

Réforme des professions MEM

FAQ (Frequent Asked Questions)

Questions fréquemment posées – nos réponses

Version du 27 mars 2009

1. En 1998, les apprentissages MEM ont déjà fait l'objet d'une réforme complète avec des innovations fondamentales. Pourquoi encore une nouvelle réforme?

Les développements technologiques, les changements intervenus dans l'exécution des processus de l'entreprise et les nouvelles formes de collaboration avec les clients, les partenaires et les sous-traitants modifient sans cesse les qualités requises des professionnels dans les entreprises MEM. Afin de maintenir à un haut niveau les compétences du personnel et la compétitivité de la place industrielle et intellectuelle suisse, une actualisation périodique des formations et des procédures de qualification des formations initiales MEM est indispensable. La nouvelle loi sur la formation professionnelle entrée en vigueur le 1er janvier 2004 exige en outre, à l'article 73, le remplacement, dans le délai de cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur de la loi, des anciens règlements d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage par des ordonnances sur la formation.

2. Quels sont les principaux objectifs de la réforme des professions MEM 2009?

Les objectifs principaux de la réforme portent sur

- le maintien et l'encouragement de la volonté des entreprises de s'investir dans la formation,
- la différenciation des professions techniques sous forme de formations initiales de 4, 3 et 2 ans,
- l'actualisation des contenus de formation,
- l'augmentation de l'efficacité de la formation par l'introduction de formations orientées vers l'action et les compétences,
- l'amélioration de la coopération entre les trois lieux de formation,
- l'optimisation de la procédure de qualification.

3. Qui a élaboré les contenus des ordonnances et des plans de formation spécifiques à la profession?

Au total, 100 professionnels de la formation provenant des entreprises, centres de formation et écoles professionnelles ont défini, dans des groupes de travail interprofessionnels et en rapport direct avec la profession, les profils de compétences puis élaboré les contenus de formation s'y rapportant.

4. Quelles sont les différences fondamentales entre l'ordonnance sur la formation et le plan de formation?

L'**ordonnance sur la formation** comporte les aspects juridiques les plus importants de la formation et de la procédure de qualification d'une formation professionnelle initiale. Elle est établie sur la base d'un texte normatif de l'OFFT et présente une structure identique pour l'ensemble des formations initiales régies par l'OFFT. L'ordonnance sur la formation a force obligatoire, elle est édictée et mise en vigueur par l'OFFT.

Réforme des professions MEM

Le **plan de formation** décrit en détail les dispositions de mise en œuvre de la formation et de la procédure de qualification. Ces dispositions sont obligatoires pour les personnes en formation, les responsables de la formation, les formateurs dans les entreprises et les cours interentreprises, les corps enseignant des écoles professionnelles et les experts aux procédures de qualification. Les plans de formation doivent être soumis à l'OFFT pour approbation, ils sont ensuite édictés par les organisations du monde du travail participantes. Contrairement aux ordonnances sur la formation, l'actualisation des plans de formation aux nouvelles exigences est plus simple.

5. Pour quelles volées de personnes en formation les nouvelles ordonnances sur la formation et les nouveaux plans de formation s'appliquent-ils?

Ils s'appliquent pour les personnes en formation qui commencent leur formation en été 2009 et les années suivantes. Les personnes en formation qui ont commencé leur formation en 2008 ou avant sont formées selon les anciens règlements de formation et passent leurs examens de fin d'apprentissage selon les anciens règlements d'examen.

6. Pourquoi le plan de formation est-il beaucoup plus volumineux que les actuels règlements?

Le plan de formation s'oriente d'après les directives du Masterplan de l'OFFT et comporte les prescriptions relatives à la formation et à la procédure de qualification qui, jusqu'alors, étaient réparties dans plusieurs documents comme le règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage, le fil conducteur pour la formation en entreprise, le règlement et le programme-cadre pour les cours interentreprises, le programme d'enseignement type pour l'enseignement des connaissances professionnelles, etc. Ce regroupement crée une meilleure vue d'ensemble de la formation professionnelle initiale, il facilite et favorise la coopération entre les différents lieux de formation.

