collaboration avec des groupes de travail est nécessaire. Si besoin est, il est également possible de faire appel à un spécialiste de l'accompagnement pédagogique en formation professionnelle. L'organisation du projet doit être adaptée aux besoins de l'organe responsable et aux ressources disponibles (personnel, structures et finances).

### 3.3.2 Ordonnance sur la formation

L'ordonnance sur la formation est élaborée par le SEFRI.

L'ordonnance sur la formation contient les éléments normatifs de la formation initiale en entreprise. Si une formation professionnelle initiale est aussi offerte en école, l'ordonnance sur la formation peut définir les exigences en matière de contenus et d'organisation concernant la transmission de la pratique professionnelle pour la formation initiale en école. L'établissement de l'ordonnance sur la formation relève de la compétence du SEFRI.

Les contenus principaux d'une ordonnance sur la formation sont définis par le texte de référence. L'ordonnance sur la formation fixe le numéro de la profession réservé à une formation professionnelle initiale et aux différentes orientations. Elle comporte les sections et les contenus suivants:

- objet et durée: profil de la profession (domaines spécifiques, orientations) et durée de la formation;
- objectif et exigences: domaines de compétences opérationnelles et compétences opérationnelles;
- sécurité au travail, protection de la santé et protection de l'environnement;
- étendue de la formation dans les différents lieux de formation;
- plan de formation;
- exigences posées aux formateurs et nombre maximal de personnes en formation dans l'entreprise;
- dossier de formation, rapport de formation et dossier des prestations;
- procédure de qualification;
- certificat et titre;
- développement de la qualité et organisation;
- dispositions finales.

L'ordonnance sur la formation est édictée par le SEFRI à la demande de l'organe responsable.

#### Texte de référence pour les ordonnances sur la formation

Pour la création d'une nouvelle ordonnance sur la formation ou pour la révision totale d'une ordonnance existante, le SEFRI s'appuie toujours sur le texte de référence pour les ordonnances sur la formation. L'ordonnance sur la formation élaborée sur cette base contient **tous les éléments normatifs** d'une formation professionnelle initiale. Il est possible de s'écarter du texte de référence pour autant que le processus législatif soit respecté. Le SEFRI se charge de discuter de ces variantes avec ses services juridiques et avec ceux de la Chancellerie fédérale.

#### Révision partielle

Lors d'une révision partielle, la structure de l'ordonnance sur la formation est maintenue. Les nouveautés juridiques doivent toutefois impérativement être reprises. Chaque modification est signalée par une note de bas de page.

#### Dispositions transitoires

À chaque révision partielle ou totale correspondent des dispositions transitoires précisant si les nouvelles réglementations entrent en vigueur immédiatement ou au début de la phase de recrutement des futures personnes en formation.

Si le SEFRI reconnaît d'autres procédures de qualification pour une formation professionnelle initiale, des dispositions transitoires doivent être définies pour celles-ci dans les documents correspondants.

**D** Texte de référence pour les ordonnances sur la formation

**D** Blocs de texte relatifs au texte de référence pour les ordonnances sur la formation

**D** Explications relatives au texte de référence pour les ordonnances sur la formation

Selon leur ampleur, les modifications entrent en vigueur immédiatement ou progressivement.

## Traduction de l'ordonnance sur la formation

La traduction de l'ordonnance sur la formation incombe au SEFRI. Elle a toujours lieu en collaboration avec les traducteurs du plan de formation mandatés par l'organe responsable afin de garantir la cohérence terminologique dans la profession concernée.

### 3.3.3 Plan de formation

En tant **qu'instrument servant à promouvoir la qualité** de la formation professionnelle initiale, le plan de formation décrit les compétences opérationnelles que les personnes doivent avoir acquises à la fin de leur formation. Il sert de base aux responsables de la formation professionnelle des trois lieux de formation pour la planification et l'organisation de la formation et de guide pour les personnes en formation.

L'établissement du plan de formation relève de la compétence de l'organe responsable. Le plan de formation est approuvé par le SEFRI, à la demande de l'organe responsable.

