

Étude relative à la reconnaissance fédérale des  
écoles supérieures ainsi que des filières de formation  
et des études postdiplômes des écoles supérieures

Rapport à l'intention de la division Formation professionnelle supérieure du  
Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Lucerne, le 26 janvier 2016

IMPRESSUM

---

## Auteurs

Ruth Feller-Länzlinger, lic. phil. (direction du projet)

Anina Hanimann, MA (collaboration au projet)

Christof Schwenkel, dipl. en sciences administratives (collaboration au projet)

Prof. Matthias Elmer, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (expert)

## INTERFACE

Politikstudien Forschung Beratung

Seidenhofstrasse 12

CH-6003 Lucerne

Tél +41 (0)41 226 04 26

interface@interface-politikstudien.ch

www.interface-politikstudien.ch

## Mandant

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), division  
Formation professionnelle supérieure

## Durée

Avril 2015 à décembre 2015

## Groupe d'accompagnement

Christine Davatz, Union suisse des arts et métiers, Berne

Eva Desarzens, Conférence ES, Berne

Franziska Lang-Schmid, KV Zürich Business School/Conférence ES, Zurich

Véronique Polito, Union syndicale suisse, Berne

Stefan Eisenring, ibW Höhere Fachschule Südostschweiz, Coire

Peter Petrin, Schweizerisches Institut für Betriebsökonomie/CFES, Zurich

Bruno Weber-Gobet, Travail.Suisse, Berne

Martin Werner, Swissmechanic, Weinfelden

Jürg Zellweger, Union patronale suisse, Zurich

## Forme de citation recommandée

Feller-Länzlinger, Ruth; Hanimann, Anina; Schwenkel, Christof; Elmer, Matthias (2015): Étude relative à la reconnaissance fédérale des écoles supérieures ainsi que des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures. Rapport à l'intention de la division Formation professionnelle supérieure du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), Interface Politikstudien Forschung Beratung, Lucerne.

## Référence du projet

Numéro de projet: 15-19

Note : Dans ce document, le masculin générique est utilisé pour désigner les deux sexes.

## TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ	4
1 CONTEXTE ET OBJECTIFS	7
2 OBJET ET QUESTIONS	9
2.1 Définition des notions	9
2.2 La procédure de reconnaissance en Suisse	10
2.3 Questions	15
3 MÉTHODOLOGIE	17
3.1 Recherches et analyse de documents	17
3.2 Interviews avec des experts	17
3.3 Grille morphologique	18
3.4 Atelier avec le groupe de réflexion	18
4 RÉSULTATS	19
4.1 Évaluation de la procédure de reconnaissance ES en Suisse	19
4.2 Perspectives	26
4.3 Conclusion concernant la procédure en Suisse	28
4.4 Comparaison de procédures de reconnaissance	29
5 VARIANTES DE PROCÉDURES DE RECONNAISSANCE	36
5.1 Grille morphologique	36
5.2 Situation de départ: la procédure actuelle	38
5.3 Variante 1: «Opti»	40
5.4 Variante 2: «Midi»	44
5.5 Variante 3: «Radi»	47
5.6 Synthèse de l'appréciation des variantes	50
6 CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	56
6.1 Réponses aux questions de l'enquête	56
6.2 Recommandations	61
A1 PERSONNES INTERVIEWÉES – PARTICIPANTS À L'ATELIER	72
A2 VUE D'ENSEMBLE DES OBJECTIFS, DES QUESTIONS ET DES CRITÈRES	75
A3 RECOMMANDATIONS ET OBJECTIFS STRATÉGIQUES	76
A4 BIBLIOGRAPHIE	77

## RÉSUMÉ

---

Le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) règle la reconnaissance fédérale des filières de formation et des études postdiplômes (EPD) des écoles supérieures (ES). Il a chargé Interface Politikstudien Forschung Beratung à Lucerne de réaliser, en collaboration avec Matthias Elmer de la Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), une étude portant sur l'évaluation de la procédure de reconnaissance actuelle des filières de formation ES et des EPD ES, afin de mettre en évidence des moyens permettant à une procédure de reconnaissance de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques suivants du SEFRI:

- favoriser le positionnement clair des ES grâce à un profil propre et à une reconnaissance nationale et internationale;
- rendre les ES, les filières de formation et les EPD ES plus flexibles et davantage orientées vers le marché;
- promouvoir et développer la qualité des ES tant au niveau des filières de formation et des EPD ES que des prestataires de formation;
- clarifier et éventuellement renforcer le rôle des organisations du monde du travail (Ortra) dans la procédure de reconnaissance;
- simplifier la procédure de reconnaissance des filières de formation et des EPD ES, afin que ces filières et ces EPD puissent répondre de manière plus flexible aux besoins du marché du travail, et ce tout en poursuivant les objectifs définis à long terme et en remplissant les dispositions légales.

La première partie de l'étude présente une analyse et une évaluation complètes de la procédure de reconnaissance telle qu'elle est en place actuellement. Elle repose sur l'analyse de documents et sur des interviews individuelles menées avec 25 experts de la Suisse. La majorité des personnes interrogées estime qu'un changement radical du système en place n'est pas nécessaire et que les lacunes identifiées doivent être comblées en passant par une optimisation et une révision de la procédure actuelle.

La deuxième partie de l'étude propose un aperçu de procédures de reconnaissance comparables qui ont fait leurs preuves dans la formation professionnelle au degré tertiaire. Elle présente les systèmes en vigueur en Allemagne, au Danemark et aux Pays-Bas en les soumettant à une analyse synoptique basée sur des critères pertinents et en les comparant avec le système suisse. Sur le plan méthodologique, cette comparaison repose sur l'étude de documents et sur des interviews menées avec sept personnes dans les trois pays sélectionnés.

Les évaluations de la procédure en place en Suisse et les informations obtenues sur les systèmes étrangers ont permis d'élaborer trois variantes de procédure de reconnaissance modifiée. Ces variantes ont été décrites à l'aide d'une grille morphologique comprenant douze descripteurs et proposent des optimisations du système actuel pour la première (variante «Opti»), des changements plus substantiels

pour la deuxième (variante «Midi») et une différenciation plus nette par rapport à la procédure actuelle pour la troisième (variante «Radi»). Les avantages et les inconvénients des différentes variantes ainsi que d'autres critères ont fait l'objet d'une discussion et d'une évaluation lors d'un atelier avec un groupe de réflexion réunissant 34 représentants d'Ortra, de prestataires de formation, de cantons et de la Commission fédérale des écoles supérieures (CFES). Les résultats de l'atelier sont consignés de manière différenciée entre autres en fonction des divers groupes d'acteurs. En résumé, l'évaluation d'une analyse individuelle de la valeur utile montre que les participants à l'atelier voient principalement dans la variante «Midi» un potentiel d'amélioration par rapport à la procédure actuelle.

La synthèse de l'étude présente une variante pour l'adaptation de la procédure de reconnaissance et de surveillance des institutions, des filières de formation et des études postdiplômes de niveau ES, variante qui devrait contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques du SEFRI. Des recommandations ont été transmises au SEFRI en suivant les douze descripteurs de cette variante. En voici une vue d'ensemble:

Descripteurs	Résumé de la recommandation
Responsabilité de la procédure	La responsabilité doit rester aux mains de la Confédération.
Objectif principal de la procédure	Un accent plus important doit être mis sur le développement de la qualité (au moyen d'une procédure répétitive qui soit étroitement liée à la surveillance exercée par les cantons et qui englobe des systèmes de gestion et des labels existants).
Objet de la procédure	L'examen des filières de formation doit rester au centre de la procédure, mais avec la possibilité d'une reconnaissance institutionnelle facultative.
Procédure menée par...	La procédure doit être menée par un service national spécialisé dans la reconnaissance des filières de formation et des EPD ES créé à cet effet et travaillant sur mandat du SEFRI.
Instance décisionnelle de la procédure	Les décisions dans le cadre de la procédure de reconnaissance doivent continuer à être prises par les autorités étatiques (Confédération, canton, commission) et non par une agence.
Orientation de la procédure	Les critères axés sur le résultat doivent avoir davantage de poids dans la procédure (au moyen d'instruments communs pour la récolte d'informations auprès des diplômés et/ou des employeurs).
Examen de l'orientation vers le marché du travail	Les organes responsables des plans d'études cadres doivent s'engager davantage (en vue de l'examen régulier des plans d'études cadres). Optimisation de la formation des experts principaux et des experts du domaine et procédure répétitive avec examen du contenu et examen technique.
Mode d'appréciation	Il convient d'accorder davantage de poids à l'autoévaluation des prestataires de formation en y intégrant des aspects supplémentaires ou en réduisant l'examen dans son ensemble au profit de l'autoévaluation.

Descripteurs	Résumé de la recommandation
Résultat de la procédure	La protection des titres des filières de formation ES doit être maintenue et le droit à l'appellation pour les prestataires de formation introduit (dans le cas d'une filière ES reconnue).
Suivi de la procédure assuré par...	Le service spécialisé dans la reconnaissance doit mener une procédure répétitive (en lien étroit avec la surveillance par les cantons) et assumer la responsabilité de l'examen du contenu et de l'examen technique.
Implication des Ortra dans la procédure	Les Ortra doivent rester impliquées dans la procédure, mais il est indispensable d'optimiser la mise en œuvre (examen régulier des plans d'études cadres, formation des experts, procédure répétitive). Le SEFRI et les Ortra doivent définir ensemble les rôles de ces dernières et les attentes vis-à-vis d'elles.
Études postdiplômes ES	Les prestataires de formation proposant une filière de base doivent avoir la possibilité de passer par une procédure raccourcie. Les prestataires sans filière de base sont soumis à une procédure de reconnaissance complète, comme dans le cas des filières de formation de base. Les Ortra doivent être davantage impliquées dans l'élaboration des programmes.

## I CONTEXTE ET OBJECTIFS

---

Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr)<sup>1</sup> en 2002, la formation professionnelle supérieure et les hautes écoles constituent ensemble le degré tertiaire du système suisse de formation<sup>2</sup>. Les filières de formation et les études postdiplômes (EPD ES) des écoles supérieures (ES) se caractérisent par leur lien étroit avec la pratique et leur orientation conséquente vers les besoins du marché du travail. En outre, les ES se distinguent des hautes écoles spécialisées (HES) entre autres par leurs critères d'admission et leur procédure de reconnaissance. Alors que les HES sont accréditées en tant qu'institutions de formation, accréditation qui leur confère le droit à l'appellation «haute école spécialisée», les ES, elles, ne connaissent que la reconnaissance, par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), de filières de formation et d'études postdiplômes. Les premières filières ont été reconnues en 2009.

La Confédération, les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra) s'engagent conjointement en faveur d'une formation professionnelle de grande qualité et collaborent également dans différents domaines en lien avec les ES. La division Formation professionnelle supérieure du SEFRI est compétente pour le développement de la formation professionnelle supérieure et assume des fonctions de conseil et de surveillance. La Commission fédérale des écoles supérieures (CFES) est composée de représentants des ES, des Ortra, des cantons et de la Confédération. Elle soutient le SEFRI en évaluant à son intention des plans d'études cadres (PEC) ainsi que des demandes de reconnaissance fédérale de filières de formation et d'études postdiplômes. Ce faisant, elle s'appuie sur l'ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES)<sup>3</sup> et sur les plans d'études cadres élaborés sur cette base.

Au cours des dernières années, la procédure de reconnaissance des filières de formation et des EPD ES a révélé certaines faiblesses liées à sa durée et aux charges élevées qu'elle implique. En outre, un positionnement clair des ES s'avère nécessaire. Dans ce contexte, il est déterminant d'opérer des changements structurels au sein de la formation professionnelle supérieure et de délimiter les ES par rapport aux HES et à leurs diplômes, d'une part, et par rapport à la formation continue à des fins professionnelles, d'autre part. L'internationalisation du marché du travail joue, elle aussi, un rôle. Le projet stratégique Formation professionnelle supérieure a été lancé début 2013 pour s'attaquer à la question du positionnement clair de la formation professionnelle supérieure dans son ensemble au sein du système de formation, sur le marché du travail et dans la société. Dans le domaine des ES, il permettra de renforcer la reconnaissance internationale grâce à des dénominations anglaises adéquates des

<sup>1</sup> LFPr, RS 412.10

<sup>2</sup> Type A: hautes écoles, type B: formation professionnelle supérieure (classification OCDE).

<sup>3</sup> OCM ES, RS 412.101.61

diplômes ES et d'améliorer le positionnement national et international grâce à une définition claire du profil et à une délimitation par rapport aux HES.

Ce projet stratégique et les discussions relatives à une révision de l'OCM ES concluent que la procédure de reconnaissance actuelle des filières de formation et des EPD ES doit faire l'objet d'une évaluation. Par ailleurs, les défis mentionnés ont donné naissance à l'idée d'une reconnaissance fédérale des ES en tant qu'institutions de formation, qui compléterait la reconnaissance des filières de formation et des EPD ES. Les responsables du SEFRI se sont donné pour mission de commander une étude présentant des propositions pour le développement d'une nouvelle procédure de reconnaissance. Cette étude poursuit les objectifs stratégiques suivants:

- favoriser le positionnement clair des ES grâce à un profil propre et à une reconnaissance nationale et internationale;
- rendre les ES, les filières de formation et les EPD ES plus flexibles et davantage orientées vers le marché du travail;
- promouvoir et développer la qualité des ES tant au niveau des filières de formation et des EPD ES que des prestataires de formation;
- clarifier et éventuellement renforcer le rôle des Ortra dans la procédure de reconnaissance;
- simplifier la procédure de reconnaissance des filières de formation et des EPD ES, afin que ces filières et ces EPD puissent répondre de manière plus flexible aux besoins du marché du travail, et ce tout en poursuivant les objectifs définis à long terme et en remplissant les dispositions légales.

Le SEFRI a chargé Interface Politikstudien Forschung Beratung à Lucerne de mener cette étude. Celle-ci commence par définir l'objet de l'évaluation et les questions (cf. ch. 2), puis présente la méthodologie appliquée (cf. ch. 3). Viennent ensuite les résultats des entretiens avec des experts au sujet de l'évaluation de la procédure actuelle et les résultats de la comparaison de pays (cf. ch. 4). Le ch. 5 présente trois variantes envisageables pour adapter la procédure de reconnaissance en place, avec leurs avantages et inconvénients. Enfin, le ch. 6 tire des conclusions et formule des recommandations.

Le présent chapitre décrit l'objet de l'évaluation en définissant dans un premier temps les notions importantes (ch. 2.1), en présentant ensuite la procédure de reconnaissance telle qu'elle se déroule actuellement (ch. 2.2) et en énumérant enfin les questions posées (ch. 2.3).

## 2.1 DÉFINITION DES NOTIONS

---

Les paragraphes ci-après décrivent les notions centrales pour la présente étude.

### Reconnaissance

Une reconnaissance étatique est accordée à une institution, à une filière de formation ou à une filière menant à un diplôme dans le cadre d'une procédure définie et à condition que des exigences légales soient remplies. L'objet de l'évaluation est une institution (reconnaissance institutionnelle) ou une filière de formation (reconnaissance de filière). La reconnaissance institutionnelle est axée sur des caractéristiques structurelles et vérifie si un système d'assurance et de développement de la qualité appropriée a été mis en place au sein de l'organisation et quels en sont ses résultats. La reconnaissance institutionnelle peut avoir diverses conséquences sur le plan juridique: soit les reconnaissances de programme ne sont plus nécessaires, soit une reconnaissance simplifiée devient possible par la suite. Dans la formation professionnelle supérieure, les procédures de reconnaissance concernent les filières de formation et les études postdiplômes des écoles supérieures.

Dans le domaine du degré tertiaire A, on utilise souvent le terme «accréditation» pour désigner la reconnaissance. Pour davantage de clarté, la présente étude emploie le terme de reconnaissance au lieu d'accréditation pour désigner, d'une part, la reconnaissance institutionnelle et, d'autre part, la reconnaissance des filières de formation ES et des EPD ES.

### Procédure de reconnaissance

La procédure de reconnaissance décrit aussi bien les caractéristiques de la reconnaissance que la mise en œuvre et les conditions-cadres de celle-ci (organes compétents, compétences de décision, etc.).

### Droit à l'appellation

Il n'existe jusqu'à présent aucun droit à l'appellation pour les écoles supérieures. Toute institution de formation qui délivre des diplômes, y compris si ceux-ci ne sont pas reconnus par la Confédération, peut s'attribuer le nom d'école supérieure. Par opposition, le droit à l'appellation dispose qu'une institution de formation a le droit de porter une appellation comme celle d'école supérieure. Il s'agit d'une légitimation à laquelle sont liées des règles et des obligations.

#### Orientation vers le marché du travail

Par orientation vers le marché du travail, on entend d'une part la manière dont les Ortra peuvent faire valoir leurs souhaits relatifs à la conception des filières de formation dans le cadre de la procédure de reconnaissance. Cette implication peut être conçue de manière systématique ou ponctuelle. D'autre part, l'orientation vers le marché du travail désigne également l'efficacité des diplômés de niveau ES. Le résultat escompté est décrit sur la base du plan d'études cadre et du programme de la filière (quelle formation les diplômés ont-ils reçue? Ont-ils acquis les compétences et les aptitudes professionnelles et méthodologiques nécessaires?). L'orientation vers le marché du travail désigne également la probabilité qu'ont les diplômés de la formation professionnelle supérieure de disposer, à la fin de leur formation, des compétences, des aptitudes et des comportements attendus sur le marché du travail et d'être ainsi employables et professionnellement actifs (employability<sup>4</sup>).

#### Positionnement et développement d'un profil

Le positionnement des filières de formation a une dimension nationale et une dimension internationale. Les écoles supérieures doivent se positionner de manière bien visible sur le marché national de la formation grâce à un profil propre. L'ouverture internationale du marché du travail rend également nécessaire un positionnement international.

#### Formation professionnelle supérieure

La formation professionnelle supérieure suisse se situe dans la catégorie 5B selon la Classification internationale type de l'éducation CITE (International Standard Classification of Education ISCED) et constitue, avec les HES et les universités, le degré tertiaire. Elle comprend les examens fédéraux ainsi que les filières de formation et les études postdiplômes des écoles supérieures<sup>5</sup>.

#### Partenariat sur la formation professionnelle

Selon la LFPr, le partenariat sur la formation professionnelle désigne les acteurs responsables de la formation professionnelle. Les partenaires, à savoir la Confédération, les cantons, les Ortra et les prestataires de formation, portent la responsabilité conjointe de la formation professionnelle.

## 2.2 LA PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE EN SUISSE

---

La présente étude examine la procédure de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures. La figure D 2.1 propose une vue d'ensemble de cette procédure.

<sup>4</sup> Le terme «employability» désigne l'aptitude et la disposition à maîtriser les différentes phases d'un rapport de travail et d'ajuster en permanence l'ensemble de ses compétences et sa capacité de travail aux exigences du marché du travail. En français, on parle d'employabilité. Le développement et le maintien de l'employabilité représentent une exigence majeure pour l'orientation professionnelle et la formation professionnelle (cf. Kraus 2007, p. 4).

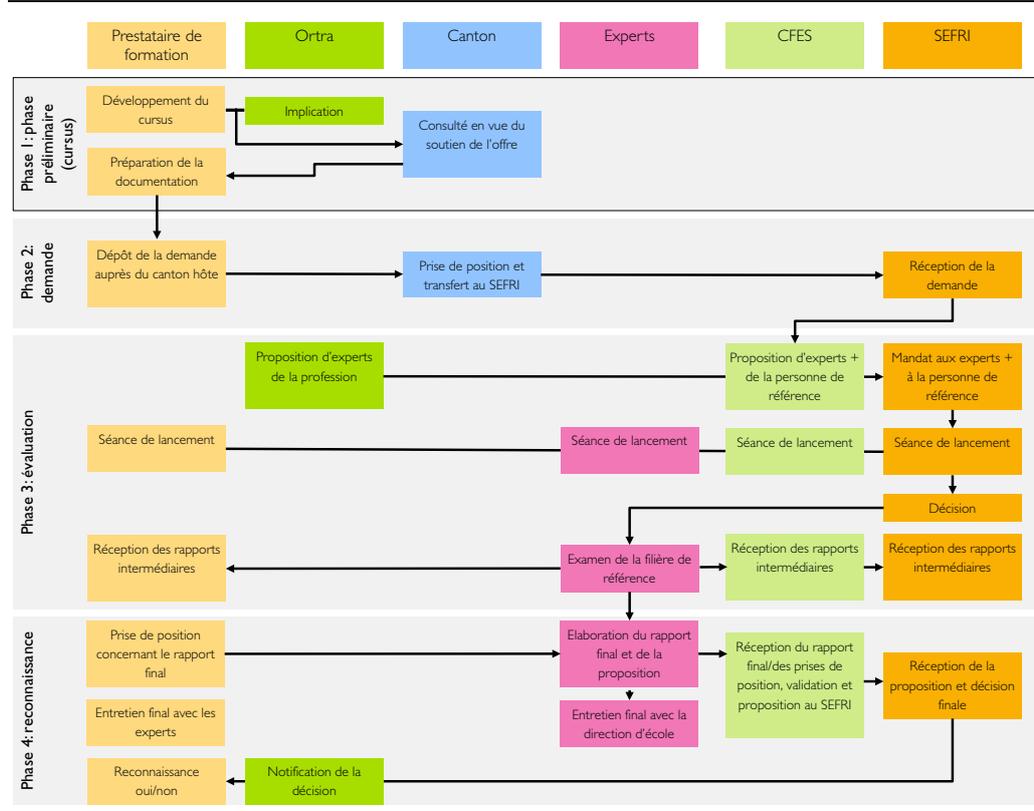
<sup>5</sup> Cf. <<http://www.sbf.admin.ch>>, consulté le 8 octobre 2015.

Celle-ci se déroule en quatre phases: (1) la phase préliminaire, (2) le dépôt de la demande, (3) l'examen et l'évaluation de l'offre, (4) la décision de reconnaissance. Dans chaque phase, les acteurs impliqués ont différentes tâches et responsabilités. Les phases sont décrites plus en détail ci-après:

1. *Phase préliminaire*: l'élaboration d'un programme de formation par le prestataire constitue la base pour démarrer la procédure de reconnaissance. Le prestataire développe un plan d'études en s'appuyant sur le plan d'études cadre correspondant<sup>6</sup> et en impliquant les Ortra concernées dans ce processus.
2. *Dépôt de la demande*: le dépôt de la demande prend la forme d'un avis du canton relatif à la nécessité de mettre en place une filière de formation. La question du soutien financier cantonal est clarifiée au même moment.
3. *Examen et évaluation de l'offre*: après le dépôt du dossier par le prestataire auprès du SEFRI, la procédure de reconnaissance débute par une séance de lancement, qui a lieu au cours du premier semestre de la filière de référence. L'évaluation est effectuée par les experts. Dans un premier temps, ceux-ci examinent le contenu des documents, avant de s'entretenir avec la direction de l'école et de visiter l'institution. Les experts discutent avec l'ensemble des acteurs et organisent un atelier. Après la deuxième année scolaire (uniquement pour les filières de formation), ils examinent l'autoévaluation du prestataire. Enfin, la procédure de qualification est évaluée, également sur place.
4. *Décision de reconnaissance*: la décision de reconnaissance repose sur le rapport des experts. Celui-ci est soumis à la CFES, qui prépare la décision à l'intention du SEFRI. La décision de reconnaissance est ensuite prononcée par le SEFRI.

<sup>6</sup> L'OCMES contient les directives relatives au plan d'études cadre.

## D 2.1: Représentation schématique du déroulement de la procédure



Source: auteurs de l'étude.

L'évaluation de la filière de formation s'étend sur la durée de la filière de référence, à savoir deux (formation à plein temps) ou trois ans (formation à temps partiel) en règle générale. Dans le cas des EPD ES, la filière de référence dure un an et demi à deux ans. Au terme de la filière de référence, les experts rédigent un rapport, la CFES dépose la demande et le SEFRI décide de la reconnaissance. Il s'écoule environ deux à trois (maximum quatre) mois entre le dépôt de la demande par la CFES au SEFRI et la décision. Le délai nécessaire à l'élaboration du programme et à la préparation de la procédure jusqu'à la séance de lancement varie d'un prestataire à l'autre. La procédure relative aux EPD ES est moins complexe que celle qui concerne les filières de formation ES, et ce pour diverses raisons. Premièrement, il n'y a pas de plan d'études cadre pour les EPD ES (à l'exception des EPD ES dans le domaine de la santé). Il en résulte que l'évaluation du concept de formation est moins approfondie. Deuxièmement, la filière de référence est plus courte, ce qui allège également la procédure.