7. Quels sont les avantages majeurs de la différenciation des formations initiales de 4, 3 et 2 ans?

Les entreprises formatrices disposent de davantage de possibilités de sélection lors du recrutement des futures personnes en formation. Elles peuvent mieux cibler les formations initiales qu'elles proposent en fonction de leurs besoins. Les formations initiales de 4 ans conviennent avant tout pour l'exécution de tâches exigeantes et diversifiées, elles constituent la principale source de relève pour les hautes écoles spécialisées. Les formations initiales de 3 ans sont axées sur des tâches focalisées. La formation initiale de 2 ans «praticien en mécanique» remplace l'actuelle offre de formations élémentaires de l'industrie MEM, elle est axée sur l'exécution selon instructions de tâches simples et répétitives.

Les centres de formation et les écoles professionnelles peuvent mieux adapter les contenus de formation et le rythme d'apprentissage aux capacités des personnes en formation augmentant ainsi la motivation des personnes en formation et l'efficacité des formations.

Les jeunes devant le choix d'une profession se voient proposer davantage de possibilités de formation avec des profils d'exigences différenciés, ce qui augmente leurs chances de trouver une place d'apprentissage. Une adaptation optimale aux capacités individuelles des personnes en formation afin d'éviter qu'elles soient surmenées ou sous-occupées renforce l'aptitude à la performance et la confiance en soi, augmente les chances de réussite et améliore la satisfaction au travail et dans la vie des **personnes en formation**.

Réforme des professions MEM

8. Pourquoi la dénomination de la profession de «mécapraticien» est-elle modifiée en «mécanicien de production CFC» et celle de la profession d'«électropraticien» en «monteur automatique CFC»?

Aujourd'hui, les dénominations des professions débutant par «praticien» sont avant tout réservées aux formations initiales de 2 ans sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Afin d'éviter toute confusion entre les formations sanctionnées par une attestation professionnelle fédérale (AFP) et celles aboutissant à l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC) chez les jeunes placés devant le choix professionnel, leurs parents, le corps enseignant de l'école obligatoire et les conseillers en orientation professionnelle, la commission de réforme des professions MEM s'est prononcée en faveur de ce changement.

9. Entre quelles formations initiales des passerelles ont-elles été créées?

Dans le champ professionnel «**mécanique**», les formations initiales de «praticien en mécanique AFP», de «mécanicien de production CFC» (3 ans) et de «polymécanicien CFC» (4 ans) sont coordonnées entre elles et dans le champ professionnel «**automatisation**», des passerelles sont proposées entre les formations initiales de «monteur-automaticien CFC» (3 ans) et d'«automaticien CFC» (4 ans).

10. Qui décide des années de formation à prendre en compte lors d'un transfert d'une formation initiale vers une autre?

Les transferts seront examinés et autorisés de cas en cas par l'office cantonal de la formation professionnelle compétent d'entente avec les entreprises formatrices et les écoles professionnelles.

11. Les exigences auxquelles doivent répondre les professionnels de la branche MEM sont élevées. Les «praticiens en mécanique AFP» ont-ils réellement des chances sur le marché du travail?

Plus de 20 % des travailleurs dans l'industrie MEM sont semi ou non qualifiés. Sur les 300'000 personnes travaillant dans l'industrie MEM, cette catégorie représente plus de 60'000 personnes. Par conséquent, les places de travail avec des travaux simples et répétitifs sont disponibles en grand nombre. Actuellement, l'Office fédéral de la statistique annonce plus de 1'000 contrats de formation élémentaire dans l'industrie des machines. La formation élémentaire ayant été abandonnée dans la nouvelle loi sur la formation professionnelle, la création d'une formation initiale avec attestation dans la branche MEM est par conséquent indispensable aussi bien pour les entreprises formatrices que pour les jeunes ayant éprouvé des difficultés à l'école, mais dotés d'une bonne habileté pratique et d'une grande motivation.

12. Par quoi se différencie le modèle compétences-ressources (modèle CoRe) de la méthode Triplex?

La **méthode Triplex** décrit les objectifs de formation sur trois niveaux avec des objectifs généraux, particuliers et évaluateurs. Ceux-ci sont le plus souvent classés par thèmes ou par technologies sans qu'il y ait un lien et une réelle harmonisation entre eux.