### Modèle de référence pour le plan de formation

Le **modèle de référence pour le plan de formation** sert de guide et d'aide à l'élaboration du plan de formation. Il contient des informations fondamentales sur l'orientation vers les compétences opérationnelles, sur la coopération entre les lieux de formation et sur le profil de qualification. La structure d'un plan de formation est la suivante:

- **introduction:** explications concernant l'utilisation du plan de formation, points importants selon l'organe responsable et description de la profession;
- **bases de la pédagogie professionnelle:** bases de l'orientation vers les compétences opérationnelles et du modèle pédagogique et explications concernant la mise en œuvre de la collaboration entre les lieux de formation;
- **profil de qualification:** profil de la profession, niveau d'exigences et vue d'ensemble des compétences opérationnelles regroupées en domaines de compétences opérationnelles;
- **domaines de compétences opérationnelles, compétences opérationnelles et objectifs évaluateurs par lieu de formation** (école professionnelle, entreprise formatrice, cours interentreprises);
- **approbation et entrée en vigueur.**

**Annexes du plan de formation:** l'annexe 1 contient la liste des documents relatifs aux instruments servant à promouvoir la qualité de la formation professionnelle initiale (point 2.4), l'annexe 2, les «mesures d'accompagnement en matière de sécurité au travail et de protection de la santé» (point 2.7.2).

### Révision totale avec modèle de référence

La révision totale d'une ordonnance sur la formation implique toujours une révision totale du plan de formation. Le contenu et la structure du modèle de référence du plan de formation doivent être coordonnés avec le texte de référence de l'ordonnance sur la formation.

### Révision partielle

En l'absence de modifications majeures, le plan de formation est soumis à une révision partielle. Les adaptations sont indiquées sur la page de titre et dans des notes de bas de page, conformément aux directives sur la technique législative. Une

Le plan de formation est élaboré par l'organe responsable.

**D** *Modèle de référence pour le plan de formation, modèle axé sur les compétences opérationnelles*

**D** *Modèle de référence pour le plan de formation, modèle CoRe*

Modèles pour la protection des jeunes travailleurs:  
[www.sbf.admin.ch/jugendaarbeitsschutz](http://www.sbf.admin.ch/jugendaarbeitsschutz)

liste récapitulative des modifications entreprises est établie. La modification doit être approuvée par le SEFRI après audition.

### Traduction du plan de formation

**D** *Guide du SEFRI relatif à la traduction des plans de formation pour la formation professionnelle initiale*

**D** *Liste des traducteurs recommandés*

L'organe responsable est compétent pour la traduction du plan de formation dans les trois langues officielles. Étant donné que les plans de formation doivent être approuvés par le SEFRI, ils doivent satisfaire aux directives sur la rédaction des textes officiels. Leur traduction s'effectue donc toujours **en étroite collaboration avec le service de traduction du SEFRI**, lequel est compétent pour la traduction des ordonnances sur la formation.

### 3.3.4 Autres procédures de qualification

Le SEFRI peut reconnaître d'autres procédures de qualification.

**D** *Modèle de référence: Réglementation relative à d'autres procédures de qualification*

L'ordonnance sur la formation règle la procédure de qualification avec examen final. Si elle prévoit, pour une formation en question, l'application d'une autre procédure de qualification comme la validation des acquis ou un examen partiel, cette autre procédure de qualification doit être réglée par l'organe responsable et soumise pour reconnaissance au SEFRI. Ces autres procédures de qualification peuvent s'appliquer si elles satisfont aux besoins de l'économie et aux exigences des bases légales et de la mise en œuvre dans les cantons.

### Validation des acquis de l'expérience

**D** *Validation des acquis de l'expérience; guide pour la formation professionnelle initiale*

La validation des acquis de l'expérience est une autre procédure de qualification dans laquelle les candidats attestent leurs acquis dans un dossier démontrant qu'ils possèdent les compétences opérationnelles requises pour le diplôme sanctionnant la formation professionnelle initiale choisie. La procédure, développée par les partenaires de la formation et décrite dans un guide, vérifie l'équivalence.

### 3.3.5 Coordination avec les partenaires

Dans l'optique du partenariat de la formation professionnelle, lors de révisions importantes, il est recommandé de soumettre à la CSFP les projets d'ordonnance sur la formation et les projets de plan de formation. De la sorte, l'organe responsable dispose d'un large éventail de réactions concernant les propositions de modification et peut clarifier les questions relatives à l'exécution dans les cantons.

