

Questions et réponses sur la révision totale laborantin-e CFC

Questions posées lors des réunions d'information du 27.04.2022 (D), 4.05.2022 (F),
5.05.2022 (D) et 10.05.2022 (I)

16 juillet 2022

Version française

TABLE DES MATIÈRES

1	PRESCRIPTIONS SUR LA FORMATION	2
1.1	Date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires	2
1.2	Concept d'orientation vers les compétences opérationnelles	2
2	ENTREPRISE FORMATRICE	3
2.1	Généralités	3
2.2	Exigences pour les entreprises	4
2.3	Exigences posées aux formateurs/trices	4
2.4	Dossier de formation	6
2.5	Rapport de formation	6
2.6	Appréciation / évaluation	7
2.7	Contrôle de compétence en entreprise (dossier des prestations)	7
2.8	Note d'expérience en entreprise	9
3	COURS INTERENTREPRISES	9
3.1	Généralités	9
3.2	Contenu des cours interentreprises	10
3.3	Répartition et durée	11
3.4	Exigences envers les responsables des CIE	12
3.5	Obligation de participation	12
3.6	Appréciation / évaluation	13
3.7	Contrôles de compétence	14
3.8	Note d'expérience CIE	15
4	ÉCOLE PROFESSIONNELLE	16
4.1	Généralités	16
4.2	Orientation vers les compétences opérationnelles	16
4.3	Contenu	17
4.4	Plan d'études	18
4.5	Répartition et durée	19
4.6	Exigences envers les enseignant-e-s	20
4.7	Appréciation/notation	21
4.8	Procédure de qualification (PQ) et examens	21
4.9	Note d'expérience	21
4.10	Bulletin de notes	21
5	PROCÉDURE DE QUALIFICATION	22
5.1	Généralités	22
5.2	Contenu	24
5.3	Conception et durée	25
5.4	Exigences pour les expert-e-s aux examens	28
5.5	Les PQ dans la pratique (travail pratique)	28
5.6	QV théorie (connaissances professionnelles)	29
5.7	Calcul et pondération de la note finale	29
5.8	Notes d'expérience en général	31
5.9	Note d'expérience de l'entreprise	31
6	GÉNÉRALITÉS	32
6.1	Prescription sur la formation et documents de mise en œuvre	32
6.2	Anglais	32
6.3	Formations	33
6.4	Coopération entre les lieux de formation	33
6.5	Exigences futures	33
6.6	Autres questions	34

1 Prescriptions sur la formation

1.1 Date d'entrée en vigueur et dispositions transitoires

À partir de quand le nouveau plan de formation sera-t-il mis en œuvre ?

L'entrée en vigueur aura lieu le 1.01.2023. Les nouvelles prescriptions s'appliqueront au début de l'apprentissage 2023.

Ces changements s'appliquent-ils également aux apprenti-e-s encore en formation ?

Non. Les contrats d'apprentissage existants et ceux en vigueur au début de l'apprentissage 2022 inclus sont régis par l'ancienne ordonnance sur la formation.

Première volée en 2023 ? Pour les apprenti-e-s qui seront recrutées à la rentrée 2023 ou pour celle et ceux diplômé-e-s en 2023 ?

Pour les apprentis recrutés à la rentrée 2023.

Un-e apprenti-e qui a commencé avec l'ancienne ordonnance et qui doit repasser la nouvelle qualification après 2026, peut-il-elle demander à la passer avec la nouvelle ordonnance ?

Oui. Les candidat-e-s répétant la procédure de qualification avec examen final Laborantin CFC / Laborantine CFC jusqu'au 31 décembre 2027 sont évalué-e-s selon l'ancien droit. Sur demande écrite de leur part, ils/elles seront évalué-e-s selon le nouveau droit. (OFPi art. 27, al. 2).

1.2 Concept d'orientation vers les compétences opérationnelles

Comment l'orientation vers les compétences opérationnelles est-elle mise en œuvre exactement ?

Dans la formation en entreprise, le concept est déjà établi. Dans les CIE, des méthodes et des contenus partiellement nouveaux sont introduits, en tenant compte des besoins régionaux. Les écoles professionnelles s'orientent désormais vers des situations professionnelles concrètes (orientation vers l'output). Dans les 3 lieux de formation, les ressources nécessaires sont progressivement développées lors de la mise en œuvre des compétences opérationnelles.

La première année d'apprentissage permet de fixer des objectifs pour l'entreprise formatrice. Mais qu'en est-il si l'apprenti est suivi à 100 % par l'école professionnelle pendant la première année ?