Le **modèle CoRe** formule les objectifs de formation sous forme de compétences professionnelles opérationnelles. Ces compétences opérationnelles sont axées sur des situations opérationnelles

Réforme des professions MEM

que les professionnels doivent maîtriser dans l'exercice de leur profession. Les compétences professionnelles opérationnelles sont atteintes lorsque les personnes en formation maîtrisent les situations décrites ou similaires. Pour acquérir ces compétences opérationnelles, les personnes en formation doivent développer des ressources sous forme de savoirs, savoir-faire, mise en œuvre systématique, aptitude à l'apprentissage, aptitude au travail en équipe, etc. Ces ressources sont dispensées, de manière coordonnée, dans le cadre de la formation professionnelle initiale aux trois lieux de formation, à savoir l'entreprise, les cours interentreprises (CI) et l'école professionnelle.

13. Quelles sont les spécificités de la mise en œuvre du modèle CoRe par la branche MEM?

Dans la branche MEM, les situations opérationnelles se rapportent généralement à l'exécution systématique et avec une approche axée sur les processus de mandats et de projets. Les situations décrites sous forme d'exemples sont représentatives pour la profession, c'est-à-dire elles peuvent légèrement différer d'une entreprise à une autre et d'un mandat à un autre. Dans la branche MEM, les ressources sont regroupées en ressources professionnelles, méthodologiques et sociales.

14. Quels sont les principaux avantages du modèle CoRe?

La formulation des compétences opérationnelles avec des situations représentatives améliore le rapport avec la pratique et favorise une formation globale et interdisciplinaire. Les objectifs communs et le même langage aux différents lieux de formation améliorent la coopération entre les trois partenaires de la formation, à savoir l'entreprise, les CI et l'école professionnelle. L'ancrage des ressources dans des situations opérationnelles concrètes met en évidence le sens et les buts de l'apprentissage et améliore ainsi la réussite d'apprentissage des personnes en formation, objectif auquel contribue également une réduction à l'essentiel des ressources exigées.

15. Toutes les personnes suivant une formation initiale de 4 ans doivent-elles maîtriser l'ensemble des compétences opérationnelles décrites dans le plan de formation?

Les personnes suivant une formation initiale de quatre ans doivent avoir acquis toutes les compétences opérationnelles de la formation de base à la fin de la 2^e année de formation. Le nombre de compétences opérationnelles à acquérir durant la formation complémentaire est fixé par l'entreprise en fonction de ses besoins spécifiques et des aptitudes des personnes en formation. Dans le cadre de la formation approfondie, toutes les personnes en formation doivent acquérir complètement au moins deux des compétences opérationnelles définies.

16. Que faut-il faire lorsqu'une entreprise ne peut pas couvrir certains éléments de la formation prescrite, par exemple si une entreprise formant des polymécaniciens n'effectue pas de travaux de rectification en périphérie ou de planage à la meule?

Dans ce cas, plusieurs solutions sont possibles: de telles techniques peuvent être enseignées à l'aide d'exercices. Des groupements de plusieurs entreprises peuvent être également formés. La rectification en périphérie et le planage à la meule faisaient déjà partie du programme obligatoire de l'ancienne formation de polymécanicien. Il est désormais possible de choisir entre l'une ou l'autre de ces techniques.

Réforme des professions MEM

17. Pourquoi la formation CNC n'est-elle pas obligatoire pour les mécaniciens de production?

Il convient de distinguer entre formation de base, formation complémentaire et formation approfondie. La formation de base ne prévoit pas de formation CNC. La formation CNC est prévue selon le plan de formation dans le cadre des formations complémentaire et approfondie.

18. Pourquoi la formation approfondie des mécaniciens de production ne comporte-t-elle aucune compétence opérationnelle dans le domaine de la technique d'estampage?

La réforme de la profession a volontairement laissé de côté la technologie des tôles. La formation à la technologie des tôles s'effectue dans les formations de base d'autres organisations du monde du travail (Ortra). Les Ortra éprouvent de nouveau un besoin croissant en mécaniciens de production formés à la technologie des tôles. Il sera prochainement examiné comment la formation à la technologie des tôles peut être réintroduite. Dans les formations de base de quatre ans, les compétences opérationnelles en matière de technologie des tôles pour le métier de constructeur d'appareils industriels sont en cours de développement.