Le SEFRI examine les variantes par rapport au texte de référence pour les ordonnances sur la formation avec ses services juridiques et avec ceux de la Chancellerie fédérale. Il soutient en outre la collaboration avec les autres offices fédéraux.

### 3.3.6 Audition organisée par l'organe responsable

L'audition par l'organe responsable assure de l'acceptation par les entreprises.

L'organe responsable soumet les projets d'ordonnance sur la formation et de plan de formation aux acteurs concernés du champ professionnel en question. Il organise une audition concernant les projets d'ordonnance sur la formation et les projets de plan de formation. Cette procédure permet en particulier de s'assurer du soutien des entreprises. Toutes les régions linguistiques sont consultées. Selon l'importance des modifications, la durée de l'audition varie de un à trois mois.

Afin de garantir le bon déroulement de la procédure, le SEFRI effectue le contrôle des documents (point 3.4.1) en parallèle à l'audition par les organes responsables.

### 3.3.7 Demande de ticket

**D** *Modèle du concept I+F*

Après l'audition organisée par l'organe responsable, la CSDPQ ou le groupe de pilotage de l'organe responsable met au net les documents. Elle donne en outre son aval à la mise en œuvre du concept d'information et de formation, lequel décrit les mesures d'information et de formation pour les responsables de la formation professionnelle de tous les lieux de formation.

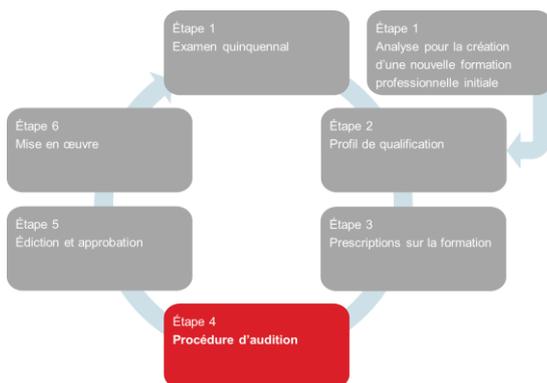
**D** *Formulaire de demande de ticket*

Après la mise au net des documents, la CSDPQ ou le groupe de pilotage propose à l'organe responsable de déposer une demande de ticket auprès du SEFRI, accompagnée de l'ordonnance sur la formation, du plan de formation et du concept d'information et de formation. Aucune demande de ticket ne peut être déposée si un ticket provisoire n'a pas été préalablement attribué par le SEFRI (point 3.1).

En déposant une demande de ticket, l'organe responsable confirme que les projets de prescriptions sur la formation satisfont aux exigences des entreprises et peuvent être mis en procédure d'audition par le SEFRI. Celui-ci confirme, par l'octroi du ticket, que la qualité et la cohérence des prescriptions sur la formation sont assurées.

Si la demande de ticket est déposée jusqu'à la fin octobre au plus tard, une entrée en vigueur est possible au 1<sup>er</sup> janvier deux ans plus tard. Le ticket est la condition préalable à l'organisation de l'audition par le SEFRI.

## 3.4 Étape 4 Procédure d'audition



**L'objectif de cette étape est de mettre au net les prescriptions sur la formation sur la base des avis résultant de l'audition.**

Figure 6: Étape 4 Procédure d'audition

### 3.4.1 Contrôle des documents

Avant l'audition par le SEFRI, la qualité de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation est contrôlée par des services indépendants.

L'**examen de l'ordonnance sur la formation** est effectué par les services juridiques de la Confédération et par des experts linguistiques. L'examen porte plus particulièrement sur la cohérence interne de l'ordonnance sur la formation ainsi que sur d'éventuels écarts par rapport au texte de référence. Le SEFRI est en charge de la consultation des offices, qui est utile à la coordination des positions des départements et des offices fédéraux concernés ainsi qu'à la mise au net des questions de technique législative.

**D** *Notice concernant l'examen de la cohérence linguistique*

L'**examen de cohérence linguistique** est effectué **pour les plans de formation** des nouvelles professions ou pour les révisions totales et, si nécessaire, pour les révisions partielles. Il se fonde sur le « guide du SEFRI relatif à la traduction des plans de formation pour la formation professionnelle initiale » et garantit que le plan de formation présente un niveau de qualité homogène dans les langues officielles. Le SEFRI s'occupe de l'organisation de l'examen de cohérence linguistique et en

assume les coûts. Si des corrections sont nécessaires, celles-ci sont à la charge de l'organe responsable.