## Critères de reconnaissance

L'OCM ES et le guide relatif à la procédure de reconnaissance définissent les conditions suivantes pour la reconnaissance: soutien par le canton où le prestataire a son siège/canton principal, intégration dans le système éducatif, objectifs de formation, durée, formes d'enseignement, langue d'enseignement, harmonisation du programme avec le PEC, règlement des promotions, procédure de qualification, stages, conditions d'admission, qualité des prestataires et du corps enseignant<sup>7</sup>. Les experts évaluent les

<sup>7</sup> OCM ES, RS 412.101.61

critères au moyen des trois catégories «pas de justificatifs», «justificatifs insuffisants» et «justificatifs suffisants». Ces trois catégories ne sont pas opérationnalisées. L'évaluation des critères est donc laissée à l'appréciation des experts.

#### Rôles et tâches des acteurs

Six acteurs prennent part à la procédure de reconnaissance. Ils assument chacun des rôles différents.

- Prestataire de formation: le prestataire est responsable de la préparation du dossier et doit fournir les documents nécessaires (par ex. autoévaluation) au cours de la procédure. Il peut en outre remettre à la CFES une prise de position sur le rapport final des experts.
- Experts: l'équipe des experts est composée d'un expert principal et d'un expert (du domaine concerné). L'expert principal justifie d'une formation pédagogique et il est responsable du processus. L'expert représente le domaine spécialisé en question et il est chargé de l'évaluation technique de la filière de formation.
- Ortra: en tant qu'organes responsables des PEC, les Ortra participent en règle générale au développement du programme. L'implication des Ortra dans cette étape permet d'assurer que le PEC concerné est appliqué de manière conforme. En outre, les Ortra sont invitées par la CFES à proposer des experts pour les procédures qui concernent leur domaine. Ainsi, les Ortra impliquées dans la procédure sont en particulier celles qui font partie d'un organe responsable.
- Canton: pendant la procédure, le canton joue un rôle plutôt secondaire. Il est toutefois responsable d'évaluer la nécessité de mettre en place une nouvelle offre de formation, de clarifier la question du subventionnement et d'émettre une prise de position en conséquence. Il transmet au SEFRI sa prise de position accompagnée de la demande du prestataire. Le canton assume une tâche importante après la procédure: il est responsable de la surveillance continue de l'offre de formation.
- CFES: la Commission fédérale des écoles supérieures est l'organe consultatif du SEFRI. Tous les acteurs de la formation professionnelle supérieure y sont représentés. La CFES propose au SEFRI les experts principaux et les experts et désigne une personne de référence qui sera l'interlocuteur des experts principaux. Elle réceptionne les rapports rédigés par les experts et, après les avoir validés, les transmet au SEFRI accompagnés d'une proposition.
- SEFRI: le SEFRI est responsable du déroulement de la procédure en bonne et due forme. Il nomme les experts chargés de l'évaluation, ouvre la procédure par voie de décision et tranche en matière de reconnaissance sur la base de la proposition de la CFES.

#### Autres procédures en Suisse

Il existe également des procédures de reconnaissance et d'assurance de la qualité au niveau de la formation professionnelle initiale, des autres domaines de la formation professionnelle supérieure et des hautes écoles (5A). Ces procédures sont brièvement décrites ci-après.

- *Procédure dans la formation professionnelle initiale:* dans la formation professionnelle initiale, les Ortra prennent l’initiative d’élaborer une ordonnance sur la formation professionnelle initiale (orfo) et un plan de formation dans leur branche. Tous les partenaires de la formation professionnelle sont représentés dans ce processus. Après la procédure de consultation relative à l’orfo et au plan de formation, les divergences sont éliminées et le SEFRI édicte l’orfo et approuve le plan de formation. L’application de l’orfo incombe à l’Ortra concernée et aux cantons. Au moins tous les cinq ans, les commissions pour le développement de la profession et la qualité de la formation spécifiques aux professions doivent adapter le plan de formation et soumettre au SEFRI une demande en vue de la révision de l’orfo. Une procédure de reconnaissance existe également pour des filières de formation de la maturité professionnelle qui sont proposées dans une école. Cette procédure est très semblable à celle des filières de formation ES.
- *Autres procédures dans la formation professionnelle supérieure:* outre les filières de formation et les EPD ES, la formation professionnelle supérieure englobe également les examens professionnels et les examens professionnels supérieurs. Ces examens reposent sur un règlement d’examen élaboré par l’organe responsable (composé des organisations représentatives de la branche, y compris des organisations patronales de la branche). Celui-ci est responsable de l’offre et de l’organisation des examens ainsi que du développement et de la mise à jour du règlement d’examen. Ce dernier est approuvé par le SEFRI.
- *Procédure de reconnaissance des universités et des HES (5A):* selon la loi sur l’encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE)<sup>8</sup>, toutes les institutions qui souhaitent porter l’appellation «université», «haute école spécialisée» ou «haute école pédagogique» doivent faire l’objet d’une accréditation institutionnelle. La procédure d’accréditation est menée par l’Agence suisse d’accréditation et d’assurance de la qualité (AAQ). Celle-ci est soumise au Conseil suisse d’accréditation, qui est composé de représentants indépendants des hautes écoles, du monde du travail, des étudiants, du corps intermédiaire et du corps professoral. Les institutions qui ont déjà fait l’objet d’une accréditation institutionnelle ont également la possibilité de faire reconnaître leurs programmes d’études sur une base facultative. L’accréditation de programme est obligatoire pour les professions médicales.
- *Autres labels et normes pour les systèmes de gestion:* il existe également d’autres labels et normes destinés aux systèmes de gestion, qui peuvent être demandés auprès d’un organisme de certification. Les exemples les plus connus sont le label «eduQua» ou la norme «ISO». L’organisme de certification qui réceptionne la demande effectue la procédure de certification. Les organismes sont accrédités par le Service d’accréditation suisse (SAS). D’autres procédures destinées aux systèmes de gestion sont appliquées sans certification, comme c’est le cas de la procédure

<sup>8</sup> LEHE, RS 414.20.

EFQM. EFQM est un outil qui offre un cadre à la mise en place et au développement continu d'un système de gestion global<sup>9</sup>.

### 2.3 QUESTIONS

La présente étude vise à mettre en évidence des moyens permettant à la procédure de reconnaissance des filières de formation ES et des EPD ES de contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques du SEFRI. Les questions posées dans le cadre de cette étude sont citées ci-après.

Analyse et évaluation de la procédure de reconnaissance actuelle des filières de formation et des EPD ES

1. Comment les différents acteurs jugent-ils l'organisation, la mise en œuvre, l'économicité, la qualité et la répartition des rôles dans la procédure de reconnaissance actuelle?
2. Comment les différents acteurs jugent-ils la procédure de reconnaissance actuelle quant à son effet sur l'employabilité des diplômés, le positionnement des ES au niveau national et international, l'assurance qualité et le développement de la qualité des filières de formation et des EPD ES, ainsi que sur le développement des profils des filières de formation et des EPD ES?

Vue d'ensemble des procédures de reconnaissance comparables éprouvées

1. Quelles sont les procédures de reconnaissance qui existent en Europe au niveau tertiaire (en particulier au niveau 5B)? Existe-t-il des procédures complémentaires au niveau de la formation initiale qui pourraient être intéressantes pour la Suisse?
2. Quelles sont les différences et les similitudes entre ces procédures et la procédure suisse (par ex. rôles, conditions préalables, critères) et quels sont les aspects qui pourraient être utiles pour la procédure de reconnaissance ES suisse?
3. Dans quelle mesure l'orientation vers les compétences des diplômés est-elle examinée dans le cadre des procédures de reconnaissance?

Mise en évidence et appréciation des variantes de procédures de reconnaissance des ES, des filières de formation ES et des EPD ES

1. Quelles variantes de procédures de reconnaissance sont pertinentes pour les institutions, les filières de formation et les EPD ES?
2. Quels sont les avantages et les inconvénients de ces variantes, notamment par rapport à l'employabilité, à l'assurance et au développement de la qualité, à la définition du profil et au positionnement national et international?
3. Quelles sont les possibilités pour une reconnaissance institutionnelle ou un droit à l'appellation et quels sont les avantages et les inconvénients qui en découlent?

<sup>9</sup> La procédure EFQM a été développée par la European Foundation for Quality Management (Fondation européenne pour la gestion de la qualité).

Recommandations relatives au choix et à l'application d'une procédure de reconnaissance

1. Comment la procédure de reconnaissance et de surveillance destinée aux institutions, aux filières de formation et aux EPD de niveau ES devrait-elle être conçue pour contribuer à l'atteinte des objectifs stratégiques du SEFRI?
2. Quels aspects doivent être pris en compte lors de l'application?

L'annexe A2 propose une représentation des liens entre les objectifs, les principales questions et les critères opérationnalisés.

Les méthodes retenues dans le cadre de la présente étude sont principalement qualitatives. L'évaluation prévue repose sur les quatre bases empiriques présentées ci-après.

### 3.1 RECHERCHES ET ANALYSE DE DOCUMENTS

Des recherches systématiques ont été menées concernant l'organisation de la formation professionnelle au degré tertiaire et des procédures de reconnaissance afférentes en Suisse et dans des pays européens. Elles ont permis d'établir une bonne vue d'ensemble des filières de formation, des diplômes et des procédures de reconnaissance dans la formation professionnelle supérieure et dans les autres formations du degré tertiaire. L'Allemagne, les Pays-Bas et le Danemark ont été retenus comme pays de référence en Europe, en raison des similitudes de leurs systèmes de formation professionnelle avec le système suisse et des caractéristiques intéressantes de leurs procédures de reconnaissance. Ces pays sont donc ceux qui peuvent apporter le plus d'éléments de réponse aux questions posées dans la présente étude. Les documents utilisés sont référencés et listés dans la bibliographie figurant à l'annexe A4.

### 3.2 INTERVIEWS AVEC DES EXPERTS

Des entretiens ont été menés avec 25 experts de la Suisse en vue d'évaluer la procédure de reconnaissance en place et de répondre ainsi aux questions 1 et 2. Parmi ces 25 experts se trouvent deux personnes du SEFRI, dont le domaine de spécialisation englobe la formation professionnelle supérieure pour l'une et le domaine des hautes écoles pour l'autre, six représentants d'Ortra et cinq prestataires de formation (le choix tient compte des huit domaines définis dans l'OCM ES<sup>10</sup>). Six de ces personnes siègent au sein de la CFES. S'y ajoutent cinq représentants cantonaux, deux représentants d'organisations chargées de la reconnaissance, deux représentants du monde économique et trois personnes engagées comme experts dans la procédure. Le lien étroit avec la formation ES et la connaissance de la procédure de reconnaissance en place ou de la gestion de la qualité ont été des aspects déterminants lors du choix des personnes<sup>11</sup>. Les questions posées aux experts portaient sur l'organisation, la mise en œuvre et les effets de la procédure de reconnaissance actuelle, ainsi que sur la répartition des rôles au sein de cette procédure. Les résultats ont été validés avec le groupe d'accompagnement et avec le mandant.

Pour la deuxième partie de l'étude, d'autres interviews ont été menées avec des personnes issues des pays de comparaison, à raison de deux interviews au moins par

<sup>10</sup> Les domaines sont les suivants: technique; hôtellerie/restauration et tourisme; économie; agriculture et économie forestière; santé; social et formation des adultes; arts visuels, arts appliqués et design; trafic et transports (cf. art. 1, al. 2, OCM ES).

<sup>11</sup> La liste des personnes interviewées se trouve à l'annexe Personnes interviewées – participants à l'atelier

pays, impliquant une personne appartenant à l'organe de reconnaissance compétent (administration/agence) et un prestataire. Sept personnes ont été interrogées au total. Les questions posées aux experts étrangers portaient sur le type de procédure, le domaine d'application (degrés de formation), le rôle des acteurs (compétences) et le déroulement de la procédure. Les procédures des pays concernés ont fait l'objet d'une analyse synoptique et d'une comparaison avec la procédure suisse sur la base de critères pertinents.

Les entretiens ont pris la forme d'interviews individuelles et les réponses ont été analysées en suivant les questions de l'évaluation.

### 3.3 GRILLE MORPHOLOGIQUE

---

La grille morphologique est une méthode permettant de subdiviser des objets d'études complexes en différents aspects qui peuvent être combinés entre eux de diverses manières. À l'aide de cette méthode, il est donc possible de mettre en évidence différents types d'organisation et d'en offrir une vue d'ensemble claire. La méthode morphologique ou de la grille morphologique a été utilisée pour développer la grille de comparaison. Les procédures de reconnaissance ont donc été décrites à l'aide de différents critères.

La grille morphologique a été développée sur la base des recherches et de l'analyse de documents en Suisse et dans les pays européens retenus ainsi que sur la base des entretiens avec les experts. La première étape a consisté à définir des aspects descriptifs essentiels (descripteurs). Ensuite, les descripteurs ont été associés à des attributs. Sur cette base, des variantes de procédures de reconnaissance ont été définies et comparées entre elles ou avec des procédures existantes. L'évaluation des variantes a eu lieu dans le cadre d'un atelier avec le groupe de réflexion.

### 3.4 ATELIER AVEC LE GROUPE DE RÉFLEXION

---

Les variantes développées à l'aide de la grille morphologique ont été discutées par un large cercle d'acteurs lors d'un atelier d'une demi-journée. L'objectif de celui-ci consistait à évaluer ces variantes du point de vue de leurs avantages et de leurs inconvénients et d'autres critères encore (par ex. orientation vers le marché du travail). Des points concernant la faisabilité de variantes ont également été débattus. Les acteurs ont été choisis en accord avec le mandant. Tous les acteurs pertinents ont été représentés à l'atelier, notamment les Ortra, les prestataires de formation, les cantons et la CFES. L'atelier a été animé par des représentants du SEFRI.

Le présent chapitre expose les résultats de l'évaluation. La première partie propose une vue d'ensemble de l'appréciation des experts suisses concernant la procédure en place et les potentiels d'amélioration (ch. 4.1, 4.2 et 4.3). La deuxième partie du chapitre présente les résultats de la comparaison des pays (ch. 4.4).

#### 4.1 ÉVALUATION DE LA PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE ES EN SUISSE

Le contenu des entretiens s'articulait autour d'axes définis en fonction de l'arrière-plan et du rôle joué dans la procédure. Il en résulte une évaluation globale des différents éléments de la procédure. Le résumé ci-après présente la manière dont les acteurs évaluent l'organisation, la mise en œuvre et les effets de la procédure ainsi que la répartition des rôles.

##### 4.1.1 ORGANISATION ET MISE EN ŒUVRE

Les personnes interviewées ont été interrogées sur l'organisation et la mise en œuvre de la procédure. Cette série de questions portait non seulement sur l'appréciation générale de la procédure (organisation, mise en œuvre et qualité), mais également sur l'évaluation de la durée de cette dernière et de la procédure concernant les EPD ES.

##### Appréciation générale de la procédure

La procédure est jugée bien organisée et suffisamment claire par la plupart des personnes interrogées. Les processus sont perçus comme logiques. Les personnes interrogées estiment en particulier l'examen du contenu des filières de formation comme un gage de qualité essentiel de la procédure de reconnaissance en place. Les indicateurs figurant à l'annexe 3.4 du guide relative à la procédure de reconnaissance ES<sup>12</sup> reçoivent également une note positive. Les avis exprimés font toutefois état d'un manque d'indicateurs permettant d'évaluer l'économicité/le besoin d'une filière de formation et le résultat<sup>13</sup> (par ex. employabilité) et de juger les spécialisations et les EPD ES. On souligne également que les synergies avec les données déjà relevées par les cantons (par ex. dans le cadre de contrats de prestations) doivent être mieux exploitées à l'avenir. Le système impliquant des experts principaux et des experts (du domaine concerné) est perçu favorablement. L'aspect formatif de la procédure, qui permet des processus d'apprentissage pendant la procédure, est particulièrement apprécié. Un tel processus d'apprentissage est jugé attrayant notamment pour les prestataires. Les personnes interrogées estiment que la procédure doit être, à l'avenir, davantage orientée vers le développement de la qualité<sup>14</sup>. La communication entre les experts et les prestataires de formation fonctionne bien en règle générale. En rapport avec

<sup>12</sup> SEFRI, 2013, p. 14 ss

<sup>13</sup> La présente étude distingue entre output et résultat. L'output désigne l'adéquation entre le savoir-faire des étudiants et le plan d'études cadre (compétence). Le résultat décrit la capacité d'appliquer ce savoir-faire sur le marché du travail et l'attitude qui l'accompagne (performance).

<sup>14</sup> Un accent particulier a également été mis sur ce point lors des interviews avec les experts étrangers.

l'organisation de la procédure, les personnes interrogées déplorent la réglementation insuffisante des cas spéciaux (par ex. les procédures simplifiées).

Les personnes interrogées estiment que la qualité de la procédure est également bonne. Toutefois, elles estiment que cette qualité dépend dans une large mesure de celle des personnes ou des institutions impliquées (par ex. connaissances des experts du domaine en question, expérience des personnes de référence de la CFES, prestataire très professionnel ou inexpérimenté). Les détails concernant la qualité du travail des différents acteurs sont précisés au ch. 4.1.2. Une minorité des personnes interrogées est critique face à la forte dépendance de la procédure des personnes et des institutions impliquées, dépendance qui peut avoir une influence négative sur la qualité de la procédure et sur la communication entre les acteurs et conduire à une confusion des rôles (par ex. dans le cas d'écoles gérées par une Ortra). La neutralité ne peut donc pas être assurée dans tous les cas. Cet aspect pose notamment problème dans les petites branches. En général, la partie de la procédure qui consiste à rechercher des experts et des personnes de référence appropriés au sein de la CFES est jugée critique. En ce qui concerne la qualité de la procédure, les personnes interrogées relèvent en outre des lacunes au niveau de l'évaluation technique (hétérogénéité/évaluation insuffisante) et du dépôt de la demande (charge de travail importante pour les prestataires et pour les experts).

Évaluation de la durée de la procédure et des charges correspondantes  
Les acteurs estiment que la procédure est longue et demande un investissement conséquent. Toutefois, ils soutiennent le système avec filière de référence et estiment que la qualité et les charges de travail vont de pair. La critique vise en particulier la procédure dans le cas des grands prestataires bien établis ou intercantonaux, pour lesquels un raccourcissement est souhaité tant pour la procédure relative aux filières de formation ES que pour celle relative aux EPD ES. En outre, la durée qui s'écoule entre le dépôt du dossier et la séance de lancement est jugée trop longue. Elle serait principalement due à la difficulté de trouver les experts appropriés pour certaines filières.

Évaluation de la procédure relative aux EPD ES

En ce qui concerne les EPD ES, les acteurs soulignent clairement que la procédure doit être considérablement simplifiée par rapport à celle relative aux filières d'études ES. Les EPD ES sont en effet un instrument important permettant de répondre de manière rapide et flexible aux besoins du marché du travail. De plus, les bases pour l'évaluation et la surveillance font défaut dans le cas des EPD ES, car celles-ci ne reposent pas, à l'exception du domaine de la santé, sur des plans d'études cadres. Dans le même temps, les personnes interrogées sont également unanimes sur le fait qu'une reconnaissance fédérale reste nécessaire, en particulier également parce que des écarts importants existent au niveau de la qualité.

La figure suivante D 4.1 résume les principaux aspects positifs et les principales critiques en lien avec l'organisation et la mise en œuvre de la procédure.

#### D 4.1: Aspects positifs et critiques en lien avec l'organisation et la mise en œuvre

	Aspects positifs	Critiques
Perception générale	Partie formative de la procédure	Faible perspective de développement de la procédure
	Structure / organisation claires	Règlement insuffisant des cas spéciaux
	Système avec experts	Confusion des rôles, dépendance par rapport à des intervenants / institutions
	Examen du contenu des filières de formation	Lacunes au niveau de l'examen du contenu (par ex. spécialisations, EPD ES)
Charges et durée	Système avec filière de référence	Règlement insuffisant des cas spéciaux
		Longueur de la procédure
EPD ES	Existence d'une reconnaissance fédérale	Charges trop élevées

Source: résumé des réponses issues des interviews avec les experts.

#### 4.1.2 RÔLE DES ACTEURS

Les personnes interviewées ont été interrogées sur les rôles et les compétences que les acteurs assument au cours de la procédure. Elles devaient évaluer si la répartition des tâches est claire et appropriée et si les compétences dont les acteurs disposent pour la réalisation de leurs tâches sont suffisantes. L'autoévaluation des acteurs et la perception des acteurs externes sont résumées ci-après.

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

Le SEFRI est considéré en premier lieu comme l'acteur qui fixe les conditions-cadres de la procédure. Son rôle est jugé moins important au cours de la procédure proprement dite. Lorsque des contacts ont lieu, ceux-ci sont jugés positivement. Selon les personnes interrogées, la répartition des rôles entre le SEFRI et le CFES n'a pas été claire depuis le début, mais la différenciation est devenue plus précise au cours des années. Le SEFRI est perçu comme un acteur neutre. Le fait qu'il soit le responsable principal de la procédure est approuvé. Le seul aspect critiqué est que ses connaissances du paysage de l'offre sont parfois lacunaires, ce qui est susceptible d'entraîner des retards ou un manque d'efficacité au niveau du dépôt de la demande. Les personnes interrogées estiment qu'une meilleure communication, également de la part des prestataires de formation, pourrait permettre de remédier à ce problème (cf. Prestataires de formation).

Commission fédérale des écoles supérieures (CFES)

Les personnes interrogées voient la CFES comme un acteur qui agit plutôt en arrière-plan, de manière analogue au SEFRI. La CFES est considérée comme étant orientée vers les solutions, politiquement neutre et représentative des différents acteurs au

niveau de sa composition. D'un autre côté, la multitude d'intérêts représentés allongerait les processus. Malgré cela, certains domaines ne se sentent pas défendus par la CFES. Des avis isolés considèrent que les prestataires sont plutôt surreprésentés au sein de la CFES. Certaines critiques dénoncent également le fait que la façon de travailler des personnes de référence compétentes pour les différentes procédures est très variée, ce qui complique l'activité des experts et de la CFES.

#### Prestataires de formation

Le rôle des prestataires est jugé clair. En règle générale, les prestataires remplissent leurs obligations au cours de la procédure. Ils soulignent que la procédure implique beaucoup de charges pour eux, mais qu'elle est également très instructive. Selon les personnes interrogées, la phase du dépôt de la demande nécessite un investissement particulièrement important en termes de temps pour les prestataires. Certains acteurs déplorent que le professionnalisme des écoles et donc la qualité des demandes sont très variés et parfois même insuffisants. Toutefois, la situation se serait beaucoup améliorée depuis l'introduction de la procédure. Certaines questions posées au cours de la procédure sont jugées trop élémentaires quand il s'agit de prestataires établis. Pour les prestataires, l'utilité de la procédure est également liée à l'engagement fourni et au degré de professionnalisation. Certaines personnes interviewées estiment que les prestataires devraient assumer davantage de responsabilités au niveau du pilotage de l'offre et de la transmission des informations à la CFES et au SEFRI. Cela contribuerait non seulement à l'orientation vers le marché du travail, mais aussi à l'organisation efficace de la procédure (par ex. mêmes experts pour deux filières de formation d'une école). Certains approuveraient que le SEFRI confie davantage la responsabilité de la qualité de l'offre aux prestataires. Cela serait notamment indiqué dans le cas des grands prestataires établis.