19. Les situations représentatives visant à décrire les compétences opérationnelles professionnelles peuvent-elles être adaptées aux spécificités de l'entreprise?

Les situations représentatives relatives aux compétences opérationnelles des formations de base et complémentaires ne devraient pas être modifiées, ceci afin d'assurer une certaine unité de la formation. Les situations représentatives de la formation approfondie offrent une grande marge de manœuvre. En effet, de brèves descriptions des situations réelles dans l'entreprise doivent être réalisées en complément des situations représentatives et permettent de prendre en compte les spécificités de l'entreprise.

20. Qui peut définir une compétence opérationnelle supplémentaire pour la formation complémentaire?

Avec la compétence opérationnelle «Appliquer des technologies et connaissances des produits spécifiques à l'entreprise», les entreprises formatrices peuvent prendre en compte leurs propres besoins de formation. La commission suisse pour le développement professionnel et la qualité des formations de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux (COSDEQ-MEM) peut définir et intégrer d'autres compétences opérationnelles dans le plan de formation.

21. Pourquoi, outre les compétences professionnelles, les compétences méthodologiques et sociales occupent-elles une place importante?

Une approche et une action économiques, un travail systématique et une communication convaincante sont essentiels à l'exécution réussie d'un mandat ou d'un projet. Dans les contacts avec les collègues de travail, les clients, les partenaires et les sous-traitants, l'aptitude au travail en équipe et la capacité à gérer des conflits sont tout aussi indispensables que la faculté d'apprendre et les règles de civilité.

Réforme des professions MEM

22. Dans la formation initiale de «polymécanicien CFC», pourquoi la durée des cours de base obligatoires a-t-elle été augmentée à 54 jours?

Dans une enquête préliminaire sur la réforme des apprentissages MEM, la majeure partie des entreprises formatrices a exprimé le souhait de rendre obligatoire la formation dans les procédés d'usinage CNC pour l'ensemble des personnes en formation. Malgré une réduction dans les «techniques d'usinage manuel», l'introduction aux techniques d'usinage CNC a nécessité une augmentation sensible de la durée des cours obligatoires.

23. À l'examen partiel des polymécaniciens, la production CNC est-elle obligatoire?

Non. Il est prévu de maintenir l'actuelle solution permettant aux entreprises formatrices de décider, à l'inscription à l'examen partiel, si les personnes en formation doivent le passer sur des machines conventionnelles ou à commande numérique.

24. Pourquoi l'enseignement des connaissances professionnelles dispensées dans les écoles professionnelles aux dessinateurs-constructeurs industriels et aux polymécaniciens (profil E) est-il identique?

Cette solution comporte de nombreux avantages sur le plan organisationnel et garantit le maintien des sites des écoles professionnelles dans les régions. De plus, l'harmonisation de l'enseignement professionnel des deux professions dès le début de la formation favorise la collaboration entre le bureau de construction et l'atelier de production.

25. Comment l'école professionnelle peut-elle, dans le domaine de l'enseignement des branches générales, contribuer au développement des compétences opérationnelles?

L'enseignement des branches générales a pour objectif principal d'aider les jeunes à s'orienter dans leur vie actuelle et à les préparer d'un point de vue général à leur future vie professionnelle et privée. L'enseignement des branches générales peut en outre contribuer fortement au développement des compétences opérationnelles professionnelles des jeunes. Le document Recommandations pour la mise en œuvre des réformes des professions MEM dans les écoles professionnelles contient à ce sujet des propositions concrètes.

26. Quelles conditions les entreprises formatrices doivent-elles remplir pour que leurs personnes en formation soient dispensées des cours interentreprises?

La demande de dispense doit être adressée à l'office cantonal de la formation professionnelle si les entreprises formatrices dispensent les contenus de la formation dans un centre de formation ou dans un atelier d'apprentissage interne. Ces entreprises formatrices doivent remplir les mêmes standards de qualité que les centres CI. Les standards de qualité des cours interentreprises sont énoncés dans les dispositions d'exécution CI. Le respect de ces standards de qualité doit être démontré. Une certification n'est pas obligatoire, mais recommandée. Les entreprises formatrices dispensées ont droit aux mêmes subventions que les établissements dispensant les cours interentreprises.