Afin de garantir le bon déroulement de la procédure, le SEFRI effectue le contrôle des documents en parallèle à l'audition par les organes responsables (point 3.3.6). Les documents doivent être mis au net au plus tard avant l'audition par le SEFRI.

### 3.4.2 Décision relative à la demande de ticket

Après le contrôle et l'éventuelle mise au net des documents, le SEFRI statue sur l'octroi d'un ticket. La décision est communiquée par écrit à l'organe responsable. En cas de décision positive, le SEFRI commence les travaux en vue de l'audition.

### 3.4.3 Procédure d'audition par le SEFRI

Après l'octroi du ticket, le SEFRI organise une procédure d'audition auprès des cantons et des milieux intéressés. Selon l'importance des modifications, la durée de l'audition varie de un à trois mois. Pour une nouvelle formation professionnelle initiale, elle est de trois mois dans tous les cas.

Le SEFRI informe par une circulaire de la durée et des contenus spécifiques de l'audition. Les documents d'audition ainsi que le formulaire de prise de position sont mis en ligne sur le site internet du SEFRI.

### 3.4.4 Mise au net

Les résultats de l'audition sont analysés par le SEFRI. Si besoin est, l'ordonnance sur la formation et le plan de formation sont adaptés. Une séance de mise au net est organisée avec les partenaires de la formation pour régler les dernières divergences et mandater la traduction des dernières modifications.

## 3.5 Étape 5 Édiction et approbation

L'audition par le SEFRI garantit que les cantons, les offices fédéraux et les milieux intéressés participent aux décisions.

L'objectif de cette étape est d'édicter l'ordonnance sur la formation, d'approuver le plan de formation et les autres documents, puis de les publier.

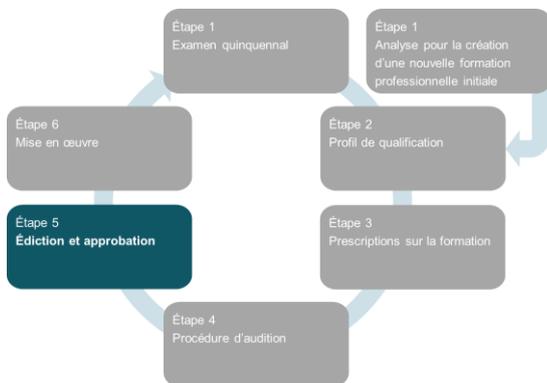


Figure 7: Étape 5 Édiction et approbation

### 3.5.1 Documents à remettre par l'organe responsable

Afin de garantir une implémentation dans les délais et de réserver suffisamment de temps à l'élaboration des documents de mise en œuvre et des moyens didactiques, l'édiction de l'ordonnance sur la formation et l'approbation du plan de formation devraient intervenir au plus tard en septembre de l'année précédant l'entrée en vigueur.

L'organe responsable remet au SEFRI le **plan de formation** dans l'une des trois langues officielles, muni des signatures valables de toutes les Ortra partenaires de l'organe responsable. Si un **profil de qualification** distinct a été établi, celui-ci est signé séparément par l'organe responsable. **Les autres procédures de qualification** sont également réglées par l'organe responsable. Le nombre

d'exemplaires signés par l'organe responsable correspond au nombre d'Ortra partenaires de l'organe responsable, plus un exemplaire pour le SEFRI.

### 3.5.2 Édiction et approbation par le SEFRI

Après réception des documents édictés par l'organe responsable, le SEFRI **édicte l'ordonnance sur la formation** et **approuve le plan de formation** et, le cas échéant, le profil de qualification distinct et les réglementations des autres procédures de qualification. Le SEFRI informe ensuite les offices cantonaux de la formation professionnelle et les milieux intéressés par lettre officielle.

La **date d'édition de l'ordonnance sur la formation et la date d'approbation du plan de formation sont identiques** et fixées par le SEFRI. L'organe responsable reçoit en retour le plan de formation approuvé par le SEFRI. Il complète les documents électroniques en inscrivant les dates d'approbation.