#### Experts principaux et experts (du domaine)

Le système faisant intervenir des experts principaux et des experts (du domaine concerné) est perçu favorablement. En règle générale, le choix des personnes est judicieux. Il n'est pas toujours aisé de trouver des experts dans les petites branches ou dans les filières de formation avec spécialisations. La neutralité des experts pose apparemment problème et l'actualité du savoir et les connaissances techniques des experts seraient également source de difficultés pouvant entraîner des retards au niveau du lancement de la procédure. Les personnes interrogées sont nombreuses à relever les grandes différences des experts dans leur manière d'évaluer. Les avis divergent par rapport au danger que cette différence représente pour la qualité. La formation des experts et les échanges entre ces derniers sont jugés insuffisants. La formation des experts principaux a certes été améliorée par le passé, mais les échanges pourraient être davantage encouragés. Les personnes interrogées voient la nécessité de prendre des mesures principalement au niveau des experts du domaine, qui devraient bénéficier d'une formation plus conséquente et être encouragés à communiquer davantage entre eux. Cela pourrait aboutir à l'amélioration de l'examen des contenus et à l'harmonisation des manières d'évaluer. En outre, la répartition des rôles entre experts du domaine concerné et experts principaux devrait être clarifiée et les compétences mieux définies.

### Organisations du monde du travail (Ortra)

L'analyse de documents et les entretiens ont montré que les Ortra sont en théorie impliquées tout au long de la procédure, depuis l'élaboration du PEC jusqu'à la préparation de la décision, en passant par la consultation en vue du développement du programme et la nomination des experts. En outre, les Ortra sont également actives en dehors de la procédure, par exemple dans les procédures de qualification ou au sein de commissions de filières de formation (par ex. école professionnelle textile STF). Toutefois, les personnes interrogées estiment que cette implication théorique est parfois insuffisante dans la pratique et que les différences entre les domaines sont considérables: les Ortra directement représentées au sein de la CFES se sentent davantage soutenues. La définition peu claire de la notion d'Ortra peut également conduire à des lacunes au niveau de la prise en compte d'acteurs importants. Les personnes interviewées déplorent parfois que les experts (du domaine concerné) choisis ne s'engagent pas suffisamment en faveur des préoccupations de leur domaine. Certaines personnes interrogées soulignent que la collaboration entre Ortra/organe responsable et prestataires de formation est également insatisfaisante, ce qui présente un désavantage en particulier dans le domaine des EPD ES où il n'y a pas de PEC ni de consultation des Ortra. L'implication insuffisante des Ortra ne serait pas due uniquement à une carence de procédure, mais serait également liée aux Ortra elles-mêmes. Certaines personnes interrogées indiquent que les Ortra ont parfois du mal à assumer la responsabilité qui leur a été confiée. Certaines Ortra ne seraient pas au clair par rapport à ce que l'on attend d'elles. Le manque de ressources du côté des Ortra ou l'absence de connaissances ou de continuité en raison d'un changement de personnel constitueraient également un problème.

### Cantons

Les cantons sont impliqués au début de la procédure, au moment du dépôt de la demande: ils remettent au SEFRI une prise de position sur l'offre de formation prévue. Ils sont également chargés de la surveillance des filières de formation qui ont été reconnues. D'après les avis exprimés, les cantons ont du mal à évaluer la nécessité de mettre en place une offre au moment de la demande. Ils sont tributaires des informations fournies par les prestataires de formation. Quant à la surveillance, les personnes interviewées la perçoivent comme un instrument potentiel pouvant contribuer au développement de la qualité. La pratique de la surveillance varie fortement d'un canton à l'autre, mais repose dans de nombreux cas sur les contrats de prestations conclus entre les cantons et les prestataires<sup>15</sup>. La différence des solutions constitue en particulier un problème lorsqu'il s'agit de grands prestataires nationaux. Si les cantons ne sont pas en mesure de vérifier les contenus et les compétences de manière détaillée dans le cadre de la surveillance, c'est entre autres en raison d'un manque de ressources, comme l'expliquent les personnes interrogées. En outre, la grande variété des formes d'organisation des prestataires ne facilite pas la surveillance. Les personnes interrogées déplorent également qu'il y a parfois des redondances entre les indicateurs évalués pendant la procédure ou lors d'une certification (par ex. ISO) et ceux évalués dans le cadre de la surveillance. Autre gros problème signalé: la surveillance des prestataires qui ne font pas l'objet d'un contrat de prestations. La

<sup>15</sup> Certains cantons combinent la surveillance avec le controlling qui a lieu dans le cadre des contrats de prestations, d'autres effectuent en plus des visites d'école ou s'appuient davantage sur des autoévaluations, etc.

surveillance des EPD, qui ne sont souvent pas subventionnées par les cantons, entre dans ce cadre. Enfin, l'intervalle de trois ans fixé pour la surveillance est jugé trop court.

La figure D 4.2 résume les principaux aspects positifs et les principales critiques en lien avec les rôles des acteurs.

D 4.2: Aspects positifs et critiques en lien avec les rôles des acteurs

	Aspects positifs	Critiques
SEFRI	Responsabilité principale bien établie	Manque de connaissances concernant les prestataires
CFES	Représentation de tous les acteurs	Composition (nombreux intérêts / surreprésentation des prestataires / domaines pas représentés)
	Commission orientée vers les solutions	Difficulté de trouver des personnes de référence / manières de travailler variées
Prestataires de formation	Obligations assumées	Manque de responsabilité au niveau du pilotage de l'offre et de la transmission des informations
		Professionnalisme varié
		Lacunes au niveau du partenariat sur la formation professionnelle*
Experts (du domaine concerné) et experts principaux	Experts en général bien choisis	Problèmes au niveau des petites branches et des spécialisations
		Formation et échanges insuffisants (surtout experts du domaine)
		Manque de clarté au niveau de la répartition des rôles / des compétences entre experts du domaine et experts principaux
Ortra	Grande implication théorique	Manque d'implication
		Lacunes au niveau du partenariat sur la formation professionnelle*
Cantons		Solutions différentes
		Lacunes au niveau de l'examen du contenu
		Redondances

Source: résumé des réponses issues des interviews avec les experts.

Légende: \* = l'art. 1 LFPr définit le partenariat sur la formation professionnelle comme étant la tâche commune de la Confédération, des cantons, des Ortra et des prestataires.

#### 4.1.3 CONSÉQUENCES

Le SEFRI poursuit les quatre objectifs suivants dans le cadre de la reconnaissance fédérale des filières de formation ES et des EPD ES:

1. favoriser le développement d'un profil clair;
2. favoriser un positionnement clair (au niveau national et international);

3. améliorer l'orientation vers le marché du travail et la flexibilité;
4. promouvoir et développer la qualité.

Les personnes interrogées ont été invitées à évaluer dans quelle mesure la procédure actuelle contribue à l'atteinte de ces objectifs. Les résultats sont résumés dans la suite du chapitre.

#### Développement d'un profil

La contribution de la procédure au développement d'un profil proprement dit n'est pas jugée très importante. Les personnes interrogées estiment que le PEC est l'élément central pour le développement d'un profil, l'organe responsable étant chargé d'adapter et de préciser ce profil en continu.

Les interviews montrent clairement que les problèmes de délimitation des filières de formation ES par rapport à celles des HES persistent. Dans certaines branches, les examens professionnels et les filières ES se recoupent également. En outre, la Suisse romande propose au niveau HES des filières de formation qui, en Suisse alémanique, sont ancrées au niveau ES (par ex. dans le domaine des soins, de la diététique). Autrement dit, dans certains domaines, les étudiants peuvent passer par une HES, une ES ou des examens professionnels/de maîtrise pour occuper des positions similaires.

#### Positionnement national et international

Les personnes interrogées ne sont pas unanimes en ce qui concerne l'apport de la procédure pour le positionnement. Certaines d'entre elles considèrent celle-ci, et en particulier la reconnaissance, comme un élément important en vue du positionnement national et international, auquel contribue également le PEC. D'autres voient l'importance des labels nationaux décliner (entre autres en raison des agences actives au niveau international) et notent que les écoles supérieures ne sont pas connues à l'étranger. Le positionnement passerait souvent plutôt par la réputation du prestataire que par le label ES. On déplore également la communication insuffisante en matière de reconnaissance fédérale des filières de formation ES et des EPD ES. Les étudiants potentiels, mais aussi les entreprises, n'ont souvent pas conscience du fait que les filières de formation sont soumises à une reconnaissance fédérale.

#### Orientation vers le marché du travail et flexibilité

D'après les réponses des personnes interviewées, l'orientation vers le marché du travail est assurée par le PEC au moment de la reconnaissance. Toutefois, ces personnes critiquent le fait que, selon la situation, l'examen du contenu des filières est trop peu pris en compte dans la procédure et lors de la surveillance. Il faudrait veiller à ce que la mise en œuvre des PEC soit contrôlée en permanence et que ceux-ci soient actualisés régulièrement. Dans le cas contraire, l'orientation vers le marché du travail ne pourra être vérifiée et assurée que de façon restreinte. Les entretiens montrent que l'actualisation des PEC justement renferme de nombreuses zones d'ombre et présente des lacunes. Par exemple, le temps qui s'écoule entre l'élaboration du PEC et la reconnaissance de la filière est souvent si long qu'une actualisation s'avère déjà nécessaire.

Les EPD ES et un réel partenariat sur la formation professionnelle (surtout entre les Ortra et les prestataires) sont des éléments essentiels pour assurer l'orientation vers le marché du travail et sa vérification continue. Les EPD ES permettent en effet de répondre rapidement et de manière flexible à l'évolution des conditions-cadres. Le partenariat garantit la régularité des échanges avec le marché du travail et au sein de la branche, d'où la possibilité de réagir de manière précoce aux tendances et aux mutations.

Assurance et développement de la qualité

Les explications montrent que, selon les personnes interrogées, la procédure met davantage l'accent sur l'assurance de la qualité que sur le développement de la qualité (cf. Orientation vers le marché du travail et flexibilité). L'évaluation est centrée sur le respect de certaines exigences minimales par les prestataires, donc surtout sur des critères axés sur l'input. En revanche, c'est la partie formative de la procédure qui contribue au développement de la qualité grâce à la possibilité d'une amélioration continue. Selon les personnes interviewées, l'ampleur de la contribution apportée à l'assurance et au développement de la qualité dépend aussi fortement des acteurs impliqués (experts, prestataires) et de leur collaboration. Les lacunes au niveau de l'examen du contenu diminuent également cet apport. La contribution de la procédure à l'assurance et au développement de la qualité à long terme est remise en question. Actuellement, cet aspect entre en premier lieu dans le cadre de la surveillance cantonale où des mesures doivent justement aussi être prises.

## 4.2 PERSPECTIVES

---

Deux modifications envisageables – la reconnaissance institutionnelle et le droit à l'appellation – ont été présentées aux personnes interrogées, qui ont été invitées à donner leur avis sur la possibilité d'introduire ces deux éléments et sur les avantages et les risques correspondants.

### 4.2.1 RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE

La majorité des personnes interviewées est favorable à la reconnaissance institutionnelle, mais seulement en association avec une reconnaissance de filière (raccourcie) et pour un cercle restreint d'institutions. Les personnes interrogées sont critiques face à une reconnaissance institutionnelle à l'image des universités et des hautes écoles, qui confère à ces institutions une autonomie étendue. Elles proposent que la reconnaissance de filière raccourcie ne porte plus que sur des aspects techniques et que les indicateurs qui se réfèrent à l'organisation et à la gestion par le prestataire soient évalués dans le cadre de la reconnaissance institutionnelle. Elles suggèrent également que les filières de formation d'une même institution ne soient évaluées plus que de manière aléatoire. Une telle procédure serait attrayante en particulier pour les grands prestataires nationaux ou pour les prestataires d'EPD ES: dans le cas de ces dernières, l'absence de PEC<sup>16</sup> rend l'examen du contenu de toute façon difficile pour les experts. Il serait donc envisageable que des prestataires reconnus sur le plan

<sup>16</sup> Seules les EPD ES dans le domaine de la santé reposent sur un PEC.

institutionnel puissent proposer des EPD ES sans reconnaissance de filière supplémentaire.

Parmi les avantages, les personnes interrogées entrevoient une simplification de la procédure au cas où la reconnaissance institutionnelle est associée à une reconnaissance de filière raccourcie. Elles indiquent également que cela permettrait de mettre davantage l'accent sur le développement de la qualité et d'intégrer des indicateurs en vue d'une analyse comparative. Le système de la reconnaissance institutionnelle rendrait l'organisation des filières de formation plus flexibles, en particulier si la reconnaissance n'était plus nécessaire pour les EPD ES. En outre, la reconnaissance institutionnelle représenterait un alignement sur la procédure prévue pour des prestataires d'autres niveaux, comme les HES ou les universités. Les personnes interviewées redoutent en revanche que les petits prestataires soient désavantagés. Autre défi souligné: les différentes formes d'enseignement. Par exemple, certains prestataires proposent parallèlement des filières au niveau HES et ES (par ex. Changins). L'examen du contenu suscite notamment des doutes. Certaines personnes interrogées craignent qu'en cas de reconnaissance institutionnelle, l'examen technique des filières de formation soit négligé, entraînant la disparition d'un gage de qualité des ES. Une personne attire l'attention sur les insécurités juridiques dues à l'absence de définition de la notion d'institution de formation dans la loi.

#### 4.2.2 DROIT À L'APPELLATION

À l'heure actuelle, la dénomination «école supérieure» n'est pas protégée. La majorité des personnes interrogées est favorable à une telle protection, mais ce souhait n'est pas forcément considéré comme prioritaire. Les prestataires en particulier adhèrent au principe du droit à l'appellation. Les Ortra n'y accordent pas une grande importance. Deux possibilités sont évoquées concernant la mise en œuvre du droit à l'appellation:

1. Un prestataire de formation peut porter la dénomination «école supérieure» s'il propose au moins une filière de formation reconnue.
2. Un prestataire de formation peut porter la dénomination «école supérieure» s'il a fait l'objet d'une reconnaissance institutionnelle.

L'égalité de traitement avec les HES est de nouveau citée parmi les avantages liés au droit à l'appellation, tout comme la flexibilité et l'autonomie accrues des écoles, pour autant que le droit à l'appellation soit associé à une reconnaissance institutionnelle. De plus, un tel droit constituerait un argument de vente dans la communication vers l'extérieur. La définition d'une taxonomie des différentes formes d'organisation des écoles est citée comme un risque ou un défi. On mentionne également qu'il est aujourd'hui relativement simple de fonder une école supérieure. Il s'agit là d'une force qu'on abandonnerait en introduisant le droit à l'appellation.

### 4.3 CONCLUSION CONCERNANT LA PROCÉDURE EN SUISSE

Les acteurs interrogés, qui sont directement impliqués dans la procédure, sont, indépendamment de leur appartenance, unanimes pour dire qu'il n'est pas forcément nécessaire d'introduire une nouvelle procédure. Certaines améliorations et une révision de la procédure actuelle permettraient de remédier aux insuffisances constatées sans bouleverser le système. Seuls quelques acteurs demandent des modifications fondamentales de la procédure. La figure D 4.3 indique si les auteurs ont identifié, sur la base des interviews, une nécessité d'action en rapport avec les différents éléments de la procédure. Cela ne signifie toutefois pas que tous les éléments où une nécessité d'action a été identifiée seraient susceptibles de conduire à des améliorations si la procédure était modifiée.

D 4.3: Appréciation de la nécessité d'action

	Nécessité d'action?
<i>Organisation et mise en œuvre</i>	
Perception générale	Non
Charges et durée	Non
Études postdiplômes ES (EPD ES)	Oui
<i>Rôles des acteurs</i>	
Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)	Non
Commission fédérale des écoles supérieures (CFES)	Non
Prestataires de formation	Non
Experts principaux et experts (du domaine)	Oui
Organisations du monde du travail (Ortra)	Oui
Cantons	Oui
<i>Résultats</i>	
Développement d'un profil	Oui
Positionnement	Oui
Orientation vers le marché du travail et flexibilité	Oui
Assurance et développement de la qualité	Oui

Source: résumé des réponses issues des interviews avec les experts.

Les auteurs tirent les conclusions provisoires suivantes des entretiens menés avec les acteurs concernés:

**Conclusion 1: le partenariat sur la formation professionnelle est la base de la formation professionnelle supérieure et doit être renforcé**

Le partenariat réel est un élément central qui permet d'améliorer l'assurance et le développement de la qualité, l'orientation vers le marché du travail et le développement d'un profil. Même si les Ortra disposent de nombreuses possibilités de s'engager, elles le font peu dans la pratique pour diverses raisons. Il faut garantir un partenariat vivant et efficace tout au long de la procédure et aussi au-delà. Cela ne concerne pas

uniquement la procédure au sens strict, mais également la surveillance. Pour ce faire, les rôles et les attentes doivent être clarifiés.

Conclusion 2: l'examen du contenu doit être amélioré tout au long de la procédure et au-delà

L'orientation de la procédure vers le contenu est une spécificité des ES qui doit être renforcée. La formation des experts du domaine a été jugée à plusieurs reprises comme insuffisante. Elle doit faire l'objet d'une amélioration considérable. Les échanges entre les experts principaux et les experts du domaine doivent être encouragés. Il convient également de veiller à la mise en œuvre et au renforcement de l'examen du contenu dans le cadre de la surveillance.

Conclusion 3: les procédures adaptées aux prestataires et à l'offre doivent être encouragées

Les EPD ES constituent un instrument central permettant de répondre de manière flexible aux changements dans le monde du travail. La procédure actuelle ne favorise pas cette capacité d'adaptation. Son rapport coûts-bénéfice n'est pas avantageux, même pour les grands prestataires bien établis. La procédure doit être raccourcie autant que possible ou complétée par la possibilité d'une reconnaissance institutionnelle. Les différentes possibilités doivent être conçues de manière à tenir compte des diverses exigences des prestataires tout en représentant une plus-value pour ces derniers.

Conclusion 4: la procédure doit être davantage orientée vers le développement de la qualité

La procédure en place est en premier lieu un instrument d'assurance de la qualité. Le développement de la qualité doit être renforcé pour garantir la durabilité. Cela passe par une meilleure orientation de la procédure vers le résultat, et non vers l'input comme c'est le cas actuellement. Une telle amélioration permettrait également de renforcer l'orientation de l'offre vers le marché du travail.

#### 4.4 COMPARAISON DE PROCÉDURES DE RECONNAISSANCE

---

La présente partie décrit les différentes possibilités de formation et les procédures de reconnaissance dans la formation professionnelle au degré tertiaire telles qu'elles existent dans certains pays européens. Les pays ont été sélectionnés sur le critère de leur système de formation professionnelle, qui devait être aussi proche que possible de celui de la Suisse. Le choix s'est ainsi porté sur l'Allemagne, les Pays-Bas et le Danemark, qui possèdent tous les trois un système dual. L'analyse de documents avant les interviews a permis d'identifier des systèmes intéressants pour la problématique concernée uniquement aux degrés tertiaire A et B. La question de la procédure de reconnaissance dans la formation professionnelle initiale ne sera donc plus abordée en détail par la suite.

#### 4.4.1 PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE EN ALLEMAGNE

Depuis 2008, l'Allemagne connaît deux procédures de reconnaissance qui existent en parallèle et parmi lesquelles les prestataires peuvent choisir: l'accréditation de système (évaluation du système d'assurance qualité d'une haute école) et l'accréditation de programme (évaluation de filières d'études isolées).

L'accréditation est obligatoire pour les universités, les hautes écoles spécialisées et les académies professionnelles (Berufsakademien). Ces dernières sont classées au niveau ISCED<sup>17</sup> 5B, comme les filières de formation des écoles supérieures en Suisse. La procédure d'accréditation est menée par des agences, qui doivent elles-mêmes faire l'objet d'une accréditation par un Conseil d'accréditation. La décision d'accréditation est prise par ce dernier, qui se compose de représentants des hautes écoles, des Länder, des Ortra, des étudiants et d'acteurs internationaux. Y siège également un représentant de l'agence, qui dispose d'une voix consultative. La procédure se déroule différemment selon le choix du type d'accréditation:

- *Accréditation de programme*: la filière de formation constitue l'objet de l'évaluation. Un groupe d'experts représentant tous les intérêts en jeu (y compris le monde de la pratique) analyse les documents déposés et examine l'offre dans le cadre d'une visite sur place, lors de laquelle des entretiens sont menés avec les différentes parties prenantes. En règle générale, l'accréditation est limitée à une durée de cinq à sept ans.
- *Accréditation de système*: le système d'assurance de la qualité interne à la haute école constitue l'objet de l'évaluation. Une accréditation réussie signifie que la haute école peut lancer elle-même des filières d'études. Un examen préalable décide de l'admission à la procédure. Ensuite, les documents déposés sont, là aussi, examinés par un groupe d'experts et deux visites sur place ont lieu, d'une part, pour permettre aux experts de mener des entretiens (par ex. avec des représentants des employeurs, des délégués à l'égalité, des étudiants) et, d'autre part, pour procéder à la vérification par sondage de la qualité des filières de formation et de la mise en œuvre du système d'assurance de la qualité. En règle générale, l'accréditation est limitée à une durée de six à huit ans.

L'accréditation est rendue contraignante par les directives structurelles de la Conférence permanente des ministres de l'éducation des Länder (Kultusministerkonferenz)<sup>18</sup> s'appliquant à l'ensemble des Länder et elle est définie de différentes manières dans les lois des Länder relatives aux hautes écoles comme une condition pour l'approbation étatique<sup>19</sup>. Le déroulement de la procédure est identique

<sup>17</sup> ISCED signifie International Standard Classification of Education (Classification internationale type de l'éducation CITE).

<sup>18</sup> «Ländergemeinsame Strukturvorgaben für die Akkreditierung von Bachelor- und Masterstudiengängen. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.10.2003, in der Fassung vom 04.02.2010», cf. <<http://www.akkreditierungsrat.de>>, consulté le 20 octobre 2015.

<sup>19</sup> «Übersicht: Verhältnis von Akkreditierung und Genehmigung von Studiengängen nach Bundesländern, Stand 17.06.2011», cf. <<http://www.akkreditierungsrat.de>>, consulté le 8 octobre 2015.

pour toutes les institutions. Les particularités des institutions sont prises en compte au niveau de la composition du groupe d'experts<sup>20</sup>.

À la Duale Hochschule Baden-Württemberg, une des premières hautes écoles allemandes à avoir demandé l'accréditation de système, le contenu des nouvelles filières est conçu par des commissions spécialisées composées de façon paritaire de membres de la haute école et de représentants des partenaires de la formation duale (entreprises). Pour cette école, l'évaluation du résultat joue un rôle dans la mesure où un objectif de qualité vise un taux d'engagement de 80 % par les entreprises formatrices. La haute école dispose d'autres informations sur l'employabilité grâce à sa participation à une enquête auprès des diplômés réalisée par l'office du Land en charge de la statistique.

#### 4.4.2 PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE AU DANEMARK

Depuis juillet 2013, une nouvelle loi sur l'accréditation est en vigueur au Danemark<sup>21</sup> prévoyant une nouvelle réglementation de la reconnaissance dans le domaine de la formation tertiaire. La suite présente brièvement les principales caractéristiques du nouveau système.

La Danish Accreditation Act de 2013 prévoit que toutes les institutions de formation du degré tertiaire<sup>22</sup> doivent passer par l'accréditation institutionnelle d'ici 2019. Sont également concernées les institutions qui délivrent des Academy Profession Degrees (comparables aux filières de formation ES en Suisse). La mise en œuvre de la procédure incombe à une agence (Danish Accreditation Institution) financée par le ministère compétent. La décision finale est prise par l'Accreditation Council, qui est composé d'un président et de huit membres, dont au moins un doit disposer d'une expérience internationale et deux doivent être choisis sur la base d'une recommandation des représentants du corps étudiant. L'Accreditation Council compte également parmi ses membres des représentants des Ortra. Dès qu'une institution arrive au terme de la procédure d'accréditation (durée: env. 1 an), elle peut lancer des filières de formation de manière autonome, mais doit passer par un processus de présélection (durée: env. 10 semaines), qui consiste en l'évaluation des nouvelles filières par le ministère en charge de la formation supérieure et la science selon des critères comme la nécessité et la pertinence de l'offre planifiée. L'intégration du projet d'offre dans le paysage de la formation est également examinée. Une institution qui n'a pas suivi la procédure dans son intégralité doit continuer à faire accréditer toutes ses filières une par une (accréditation de programme). L'accréditation est limitée à une durée de six ans. Après ce délai, la procédure doit être renouvelée. Dans un premier temps, les institutions remettent un rapport d'autoévaluation. Puis, un groupe d'experts internationaux<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Les critères appliqués aux deux procédures sont décrits dans le document «Beschluss des Akkreditierungsrats vom 8. Dezember 2009 über die Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung», cf. <<http://www.akkreditierungsrat.de>>, consulté le 8 octobre 2015.