Réforme des professions MEM

27. À quelles exigences les formateurs des cours interentreprises ou des lieux de formation tiers (p. ex. entreprises dispensées ou ateliers d'apprentissage publics) doivent-ils répondre?

Les exigences sont définies à l'article 45 de l'ordonnance sur la formation professionnelle du 19 novembre 2003. Ces exigences sont précisées dans les notices de l'OFFT (<http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00484/index.html?lang=fr>). Les formateurs doivent justifier d'un diplôme de la formation professionnelle supérieure (au moins un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur), de plus de deux ans de pratique professionnelle dans le domaine de la formation dispensée et d'une formation à la pédagogie professionnelle comprenant 600 heures de formation (formateurs à titre principal) ou 300 heures de formation (formateurs à titre accessoire avec moins de 50 % d'activités de formation).

28. Quelle est la durée maximale des cours interentreprises de la formation initiale de l'«automaticien»?

La durée maximale des cours de base et complémentaires ne doit pas excéder 64 jours de cours. La durée maximale des cours de base obligatoires s'élevant à 48 jours, la durée restante pour les cours complémentaires facultatifs est de maximum 16 jours.

29. Une certaine marge de manœuvre est-elle laissée lors de l'organisation et l'exécution des cours interentreprises?

Oui, les commissions de cours régionales peuvent structurer les unités de cours comme elles l'entendent. Les directives des catalogues CoRe relatives aux contenus et au temps ainsi que celles des plans de formation et des dispositions d'exécution CI relatives aux tâches et aux responsabilités des organes de cours sont cependant obligatoires.

30. Quel est le but visé par les contrôles de compétence CI?

Les contrôles de compétence valident les prestations et le comportement des personnes en formation dans les cours interentreprises. En mentionnant également le potentiel de développement des personnes en formation, elles fournissent aux entreprises formatrices des informations précieuses sur les mesures à mettre en œuvre pour la poursuite de la formation. Les contrôles de compétence CI sont versés au dossier de formation et au dossier des prestations. Pour la formation initiale de 2 ans de «praticien en mécanique AFP», elles sont également prises en compte dans la procédure de qualification.

31. Les entreprises formatrices dispensées de CI doivent-elles aussi établir des certificats de compétences pour leurs personnes en formation?

Oui, toutes les personnes en formation doivent recevoir un certificat de compétences, qu'elles suivent les cours dans un centre CI ou dans une entreprise formatrice dispensée.

Réforme des professions MEM

32. Est-il judicieux de laisser les personnes en formation procéder seules à leur auto-évaluation dans les certificats de compétences CI?

Oui, les personnes en formation apprennent ainsi à mieux évaluer leurs prestations et leur comportement et, partant, à les améliorer.

33. Pourquoi le profil G avec des exigences de base est-il maintenu dans la formation initiale de «polymécanicien CFC»?

L'évolution des contrats d'apprentissage met en évidence la nécessité de maintenir ce profil en plus de la formation initiale de 3 ans «mécanicien de production». Sur les 1800 candidats inscrits aux examens de fin d'apprentissage de polymécanicien 2006, plus de 600 ont passé leur examen dans le profil G. Ce chiffre représente plus de contrats d'apprentissage que les 60 apprentissages totalisant le plus faible nombre de personnes en formation. La suppression de ce profil diminuerait sensiblement la volonté des entreprises formatrices de s'investir dans la formation et constituerait de ce fait une erreur stratégique majeure.

Cette différenciation se justifie pleinement en raison des importantes différences en termes d'étendue, de contenus et d'exigences des connaissances professionnelles dans les formations initiales de 2, 3 et 4 ans.

Profession	1re année	2e année	3e année	4e année	Total connaissances professionnelles
Polymécanicien Profil E	520 (2 jours/sem.)	520 (2 jours/sem.)	200	200	1'440
Polymécanicien Profil G	520 (2 jours/sem.)	200	200	200	1'120
Mécanicien de production	200	200	200	–	600
Praticien en mécanique	120	120	–	–	240

Nombre de périodes de l'enseignement des connaissances professionnelles

34. Quelles solutions s'offrent aux écoles professionnelles lorsque les effectifs pour le profil G et E sont trop petits pour ouvrir deux classes distinctes?