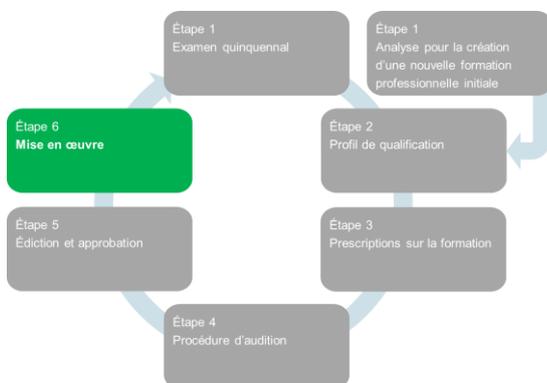
### 3.5.3 Publication

Les ordonnances sur la formation sont publiées intégralement dans les trois langues officielles dans le Recueil officiel du droit fédéral (RO). La liste des professions en ligne du SEFRI permet d'accéder directement aux versions publiées des ordonnances sur la formation, aux plans de formation et aux autres documents fondamentaux.

L'organe responsable publie sur son propre site internet le plan de formation dans les trois langues officielles après son approbation par le SEFRI et renvoie avec un lien à l'ordonnance sur la formation enregistrée dans la liste des professions établie par le SEFRI.

Liste des professions du SEFRI:  
[www.bvz.admin.ch](http://www.bvz.admin.ch)

## 3.6 Étape 6 Mise en œuvre



L'objectif de cette étape est de mettre en œuvre les prescriptions sur la formation et d'examiner et de développer périodiquement la formation professionnelle initiale dans le cadre des travaux de la CSDPQ.

Figure 8: Étape 6 Mise en œuvre

### 3.6.1 Travaux de mise en œuvre

Le SEFRI recommande de commencer suffisamment tôt les travaux de mise en œuvre des prescriptions sur la formation, afin de permettre une application uniforme dans les cantons. À cette fin, l'organe responsable peut établir au besoin des documents de mise en œuvre. Il y précise la manière d'organiser une formation professionnelle initiale (point 2.4.2). La CSDPQ se prononce sur les documents de mise en œuvre correspondants et l'organe responsable les édicte.

L'organe responsable est chargé d'élaborer **les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification**. Le SEFRI met à disposition un modèle ad hoc. Si nécessaire, l'organe responsable élabore en outre les documents de mise en œuvre suivants:

- le programme de formation pour les entreprises formatrices;

**D** *Modèle de référence: Dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification avec examen final*

- le plan d'études pour les écoles professionnelles;
- le programme de formation pour les cours interentreprises, et
- d'autres documents de mise en œuvre tels que des moyens didactiques ou des bases pour la procédure de qualification.

Sur mandat de la Confédération, l'IFFP soutient l'organe responsable et les cantons dans la mise en œuvre: [www.iffp.swiss](http://www.iffp.swiss)

Le Centre pour le développement des métiers **soutient, sur mandat de la Confédération, l'organe responsable et les cantons dans l'élaboration des documents de mise en œuvre et dans la mise en œuvre proprement dite** des nouvelles ordonnances sur la formation et des nouveaux plans de formation. Il conseille les responsables de l'organe responsable et des cantons ainsi que les responsables de la formation professionnelle des trois lieux de formation **dans toutes les phases de la mise en œuvre**: planification, organisation, animation et évaluation du processus global ou de certaines étapes de celui-ci (information aux partenaires de la formation, conception d'instruments d'enseignement, de formation et de qualification). L'offre de base de l'IFFP dans le domaine du conseil est gratuite pour les partenaires de la formation. Elle est financée par le biais des objectifs stratégiques de la Confédération. Pour les travaux de mise en œuvre, l'organe responsable décide librement s'il entend poursuivre, à ses propres frais, sa collaboration avec le spécialiste en accompagnement pédagogique qui l'a conseillé dans l'élaboration du profil de qualification et du plan de formation.

Les travaux de mise en œuvre sont basés sur le **concept d'information et de formation** (point 3.3.7). Pour la mise en œuvre du concept, les personnes désignées par l'organe responsable collaborent avec les offices et services cantonaux de la formation professionnelle. Les prescriptions sur la formation et les documents de mise en œuvre font partie intégrante de l'information et de la formation des responsables de la formation professionnelle.