<sup>21</sup> Danish Accreditation Act, 2013.

<sup>22</sup> En font partie les universités, les University Colleges, les Academies of Professional Higher Education et divers instituts d'architecture, de beaux-arts et de génie maritime.

<sup>23</sup> C'est la solution pour garantir l'indépendance de l'évaluation dans un petit pays comme le Danemark. Les prestataires de formation peuvent se prononcer sur le choix des experts. Cela permet de maximiser les effets d'apprentissage et l'orientation vers la pratique.

effectue une visite sur place pour s'entretenir avec des étudiants, des partenaires de la pratique, etc. Sur la base de l'autoévaluation et de la visite sur place, il procède, d'entente avec l'institution concernée, à une sélection des domaines où la mise en œuvre pratique de l'assurance qualité sera examinée.

La loi sur l'accréditation (cf. note de bas de page 21) définit cinq critères d'évaluation: existence d'une stratégie d'assurance et de développement de la qualité; système de gestion de la qualité bien établi (aucune prescription quant à la forme de ce système); filières de formation et enseignements reposant sur l'état actuel des connaissances; garantie d'un niveau appropriée et de contenus académiques des filières; organisation de l'offre en fonction des besoins et orientation vers le marché du travail. Au Danemark, toutes les institutions de formation supérieure doivent attester qu'elles entretiennent des partenariats avec le monde de la pratique («employer panels»). La procédure d'accréditation vérifie dans quelle mesure ces partenariats sont réels et comment ils sont utilisés pour développer de nouvelles filières. De plus, les institutions de formation sont tenues de suivre et d'évaluer la situation de leurs diplômés sur le marché du travail.

Les entretiens ont révélé que la procédure représente un investissement important pour les prestataires, car ceux-ci assument davantage de responsabilités. Ils doivent ainsi engager des personnes supplémentaires chargées de la gestion de la qualité. Cela peut constituer un problème en particulier pour les petites écoles. L'avantage du système est qu'il contribue à la professionnalisation des institutions. Autre effet positif mentionné: la reconnaissance internationale par le biais de l'accréditation nationale.

#### 4.4.3 PROCÉDURE DE RECONNAISSANCE AUX PAYS-BAS

Aux Pays-Bas, la reconnaissance des filières de formation dans le domaine de la formation professionnelle supérieure relève de la compétence de l'organisation d'accréditation indépendante appelée Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie (NVAO), instituée par le gouvernement. Outre les diplômes de bachelor et de master décernés au niveau de la formation professionnelle supérieure, la NVAO reconnaît également les filières de formation sanctionnées par un «associate degree», introduites en 2007. Ces filières peuvent être considérées comme équivalentes à la formation ES en Suisse (ISCED 5B). Une filière doit être reconnue pour bénéficier de subventions étatiques et pour que des diplômés puissent être décernés. Le versement d'encouragements à la formation est également lié à la reconnaissance des filières.

Les prestataires ont deux possibilités pour faire reconnaître les nouvelles filières de formation.

- *Extensive initial accreditation*: lors de cette procédure, un «assessment panel» évalue les contenus et la qualité du programme à l'aide de documents et de discussions menées dans le cadre d'une visite sur place. Ce faisant, il répond à sept questions définies par la NVAO et exprimées en seize normes, puis remet une recommandation. La NVAO reconnaît la filière de formation sur la base de cette dernière.

- *Institutional audit*: le prestataire peut se soumettre à un «institutional audit» facultatif effectué par la NVAO. Lors de cette procédure, un «assessment panel» évalue l'assurance de la qualité de l'institution à l'aide de documents et de discussions menées dans le cadre de visites sur place. L'évaluation repose sur cinq questions définies par la NVAO et exprimées en cinq normes. Si la décision de la NVAO prise sur la base de la recommandation du «panel» est positive, de nouvelles filières de formation peuvent être reconnues grâce à la procédure «limited initial accreditation». Avec ses trois questions et trois normes, celle-ci est nettement moins détaillée que l'«extensive initial accreditation».

Dans les deux cas, la reconnaissance de la nouvelle filière est prononcée pour une durée maximale de six ans. Après ce délai, la reconnaissance doit être renouvelée. Les membres de l'«assessment panel» indépendant sont nommés par la NVAO. Ce «panel» doit comprendre au moins un expert du domaine de la filière et au moins un représentant du corps étudiant. Les membres sont soutenus par une personne indépendante ainsi que par une personne formée par la NVAO. La dernière personne nommée assume le rôle de secrétaire.

Des représentants du marché du travail participent souvent à la procédure de reconnaissance en tant que membres du «panel». En outre, l'implication, par les prestataires, de représentants de la pratique dans les comités professionnels des filières est décrite comme une méthode de travail courante, qui vise à assurer que les contenus du programme restent en adéquation avec les exigences du marché du travail.

En cas de reconnaissance simplifiée, il convient de fournir une description des «intended learning outcomes» en attestant que ceux-ci répondent aux exigences du marché du travail. Cela se fait en règle générale par le biais de la participation des Ortra au développement des plans d'études. En outre, les prestataires doivent attester que ces résultats («outcomes») sont atteints. Pour ce faire, on évalue la performance des étudiants lors des examens et celle des diplômés dans la pratique ou dans des programmes postgrades.

Selon la personne interrogée travaillant pour un prestataire de formation, le principal avantage de la combinaison de l'«institutional audit» et de la «limited initial accreditation» est qu'elle permet d'établir une séparation nette entre l'évaluation de la gestion de la qualité et celle des contenus des filières.

#### 4.4.4 COMPARAISON

La figure D 4.4 présente les procédures de reconnaissance décrites de manière synoptique et les compare entre elles.

## D 4.4: Comparaison des pays

Critères	Allemagne	Danemark	Pays-Bas	Suisse
Reconnaissance obligatoire pour...	tertiaire A et B			
Différences pour le tertiaire B	non	non*	non	oui
Reconnaissance institutionnelle	possible	obligatoire	possible	tertiaire A uniquement
Reconnaissance limitée	oui, 5 – 8 ans**	oui, 6 ans	oui, max. 6 ans	tertiaire A uniquement, 7 ans
Organe d'exécution	agences	agence mandatée par l'admin.	agence mandatée par l'admin.	5A: agence 5B: administration
Représentation des Ortra dans la procédure	- lors de l'évaluation - dans la décision			

Source: auteurs de l'étude.

Légende: \* = le Danemark faisait une différence jusqu'à l'introduction du nouveau système en 2013. Les deux systèmes ont été réunis pour exploiter les synergies. \*\* = le délai pour l'accréditation de programme est de cinq à sept ans, celui pour l'accréditation de système de six à huit ans.

La comparaison des pays montre que les systèmes de reconnaissance des filières d'études ou des institutions sont semblables en Europe. Dans deux des quatre pays examinés, la reconnaissance est obligatoire pour les institutions de formation du degré tertiaire A et B. À l'exception de la Suisse, aucun des pays ne fait de distinction entre le tertiaire A et B. Au cours des dernières années, tous les pays ayant fait l'objet de la comparaison ont mis en place une possibilité de reconnaissance institutionnelle. Celle-ci est même obligatoire au Danemark. En Suisse, la reconnaissance institutionnelle concerne uniquement le degré tertiaire A. Les conséquences juridiques sont toutefois différentes. Aux Pays-Bas, la reconnaissance institutionnelle donne droit à la reconnaissance de programme simplifiée, alors qu'en Allemagne et en Suisse, elle aboutit à l'autonomie complète des écoles (autonomie partielle au Danemark)<sup>24</sup>. La reconnaissance est en règle générale limitée dans la durée et doit être renouvelée après l'expiration du délai; les filières de formation ES et les EPD ES suisses constituent une exception. La durée de validité d'une reconnaissance se situe entre cinq et huit ans. Dans les pays sélectionnés et dans le domaine suisse des hautes écoles, la procédure est menée par des agences. En Suisse, au Danemark et aux Pays-Bas, des agences ont été créées à cet effet et mandatées par l'administration pour effectuer cette tâche.

L'Allemagne, le Danemark et les Pays-Bas mettent un accent plus important sur les critères axés sur le résultat. Dans les trois pays, la procédure évalue dans quelle mesure

<sup>24</sup> On entend par autonomie le fait que les écoles peuvent organiser leur offre de manière souveraine sans devoir passer par de nouvelles évaluations. Au Danemark, il s'agit d'une autonomie partielle, car les nouvelles filières de formation doivent toujours faire l'objet d'un processus de présélection.

l'orientation vers le marché du travail des filières de formation est assurée. Au Danemark par exemple, les prestataires sont tenus d'observer l'employabilité de leurs diplômés.

Dans tous les pays, l'implication des Ortra dans la procédure est plus ou moins importante. En Allemagne, au Danemark, aux Pays-Bas et en Suisse, des représentants du monde du travail siègent au sein des organes de décision. Ils peuvent en outre faire partie des groupes d'experts. Au Danemark, la procédure évalue en outre le fonctionnement réel des partenariats avec le monde du travail («employer panels»). Aux Pays-Bas, les prestataires de formation assurent la participation de représentants du monde du travail entre autres dans le cadre de comités professionnels.

La comparaison entre les pays a permis aux auteurs d'identifier plusieurs aspects intéressants pour la procédure de reconnaissance au niveau ES:

- *Orientation vers le marché du travail dans des systèmes avec reconnaissance institutionnelle:* les prestataires jouissent d'une autonomie plus importante dans les systèmes avec reconnaissance institutionnelle. Cette autonomie s'étend également au développement des filières de formation. Les exemples montrent que l'orientation vers le marché du travail est toutefois une réalité dans tous les pays ayant fait l'objet de la comparaison, que ce soit grâce à des comités consultatifs, au choix des experts dans la procédure ou à la mesure des résultats.
- *Reconnaissance institutionnelle dans le cas des petits prestataires:* en cas d'introduction d'une reconnaissance institutionnelle, il convient de tenir compte du fait qu'une telle procédure peut impliquer des charges relativement élevées pour les petits prestataires (qui sont nombreux dans le domaine des ES).
- *Institution d'une agence:* dans les trois pays pris en compte pour la comparaison, l'évaluation des prestataires est effectuée par des agences. En Suisse, la mise en œuvre de la reconnaissance pourrait également être déléguée à une agence nationale. Cela garantirait l'uniformité de la mise en œuvre. Il est toutefois important de veiller à ce que cette agence dispose de connaissances spécifiques aux secteurs et aux branches.
- *Reconnaissance simplifiée des filières de formation:* aux Pays-Bas, la reconnaissance simplifiée des filières de formation est un système séduisant qui est clairement réglementé. La possibilité de reconnaissance simplifiée existe également en Suisse. Une telle reconnaissance pourrait occuper une place plus importante et plus conséquente qu'aujourd'hui, de manière analogue à la procédure des Pays-Bas.

5 VARIANTES DE PROCÉDURES DE RECONNAISSANCE

Sur la base d’entretiens menés avec tous les acteurs concernés et avec des experts étrangers, une grille morphologique a été développée et trois variantes ont été dégagées en vue de la révision de la procédure. Les trois variantes proposées ont été discutées et évaluées dans le cadre de l’atelier organisé avec le groupe de réflexion. Les résultats de l’atelier sont présentés ci-après. La section 5.1 décrit la grille morphologique et ses éléments. La section 5.2 analyse la procédure actuelle selon la grille morphologique développée, tandis que les sections 5.3, 5.4 et 5.5 présentent successivement les trois variantes et leur appréciation par les experts du groupe de réflexion.

5.1 GRILLE MORPHOLOGIQUE

La figure D 5.1 montre la grille morphologique, constituée de différents éléments appelés ci-après les descripteurs. Ces descripteurs, qui peuvent à leur tour avoir différents attributs, sont décrits un par un ci-après.

D 5.1: La grille morphologique

Descripteurs	Attributs				
Responsabilité de la procédure	Confédération	Cantons	Prestataires de formation	Ortra	
Objectif principal de la procédure	Assurance qualité		Développement de la qualité		
Objet de la procédure	Institution		Programme (filère de formation)		
Procédure menée par...	Administration (Confédération/cantons)		«Agence»		
Instance décisionnelle de la procédure	Administration (Confédération/canton/commission)		«Agence»		
Orientation de la procédure	Critères axés sur l’input		Critères axés sur le résultat (outcome)		
Examen de l’orientation vers le marché du travail	Comparaison cursus – PEC	Appréciation des experts	Mesure d’output (compétences – PEC)	Enquête «situation sur le marché du travail»	
Mode d’appréciation	Autoévaluation		Evaluation par des tiers		
Résultat de la procédure	Conséquence juridique			Conséquence financière	
	Titre protégé (filère)	Appellation (institution)	Nouvelles offres	Aucune	Droit à une contribution
Suivi de la procédure assuré par...	Procédure répétitive			Surveillance	Aucun suivi
Implication des Ortra dans la procédure	Confédération/canton	«Agence»	Experts		
	Dans l’élaboration des bases	Dans la procédure (experts)	Dans la mesure du résultat (outcome)	Dans la procédure décisionnelle	
Etudes postdiplômes ES	Filère de formation reconnue comme condition préalable	Analogue aux filières de formation ES	EPD ES autorisée en cas de reconnaissance institutionnelle		

Source: auteurs de l’étude.

Légende: PEC = plan d’études cadre.

Descripteur 1: Responsabilité de la procédure

L’instance responsable de la procédure est celle qui décide du déroulement, de l’organisation et des critères de la procédure. L’enquête a montré que quatre instances

pouvaient assumer la responsabilité de la procédure: la Confédération, les cantons, les prestataires de formation et les Ortra.

Descripteur 2: Objectif principal de la procédure

Selon la forme de la procédure, l'objectif réside soit dans l'assurance qualité, soit dans le développement de la qualité. Si l'assurance qualité figure au premier plan, la procédure est sommative (état de la situation à un moment donné). Si c'est le développement de la qualité qui prime, la procédure inclut une perspective d'amélioration et de développement en sus de l'assurance qualité.

Descripteur 3: Objet de la procédure

Par objet de la procédure, on entend l'élément placé au centre de l'appréciation. L'enquête montre que l'on peut distinguer deux objets d'évaluation qui sont l'institution (examen de facteurs structurels ainsi que du système de gestion de la qualité) et les programmes (filières de formation). Bien sûr, d'autres distinctions sont possibles, comme le système à l'intérieur de l'institution (cf. Allemagne), dans lequel les aspects de l'institution sont observés. Les variantes sont si nombreuses que leur énumération exhaustive n'est guère possible et peu utile.

Descripteur 4: Procédure menée par...

Ce descripteur désigne l'instance qui mène la procédure. Il s'agit soit d'une unité de l'administration, soit d'une agence. Cette dernière peut aussi agir au nom de l'administration.

Descripteur 5: Instance décisionnelle de la procédure

Ce descripteur indique qui, dans une procédure de reconnaissance, décide de la reconnaissance ou de la non-reconnaissance. Là encore, cela peut être une unité de l'administration (en l'occurrence le SEFRI) ou une agence. L'agence peut agir pour le compte de l'administration.

Descripteur 6: Orientation de la procédure

Les procédures peuvent également se différencier par les critères qui sont pris en compte lors de l'examen. Comme pour l'objet de la procédure, une énumération détaillée n'est guère pertinente en l'occurrence. Fondamentalement, il est néanmoins possible de distinguer entre les critères axés sur l'input (par ex. ressources, qualification des enseignants) et les critères axés sur le résultat (par ex. employabilité des diplômés). Le choix des critères dépend largement de l'objectif assigné à la procédure (cf. descripteur 2).

Descripteur 7: Examen de l'orientation vers le marché du travail

Le descripteur 7 décrit de quelle manière l'orientation d'une offre de formation vers le marché du travail peut être examinée. Au total, quatre attributs ont été identifiés à cet effet. Premièrement, l'orientation vers le marché du travail peut être examinée en se fondant sur la définition d'objectifs de formation par groupe professionnel, qui seront comparés avec le cursus de la filière de formation à examiner. Deuxièmement, l'examen peut se fonder sur une appréciation d'experts. Troisièmement, on peut juger sur la base de mesures d'output ou, quatrièmement, sur la base d'une enquête sur la situation des diplômés sur le marché du travail.

#### Descripteur 8: Mode d'appréciation

Le descripteur 8 indique le mode d'appréciation utilisé dans la procédure. En comparaison internationale, on observe des systèmes fondés uniquement sur une évaluation par des tiers, et d'autres qui font appel à une combinaison d'autoévaluation et d'évaluation par des tiers.

#### Descripteur 9: Résultat de la procédure

Le descripteur «Résultat de la procédure» indique les effets possibles d'une reconnaissance. L'issue positive d'une procédure peut avoir un effet juridique ou un effet financier. Sur le plan juridique, la décision positive peut aboutir à la protection d'un titre ou au droit à l'appellation. Elle peut aussi conférer le droit de lancer des nouvelles filières de formation. Sur le plan financier, la reconnaissance peut conférer le droit de prétendre à un financement.

#### Descripteur 10: Suivi de la procédure assuré par...

En règle générale, il existe un suivi de la procédure de reconnaissance. Il peut s'agir d'une répétition de la procédure, c'est-à-dire que la reconnaissance n'est accordée que temporairement et doit être confirmée à des intervalles déterminés. Le suivi peut cependant aussi prendre la forme d'une surveillance (continue) d'une offre de formation. Ces tâches peuvent être assumées par différents acteurs.

#### Descripteur 11: Implication des Ortra dans la procédure

Ce descripteur définit comment les Ortra peuvent être impliquées, ou comment leur intérêt est pris en compte dans la procédure. On distingue entre l'implication avant, pendant et après la procédure, ainsi que la participation au processus de décision.

#### Descripteur 12: Études postdiplômes ES

Le dernier descripteur indique le mode de reconnaissance des études postdiplômes ES. Trois attributs ont été identifiés pour ce descripteur. Le premier exige qu'une filière de formation de base existe pour que des études postdiplômes puissent prétendre à une reconnaissance. Le deuxième attribut suppose que la procédure de reconnaissance des études postdiplômes ES se déroule en principe de façon identique à celle des filières de formation ES. La troisième possibilité est que la reconnaissance institutionnelle donne, le cas échéant, le droit de proposer librement des études postdiplômes sans que celles-ci doivent être reconnues séparément.

## 5.2 SITUATION DE DÉPART: LA PROCÉDURE ACTUELLE

Les caractéristiques de la procédure actuelle sont fixées dans l'ordonnance du Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR) concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES). La procédure actuelle est centrée sur l'examen de la filière de formation et la mise en œuvre correcte du plan d'études cadre. Les filières de formation ne sont examinées qu'une seule fois, l'accent est donc mis sur l'assurance qualité plutôt que sur le développement de la qualité. La procédure aboutissant à une issue favorable donne droit à une contribution financière et à la protection des titres délivrés dans les filières de formation. Une autre

caractéristique de la procédure actuelle est la possibilité donnée aux Ortra d'intervenir à tout moment de la procédure. La figure 5.2 présente la grille morphologique correspondant à la procédure actuelle.

D 5.2: Grille morphologique de la procédure actuelle

Descripteurs	Attributs					
Responsabilité de la procédure	Confédération	Cantons	Prestataires de formation	Ortra		
Objectif principal de la procédure	Assurance qualité		Développement de la qualité			
Objet de la procédure	Institution		Programme (filière de formation)			
Procédure menée par...	Administration (Confédération/cantons)		«Agence»			
Instance décisionnelle de la procédure	Administration (Confédération/canton/commission)		«Agence»			
Orientation de la procédure	Critères axés sur l'input		Critères axés sur le résultat (outcome)			
Examen de l'orientation vers le marché du travail	Comparaison cursus – PEC	Appréciation des experts	Mesure d'output (compétences – PEC)	Enquête «situation sur le marché du travail»		
Mode d'appréciation	Autoévaluation		Evaluation par des tiers			
Résultat de la procédure	Conséquence juridique			Conséquence financière		
	Titre protégé (filière)	Appellation (institution)	Nouvelles offres	Aucune	Droit à une contribution	Pas de droit à une contribution
Suivi de la procédure assuré par...	Procédure répétitive			Surveillance		Aucun suivi
	Confédération/canton	«Agence»	Experts			
Implication des Ortra dans la procédure	Dans l'élaboration des bases	Dans la procédure (experts)		Dans la mesure du résultat (outcome)	Dans la procédure décisionnelle	
Etudes postdiplômes ES	Filière de formation reconnue comme condition préalable		Analogue aux filières de formation ES		EPD ES autorisée en cas de reconnaissance institutionnelle	

Source: auteurs de l'étude.

Légende: PEC = plan d'études cadre.

### Description détaillée des attributs

La responsabilité globale du processus incombe à la Confédération. L'objectif principal de la procédure est l'assurance de la qualité. L'examen porte sur des standards minimaux prédéfinis. Les prestataires de formation ont toutefois la possibilité d'apporter des améliorations à la filière de formation lors du contrôle effectué par les experts principaux et les experts (du domaine concerné). Cette composante formative de la procédure ainsi que la surveillance contribuent ainsi en même temps au développement de la qualité. Si la procédure évalue aussi certains aspects institutionnels, son attention principale porte cependant sur le programme (filière de formation).

L'instance exécutrice, la Commission fédérale des écoles supérieures (CFES), fait partie de l'administration. La CFES émet une recommandation, la décision finale est prise par le SEFRI. L'évaluation du programme se fonde en particulier sur des critères axés sur l'input et sur les processus, comme les ressources dépensées ou la qualité des enseignants. Les critères axés sur le résultat ne sont pas pris en compte. Pour garantir que les filières de formation soient orientées vers le marché du travail, les cursus sont comparés avec les plans d'études cadre (mesure d'output). En même temps, les experts

(du domaine concerné) jugent sur place lors de l'examen dans quelle mesure l'orientation vers le marché du travail est assurée dans la mise en œuvre des cursus, de la méthodologie appliquée, etc. Dans leur contrôle, les experts se fondent essentiellement sur leurs propres données et observations, et seulement dans une moindre mesure sur l'autoévaluation des prestataires. L'autoévaluation joue cependant un rôle important dans la surveillance. Si les prestataires de formation passent avec succès la procédure, ils obtiennent le droit de délivrer les titres protégés «XY diplômé ES»/«XY diplômée ES». Par ailleurs, ils obtiennent le droit de prétendre à une subvention cantonale.

La reconnaissance est accordée pour une durée indéterminée. Les cantons exercent toutefois une surveillance. Ils sont tenus de vérifier à un rythme trisannuel si les programmes reconnus remplissent toujours les standards minimaux. Il appartient aux cantons de décider de quelle manière ils exercent leur surveillance.

L'orientation vers la pratique des filières de formation ES est une caractéristique centrale de la procédure. C'est pourquoi les Ortra ont la possibilité d'intervenir tout au long de la procédure. La participation des Ortra commence dès l'élaboration des plans d'études cadre, qui serviront de bases pour l'évaluation ultérieure des filières de formation. En cours de procédure, les Ortra sont d'une part représentées dans la CFES; d'autre part, elles sont aussi consultées pour proposer des experts du domaine appropriés. Elles sont impliquées dans le processus décisionnel dans la mesure où elles sont représentées dans la CFES, qui soumet une proposition de décision au SEFRI. Il ressort cependant des entretiens avec les experts que cette implication des Ortra dans la procédure n'est pas toujours assurée dans les faits.

Une procédure analogue existe actuellement pour la reconnaissance des études postdiplômes ES (EPD ES). À ce titre, la CFES a émis une recommandation selon laquelle un prestataire de formation peut proposer un programme EDP ES à condition d'avoir au moins une filière de formation reconnue dans le domaine en question<sup>25</sup>. Cette règle est appliquée en pratique par le SEFRI, sans toutefois être inscrite dans la loi (pas de disposition en ce sens dans l'OCM ES). C'est pourquoi la case correspondante est teinte en vert clair.

### 5.3 VARIANTE 1: «OPTI»

---

La première proposition de nouvelle procédure élaborée sur la base des entretiens avec des experts suisses et étrangers est la variante 1 «Opti». Il s'agit d'une optimisation de la procédure actuelle. Elle ne prévoit pas de changement radical, mais vise à développer la procédure par une meilleure définition et une mise en œuvre plus systématique des processus. La variante «Opti» est présentée dans la figure D 5.3.