L'alternative consiste à ouvrir des classes mixtes avec des personnes en formation des deux profils, comme c'est aujourd'hui le cas dans d'autres champs professionnels ou, comme cela se pratiquait pour les précédents apprentissages MEM, avec des personnes en formation issues de différentes professions.

Réforme des professions MEM

35. Quelles sont les principales modifications apportées à l'enseignement des connaissances professionnelles des formations initiales de 4 ans?

- Réduction des objectifs de formation et orientation rigoureuse sur les compétences opérationnelles professionnelles
- Élargissement de l'enseignement individuel pour le traitement de thèmes actuels décidés d'entente avec les entreprises formatrices
- Augmentation et actualisation de la formation en informatique
- Augmentation de l'enseignement d'anglais technique à 160 périodes (profil E) et orientation des objectifs de formation sur le portfolio européen des langues
- Élargissement de l'actuel domaine d'enseignement «Enseignement individuel» à «Projets interdisciplinaires» avec pour objectif d'encourager la compétence opérationnelle des personnes en formation par des applications interdisciplinaires, l'exécution d'exercices pratiques et la préparation aux cours interentreprises.

36. Quel est le but recherché par la coopération entre les lieux de formation?

La coopération entre les lieux de formation désigne la coordination des contenus et du calendrier de la formation aux trois lieux de formation, à savoir l'entreprise, les cours interentreprises et l'école professionnelle. Chaque partie participante sait quelles ressources sont acquises à quel moment et qui en porte la responsabilité. L'harmonisation des contenus augmente l'efficacité de la formation, évite les doublons et accroît la motivation des personnes en formation. Elle est définie dans le plan de formation. L'harmonisation du calendrier permet une acquisition continue des compétences et garantit l'acquisition des connaissances professionnelles interrogées à l'examen partiel. Elle est pilotée et contrôlée par une institution régionale (voir point suivant).

37. Quelles sont les tâches de la coopération entre lieux de formation?

Une coopération entre lieux de formation efficace pour la mise en pratique des réformes des professions MEM comprend les tâches suivantes:

- Définition d'un modèle de formation optimal pour la région ou le canton (dégressif – linéaire – phases)
- Répartition sur les différents semestres des ressources dispensées à l'école professionnelle
- Répartition sur les semestres 1 à 4 des ressources dispensées dans les CI et les lieux de formation tiers
- Harmonisation temporelle du développement des ressources de l'école professionnelle et du lieu de formation CI / tiers (définition de fenêtres temporelles CI par les prestataires CI)
- Définition de la conduite de la documentation de formation et de prestations (associer l'entreprise)
- Définition du besoin en cours complémentaires CI et programmation des cours
- Définition des règles d'attribution et de changement de profil (E / G) à l'école professionnelle (polymécanicien/ne)
- Définition des moyens et mesures de motivation et d'activation des personnes en formation (orientation sur l'opérationnel)
- Définir les contenus des «Projets interdisciplinaires»
- Définir les travaux de projet
- Évaluer les produits adaptés des entreprises formatrices en tant qu'exemples pratiques

Réforme des professions MEM

- Définir les projets de formation CI préparés ou approfondis à l'école professionnelle spécialisée (proposition de projets réalisables par le prestataire CI)
- Définir les thèmes libres dans les cours spécifiques à la profession
- Définir les possibilités d'emploi de l'anglais dans les différents lieux et domaines de formation
- Accorder connaissances professionnelles, enseignement de culture générale et sport
- Organiser et institutionnaliser les échanges d'expériences

38. Combien de fois les lieux de formation doivent-ils coordonner leurs actions?

Swissmem et Swissmechanic recommandent qu'après la fin des travaux d'implémentation, les partenaires de formation se réunissent une à deux fois par an pour discuter des réformes des professions MEM.

39. Qui est responsable du calendrier de la coopération entre les lieux de formation?

La loi sur la formation professionnelle stipule à l'article 24 que la coordination entre les lieux de formation fait partie des tâches de surveillance de la formation attribuées aux cantons. Cette tâche peut être assumée par une association des maîtres d'apprentissage, la commission des cours CI régionale ou l'école professionnelle. Néanmoins, l'autorité cantonale est et reste responsable de sa mise en œuvre.