### 3.6.2 Classification des diplômes de la formation professionnelle dans le cadre national des certifications

Cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (CNC FPr) [www.cnc-formationprofessionnelle.ch](http://www.cnc-formationprofessionnelle.ch)

Pour que la valeur du diplôme soit reconnue sur le plan international et que l'accès au marché du travail soit facilité pour les diplômés, il convient de vérifier, après une révision, si le classement dans le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (CNC FPr) est toujours correct et si les suppléments descriptifs des certificats sont à jour.

### 3.6.3 Travaux périodiques de la CSDPQ

Pour chaque ordonnance sur la formation professionnelle, la composition du panel de partenaires de la formation professionnelle et les tâches de la CSDPQ sont définies à la section « Développement de la qualité et organisation ».

[Guide à l'intention des CSDPQ](#)

La CSDPQ examine tous les cinq ans l'ordonnance sur la formation professionnelle initiale et le plan de formation en fonction des développements économiques, technologiques, écologiques et didactiques. L'examen quinquennal est lancé en tenant compte des besoins des formations professionnelles initiales et des organes responsables concernés et peut être agencé dans le temps de manière souple en accord avec les partenaires de la formation professionnelle. L'une des mesures qui en résultent peut être le développement de la profession. Les processus correspondants sont décrits dans le guide à l'intention des CSDPQ.





## 4 Édiction

Le manuel Processus de développement des professions dans la formation professionnelle initiale est édicté par le SEFRI en tant qu'ordonnance administrative sur la base de l'art. 19 LFPr et de l'art. 13 OFPr. Il entre en vigueur à son édiction.

Berne, le 28 mars 2017

Secrétariat d'État à la formation,  
à la recherche et à l'innovation SEFRI

Jean-Pascal Lüthi  
Vice-Directeur, Chef de la division Formation professionnelle initiale et maturités

## Annexe

### Liste des documents d'information

Ce manuel renvoie à divers documents, lesquels sont listés ci-dessous. On distingue trois types de textes:

- L** les actes législatifs tels que les lois ou les ordonnances
- D** les documents du SEFRI, en tant que guides et outils de travail
- P** les documents des partenaires de la formation professionnelle

Les références de la version électronique du présent manuel sont pourvues de liens directs vers les documents correspondants. Afin que dans la version papier ces liens puissent également servir, la liste des documents référencés est disponible sur le site [www.sbf.admin.ch/developpementprof](http://www.sbf.admin.ch/developpementprof).

### Aspects du développement des professions

Aspects	Documents
Employabilité	<b>L</b> <a href="#">Ordonnance sur le cadre national des certifications pour les diplômes de la formation professionnelle (O-CNC-FPr; RS 412.105.1)</a>
Conception de la formation	<b>D</b> Guide pour la formation professionnelle initiale de deux ans avec attestation fédérale de formation professionnelle <b>L</b> <a href="#">Ordonnance du SEFRI concernant les conditions minimales relatives à la culture générale dans la formation professionnelle initiale (RS 412.101.241)</a> <b>L</b> <a href="#">Ordonnance sur l'encouragement du sport et de l'activité physique (Ordonnance sur l'encouragement du sport, OESp; RS 415.01)</a> <b>L</b> <a href="#">Ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale (OMPr; RS 412.103.1)</a> <b>D</b> Plan d'études cadre pour la maturité professionnelle
Orientation vers les compétences opérationnelles	-
Prescriptions sur la formation, documents de mise en œuvre et documentation du processus d'apprentissage	-
Procédure de qualification	-
Éducation au développement durable	<b>D</b> Formation professionnelle initiale: encourager les compétences en matière de préservation et d'utilisation durable des ressources
Protection des jeunes travailleurs	<b>L</b> <a href="#">Ordonnance sur la protection des jeunes travailleurs (OLT 5; RS 822.115)</a> <b>L</b> <a href="#">Ordonnance du DEFR sur les travaux dangereux pour les jeunes (RS 822.115.2)</a> <b>L</b> <a href="#">Ordonnance du DEFR concernant les dérogations à l'interdiction du travail de nuit et du dimanche pendant la formation professionnelle initiale (RS 822.115.4)</a>

## Processus de développement des professions

### Étapes du développement des professions

### Documents