<sup>25</sup> Si le prestataire de formation n'a pas de filière correspondante, il peut proposer un programme EPD ES en coopération avec un autre prestataire de formation à condition que ce dernier dispose d'une filière de formation ES de base.

D 5.3: Variante I: «OPTI»

Descripteurs	Attributs				
Responsabilité de la procédure	Confédération	Cantons	Prestataires de formation	Ortra	
Objectif principal de la procédure	Assurance qualité		Développement de la qualité		
Objet de la procédure	Institution		Programme (filière de formation)		
Procédure menée par...	Administration (Confédération/cantons)		«Agence»		
Instance décisionnelle de la procédure	Administration (Confédération/canton/commission)		«Agence»		
Orientation de la procédure	Critères axés sur l'input		Critères axés sur le résultat (outcome)		
Examen de l'orientation vers le marché du travail	Comparaison cursus – PEC	Appréciation des experts	Mesure d'output (compétences – PEC)	Enquête «situation sur le marché du travail»	
Mode d'appréciation	Autoévaluation		Évaluation par des tiers		
Résultat de la procédure	Conséquence juridique			Conséquence financière	
	Titre protégé (filière)	Appellation (institution)	Nouvelles offres	Aucune	Droit à une contribution
Suivi de la procédure assuré par...	Procédure répétitive			Surveillance	Aucun suivi
	Confédération/canton	«Agence»	Experts		
Implication des Ortra dans la procédure	Dans l'élaboration des bases	Dans la procédure (experts)		Dans la mesure du résultat (outcome)	Dans la procédure décisionnelle
Etudes postdiplômes ES	Filière de formation reconnue comme condition préalable		Analogue aux filières de formation ES	EPD ES autorisée en cas de reconnaissance institutionnelle	

Source: auteurs de l'étude.

Légende: PEC = plan d'études cadre.

Description détaillée des attributs

Comme dans la procédure actuelle, la responsabilité de la procédure dans la variante «Opti» relève de la Confédération. Ici, l'effort principal porte cependant sur le développement de la qualité. En effet, les entretiens avec les experts ont montré que la concentration sur l'assurance qualité avait tout son sens dans la phase initiale, mais qu'une adaptation était désormais nécessaire. La reconnaissance de la filière de formation reste inchangée. Des processus mieux définis faciliteront la mise en œuvre de procédures simplifiées à l'avenir.

La réalisation de la procédure et la décision restent entre les mains de l'administration. Pour soutenir le développement de la qualité, des critères axés sur le résultat (par ex. employabilité) sont également pris en compte lors de l'évaluation des filières de formation. Une nouvelle enquête relative à la situation sur le marché du travail est prévue pour évaluer l'employabilité. L'évaluation concrète se fonde davantage sur l'autoévaluation des prestataires, qui complète l'examen fait sur place par les experts. À la clé de la procédure, le droit à l'appellation s'ajoute à la protection des titres et au droit à une contribution. Les prestataires qui passent avec succès la procédure obtiennent le droit de donner à leur institution le nom d'«école supérieure». Dans un souci d'assurance qualité et de développement de la qualité, la reconnaissance est accordée pour une durée déterminée. Chaque filière de formation doit se soumettre périodiquement à un nouvel examen. Cette disposition garantit que la mise en œuvre du plan d'études cadre soit assurée à long terme. Le réexamen périodique est confié à

des experts. La surveillance reste du ressort des cantons. On veillera à ne pas charger inutilement les prestataires de formation en exploitant les synergies entre les différents systèmes (surveillance, procédure périodique, autres certifications).

L'implication des Ortra reste assurée pendant toute la procédure. Des optimisations dans la mise en œuvre contribuent à corriger certains défauts actuels. Une meilleure formation des experts du domaine garantit une interprétation correcte du plan d'études cadre et une harmonisation des évaluations. La compétence de former les experts de la profession est transférée aux Ortra.

Le système pour la reconnaissance des études postdiplômes ES reste pratiquement inchangé, si ce n'est que la variante «Opti» ne permet plus aux prestataires de ne proposer que des filières d'études postdiplômes ES. Pour pouvoir proposer des études postdiplômes ES, le prestataire doit en effet proposer une filière de formation ES existante et reconnue sur laquelle s'appuie la filière postdiplôme correspondante.

### 5.3.1 PLAN GÉNÉRAL: AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

Les avantages et inconvénients de la variante «Opti» dégagés dans l'atelier du groupe de réflexion sont résumés dans la présente section. Les participants à l'atelier ont souligné de manière répétée que ces avantages et inconvénients dépendent naturellement fortement de la forme de la mise en œuvre (cf. section 5.3.2). De façon générale, les participants à l'enquête sont plutôt favorables à la variante «Opti», mais considèrent qu'elle ne résout pas les problèmes essentiels de la procédure actuelle.

#### Avantages

Les experts voient un avantage central de cette variante dans le maintien de la reconnaissance des filières de formation, avec l'orientation vers la pratique et la protection des titres. Le droit à l'appellation est également jugé favorablement, bien que quelques participants aient émis des critiques. Ces dernières ont notamment porté sur le fait que le droit à l'appellation soit lié à la reconnaissance d'une seule filière de formation. En revanche, on a apprécié qu'une place plus importante soit donnée au développement de la qualité. Les participants ont considéré la procédure répétitive, la surveillance et le recours prévu aux autoévaluations comme particulièrement favorables au développement de la qualité. Selon eux, les autoévaluations ont également pour effet de renforcer l'orientation vers le marché du travail. Ils voient un autre avantage dans le renforcement de l'orientation vers le marché du travail par la prise en compte de critères axés sur le résultat (outcome). L'implication des Ortra dans cette variante est également jugée positive. Du fait de la procédure répétitive, du droit à l'appellation et de la protection des titres, on estime que cette variante peut contribuer au positionnement des filières de formation ES.

#### Inconvénients

Un inconvénient de cette variante aux yeux des participants est qu'elle ne simplifierait guère les processus et n'apporterait pas de changement notable au statu quo. De plus, ils pointent le risque de doublons si la surveillance est maintenue parallèlement à la procédure répétitive. Quelques participants émettent des critiques sur le fait que la procédure répétitive soit menée par des experts, en raison de la charge de travail prévisible. Tous ne saluent pas l'orientation marquée vers le marché du travail.

Quelques voix mettent en garde contre le risque de ne pas être conforme à la réalité, où les changements sont très dynamiques, ce qui exige des prestataires de formation d'être résolument tournés vers l'avenir. En ce qui concerne les EPD ES, on a particulièrement critiqué le fait qu'une filière de formation de base soit la condition d'éligibilité pour une procédure de reconnaissance. Cette condition est jugée non pertinente pour certains domaines (par ex. la santé).

### 5.3.2 REMARQUES CONCERNANT LA FAISABILITÉ

Pour chaque variante, les participants à l'atelier ont été priés d'apporter des remarques concernant la mise en œuvre. Ces remarques peuvent être regroupées sous les thèmes «EPD ES», «Organisation de la procédure», «Tâches et rôles» et «Effets».

#### EPD ES

De façon générale, les participants estiment qu'il est central que les Ortra soient associées à la conception des EDP, bien que cela pose simultanément la question de la capacité des Ortra à exécuter cette tâche et de l'éventuel impact négatif que cela pourrait avoir sur la capacité des prestataires de formation de s'adapter à des nouvelles situations sur le marché du travail. Les avis sont partagés sur la question de savoir combien de liberté ou, au contraire, de régulation est nécessaire en matière d'études postdiplômes.

Dans la mise en œuvre, il faut tenir compte du fait qu'une filière de formation de base ne peut pas valoir de condition préalable à une procédure de reconnaissance pour les EPD ES dans tous les domaines. On donne l'exemple d'un hôpital ayant conclu une convention de prestations avec le canton en tant que prestataire d'une formation EDP ES. Une alternative pourrait être d'offrir aux prestataires de filières de formation de base une procédure simplifiée pour les EPD ES.

#### Organisation de la procédure

De façon générale, les participants réclament une meilleure définition des processus (qu'est-ce qui est évalué, quand et par qui?). Ainsi, la possibilité d'une procédure simplifiée devrait être clairement définie. Si l'on décide d'introduire une procédure répétitive, ses délais devraient être coordonnés avec ceux des mises à jour des plans d'études cadres. Un tel délai devrait être introduit pour les plans d'études cadres. Des délais de cinq à dix ans ont été mentionnés par les participants. Il s'agit selon eux de limiter au possible la charge de travail pour les prestataires de formation. Le recours aux autoévaluations (y compris aux autoévaluations déjà existantes) serait un moyen d'y parvenir.

#### Tâches et rôles

Il faut éviter les doublons et répartir clairement les tâches et les rôles. Cela signifie par exemple qu'il faut exploiter les synergies entre la procédure répétitive et la surveillance. Les participants appellent par ailleurs à une implication de tous les acteurs concernés. Ils remarquent que la surveillance aussi devra être harmonisée. Il faudra également tenir compte d'autres systèmes tels que les certifications ISO. Etant donné que l'effet de la procédure dépend fortement de la qualité des experts, ceux-ci doivent être mieux formés et répondre à un profil d'exigences défini pour toute la Suisse. Les experts devraient en outre être rattachés aux Ortra. En ce qui concerne les Ortra, il faudrait

s’assurer que celles-ci sont en mesure de jouer leur rôle. À cet effet, le rôle des Ortra devrait être explicité et il faudrait aussi définir fondamentalement ce qu’est une Ortra. Cette tâche revient au SEFRI.

Effets

L’enquête relative à la situation sur le marché du travail est considérée comme une gageure. Les Ortra devraient obligatoirement y être associées. Les participants voient également des points à éclaircir dans la mise en œuvre du développement de la qualité.

5.4 VARIANTE 2: «MIDI»

La variante 2 «Midi» prévoit des changements plus substantiels par rapport à la procédure actuelle. Le développement de la qualité devient plus central par rapport à l’assurance qualité, et les prestataires ont le choix entre plusieurs options. La variante «Midi» prévoit en outre la possibilité de confier la réalisation de la procédure à des tiers («agences»). La figure D 5.4 illustre la variante «Midi».

D 5.4: Variante 2 «Midi»

Descripteurs	Attributs				
Responsabilité de la procédure	Confédération	Cantons	Prestataires de formation	Ortra	
Objectif principal de la procédure	Assurance qualité		Développement de la qualité		
Objet de la procédure	Institution		Programme (filière de formation)		
Procédure menée par...	Administration (Confédération/cantons)		«Agence»		
Instance décisionnelle de la procédure	Administration (Confédération/canton/commission)		«Agence»		
Orientation de la procédure	Critères axés sur l’input		Critères axés sur le résultat (outcome)		
Examen de l’orientation vers le marché du travail	Comparaison cursus – PEC	Appréciation des experts	Mesure d’output (compétences – PEC)	Enquête «situation sur le marché du travail»	
Mode d’appréciation	Autoévaluation		Évaluation par des tiers		
Résultat de la procédure	Conséquence juridique			Conséquence financière	
	Titre protégé (filière)	Appellation (institution)	Nouvelles offres	Aucune	Droit à une contribution
Suivi de la procédure assuré par...	Procédure répétitive			Surveillance	Aucun suivi
Implication des Ortra dans la procédure	Confédération/canton	«Agence»	Experts		
	Dans l’élaboration des bases	Dans la procédure (experts)		Dans la mesure du résultat (outcome)	Dans la procédure décisionnelle
Études postdiplômes ES	Filière de formation reconnue comme condition préalable		Analogue aux filières de formation ES	EPD ES autorisée en cas de reconnaissance institutionnelle	

Source: auteurs de l’étude.

Légende: PEC = plan d’études cadre.

Description détaillée des attributs

Dans la deuxième variante aussi, la Confédération assume la responsabilité de la procédure. L’objectif est ici essentiellement de développer la qualité et non d’assurer la qualité sur la base de standards prédéfinis. Parallèlement à la reconnaissance de filières

de formation, la variante «Midi» prévoit également une reconnaissance institutionnelle facultative des prestataires de formation.

La réalisation de la procédure est confiée à des «agences» externes. Celles-ci mènent la procédure pour le compte des prestataires de formation, nomment leurs propres experts pour l'évaluation et fournissent à l'administration les bases de décision relatives à la reconnaissance. La variante «Midi» donne un poids égal aux critères axés sur l'input et à ceux axés sur l'output. L'examen de l'orientation vers le marché du travail se fonde sur une comparaison entre les compétences acquises et le plan d'études cadre, et constitue ainsi une mesure d'output.

Comme dans la procédure actuelle, l'examen repose sur une évaluation par des tiers (ici les «agences»). Dans le cas de la reconnaissance de programme, les prestataires de formation acquièrent comme aujourd'hui la protection des titres délivrés et le droit à une contribution. S'il obtient la reconnaissance institutionnelle, le prestataire de formation acquiert en outre le droit à l'appellation ainsi que la reconnaissance simplifiée de filières de formation supplémentaires, suivant l'exemple néerlandais. Comme dans la variante «Opti», la reconnaissance est accordée pour une durée déterminée. Les procédures répétitives sont également menées en accord avec la surveillance, sachant que ce sont ici les «agences» qui sont chargées de leur exécution.

L'orientation plus marquée vers le résultat de la deuxième variante se reflète également dans la participation des Ortra. En effet, les Ortra sont impliquées dans la procédure non seulement aux niveaux de l'élaboration des bases (plan d'études cadre) et de l'évaluation par des experts (choisis par les agences), mais aussi dans la mesure du résultat (par ex. par le biais d'enquêtes).

Dans cette deuxième variante, la reconnaissance institutionnelle d'un prestataire de formation lui donne le droit de proposer des études postdiplômes ES. Une procédure de reconnaissance spécifique pour chaque filière d'études postdiplômes n'est plus prévue.

#### 5.4.1 PLAN GÉNÉRAL: AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

La variante «Midi» a été accueillie plutôt favorablement par les membres du groupe de réflexion, qui l'ont jugé réalisable. Les avis sont plus partagés en particulier sur la possibilité d'une reconnaissance institutionnelle et sur la proposition de confier l'exécution de la procédure à une agence. Les principaux points sont résumés ci-après.

##### Avantages

Les participants mentionnent comme avantage le fait que l'agence prévue puisse se muer en acteur professionnel doté de toute l'expertise nécessaire, garant d'une évaluation impartiale et en mesure de décharger la CFES. De cette manière, la variante «Midi» peut contribuer à la qualité. D'aucuns ont remarqué qu'une agence active sur le plan international contribuerait au positionnement en rendant visible le système suisse de formation professionnelle. L'intégration des EPD ES dans le cadre national des certifications (CNC) est également vue comme un facteur contribuant au positionnement. La possibilité de la reconnaissance institutionnelle facultative a également été citée comme un avantage et comme un apport au positionnement. La procédure proposée de reconnaissance d'une filière de formation simplifiée en présence

d'une reconnaissance institutionnelle a également convaincu. Comme dans la variante «Opti», on a également salué dans cette variante l'introduction d'un droit à l'appellation et d'une procédure répétitive. Les avis ont été partagés sur la question de savoir si la plus grande flexibilité accordée aux EPD ES et la séparation entre les instances d'exécution et de décision étaient un avantage ou un inconvénient.

#### Inconvénients

Plusieurs intervenants citent comme inconvénients de l'agence le fait qu'un acteur supplémentaire intervienne dans le processus, ce qui crée une interface de plus dans un système déjà complexe et pose les questions du financement et de la composition. Une autre critique a porté sur le fait que la reconnaissance institutionnelle ne mènerait pas nécessairement à un positionnement renforcé, mais ferait plutôt craindre une confusion avec les hautes écoles spécialisées. Au contraire de la variante «Opti», d'aucuns jugent l'orientation vers le marché du travail plutôt faible, du fait que le plan d'études cadre ne soit pris en compte que lors de la mesure du résultat. Des voix appellent à une enquête de la situation sur le marché du travail. Elles souhaitent que cette variante aussi intègre une autoévaluation et que l'assurance de la qualité soit également prise en compte comme partie intégrante de la procédure.

#### 5.4.2 REMARQUES CONCERNANT LA FAISABILITÉ

Les remarques concernant la faisabilité ont également été regroupées dans les catégories thématiques mentionnées. Nombre de remarques relatives à la variante «Opti» valent aussi pour la variante «Midi». Ces convergences sont signalées comme telles, le cas échéant.

#### EPD

À ce propos, des remarques similaires à celles apportées sur la variante «Opti» ont été formulées. Au lieu de la possibilité offerte à un prestataire de formation reconnu sur le plan institutionnel de pouvoir proposer autant de filières EPF ES qu'il le souhaite, les experts proposent l'introduction de procédures simplifiées.

#### Organisation de la procédure

Par analogie à la variante «Opti», il faut éviter les doublons aussi bien à l'intérieur de la procédure (par ex. procédure répétitive et surveillance) qu'à l'extérieur de celle-ci. En matière de reconnaissance institutionnelle, précisément, il devrait être possible d'utiliser les synergies avec les certifications ISO ou eduQua, par exemple, et d'éviter ainsi que les mêmes critères soient examinés encore une fois lors de la reconnaissance de programme simplifiée. De plus, certains ont estimé que des examens juridiques étaient nécessaires pour déterminer quel prestataire de formation pourrait être reconnu en tant qu'institution. Il a été relevé qu'en cas de reconnaissance institutionnelle, les filières de formation au sens de l'ancien droit ne devraient plus être soumises à la reconnaissance obligatoire, mais examinées seulement dans le cadre de la procédure répétitive.

#### Tâches et rôles

Les participants ont fait valoir des points à prendre en compte dans la mise en œuvre, en particulier concernant l'organisation de l'agence. Ils estiment que la nouvelle agence rend nécessaire un examen clair des rôles et des tâches, ainsi qu'une rationalisation des

interfaces. À cet effet, l'acteur doit être en relation et cultiver une étroite collaboration avec les experts, les agences et les Ortra. Pour les participants, la question de savoir où et comment l'agence recrute ses experts reste ouverte. Il est envisageable qu'une telle agence assume des tâches en matière de surveillance ou supplée par exemple à la CFES. On souligne l'importance d'éviter que l'agence développe une dynamique propre et la nécessité de soumettre cette dernière à une autorité de contrôle (CFES/SEFRI). De plus, on relève que l'agence devrait être exclusivement affectée au domaine des écoles supérieures, de sorte à rester indépendante des hautes écoles. Pour le financement de base, on pense mettre à contribution notamment les partenaires de la formation professionnelle. Par ailleurs, il vaudrait la peine d'examiner l'opportunité éventuelle de créer des agences régionales. Concernant les experts, les mêmes remarques ont été faites que pour la variante «Opti» (voir ch. 5.3).

#### Effets

Une fois encore, les participants ont attiré l'attention sur la difficulté d'estimer la situation sur le marché du travail et de mesurer l'output.

### 5.5 VARIANTE 3: «RADI»

---

La variante «Radi» se distingue le plus nettement de la procédure actuelle. Cette troisième variante a été développée par analogie à la procédure appliquée en Suisse au degré tertiaire et au modèle danois pour la formation professionnelle supérieure. Sa caractéristique centrale est l'absence d'accréditation de filières de formation au profit de la seule reconnaissance institutionnelle. La figure D 5.5 illustre la variante 3 «Radi».

D 5.5: Variante 3 «Radi»

Descripteurs	Attributs			
Responsabilité de la procédure	Confédération	Cantons	Prestataires de formation	Ortra
Objectif principal de la procédure	Assurance qualité		Développement de la qualité	
Objet de la procédure	Institution		Programme (filière de formation)	
Procédure menée par...	Administration (Confédération/cantons)		«Agence»	
Instance décisionnelle de la procédure	Administration (Confédération/canton/commission)		«Agence»	
Orientation de la procédure	Critères axés sur l'input		Critères axés sur le résultat (outcome)	
Examen de l'orientation vers le marché du travail	Comparaison cursus – PEC	Appréciation des experts	Mesure d'output (compétences – PEC)	Enquête «situation sur le marché du travail»
Mode d'appréciation	Autoévaluation		Évaluation par des tiers	
Résultat de la procédure	Conséquence juridique			
	Titre protégé (filière)	Appellation (institution)	Nouvelles offres	Aucune
Suivi de la procédure assuré par...	Conséquence financière			
	Droit à une contribution		Pas de droit à une contribution	
Suivi de la procédure assuré par...	Procédure répétitive			
	Confédération/canton	«Agence»	Experts	
Implication des Ortra dans la procédure	Surveillance		Aucun suivi	
	Dans l'élaboration des bases		Dans la procédure (experts)	
Etudes postdiplômes ES	Dans la mesure du résultat (outcome)		Dans la procédure décisionnelle	
	Filière de formation reconnue comme condition préalable		Analogue aux filières de formation ES	
			EPD ES autorisée en cas de reconnaissance institutionnelle	

Source: auteurs de l'étude.

Légende: PEC = plan d'études cadre.

Description détaillée des attributs

Comme dans les variantes précédentes, la Confédération est responsable de la procédure. Son but principal est le développement de la qualité. La procédure ne porte pas sur les filières de formation, mais sur les prestataires. À l'instar de la variante «Midi», cette variante prévoit également de confier la réalisation de la procédure à des «agences» et là encore, c'est l'administration qui a le pouvoir de reconnaître une institution comme «école supérieure». Des critères axés sur l'input et des critères axés sur le résultat sont pris en compte et l'orientation vers le marché du travail est vérifiée au moyen d'enquêtes relatives à la situation sur le marché du travail (auprès des diplômés).

La procédure comporte une autoévaluation (des prestataires de formation) ainsi que l'évaluation externe menée par les «agences». En cas de reconnaissance, les prestataires de formation obtiennent le droit de proposer librement de nouvelles offres de formation. Dans cette variante, la protection des titres est assurée indirectement par le biais du droit à l'appellation – comme dans le domaine des hautes écoles. De plus, l'aboutissement de la procédure donne droit à une contribution.

Durant une période déterminée, les prestataires de formation sont soumis à un suivi assuré par les «agences», sans quoi ils perdent leur droit à l'appellation. En ce qui concerne les Ortra, la variante «Radi» prévoit leur implication aussi bien au niveau de l'élaboration des bases par les prestataires de formation (par ex. cursus) que lors de la

mesure du résultat. Cette participation peut par exemple prendre la forme de comités consultatifs permanents.

Enfin, la reconnaissance institutionnelle permet aux prestataires de formation de proposer des études postdiplômes en parallèle aux filières de formation ES.

#### 5.5.1 PLAN GÉNÉRAL: AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS

La variante «Radi» a fait l'objet de critiques plus fondamentales que les autres variantes. Les discussions ont porté principalement sur la suppression de la reconnaissance des filières de formation et sur le rôle futur des plans d'études cadres qui en résulterait, sur l'implication réduite des Ortra dans la procédure proprement dite et, de façon plus générale, sur l'assimilation du système des écoles supérieures à celui du domaine tertiaire A. Les participants estiment qu'une procédure sans possibilité de reconnaissance d'une filière de formation n'est pas envisageable.

##### Avantages

Un avantage de la variante «Radi» mis en avant par les participants est que l'accréditation institutionnelle conduit à une plus grande équivalence avec le domaine tertiaire A et pourrait ainsi contribuer au positionnement à l'échelle nationale. Le système aurait en outre la vertu d'améliorer la capacité de réaction des prestataires de formation aux besoins du marché du travail. Le fait qu'une surveillance ne soit plus prévue, ou plutôt que la procédure répétitive menée par l'agence remplace la surveillance, est vu comme un facteur d'harmonisation nationale. Certains considèrent que la suppression de la reconnaissance des filières de formation réduit les chevauchements et contribue de ce fait à une simplification des processus. On estime que cette variante apporte une plus-value principalement pour les grands prestataires de formation.