40. Comment le contenu des compétences opérationnelles acquises durant la formation de base et la formation approfondie est-il coordonné?

Les compétences opérationnelles de la formation de base constituent le niveau de formation des apprenants à l'issue de cette phase de formation. La compétence opérationnelle à la fin de la formation approfondie correspond aux compétences exigées des professionnels de la profession concernée. Les différences résident dans l'étendue, la profondeur et la complexité des situations à maîtriser, ainsi que dans le temps mis à disposition pour leur exécution.

41. Dans le cadre de la formation approfondie, les polymécaniciens en formation doivent-ils savoir programmer?

Oui, les personnes en formation développant les compétences a.5 «Fabriquer des outils et des moyens de production», a.7 «Usiner des pièces avec des machines CNC» et a.9 «Usiner des pièces de décolletage avec des machines CNC» doivent aussi savoir réaliser les programmes NC correspondant.

42. À quoi servent le dossier de formation et le dossier des prestations?

Les personnes en formation conçoivent dans le dossier de formation et le dossier des prestations les progrès qu'elles ont réalisés dans l'entreprise, dans les cours interentreprises et à l'école professionnelle. Cette consignation crée de la transparence sur leur niveau de formation, permet de déceler et de combler les lacunes de formation. De plus, les personnes en formation y notent les travaux importants accomplis durant la formation et documentent toutes leurs prestations et résultats (rapports sur la formation, contrôles de compétence CI, bulletins semestriels, certificats informatiques). Elles établissent également un dossier de candidature (structuré selon «Europass») et se préparent ainsi à la formation continue et à leur future carrière professionnelle.

Réforme des professions MEM

43. Les contenus de la documentation de formation et de prestations sont-ils disponibles sur CD-ROM?

Certaines parties de la documentation de formation et de prestations telles que le catalogue CoRe, l'ordonnance sur la formation, le plan de formation ainsi que les modèles de certificats de compétences CI sont disponibles sous forme électronique. D'autres parties telles que le contrat d'apprentissage, les rapports de formation de l'entreprise formatrice ou les bulletins semestriels de l'école professionnelle ne sont pas établies par les personnes en formation, mais doivent être insérées par leurs soins dans la documentation de formation et de prestations.

44. Qui signe le catalogue CoRe, et combien de fois?

La personne en formation et le formateur de pratique ne signent qu'une fois chaque compétence opérationnelle de la formation de base et de la formation complémentaire, et ceci au moment où les ressources correspondantes sont dispensées et où la compétence opérationnelle est développée. Lorsque les compétences opérationnelles sont atteintes, la personne en formation et le supérieur hiérarchique ou le formateur de pratique selon l'organisation et la taille de l'entreprise formatrice signent de nouveau le catalogue CoRe.

45. Quelles informations un rapport de formation doit-il contenir?

Le rapport de formation doit contenir l'évaluation des compétences opérationnelles et des ressources des personnes en formation, c'est-à-dire de leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que de leurs progrès au cours de la formation.

46. Les rapports de formation peuvent-ils être rédigés sur la base de modèles spécifiques à l'entreprise?

Oui, des modèles individuels peuvent être utilisés. Swissmem et Swissmechanic recommandent cependant d'utiliser le rapport de formation de la Conférence des offices de la formation professionnelle de Suisse alémanique (DBK). La DBK propose également une version électronique téléchargeable en tant que formulaire interactif sur <http://lv.dbk.ch/fr/index.php>.

47. Que faut-il faire en cas de perte d'une documentation de formation et de prestations?

La documentation de formation et de prestations doit être conservée dans un lieu sûr dans l'entreprise. Les personnes en formation sont elles-mêmes responsables de sa conservation dans un lieu sûr ainsi que de son actualisation (programme de formation, catalogue CoRe avec contrôle des objectifs d'apprentissage, rapports de formation, certificats de compétence CI, bulletins semestriels des écoles professionnelles, etc.) En cas de perte de la documentation de formation et de prestations, il incombe à la personne en formation de reconstituer le dossier, c'est-à-dire de demander de nouvelles copies des documents aux services qui les ont émis.