##### Inconvénients

Les participants à l'atelier étaient unanimes sur le fait que la suppression de la reconnaissance des filières de formation risque de nuire au positionnement des écoles supérieures. Pour eux, cela revient à abroger de fait les plans d'études cadres et à perdre ainsi la fonction d'assurance qualité qui était remplie par la vérification des plans d'études. La suppression de la protection explicite des titres par filière de formation produit selon les participants une grande confusion dans l'offre de formation. Cette suppression pose aussi problème pour les professions réglementées, dont le titre doit légalement être protégé. Par ailleurs, on perçoit également un risque pour l'orientation vers la pratique, parce que l'implication des Ortra ne serait plus garantie. La position vis-à-vis des hautes écoles spécialisées s'en trouverait affaiblie et les filières de formation ES perdraient de ce fait leur qualité distinctive. Le rôle de l'agence aussi est violemment critiqué. On met en garde contre le danger que l'agence devienne trop puissante, d'autant plus que la variante «Radi» ne prévoirait pas d'implication des experts – et donc des Ortra. Dans ces conditions, les autres acteurs concernés, comme les cantons et les Ortra, deviendraient fortement dépendants de l'agence. Les participants jugent insuffisante l'enquête concernant la situation sur le marché du travail comme unique instrument pour mesurer l'orientation vers le marché du travail, et critiquent l'implication trop faible des cantons. Celle-ci, estiment-ils, complique le controlling financier et obligerait les cantons à se doter d'un autre

instrument pour décider quelles filières de formation doivent bénéficier d'un financement. L'avis général est que dans cette variante, l'effort porté sur l'efficacité de la procédure se fait fortement au détriment de la qualité. En outre, on ne se trouverait pas dans un marché complètement libre, car certaines filières de formation répondent aussi à un mandat public. Le «chèque en blanc» accordé aux EPD fait l'objet de critiques analogues à celles qui ont visé la variante «Midi».

#### 5.5.2 REMARQUES CONCERNANT LA FAISABILITÉ

De façon générale, les participants à l'atelier décrivent la variante «Radi» comme difficilement réalisable.

##### EPD

La discussion sur la variante «Radi» n'a pas apporté de nouveaux points de vue. Les remarques relatives aux variantes déjà décrites s'appliquent également ici.

##### Organisation de la procédure

De l'avis des participants, l'abandon de la reconnaissance des filières de formation n'est pas défendable et entraînerait des conséquences importantes. En effet, il faudrait se demander dans quelle mesure le système des plans d'études cadres aurait encore une raison d'être dans une telle procédure. En outre, il y a lieu d'examiner comment la transitivité en matière de protection des titres pourrait fonctionner dans le domaine des écoles supérieures de façon analogue au domaine des hautes écoles. Par ailleurs, une modification de la loi sur la formation professionnelle serait nécessaire, étant donné que la reconnaissance des filières de formation est inscrite dans cette loi. Isolément, d'aucuns ont observé que le seuil pour la reconnaissance institutionnelle devait être placé le plus haut possible de sorte à limiter la reconnaissance aux grands prestataires et à provoquer une concentration parmi les prestataires. Enfin, il faudrait aussi tenir compte du fait qu'une reconnaissance institutionnelle doit aussi être ouverte aux prestataires de formation publics.

##### Tâches et rôles

Selon les participants, la procédure doit garantir que le canton garde un rôle et que le lien entre Ortra, Confédération, cantons et prestataires de formation soit maintenu. Il faudrait en particulier préciser comment les Ortra pourraient, dans un tel système, collaborer avec les prestataires de formation, car cette collaboration est importante pour garantir l'employabilité. En ce qui concerne l'agence, nous renvoyons aux explications de la page 2 relatives aux tâches et rôles.

##### Effets

Concernant les effets, les participants soulignent l'importance de veiller à maintenir le lien à la pratique comme caractéristique centrale des ES.

## 5.6 SYNTHÈSE DE L'APPRÉCIATION DES VARIANTES

Dans l'atelier avec le groupe de réflexion, les participants avaient premièrement pour tâche de juger la procédure actuelle selon les critères de l'orientation vers la pratique, de l'orientation vers le marché du travail, du rapport coût – bénéfice, de l'organisation

des processus, de la prise en compte du développement de la qualité et de l'effet sur le positionnement. Des valeurs entre 1 (mauvais) à 4 (bon) ont été attribuées. Deuxièmement, les participants ont évalué si les trois variantes Opti, Midi et Radi représentent une amélioration (+) ou une péjoration (-) selon les critères définis, ou si elles n'apportent aucune modification de la procédure actuelle. Les résultats de l'évaluation de la procédure actuelle sont résumés au ch. 5.6.1, et l'évaluation comparative des différentes variantes est présentée au ch. 5.6.2.

#### 5.6.1 LA PROCÉDURE ACTUELLE

Sur un nombre total de 33 participants à l'atelier, 32 personnes ont rempli le questionnaire relatif à l'analyse de la valeur utile. Les participants se répartissaient comme suit: dix représentants des Ortra, onze représentants des prestataires de formation et cinq représentants des cantons. Quatre personnes ont indiqué représenter à la fois une Ortra et un prestataire de formation. Enfin, une personne représentait la CFES et une personne représentait les diplômés.

La figure D 5.6 ci-dessous indique les médianes<sup>26</sup> de chaque critère (contribution de la procédure actuelle à...). L'analyse montre en particulier que la contribution au positionnement du niveau ES est jugée «plutôt mauvaise». L'apport des autres catégories est jugé «plutôt bon».

D 5.6: Médianes de l'appréciation des différents critères (N = 32)

Critère	Médiane total	Médiane par groupe d'acteurs			
		Ortra	Prestataires de formation	Cantons	Autres
Orientation vers la pratique	3,0	3,5	3,0	3,0	3,0
Orientation vers le marché du travail	3,0	3,0	3,0	2,0	3,5
Coût – bénéfice	3,0	3,0	3,0	3,0	3,0
Organisation des processus	3,0	2,0	2,5	3,0	3,0
Développement de la qualité	3,0	2,0	2,5	3,0	3,0
Positionnement	2,0	2,0	2,0	2,0	2,5

Source: auteurs de l'étude sur la base des données de l'analyse de la valeur utile.

Légende: 1 = mauvais; 2 = plutôt mauvais; 3 = plutôt bon; 4 = bon. «Autres» = représentants de la CFES, des diplômés et (à la fois) des Ortra et des prestataires de formation.

Si l'on compare les différents groupes d'acteurs, on constate des différences notamment dans l'appréciation de l'organisation du processus et dans la prise en compte du développement de la qualité. Les prestataires de formation et les Ortra portent un jugement plus négatif sur le développement de la qualité que les cantons. À l'inverse, les cantons jugent moins favorablement l'orientation vers le marché du travail que les prestataires de formation et les Ortra. En comparaison avec les autres groupes

<sup>26</sup> La médiane est la valeur qui partage un ensemble de valeurs en deux parties égales, de sorte que 50 % de toutes les autres valeurs sont inférieures à elle et 50 % sont supérieures.

d'acteurs, les Ortra évaluent l'orientation vers la pratique de façon un peu plus positive.

Les participants avaient la possibilité d'indiquer si leur appréciation de chaque critère variait selon qu'elle se rapportait à la procédure relative aux filières de formation ES ou aux EPD ES. Seules six personnes ont fait usage de cette possibilité. Leurs commentaires montrent une appréciation plus critique de la procédure relative aux EPD ES en comparaison avec les filières de formation ES sur les critères du rapport entre coût et bénéfice (N = 4) et de l'organisation des processus (N = 2).

#### 5.6.2 ÉVALUATION COMPARATIVE DES TROIS VARIANTES

En complément des remarques qualitatives sur les trois variantes aux ch. 5.3, 5.4 et 5.5, les participants à l'atelier ont été priés d'évaluer les variantes selon des critères prédéfinis dans le cadre de l'analyse de la valeur utile. Il est ainsi possible de dégager une vue d'ensemble de données quantitatives des améliorations et péjorations par rapport à la procédure actuelle. Chaque critère a été jugé en comparaison avec la procédure actuelle. Un «plus» a été attribué lorsque la majorité des participants avaient indiqué une amélioration de l'aspect en question avec la variante concernée. À l'inverse, un «moins» a été attribué lorsque la majorité des participants avaient jugé que l'aspect en question serait influencé négativement par la variante concernée par rapport à la procédure actuelle. Un signe «=» apparaît lorsque la majorité estimait que la variante examinée n'apporte aucun changement à l'aspect en question. La figure D 5.7 donne une vue d'ensemble de l'appréciation des trois variantes en comparaison avec la procédure actuelle.

D 5.7: Comparaison des trois variantes avec la procédure actuelle

	Variante «Opti»	Variante «Midi»	Variante «Radi»
Orientation vers la pratique	=	+	-
Orientation vers le marché du travail	+	+	-
Coût – bénéfice	=	+	+
Organisation des processus	=	+/-	+
Développement de la qualité	+	+	-
Positionnement	=	+	-

Source: auteurs de l'étude sur la base des données de l'analyse de la valeur utile.

Légende: «+» = amélioration, «-» = péjoration, «=» = pas de changement, «+/-» = équilibre entre les réponses «+» et «-».

Les résultats de l'analyse individuelle de la valeur utile montrent que les participants à l'atelier donnent à la variante «Midi» le plus de crédit pour améliorer la procédure actuelle. La variante «Radi» est celle qui a subi le plus de critiques négatives, tandis que les participants ne voient guère de potentiel d'amélioration dans la variante «Opti».

## Évaluations par groupes d'acteurs

L'analyse de l'appréciation des différentes variantes par groupes d'acteurs (prestataires de formation, Ortra et cantons<sup>27</sup>) montre un tableau contrasté.

Les prestataires de formation voient des avantages essentiellement dans la variante «Midi» (cf. figure D 5.8). En effet, ils estiment notamment que cette variante améliore le rapport entre coût et bénéfice et contribue au développement de la qualité et au positionnement. Leurs avis varient par contre sur la question de savoir dans quelle mesure cette variante peut améliorer l'orientation vers le marché du travail. En revanche, la majorité d'entre eux ne s'attend pas non plus à une péjoration de la situation actuelle dans ce domaine. En ce qui concerne la variante «Opti», les prestataires de formation ne croient guère en son potentiel d'amélioration par rapport à la situation actuelle. Sur la variante «Radi», les prestataires de formation se partagent de façon équilibrée entre partisans et opposants. À leurs yeux, cette variante a pour avantages de contribuer à la simplification des processus et d'optimiser le rapport entre coût et bénéfice. L'orientation vers le marché du travail et l'orientation vers la pratique sont par contre mal notées.

D 5.8: Évaluation des variantes par les prestataires de formation (N = 11)

	Variante «Opti»				Variante «Midi»				Variante «Radi»			
	+	-	=	N/A	+	-	=	N/A	+	-	=	N/A
Orientation vers la pratique	3	0	7	1	3	3	3	2	1	9	0	1
Orientation vers le marché du travail	6	0	5	0	4	2	4	1	4	7	0	0
Coût – bénéfice	1	0	8	2	5	2	2	2	4	2	1	4
Organisation des processus	1	1	7	2	3	1	5	2	7	1	1	2
Développement de la qualité	4	0	7	0	7	1	2	1	4	5	2	0
Positionnement	3	0	8	0	7	0	4	0	4	4	2	1
Total des réponses (N = 66)	18	1	42	5	29	9	20	8	24	28	6	8

Source: auteurs de l'étude sur la base des données de l'analyse de la valeur utile.

Légende: «+» = amélioration, «-» = péjoration, «=» = pas de changement, «N/A» = pas de réponse. Les chiffres indiquent le nombre absolu de réponses dans chaque catégorie. Code couleurs: vert = variante la mieux jugée; rouge = variante la plus mal jugée; orange = équilibre entre les appréciations positives et négatives ou peu de changements attendus par rapport à la procédure actuelle.

Les Ortra, de leur côté, accordent leur préférence à la variante «Opti» (cf. figure D 5.9). À leur avis, cette variante peut contribuer à améliorer l'orientation vers la pratique et vers le marché du travail. En outre, ils y voient aussi un potentiel pour renforcer le développement de la qualité. Comme pour les prestataires de formation,

<sup>27</sup> Seules les réponses clairement attribuables à un groupe d'acteurs ont été prises en compte dans cette analyse. Cela signifie que les réponses des six personnes n'appartenant pas clairement aux catégories mentionnées (cf. explications relatives à la catégorie «Autres» dans les figures D 5.6 et D 5.7) ont été exclues de cette interprétation.

un nombre relativement élevé de participants estiment que la variante n'apporterait guère de changement.

D 5.9: Évaluation des variantes par les Ortra (N = 10)

	Variante «Opti»				Variante «Midi»				Variante «Radi»			
	+	-	=	N/A	+	-	=	N/A	+	-	=	N/A
Orientation vers la pratique	8	0	2	0	3	4	3	0	0	9	0	1
Orientation vers le marché du travail	8	0	2	0	4	5	1	0	2	7	0	1
Coût – bénéfice	4	2	4	0	3	5	2	0	4	4	1	1
Organisation des processus	1	1	8	0	3	5	2	0	8	1	0	1
Développement de la qualité	8	1	1	0	6	2	1	1	4	5	0	1
Positionnement	5	0	5	0	4	1	4	1	3	6	0	1
Total des réponses (N = 60)	34	4	22	0	23	22	13	2	21	32	1	6

Source: auteurs de l'étude sur la base des données de l'analyse de la valeur utile.

Légende: «+» = amélioration, «-» = péjoration, «=» = pas de changement, «N/A» = pas de réponse. Les chiffres indiquent le nombre absolu de réponses dans chaque catégorie. Code couleurs: vert = variante la mieux jugée; rouge = variante la plus mal jugée; orange = équilibre entre les appréciations positives et négatives ou peu de changements attendus par rapport à la procédure actuelle.

Les avis des représentants des Ortra sur les différents critères de la variante «Midi» sont partagés de façon à peu près équilibrée. La contribution au développement de la qualité et le positionnement sont jugés positivement, tandis que le rapport entre coût et bénéfice et la contribution à la simplification des processus ne convainquent guère. Les représentants des Ortra sont divisés sur la contribution de cette variante à l'orientation vers la pratique et vers le marché du travail. La variante «Radi» est celle qui est la moins bien notée par les Ortra. À leurs yeux, cette variante a surtout pour défaut de menacer l'orientation vers le marché du travail et vers la pratique ainsi que le positionnement. Toutefois, les Ortra voient aussi des points positifs à la variante «Radi», notamment un potentiel en termes de simplification des processus.

Les responsables des cantons – à l'instar des prestataires de formation – donnent leur préférence à la variante «Midi» (cf. figure D 5.10). Ces résultats doivent toutefois être considérés avec prudence en raison du petit nombre de représentants entendus (cinq). Ceux-ci ont principalement apprécié dans la variante «Midi» le potentiel d'amélioration en matière d'orientation vers la pratique, de développement de la qualité et de positionnement. Ils y voient cependant moins d'avantages pour l'optimisation du rapport coût-bénéfice et la simplification des processus. Les responsables des cantons jugent la variante «Radi» plus favorablement que les autres groupes d'acteurs. Chez eux, les avis positifs et négatifs s'équilibrent à peu près. Là encore, ils y voient des avantages en termes d'amélioration du rapport coût-bénéfice et de simplification des processus. De plus, ils évaluent positivement la contribution de la variante «Radi» au positionnement. Ils sont par contre plutôt critiques sur son apport

à l'orientation vers la pratique. Comme les prestataires de formation, les responsables des cantons voient peu de potentiel d'amélioration dans la variante «Opti» par rapport à la procédure actuelle. Cette variante obtient le moins bon résultat auprès des cantons (coloration rouge). Cela s'explique du fait que les cantons souhaitent un changement bénéfique, que la variante «Opti» n'est à leur avis pas en mesure de générer.

D 5.10: Évaluation des variantes par les cantons (N = 5)

	Variante «Opti»				Variante «Midi»				Variante «Radi»			
	+	-	=	N/A	+	-	=	N/A	+	-	=	N/A
Orientation vers la pratique	2	0	3	0	4	1	0	0	2	3	0	0
Orientation vers le marché du travail	2	0	3	0	2	1	2	0	3	1	1	0
Coût – bénéfice	1	1	3	0	1	3	1	0	3	2	0	0
Organisation des processus	0	1	4	0	1	2	2	0	3	2	0	0
Développement de la qualité	3	0	2	0	4	0	1	0	2	2	1	0
Positionnement	1	1	3	0	3	0	2	0	3	1	1	0
Total des réponses (N = 30)	9	3	18	0	15	7	8	0	16	11	3	0

Source: auteurs de l'étude sur la base des données de l'analyse de la valeur utile.

Légende: «+» = amélioration, «-» = péjoration, «=» = pas de changement, «N/A» = pas de réponse. Les chiffres indiquent le nombre absolu de réponses dans chaque catégorie. Code couleurs: vert = variante la mieux jugée; rouge = variante la plus mal jugée; orange = équilibre entre les appréciations positives et négatives ou peu de changements attendus par rapport à la procédure actuelle.

Le présent chapitre répond dans un premier temps aux questions de l'enquête (section 6.1), et formule dans un second temps des recommandations à l'intention du SEFRI (section 6.2).

### 6.1 RÉPONSES AUX QUESTIONS DE L'ENQUÊTE

Cette section répond aux questions de l'enquête en se basant sur les informations récoltées dans le cadre des entretiens, de la comparaison internationale et de l'atelier.

Comment les différents acteurs jugent-ils l'organisation, la mise en œuvre, l'économicité, la qualité et la répartition des rôles dans la procédure de reconnaissance actuelle?

La procédure est bien acceptée par tous les acteurs, les Ortra étant les plus critiques vis-à-vis de cette dernière. La procédure est considérée comme claire et bien organisée. Le système fondé sur les experts principaux et les experts (du domaine concerné) est globalement bien perçu. La valeur formative de la procédure est particulièrement mise en avant, car elle donne une importance particulière au gain de connaissances réalisé par les prestataires de formation. Les principales critiques sont les suivantes: le manque de formation des experts du domaine, le manque de clarté dans la répartition des rôles entre les différents acteurs, les interfaces et les cas spéciaux insuffisamment réglementés (par ex. procédures simplifiées), la longueur du délai entre le dépôt des demandes et le lancement de la procédure, les redondances avec d'autres systèmes (surveillance cantonale, label et certificats pour les systèmes de gestion) et l'hétérogénéité au niveau de la surveillance cantonale. Tous les acteurs s'accordent sur le fait qu'il faut développer les EPD ES sur la base d'un autre (nouveau) système de reconnaissance.

Comment les différents acteurs jugent-ils la procédure de reconnaissance actuelle quant à son effet sur l'employabilité des diplômés, le positionnement des ES au niveau national et international, l'assurance qualité et le développement de la qualité des filières de formation et des EPD ES, ainsi que sur le développement des profils des filières de formation et des EPD ES?

- *Orientation vers le marché du travail:* la procédure offre de nombreuses possibilités d'impliquer les Ortra. Cependant, leur mise en œuvre se révèle souvent problématique en raison du manque de clarté des attentes posées aux acteurs ou du manque de ressources, notamment au niveau des Ortra. L'orientation vers le marché du travail se heurte de ce fait à des limites. Selon certains acteurs, il manque en outre un recensement des critères axés sur le résultat, comme l'employabilité.
- *Positionnement au niveau national et international:* la procédure contribue principalement au positionnement national au moyen de la protection des titres. L'influence sur le positionnement international est jugé mineure.

- *Assurance qualité et développement de la qualité*: l'examen des contenus des filières de formation doit rester au centre de la procédure. L'encadrement des experts principaux et des experts du domaine permet à la procédure de reconnaissance de contribuer à l'assurance qualité et au développement de la qualité. La surveillance cantonale prend ensuite le relais. La manière dont les cantons exercent cette surveillance et garantissent l'assurance qualité ainsi que le développement de la qualité n'est pas très claire. Il est peu probable qu'ils puissent, à chaque fois, vérifier les contenus. L'accent est mis sur les aspects institutionnels ainsi que sur la gestion. L'enquête a en outre révélé l'existence de systèmes disparates entre les cantons. Le développement de la qualité est encore trop peu pris en considération. À l'heure actuelle, la procédure de reconnaissance ne garantit pas encore un examen suffisant des contenus des EPD ES, les experts étant dans l'incapacité, dans la majeure partie des cas, de s'appuyer sur un plan d'études cadre. Cela vaut également pour les spécialisations.
- *Développement des profils*: l'examen des contenus des filières de formation contribue au positionnement et à la délimitation avec les hautes écoles spécialisées et ne doit pas être abandonné. Il dépend cependant en grande partie de la mise à jour du plan d'études cadre.
- *Propositions d'amélioration*: il est important de clarifier et de garantir l'implication des Ortra. Cela signifie que les attentes envers ces dernières doivent être précisées et clairement formulées. Il est en outre nécessaire de s'assurer si et, le cas échéant, comment cette implication peut être mise sur pied. De plus, il a été démontré qu'il est absolument nécessaire de prendre davantage en compte le résultat. L'instrument essentiel du positionnement des écoles supérieures est la mise à jour des plans d'études cadres. Or, jusqu'à présent, il n'existe aucun délai pour leur révision, celle-ci étant laissée à l'appréciation des organes responsables. Cela doit changer. Enfin, une dénomination claire des diplômes est nécessaire.

Quelles sont les procédures de reconnaissance qui existent en Europe au niveau tertiaire (en particulier 5B)? Existe-t-il des procédures complémentaires au niveau de la formation initiale qui pourraient être intéressantes pour la Suisse?

Au Danemark, la reconnaissance institutionnelle est valable pour l'ensemble du niveau tertiaire. En Allemagne, il est possible de choisir entre une reconnaissance institutionnelle (accréditation de système) et une reconnaissance de programme. La procédure de reconnaissance néerlandaise est quasiment identique à celle de la Suisse. Comme dans notre pays, les Pays-Bas proposent une procédure de reconnaissance simplifiée, tandis qu'un audit institutionnel facultatif permet de bénéficier d'une procédure de reconnaissance simplifiée des filières de formation. Dans ces trois pays de comparaison, les procédures de reconnaissance sont menées par des agences mandatées à cette fin. Au niveau de la formation initiale, aucun élément utile au développement de la procédure de reconnaissance en Suisse n'a été trouvé.

Quelles sont les différences et les similitudes entre les procédures de reconnaissance des pays de comparaison et la procédure suisse (par ex. rôles, conditions préalables, critères) et quels sont les aspects qui pourraient être utiles pour la procédure de reconnaissance ES suisse?

La comparaison entre les pays montre clairement une tendance à la reconnaissance institutionnelle et une baisse de la différenciation entre les niveaux tertiaires A et B. Dans tous les pays de comparaison, les procédures de reconnaissance sont menées par des agences mandatées par l'administration. L'orientation vers le résultat constitue un élément central des procédures. Souvent, seules quelques filières de formation sont examinées à titre d'échantillon. Les Pays-Bas et l'Allemagne insistent sur la diversité des prestataires de formation, tandis que plusieurs procédures (par ex. simplification) sont proposées.

Pour la Suisse, il est intéressant de constater que, premièrement, l'Allemagne et le Danemark réussissent, avec leurs procédures de reconnaissance et malgré la reconnaissance institutionnelle, à garantir une orientation orientée vers le marché du travail suffisante, notamment grâce au recours systématique à des comités consultatifs ou à des mesures du résultat. Deuxièmement, il apparaît clairement qu'une reconnaissance institutionnelle peut constituer un défi et engendrer une charge de travail élevée pour les petits prestataires de formation. Troisièmement, l'exécution de la procédure par une agence a des avantages, comme celui de garantir une mise en œuvre uniforme. Enfin, les diverses possibilités de procédures de reconnaissance proposées sont adaptées aux besoins des différents prestataires de formation et sont donc attractives. En Suisse, les procédures simplifiées pourraient être appliquées plus systématiquement.

Dans quelle mesure l'orientation vers les compétences des diplômés est-elle examinée dans le cadre des procédures de reconnaissance?

L'examen des procédures des trois pays a montré que l'élaboration de cursus intégrant des personnes issues de la pratique professionnelle est essentielle. Cela permet de garantir que les contenus de l'enseignement satisfont aux compétences demandées sur le marché du travail. L'examen cohérent du résultat (employabilité) permet également de vérifier si les étudiants ont acquis les compétences devant être atteintes avec les diplômés.

Quelles variantes de procédures de reconnaissance sont pertinentes pour les institutions, les filières de formation et les EPD ES?

Sur la base des discussions avec les experts, trois variantes ont été développées, puis examinées en détail dans le groupe de réflexion.

La variante «Opti» est une optimisation de la procédure actuelle. Elle ne prévoit pas de changement radical, mais vise à développer la procédure actuelle par une meilleure définition et une mise en œuvre plus systématique des processus. Par rapport à la procédure actuelle, l'accent porte davantage sur le développement de la qualité (par ex. autoévaluation) et les critères axés sur le résultat. Elle comprend également une enquête relative à la situation sur le marché du travail. Un droit à l'appellation est également introduit pour les écoles supérieures. Enfin, des EPD ES ne peuvent être proposées que si une filière de formation reconnue existe déjà.

La variante «Midi» prévoit des changements plus substantiels par rapport à la procédure actuelle. L'objectif principal de la procédure est le développement de la qualité. Les prestataires peuvent choisir entre la reconnaissance institutionnelle et la reconnaissance des filières de formation. Le plus grand changement par rapport à la procédure actuelle se situe au niveau de la réalisation de la procédure. En effet, dans cette variante, la réalisation est confiée à une agence. L'examen de l'orientation vers le marché du travail se fonde exclusivement sur une mesure de l'output. Comme dans la variante «Opti», un droit à l'appellation est également introduit pour la variante «Midi». Le suivi prévoit une surveillance cantonale en plus de la procédure répétitive. Enfin, chaque prestataire de formation peut proposer des EPD ES lorsqu'une reconnaissance institutionnelle a déjà eu lieu.

La variante «Radi» se distingue le plus nettement de la procédure actuelle. Cette variante a été développée par analogie à la procédure appliquée en Suisse au degré tertiaire A et à la procédure danoise pour la formation professionnelle supérieure. Sa caractéristique principale est l'absence d'accréditation des filières de formation au profit de la seule reconnaissance institutionnelle. L'appréciation est effectuée sur la base d'une autoévaluation et d'une évaluation par des tiers. La reconnaissance mène au droit à l'appellation et au droit de lancer de nouvelles offres de manière autonome. La surveillance des cantons est supprimée et les Ortra sont impliquées dans l'élaboration des plans de formation et dans la mesure du résultat (par ex. situation sur le marché du travail).

Quels sont les avantages et les inconvénients des trois variantes, notamment par rapport à l'orientation vers le marché du travail, au maintien et au développement de la qualité, au profil et au positionnement national et international?

Dans la variante «Opti», la procédure répétitive, la surveillance et la prise en compte d'autoévaluations contribuent au développement de la qualité, ce qui constitue un atout de premier plan. Les autoévaluations soutiennent également l'orientation vers le marché du travail, laquelle se trouve encore renforcée par la prise en compte des critères axés sur le résultat. Enfin, la procédure répétitive favorise le droit à l'appellation, la protection des titres et le positionnement national et international. Les désavantages rapportés sont la faible contribution apportée à la simplification des processus et le risque de redondance. Cette variante est privilégiée par les Ortra.

Dans la variante «Midi», l'agence est vue comme un atout car elle contribue à la qualité. Il a parfois été souligné qu'une agence active au niveau international pourrait concourir au positionnement en faisant connaître le système suisse de formation professionnelle à l'extérieur de nos frontières. La possibilité d'une reconnaissance institutionnelle facultative a été jugée diversement. L'avantage est qu'elle pourrait également contribuer au positionnement. Le risque est de faire un amalgame avec les hautes écoles spécialisées. À la différence de la variante «Opti», certains acteurs considèrent que l'orientation vers le marché est plutôt faible, le plan d'études cadre n'étant pris en compte pour la première fois que dans le cadre de la mesure du résultat. Cette variante est plébiscitée par les prestataires de formation et les organes responsables cantonaux.

L'avantage cité pour la variante «Radi» est qu'elle conduit, au travers de la reconnaissance institutionnelle, à une harmonisation avec le niveau tertiaire A et pourrait ainsi contribuer au positionnement national. Ce système augmente en outre la capacité de réaction des prestataires de formation vis-à-vis des besoins du marché du travail. Les participants à l'atelier considèrent que le positionnement des écoles supérieures serait menacé par la suppression de la reconnaissance des filières de formation. Les plans d'études cadres seraient de fait abolis et l'assurance qualité ne serait plus assurée si l'examen des plans de formation était supprimé. L'orientation vers la pratique serait aussi menacée, l'intégration des Ortra ne pouvant plus être suffisamment garantie. Cela fragiliserait le positionnement des écoles supérieures par rapport aux hautes écoles spécialisées et entraînerait la perte de la caractéristique unique des filières de formation ES. L'enquête relative à la situation sur le marché du travail comme seul instrument de mesure de l'orientation vers le marché du travail est jugée insuffisante. Aucun groupe d'acteurs ne considère cette variante comme une option valable.

Quelles sont les possibilités pour une reconnaissance institutionnelle ou un droit à l'appellation et quels en sont les avantages et les inconvénients?

Une reconnaissance institutionnelle signifie que le prestataire de formation dispose d'un système de gestion adéquat qui garantit l'assurance qualité et le développement de la qualité de manière suffisante. Il existe deux possibilités d'une reconnaissance institutionnelle ES. La première est de combiner une reconnaissance institutionnelle à la reconnaissance d'une filière de formation. Cela signifie que seule une partie de la reconnaissance globale se déroule à l'échelle de l'institution et que la reconnaissance des filières de formation est menée de façon additionnelle, en totalité ou partiellement (sélection/simplification). La deuxième possibilité est de réaliser une reconnaissance institutionnelle conformément à la pratique au niveau tertiaire A. Une reconnaissance des filières de formation n'est alors plus nécessaire. Par ailleurs, il est possible de coupler la reconnaissance institutionnelle avec un droit à l'appellation et/ou d'autres droits. Au niveau des ES, il serait possible de lier la reconnaissance institutionnelle au droit de proposer des EPD ES.

L'introduction d'un droit à l'appellation pour les écoles supérieures peut se faire de plusieurs manières. Un droit à l'appellation peut être invoqué lorsqu'il existe déjà une filière de formation reconnue ou une reconnaissance institutionnelle. Le droit à l'appellation est exclusivement lié au droit de porter le nom de l'école supérieure. Un droit à l'appellation est en principe reconnu et soutient, de l'avis des personnes consultées et du groupe de réflexion, le positionnement des prestataires de formation et des filières de formation ES. Un droit à l'appellation encourage en outre la transparence vis-à-vis des étudiants, facilite la communication avec les tiers et permet de différencier clairement les divers prestataires. Il est en effet essentiel de prendre en compte la diversité des prestataires de formation lors de la mise en œuvre.

## 6.2 RECOMMANDATIONS

---

Le but d'une adaptation de la procédure de reconnaissance et de surveillance pour les institutions, les filières de formation et les études postdiplômes des écoles supérieures est d'atteindre les objectifs stratégiques fixés par le SEFRI (cf. ch. 1). La question est de savoir quelle forme doit prendre cette procédure de reconnaissance et de surveillance<sup>28</sup>. La variante présentée ci-après permet de tenir compte des objectifs stratégiques du SEFRI.

<sup>28</sup> Le lien entre les recommandations et les objectifs stratégiques est présenté à l'annexe A3.

D 6.1: Variante permettant d'atteindre les objectifs stratégiques du SEFRI

Descripteurs	Attributs				
Responsabilité de la procédure	Confédération	Cantons	Prestataires de formation	Ortra	
Objectif principal de la procédure	Assurance qualité		Développement de la qualité		
Objet de la procédure	Institution		Programme simplifié (filière de formation)	Programme (filière de formation)	
Procédure menée par...	Administration (Confédération/cantons)		Service spécialisé		
Instance décisionnelle de la procédure	Administration (Confédération/canton/commission)		Service spécialisé		
Orientation de la procédure	Critères axés sur l'input		Critères axés sur le résultat (outcome)		
Examen de l'orientation vers le marché du travail	Comparaison cursus – PEC	Appréciation des experts	Mesure d'output (compétences – PEC)	Enquête «situation sur le marché du travail»	
Mode d'appréciation	Autoévaluation		Evaluation par des tiers		
Résultat de la procédure	Conséquence juridique			Conséquence financière	
	Titre protégé (filière)	Appellation (institution)	Nouvelles offres	Aucune	Droit à une contribution
Suivi de la procédure assuré par...	Procédure répétitive			Surveillance	Aucun suivi
	Confédération/canton	Service spécialisé	Experts		
Implication des Ortra dans la procédure	Dans l'élaboration des bases	Dans la procédure (experts)	Dans la mesure du résultat (outcome)	Dans la procédure décisionnelle	
Etudes postdiplômes ES	Simplifiée en cas de filière de formation reconnue	Sans filière de formation de base: analogue aux filières ES	EPD ES autorisée en cas de reconnaissance institutionnelle		

Source: auteurs de l'étude.

Légende: PEC = plan d'études cadre.

Nous décrivons cette variante ci-après et formulons des recommandations à l'intention du SEFRI ainsi que des propositions pour la mise en œuvre de ces recommandations.

Responsabilité de la procédure

Il ressort unanimement des discussions avec les experts et des conclusions du groupe de réflexion (atelier) que la responsabilité de la procédure doit continuer de relever de la Confédération.

Nous recommandons de ne procéder à aucun changement concernant la responsabilité de la procédure.

Objectif principal de la procédure

Les personnes interrogées et les participants à l'atelier sont unanimes: il est indispensable que l'objectif principal de la procédure se focalise encore plus sur le développement de la qualité qu'à l'heure actuelle. Une nouvelle procédure doit donc avoir un caractère formatif plus marqué et être davantage axée sur un processus continu d'amélioration incluant l'assurance qualité. Les participants à l'atelier insistent sur le fait que l'introduction d'une procédure répétitive, l'harmonisation de la surveillance et la prise en compte d'une autoévaluation du prestataire de formation dans la procédure contribuent au développement de la qualité. Il ressort en outre des

discussions que la compétence des experts est déjà un facteur important pour le soutien du développement de la qualité dans la procédure actuelle.

Pour la mise en œuvre, nous recommandons une procédure répétitive en lien étroit avec l'activité de surveillance des cantons afin d'éviter des redondances et de maintenir des charges peu élevées. La tâche des cantons consiste à se concentrer principalement sur les critères institutionnels. Pour ce faire, les systèmes de gestion et labels existants doivent être pris en compte, comme c'est déjà le cas dans certains cantons. Des directives uniformes sont données aux cantons afin d'accélérer l'harmonisation et de garantir l'égalité de traitement des prestataires de formation. Les critères à examiner peuvent être intégrés directement dans les conventions de prestations entre les cantons et les prestataires de formation privés. La procédure répétitive se fonde principalement sur un examen des contenus des filières de formation, mais elle tient compte des documents et données de la surveillance (par ex. rapports de surveillance) pour l'évaluation finale. À cette fin, l'instance exécutive de contrôle doit disposer des compétences nécessaires. Afin d'assurer la qualité des experts, nous recommandons une formation uniforme et l'instauration d'un controlling pour les experts principaux et les experts (du domaine). Le choix de l'acteur compétent pour la formation dépendra de celui de l'instance de contrôle. Il est en outre impératif que les experts aient un lien étroit avec la pratique.

#### Objet de la procédure

Les experts et les participants à l'atelier sont d'accord pour dire que l'examen du programme (filière de formation) doit être l'élément central d'une nouvelle procédure de reconnaissance, principalement en vue du positionnement des écoles supérieures et de l'orientation vers le marché du travail. En particulier les Ortra et les prestataires de formation rejettent la variante proposant exclusivement une reconnaissance institutionnelle. Cependant, il est capital pour plusieurs grands prestataires et Ortra qu'une procédure simplifiée soit mise en œuvre de manière cohérente tout en laissant la possibilité d'une reconnaissance institutionnelle. En effet, les processus peuvent être simplifiés de manière déterminante si les aspects institutionnels ne doivent pas être examinés plusieurs fois auprès des prestataires de formation proposant plusieurs filières de formation. Les participants à l'atelier se sont aussi engagés à réduire les redondances.

Pour la mise en œuvre, nous recommandons d'introduire une reconnaissance institutionnelle facultative. Sur le modèle néerlandais, les critères du catalogue concernant uniquement l'organisation en tant que telle ne sont contrôlés qu'une seule fois, principalement pour les grands prestataires de formation. À la suite de quoi, une reconnaissance institutionnelle est accordée pour une durée déterminée, avec la conséquence juridique suivante: seule une reconnaissance simplifiée des filières de formation est nécessaire. Cette procédure de reconnaissance se distingue ainsi de la procédure dans les hautes écoles. Dans le cadre d'une procédure simplifiée des filières de formation, seuls les contenus des filières sont examinés. Dans le cadre d'une reconnaissance institutionnelle, il est également envisageable d'effectuer uniquement des contrôles par sondage des filières de formation. Les prestataires de formation sans reconnaissance institutionnelle doivent effectuer l'ensemble de la procédure pour les filières de formation.

Réalisation de la procédure par ...

La question de la réalisation de la procédure, soit par l'administration (Confédération/cantons), soit par une agence, a suscité la controverse. De manière générale, des personnes issues de tous les groupes d'acteurs estiment que le choix d'une agence est une option à évaluer. L'uniformisation de la procédure et l'amélioration de la qualité qui en résultera parlent en faveur d'une agence. Il a aussi été mentionné qu'avec une agence, la CFES pourrait être soulagée dans ses tâches, voire même être remplacée. Du côté des Ortra, des voix isolées estiment qu'une agence active au niveau international peut contribuer au positionnement des ES. Une des conditions importantes dans le choix d'une agence est l'intégration d'experts ayant des connaissances de la branche et du domaine. L'inconvénient d'une agence est l'ajout d'un acteur, ce qui conduit à une interface supplémentaire dans un système déjà complexe. Il est par conséquent indispensable de clarifier les définitions des rôles et des tâches respectifs.

Il ressort des discussions de l'atelier qu'une agence indépendante agissant sur mandat de la Confédération doit être créée pour le domaine des écoles supérieures. L'aspect financier a également été débattu. Une des possibilités est qu'un financement de base soit garanti par les partenaires de la formation professionnelle.

Nous recommandons de considérer la possibilité de mandater un service spécialisé pour la réalisation de la procédure de reconnaissance, non seulement parce qu'une harmonisation des processus représente un soulagement pour les cantons et la CFES, mais aussi parce que la qualité et l'uniformisation de la procédure peuvent s'en trouver améliorées de manière significative. Des directives uniformes permettent en outre d'accélérer l'harmonisation de la surveillance dans les cantons. Afin de s'assurer de l'acceptation des différents acteurs et la meilleure prise en compte possible des intérêts des ES, il faut un service spécialisé établi au niveau national. Ce service spécialisé pourrait être inscrit dans la loi sur la formation professionnelle en tant qu'établissement juridiquement dépendant de manière similaire à l'Agence suisse d'accréditation et d'assurance qualité (AAQ) et être soumis à la surveillance des partenaires de la formation professionnelle (par ex. CFES). Conjointement avec les Ortra, il serait compétent pour la sélection et la formation des experts principaux et des experts (du domaine). Pour que ce service spécialisé soit à même de développer la procédure en continu, il doit recevoir un financement de base de la part des partenaires de la formation professionnelle. Des émoluments permettant de couvrir les coûts seraient prélevés pour la procédure de reconnaissance.

Instance décisionnelle de la procédure

Pour les participants à l'atelier, il est clair que l'instance décisionnelle de la procédure doit rester un acteur de l'administration (Confédération/cantons/Commission). L'instance désignée pour mener la procédure devra aussi décider en la matière.

Nous recommandons de maintenir l'instance décisionnelle au sein de la procédure.

Orientation de la procédure

Tant les participants à l'atelier que les partenaires de la discussion ont déploré le manque de prise en compte des critères axés sur le résultat dans la procédure actuelle.

Les acteurs sont d'avis que dans la nouvelle procédure, les critères axés sur le résultat doivent également être examinés en plus des critères axés sur l'input. Les critères axés sur l'input doivent être conservés, les plans d'études cadres étant considérés comme une composante importante pour le positionnement et l'orientation vers le marché du travail des ES. Pour les acteurs, l'enquête relative à la situation sur le marché du travail figure au premier plan des critères axés sur le résultat. Les prestataires de formation et les Ortra craignent que la charge de travail induite par cette enquête ne soit trop lourde.

Nous recommandons de pondérer davantage les critères axés sur le résultat dans la nouvelle procédure et d'y inscrire leur examen de manière explicite. Cela signifie que les critères d'évaluation doivent être complétés par des critères relatifs à la situation sur le marché du travail. Des entretiens de diplômés et d'employeurs peuvent conduire à une meilleure prise en compte des résultats. Pour rassurer les prestataires de formation et les Ortra au sujet de la charge induite par l'enquête relative à la situation sur le marché du travail, nous suggérons de développer conjointement des instruments ou de démarrer un projet commun dans le but d'élaborer les bases de cette enquête (par ex. par branche), lesquelles seront mises à la disposition de tous les acteurs intéressés. Pour ce faire, il est possible de s'appuyer sur les expériences réalisées dans le domaine des hautes écoles.

#### Examen de l'orientation vers le marché du travail

L'orientation vers le marché du travail a suscité la controverse. Il ressort des discussions qu'elle est due en grande partie au fait que les Ortra sont impliquées dans plusieurs phases de la procédure. Or, en fonction des branches, cette implication est souvent vouée à l'échec en raison du manque de ressources des Ortra. Lors de l'atelier, les participants ont fait remarquer que l'examen du plan d'études cadres et du cursus est essentiel en vue de l'orientation vers le marché du travail, de même que l'enquête relative à la situation sur le marché du travail, souhaitée par tous les acteurs. Ces derniers estiment en outre qu'il est indispensable que des experts procèdent à l'examen des contenus des filières de formation.

Nous recommandons que les organes responsables des plans d'études cadres soient davantage mis à contribution. Cela signifie que les plans d'études cadres doivent régulièrement faire l'objet d'un examen passé un certain délai ou si des conditions-cadres importantes ont été modifiées dans une branche ou un champ professionnel. Ce délai doit être défini dans l'OCM ES. L'optimisation proposée dans la procédure pour la formation des experts principaux et des experts (du domaine) garantit une orientation vers le marché du travail suffisante. Déjà recommandée, la procédure répétitive peut aussi contribuer à l'orientation vers le marché du travail, l'examen des contenus et des aspects techniques s'en trouvant renforcé. En outre, les prestataires de formation (et les Ortra) doivent être encouragés à organiser l'enquête relative à la situation sur le marché du travail selon une procédure simplifiée (cf. Orientation de la procédure).

#### Mode d'appréciation

Les participants à l'atelier estiment que le mode d'appréciation de la procédure, qui repose à l'heure actuelle principalement sur une évaluation par des tiers, doit être

maintenu tel quel. Toutefois, la procédure plus fortement orientée vers le développement de la qualité souhaitée par les participants à l'atelier implique que l'examen repose également sur une autoévaluation du prestataire de la formation.

Nous recommandons d'accorder plus d'importance à l'autoévaluation des prestataires de formation dans la nouvelle procédure. L'évaluation par des tiers doit être une combinaison entre l'appréciation sur place et l'autoévaluation. Il reste à évaluer quels aspects supplémentaires doivent être intégrés à l'autoévaluation pour pouvoir alléger certaines parties de l'examen actuel. Il n'est toutefois pas possible de répondre de façon définitive à la question de savoir dans quelle mesure une autoévaluation peut remplacer ou alléger certains éléments de la procédure existante. Il serait nécessaire d'avoir une discussion conjointe avec les experts quant à l'apport effectif d'une autoévaluation et au soulagement qu'elle pourrait amener. Cela notamment du fait que les experts ne mènent pas tous la procédure de la même façon mais utilisent la marge de manœuvre qu'ils ont à disposition et adaptent la procédure en fonction des conditions. Une autoévaluation peut notamment diminuer le nombre de critères axés sur l'input dans l'examen (par ex. visites des salles de cours) ou le nombre de thèmes dans les entretiens de la phase de contrôle (enquête auprès des étudiants comme partie intégrante de l'autoévaluation). Avec une autoévaluation, les prestataires de formation sont contraints de se pencher plus intensément sur leur propre organisation et la qualité de cette dernière. Ce travail contribue à améliorer la qualité.

Résultat de la procédure

Le résultat de la procédure en termes d'impact juridique et financier n'a pas donné lieu à de grandes discussions. Il est indéniable pour les experts et les participants à l'atelier que la protection des titres (filrière de formation) doit être maintenue, car elle contribue beaucoup au positionnement des écoles supérieures. Le droit à l'appellation est approuvé par la majeure partie des acteurs. Il n'est cependant pas absolument indispensable et, selon les acteurs, il ne doit pas être associé à la reconnaissance institutionnelle. Ils estiment cependant qu'un droit à l'appellation encourage la transparence envers les étudiants, facilite la communication et permet de différencier clairement les divers prestataires.

Nous recommandons de maintenir la protection des titres pour les filières de formation ES. Un droit à l'appellation pour les prestataires de formation doit aussi être instauré. Un prestataire de formation peut se définir comme école supérieure s'il propose au minimum une filière de formation ES reconnue. Enfin, nous recommandons de continuer à lier la procédure au droit à une contribution.

Suivi de la procédure assuré par...

Il est clair pour les participants à l'atelier et à la discussion que la réalisation de l'objectif visant au développement de la qualité passe par une procédure répétitive. Cette dernière peut par la même occasion contribuer au positionnement des ES. Bien que les cantons s'efforcent de prendre en considération les contenus et les aspects techniques dans le cadre de leur surveillance, les acteurs pensent unanimement que le manque de ressources des cantons et les disparités dans la mise en œuvre de la surveillance font que l'examen des contenus est trop peu pris en compte. C'est pourquoi tous les acteurs approuvent une procédure répétitive. Ils estiment aussi que la

surveillance exercée par les cantons doit être maintenue, vu que ceux-ci cofinancent les écoles supérieures.

Nous recommandons que le service spécialisé dans la reconnaissance effectue la procédure répétitive tous les six à neuf ans environ (deux à trois cycles de formation). Pour ce faire, il fonderait son examen également sur les documents fournis par les cantons et les données récoltées dans le cadre de la surveillance cantonale. Cela signifie que les cantons doivent mettre leurs données concernant les prestataires de formation à la disposition du service spécialisé. En contrepartie, le service spécialisé élabore à l'intention des cantons des modèles pour harmoniser la collecte d'indicateurs pertinents. Tandis que les cantons mettent l'accent sur la collecte de critères institutionnels (modèles structurels, système de gestion de la qualité), le service spécialisé examine principalement les contenus des filières de formation (cf. Objectif principal de la procédure).

Implication des Ortra dans la procédure

D'un point de vue purement formel, l'implication des Ortra dans la procédure est garantie. Il est toutefois ressorti des discussions que la mise en œuvre échoue souvent en raison du manque de ressources des Ortra et/ou du rôle mal défini de ces dernières. Les Ortra jouent cependant un rôle essentiel dans l'orientation vers le marché du travail. Les discussions lors de l'atelier ont montré qu'aucun changement n'est fondamentalement nécessaire, mais qu'il faut accorder plus d'attention à la mise en œuvre de l'implication des Ortra.

Nous recommandons de continuer à impliquer les Ortra dans la procédure. Comme mentionné dans la recommandation concernant l'examen de l'orientation vers le marché du travail, les Ortra doivent être intégrées aux éléments de base (examen régulier des plans d'études cadres), à la procédure elle-même (experts et formation de ces derniers), ainsi qu'au suivi de la première procédure (procédure répétitive). Pour une implication réussie, nous recommandons que le SEFRI définisse, conjointement avec les Ortra, quel est le rôle d'une Ortra, qu'est-ce qui est attendu de la part des Ortra dans la procédure de reconnaissance et quelles prestations ces dernières sont prêtes à fournir. Si ces précisions peuvent apporter plus de clarté, il sera alors possible d'impliquer les Ortra de manière adéquate et réussie.