Réforme des professions MEM

48. Quelles sont les principales modifications intervenues dans la procédure de qualification des formations initiales de 4 ans?

- L'examen partiel vérifie, de manière rigoureuse, les compétences opérationnelles professionnelles à l'issue de la formation de base.
- Au cours du 8e semestre, une des deux compétences opérationnelles choisies pour l'approfondissement durant la formation approfondie est vérifiée sous forme d'un travail pratique individuel.
- Pour le calcul de la note d'expérience de l'enseignement des connaissances professionnelles, les notes du 1er semestre sont désormais aussi prises en compte.
- La moyenne de la note du domaine de qualification «connaissances professionnelles» et de la note d'expérience de l'enseignement des connaissances professionnelles font désormais partie des notes éliminatoires.

49. Pourquoi la note du domaine de qualification «examen partiel» continuera-t-elle à faire partie des notes éliminatoires pour les formations initiales de trois et quatre ans?

Cette condition exprime l'importance que revêt la formation de base en tant que préparation à la formation approfondie ainsi que pour le futur exercice d'une activité professionnelle variée. Des notes insuffisantes à l'examen partiel exigent en outre une évaluation de la situation et la mise en place de mesures adéquates:

- La personne en formation a-t-elle choisi la bonne profession ou devrait-elle envisager un changement de profession?
- Est-ce que les résultats étaient déjà insuffisants durant la formation et nécessitent une répétition de la 2e année de formation?
- S'agit-il seulement de certaines lacunes qui pourront être comblées au cours de la 3e année de formation et être validées par une répétition de l'examen partiel à la fin de la 3e année de formation?
- Le jour de l'examen partiel, la personne en formation était-elle simplement dans un mauvais jour, alors que ces prestations sont généralement bonnes, ce qui plaiderait également en faveur d'une répétition de l'examen partiel à la fin de la 3e année de formation?

50. Le temps consacré au travail pratique individuel (TPI) doit-il être pris en compte dans la durée minimale de l'acquisition de cette compétence opérationnelle de la formation approfondie?

Non, le plan de formation stipule que le TPI valide une compétence opérationnelle acquise au moment de la vérification.

Réforme des professions MEM

51. Comment la note d'école de l'enseignement spécifique à la profession est-elle établie?

La note d'école est la moyenne des notes des bulletins du premier au huitième semestre (arrondie à une demi-note ou une note entière) pour les formations de base de quatre ans, du premier au sixième semestre pour les formations de base de trois ans et du premier au quatrième semestre pour les formations de base de deux ans. La moyenne n'est pas calculée par domaine de formation (matière), mais à partir du total de toutes les notes de tous les bulletins semestriels (une seule moyenne pour toutes les matières). Si un apprenant redouble l'enseignement spécifique à la profession durant au moins deux semestres, seules les nouvelles notes seront prises en compte lors du calcul de la note d'école.

52. Où les contenus des connaissances professionnelles appliquées du domaine de qualification connaissances professionnelles de la formation de base sur quatre ans sont-ils définis?

Ces contenus d'examen sont définis dans les dispositions d'exécution spécifiques à la profession relatives aux procédures de qualification. Ces dispositions d'exécution seront établies au cours de la préparation de l'élaboration des nouvelles procédures de qualification. Elles seront disponibles au plus tard le 1^{er} janvier 2011.

53. Comment la note d'école «Cours interentreprises» des praticiens en mécanique est-elle calculée lors de la procédure de qualification?

La note d'école «cours interentreprises» est calculée à partir de la moyenne des notes de branche «cours obligatoire CI1» et «cours obligatoire à option CI2». Les deux notes de branche sont établies par transformation en notes des appréciations obtenues dans les deux certificats de compétence. Les contenus des certificats de compétences sont définis dans les dispositions d'exécution CI. Des modèles de certificats de compétences sont disponibles auprès de Swissmem Formation professionnelle ou de Swissmechanic.

54. Où l'attestation de notes de la procédure de qualification et la documentation TPI doivent-elles être classées?

Ces documents peuvent être classés dans la documentation de formation et de prestations au registre «Rapports de formation entreprise formatrice».