EPD ES

Tant les experts que les participants à l'atelier ne sont pas satisfaits de la reconnaissance des EPD ES. Il est ressorti de l'atelier que, en particulier de l'avis des Ortra, les EPD ES doivent continuer à être soumises à une reconnaissance et que le pilotage doit être renforcé. Quelques représentants d'Ortra souhaitent participer de manière plus active à l'élaboration des cursus dans les EPD ES. Une des possibilités avancées est que les prestataires qui proposent une filière de formation de base ne soient soumis à aucune reconnaissance pour les EPD ES, ou alors à une reconnaissance simplifiée. Les prestataires de formation sans filière de formation ES passent quant à eux une procédure régulière. Il est ainsi possible de tenir suffisamment compte des différentes conditions préalables (par ex. dans le domaine de la santé). De manière générale, les EPD ES doivent répondre à deux attentes contradictoires, celle d'accroître les contrôles et celle d'assurer une certaine flexibilité vis-à-vis des exigences posées par

le marché du travail. La question de la nature des EPD ES n'est pas encore clarifiée; les EPD ES constituent au fond une formation continue et ne sont en principe pas financées par les cantons.

Tant que les EPD ES sont réglementées dans l'OCM ES, nous recommandons de développer pour celles-ci une procédure permettant aux prestataires de formation proposant une filière de formation ES de base de passer une procédure simplifiée. En d'autres mots, l'examen serait exclusivement basé sur une appréciation, réalisée par le service spécialisé, de l'autoévaluation des prestataires de formation. L'autoévaluation devrait comporter, outre une évaluation de la première filière de formation, une enquête auprès des diplômés. Les prestataires sans filière de formation de base seraient soumis à une reconnaissance similaire à celle de la nouvelle procédure pour les filières de formation. Tous les prestataires de formation doivent être en mesure de prouver que les Ortra ont été suffisamment impliquées dans l'élaboration des cursus (par ex. groupes d'accompagnement, prises de position, procédures de consultation).

La nouvelle procédure

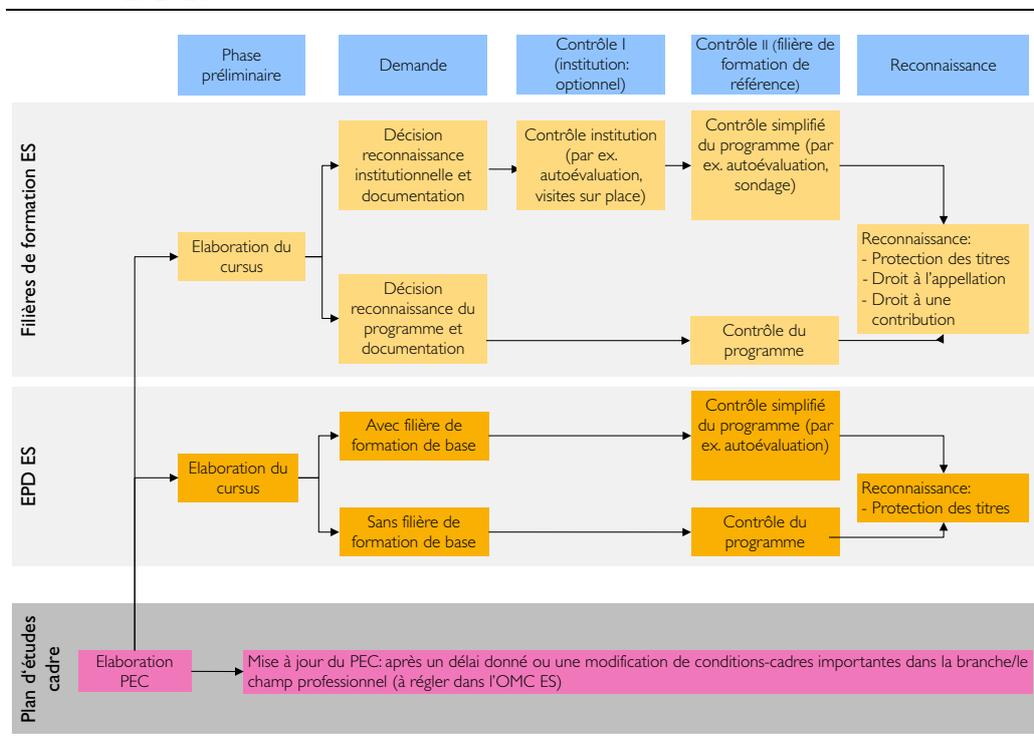
Les figures D 6.2 et D 6.3 ci-après offrent un aperçu de la procédure de contrôle, de la reconnaissance des filières de formation et de la procédure de suivi.

La procédure de contrôle et la reconnaissance des filières de formation ES et EPD ES sont appliquées à des prestataires de formation qui n'ont encore passé aucune procédure de reconnaissance. Pour ces prestataires, la nouvelle procédure implique en premier lieu de choisir entre une reconnaissance institutionnelle et une reconnaissance de programme uniquement. Si le prestataire opte pour cette seconde solution, la procédure est menée conformément à la procédure de reconnaissance actuelle. S'il choisit la première solution, la reconnaissance institutionnelle est lancée et les facteurs institutionnels (par ex. système de gestion de la qualité) sont examinés sous l'angle des labels existants. Un examen simplifié des filières de formation a lieu en parallèle, par exemple sous forme de sondages ou d'une autoévaluation. Conjointement avec le SEFRI, le service spécialisé définit des exigences sous forme de questions standardisées destinées à l'autoévaluation. Celle-ci consiste à répondre à ces questions, qui seront ensuite analysées par le service spécialisé. Pour la reconnaissance des EPD ES, la nouvelle procédure prévoit que les prestataires de formation proposant une filière de formation de base réalisent un examen simplifié des programmes de formation, par exemple au moyen d'une autoévaluation. Dans ce cas également, le service spécialisé définit avec le SEFRI des questions auxquelles les prestataires doivent répondre. Ces questions peuvent notamment porter sur l'implication des Ortra, le processus d'examen du cursus ou le résultat de la procédure de qualification. Les prestataires de formation qui ne proposent pas de filière de formation de base doivent se soumettre à une reconnaissance totale similaire à la procédure pour les filières de formation ES.

À la différence de ce qui se passe aujourd'hui, un service spécialisé dans la reconnaissance est chargé d'exécuter la nouvelle procédure. Le service spécialisé coordonne les différentes procédures et prépare la décision à l'intention de la CFES et du SEFRI. Il recrute également les experts principaux et les experts (du domaine). Il intègre les Ortra (experts du domaine) et si nécessaire la CFES et/ou les cantons. Enfin,

le service spécialisé est chargé de la formation des experts. Le rôle des cantons reste inchangé dans la nouvelle procédure (cf. figure D 6.2).

D 6.2: Procédure de contrôle et reconnaissance des filières de formation ES et EPD ES

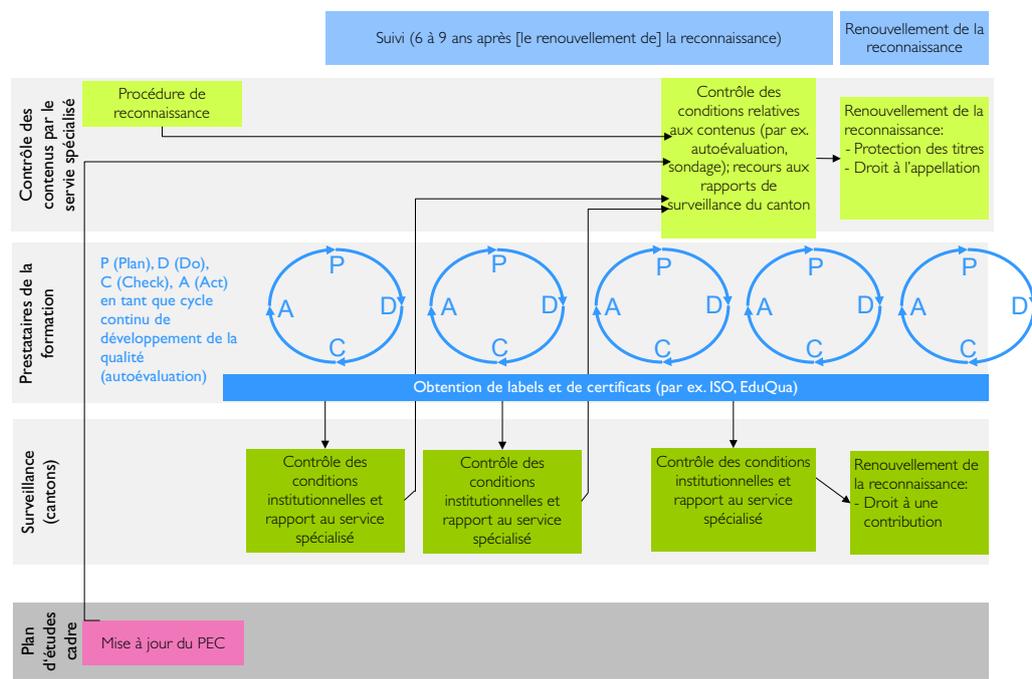


Source: auteurs de l'étude.

Légende: PEC = plan d'études cadre.

Tous les prestataires de formation dont les filières de formation ES et EPD ES sont reconnues la première fois avec la procédure actuelle ou la nouvelle procédure sont soumis ensuite à une procédure répétitive (cf. figure D 6.3).

D 6.3: Procédure répétitive



Source: auteurs de l'étude.

Légende: PEC = plan d'études cadre.

La procédure répétitive se compose de trois éléments: le renouvellement de la reconnaissance par le service spécialisé après six à neuf ans, le développement continu de la qualité par les prestataires de formation et la surveillance exercée par les cantons. Les rôles et les tâches de ces trois acteurs dans la procédure répétitive sont décrits ci-après.

- *Prestataires de formation:* on part du principe que dans la procédure répétitive, les prestataires de formation sont avant tout responsables de la qualité de leurs filières de formation ES et EPD ES, du développement de leur qualité au niveau institutionnel et des contenus ainsi que de la documentation correspondante (autoévaluation). Ils peuvent obtenir des certificats et/ou des labels. En accord avec les cantons, le SEFRI peut fixer des exigences minimales sous forme de questions pour documenter le développement de la qualité (autoévaluation). Ces exigences peuvent par exemple concerner les personnes responsables du développement de la qualité ou la description des processus relatifs au développement de la qualité. La documentation peut s'appuyer essentiellement sur les certificats et/ou labels obtenus. En outre, les prestataires doivent tenir leurs engagements envers les cantons dans le cadre de la surveillance et des contrats de prestations. Enfin, ils sont tenus de participer au renouvellement de la reconnaissance réalisé par le service spécialisé.
- *Cantons:* les cantons restent chargés de la surveillance des prestataires de formation. L'accent est mis sur l'examen des conditions institutionnelles. Celles-ci sont réglées entre les cantons et les prestataires privés par des conventions de prestations. L'examen des conditions comprend également les résultats par le biais

de l'obtention de labels et de certificats par les prestataires de formation. Les cantons établissent à intervalles réguliers des rapports sur le résultat de la surveillance à l'intention du service spécialisé.

- *Service spécialisé dans la reconnaissance*: le service spécialisé planifie et pilote le renouvellement de la reconnaissance. Il organise et dirige l'examen des contenus des filières de formation ES et EPD ES tous les six à neuf ans. Cet examen comprend l'appréciation des rapports d'autoévaluation des prestataires de formation et une visite sur place. Les rapports de surveillance des cantons des années précédentes font partie intégrante de cette appréciation. Le service spécialisé établit à l'intention des cantons des modèles pour la collecte d'indicateurs pertinents qui devront être examinés dans le cadre de la surveillance. L'examen réussi donne droit au renouvellement de la reconnaissance. Il est conseillé de réaliser cet examen dans un délai de six à neuf mois.

## A I PERSONNES INTERVIEWÉES – PARTICIPANTS À L'ATELIER

DA I: Personnes interviewées

Nom	Prénom	Fonction	Organisation
Allemagne			
Hanft	Anke	Présidente	AQ Austria
Leisener	Friederike	Développement gestion de la qualité, commission d'assurance de la qualité, évaluation	Duale Hochschule Baden-Württemberg
Motoki	Daisuke	Directeur	FIBAA
Pays-Bas			
Flierman	Anne	Présidente	NVAO
Maassen	Dorien	Responsable assurance-qualité	Stenden University of Applied Sciences
Danemark			
Badse	Camilla	Cheffe de section	Danish Agency for Higher Education
Skjalm Lissner	Miriam	Directrice des ressources humaines et de l'assurance-qualité	Copenhagen School of Technology and Design/Københavns Erhvervsakademi (KEA)
Suisse			
Abächerli	Anita	Directrice	Rubinas Consulting
Ackermann	Rösli	Responsable du service Formation continue et formation professionnelle supérieure	Office de la formation professionnelle du canton de Saint-Gall
Ampert	Sonja	Directrice	École professionnelle textile (STF)
Béguelin	Philippe	Directeur	École technique des métiers Lausanne (ETML)
Bez	Séverin	Directeur général	Direction générale de l'enseignement postobligatoire
Briguet	Conrad	Directeur	Changins
Colombo	Paolo	Chef	Divisione della formazione professionale Repubblica e Cantone Ticino
Dürig	Rolf	Expert principal	Büro Rolf Dürig GmbH, Ortra Forêt Suisse
Euler	Dieter	Président	Conseil scientifique de l'OAQ pour les hautes écoles spécialisées
Graf	Kurt	Responsable de filière	Wirtschafts- und Kaderschule KV Bern
Grolimund	Christoph	Directeur	Agence suisse d'accréditation et d'assurance de la qualité AAQ

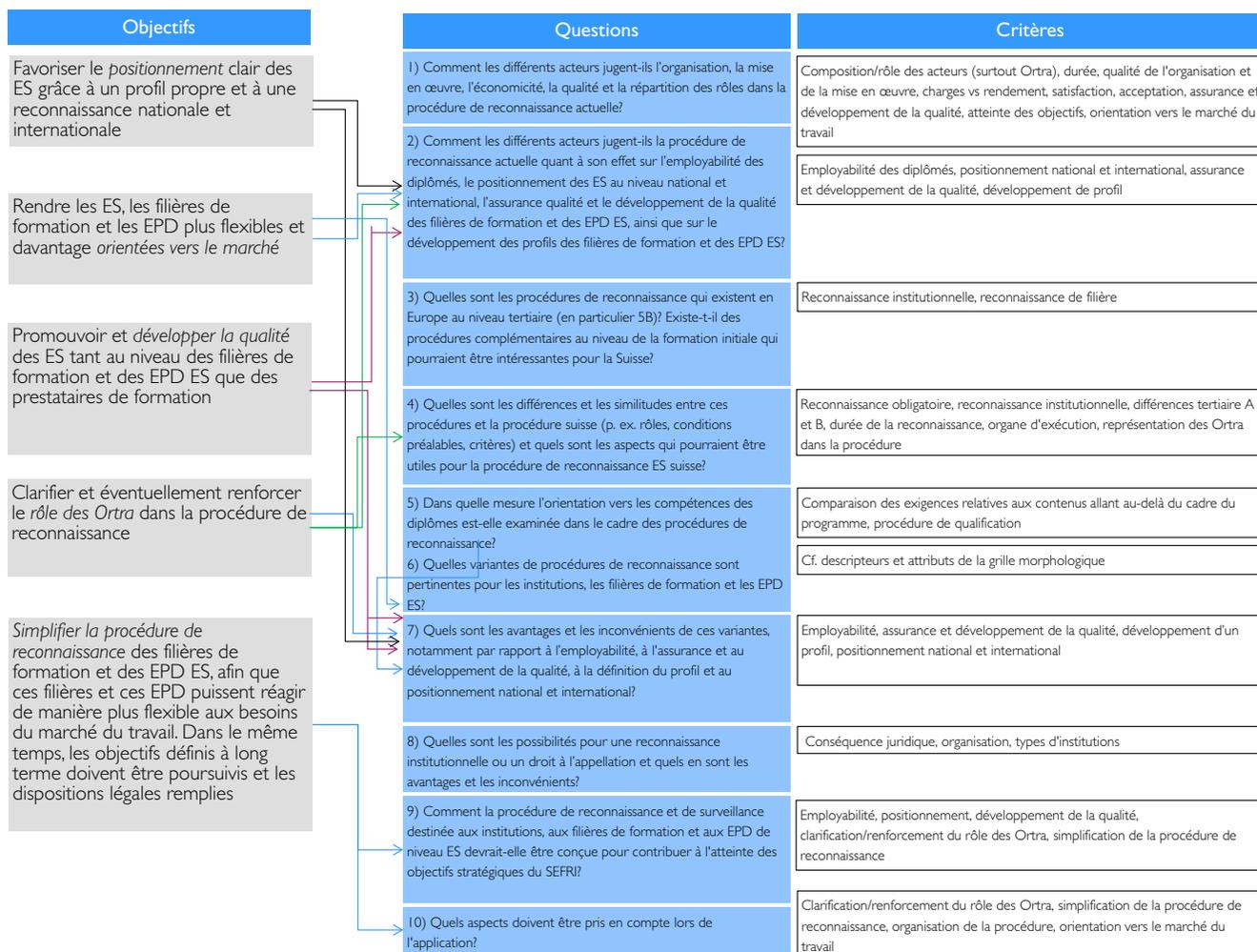
Nom	Prénom	Fonction	Organisation
Hohl	Roland	Directeur	Communauté d'intérêts Formation commerciale de base (CIFC)
Krummen	Beat	Inspecteur écoles professionnelles	Direction de l'instruction publique du canton de Berne
Kummer	Marc	Chef d'office	Office de la formation secondaire et professionnelle du canton de Zurich
Perret	Laura	Cheffe d'unité	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)
Reinmann	Peter	Expert, directeur d'école technique et informatique	Institut für berufliche Weiterbildung, Höhere Fachschule Südost-schweiz (ibw)
Schaad	Nicole	Cheffe de l'unité Recherche	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)
Schmutz	Martin	Directeur	Agriprof / Ortra AgriAliForm
Shergold	Miriam	Responsable de projet Monitoring de la formation	Hotelleriesuisse
Spescha	Eusebius	Directeur d'école	CURAVIVA hsl
Suter	Rolf	Expert principal	
Will	René	Chef de secteur formation	Swissmem
Wipf Stengele	Hanni	Rectrice	Zentrum für Ausbildung im Gesundheitswesen Kanton Zürich (ZAG)
Wittwer	Petra	Secrétaire générale suppléante	OdASanté
Wolter	Stefan	Directeur	Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation

## DA 2: Participants à l'atelier

Nom	Prénom	Organisation
Brem	Daniela	Skyguide
Büchi	Ueli	Société suisse des entrepreneurs
Davatz	Christine	Union suisse des arts et métiers
Dezarzens	Eva	Conférence ES
Dürig	Rolf	Ortra Forêt Suisse
Ehrbar	Christian	Office de la formation supérieure du canton des Grisons
Eisenring	Stefan	ibW Höhere Fachschule Südostschweiz
Fuchs	Céline	Service de formation, canton du Jura
Fuhrer	Karin	SAVOIRSOCIAL
Gassman	Urs	ODEC Association suisse des dipl. ES
Girod	Stéphane	ARPIH, école supérieure dans le domaine social
Glutz	Marianne	Swiss Design Schools / Berufsschule für Gestaltung Zürich
Hess	Jürg	TEKO Schweizerische Fachschule AG
Horner	Alexandre	Centre de formation des métiers de la terre et de la nature, Grangeneuve
Lang-Schmid	Franziska	Conférence ES et KV Zürich Business School
Magnin Usel	Geneviève	École supérieure de podologues – CFPS
Marbet	Peter	Berner Bildungszentrum Pflege
Petrin	Peter	CFES
Pottier	Claude	Service de la formation professionnelle (SFOP), canton du Valais
Rais	Dominique	Fédération suisse romande des entreprises de menuiserie, ébénisterie et charpenterie (FRM)
Reinhard	Urs	Communauté de travail technologues en denrées alimentaires (CT TDA)
Rubeli	Kurt	ABB Technikerschule
Schubiger	Andreas	ZhW: Zentrum für berufliche Weiterbildung
Steiner	Hans-Peter	Office de la formation professionnelle, Saint-Gall
Stettler	Matthias	Association pour la formation professionnelle en assurance (AFA)
Suter	Edy	AKAD
Vaucher	Philippe	CES-T
Vuille	Claude-Alain	CPLN / Table Ronde Écoles Professionnelles
Wach	Philipp	GastroSuisse
Weber-Gobet	Bruno	Travail.Suisse
Werner	Martin	Swissmechanic Formation continue
Weyermann-Etter	Susanna	Canton de Fribourg, Haute école de santé Fribourg HES-SO
Wittwer	Ivo	TEKO Schweizerische Fachschule AG
Wüthrich	Doris	Service de la formation professionnelle et continue, canton de Lucerne

## A2 VUE D'ENSEMBLE DES OBJECTIFS, DES QUESTIONS ET DES CRITÈRES

### DA 3: Vue d'ensemble des objectifs, des questions et des critères



Source: auteurs de l'étude.

## A3 RECOMMANDATIONS ET OBJECTIFS STRATÉGIQUES

Contribution des recommandations à l'atteinte des objectifs stratégiques	Objectifs stratégiques				
	A: Positionnement	B: Orientation vers le marché du travail	C: Développement de la qualité	D: Renforcement du rôle des Ortra	E: Simplification des processus
Évaluation périodique des PEC et réglementation dans l'OCM ES					
Meilleure orientation formative de la procédure					
Introduction du droit à l'appellation pour les ES					
Maintien de la protection des titres					
Maintien de la reconnaissance des filières de formation ES et des EPD ES					
Possibilité de procédure de reconnaissance simplifiée pour les EPD ES					
Obligation de mesurer le résultat (par ex. par des enquêtes auprès des diplômés)					
Garantie de la qualité des experts (formation uniforme et mise en place d'un controlling)					
Introduction d'une procédure répétitive					
Harmonisation de la surveillance					
Définition du rôle des Ortra et des attentes du SEFRI vis-à-vis des Ortra					
Meilleure implication des Ortra dans l'examen du contenu					
Procédure avec reconnaissance institutionnelle facultative					
Meilleure prise en compte de l'autoévaluation					
Mise en œuvre de la reconnaissance par un service spécialisé					

Lors de la rédaction du présent rapport et de la récolte de données, les auteurs ont fait référence en particulier aux publications suivantes:

Cedefop, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, ReferNet Denmark (2012): Denmark. VET in Europe – Country Report, Aarhus.

Cedefop, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (2013/14): Spotlight on VET. Germany, Thessaloniki.

Cedefop, Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (2013/2014): Spotlight on VET. The Netherlands, Thessaloniki.

Danish Accreditation Act du 12 juin 2013, Act on the Accreditation of Institutions of Higher Education (No. 601).

EP-Nuffic (2015): Education system. The Netherlands: The Dutch Education System Described, Den Haag.

Kraus, Katrin (2007): Employabilité – plus qu’une mode, in: Panorama 2007 (6), p. 4–5.

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

Loi fédérale du 30 septembre 2011 sur l’encouragement des hautes écoles et la coordination dans le domaine suisse des hautes écoles (loi sur l’encouragement et la coordination des hautes écoles, LEHE), RS 414.20.

Nederlands-vlaamse accreditatieorganisatie (NVAO) (2013): Framework for Initial Accreditation of New Associate Degree Programmes, Den Haag.

Nederlands-vlaamse accreditatieorganisatie (NVAO) (2014): Assessment Frameworks for the Higher Education Accreditation System of the Netherlands, Den Haag.

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

Ordonnance du DEFR du 11 mars 2005 concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures (OCM ES), RS 412.101.61.

Secrétariat d’État à la formation, à la recherche et à l’innovation (SEFRI) (2013): Guide «Procédure de reconnaissance des filières de formation et des études postdiplômes des écoles supérieures», Berne.

Secrétariat d’État à la formation, à la recherche et à l’innovation (SEFRI) (2014): Guide «Surveillance et voies de droit dans les écoles supérieures», Berne.

Secrétariat d’État à la formation, à la recherche et à l’innovation (SEFRI) (2015): Guide «Plans d’études cadres pour les écoles supérieures», Berne.

The Danish Accreditation Institution (2013): Guide to Institutional Accreditation, Copenhagen.

The Danish Accreditation Institution (2013b): Guide to Programme Accreditation.  
New Programmes and Local Provision of Programmes, Copenhagen.

The Danish Accreditation Institution (2013c): Guide to Programme Accreditation.  
Existing Programmes and Local Provision of Programmes, Copenhagen.