Dans ce cas, la question de compatibilité avec le concept d'orientation vers les compétences opérationnelles se pose. La responsabilité incombe en fin de compte au canton compétent (souveraineté en matière d'éducation).

D'anciens contenus de la formation sont-ils supprimés ? Si oui, lesquels ?

Il est judicieux de vérifier l'actualité des contenus de formation et de procéder aux adaptations nécessaires. Les contenus concernés dépendent des directives du plan de formation ainsi que des plans d'études des écoles professionnelles et des programmes d'enseignement des cours interentreprises.

Quelles sont les professions liées au nouveau règlement ?

Dans le cadre de la révision totale, une "liste des professions apparentées" sera établie et publiée.

Qui décide quelles professions apparentées sont autorisées ?

Les associations responsables scienceindustries, VSLF, Swiss Textiles et l'association professionnelle des métiers du laboratoire.

La nouvelle ordonnance, exige-t-elle encore plus d'autonomie de la part des apprentis ?

Non. Le degré d'autonomie requis était et reste cependant élevé dans cette profession.

2 Entreprise formatrice

2.1 Généralités

Dans le cadre du nouveau plan de formation, la formation en entreprise doit également être adaptée. Quand cela doit-il avoir lieu ? Y aura-t-il un exemple ?

La formation en entreprise spécifique à chaque entreprise doit être adaptée au plus tard jusqu'au début de l'apprentissage en 2023. Un exemple n'est pas prévu à cet effet.

Existe-t-il un modèle pour la formation en entreprise basé sur les prescriptions sur la formation, qui peut être utilisé comme base et adapté individuellement ?

En plus du plan de formation, le tableau CLF sert d'aide à l'orientation. Il permet de voir à quel moment environ et dans quel lieu de formation les compétences opérationnelles doivent être élaborées.

Pouvez-vous estimer les ressources supplémentaires nécessaires concernant la mise en œuvre dans les entreprises formatrices ?

Cela variera d'une entreprise à l'autre. La nouvelle note d'expérience en entreprise, en particulier, nécessitera une instruction et un soutien des formateurs et formatrices. Sinon, la charge de travail de mise en œuvre pour les entreprises formatrices restera limitée, car les nouvelles prescriptions sur la formation n'entraînent pas de grands changements pour le lieu de formation entreprise.

Qu'imagine-t-on sous le terme de dossier de formation ? Ne faudrait-il pas le former pour qu'il soit utilisé ?

Rien ne change en ce qui concerne le dossier de formation. Il était déjà utilisé (obligatoirement) jusqu'à présent et est ancré dans l'article 12 de l'ordonnance sur la formation. Le site www.formationprof.ch fournit des informations et une vidéo à ce sujet.

Y aura-t-il un nouveau modèle de contrat d'apprentissage à partir de 2023 ?

Le contrat d'apprentissage peut être consulté sur www.formationprof.ch et saisi dans le portail cantonal des entreprises formatrices.

Qui s'occupe de la compilation/du recensement des évaluations d'entreprises ?

Le/la formateur/trice responsable livre les contrôles de compétences complétés à l'organe compétent. Il s'agit en général de l'organisation du monde du travail (OrTra) responsable au niveau local ou d'un service/d'une institution mandaté(e) par celle-ci.

Si j'ai l'intention d'avoir des enfants et que je souhaite réduire mon temps de travail à 50%, ne pourrais-je plus encadrer des d'apprentis, même si d'autres professionnels qualifiés, n'étant pas formateurs/formatrice en entreprise, travaillent dans le laboratoire.

La nouvelle ordonnance sur la formation prévoit à l'art. 11 que les entreprises employant un formateur ou une formatrice à 80% au moins, ou deux formateurs ou formatrices à 60% au moins, peuvent encadrer une personne en formation.

Les formateurs/formatrices doivent-ils/elles prendre leurs congés en même temps que les apprenti-e-s ?

Ce n'est pas nécessairement le cas. Il est toutefois impératif que les apprentis soient encadrés et surveillés de manière optimale à tout moment.

Les entreprises formatrices seront-elles réévaluées et pourraient-elles perdre leur autorisation de former ?

L'octroi des autorisations de former relève de la compétence de chaque canton. L'autorité cantonale compétente en matière de surveillance peut fournir des informations à ce sujet.

2.2 Exigences pour les entreprises

Combien de formateurs/formatrices sont nécessaires dans une entreprise formatrice (entreprise, haute école ou institut) pour encadrer, par exemple, 5 apprentis ?

La nouvelle ordonnance sur la formation prévoit à l'art. 11 que les entreprises employant un formateur ou une formatrice à 80% au moins, ou deux formateurs ou formatrices à 60% au moins, peuvent encadrer une personne en formation.

Une autre personne peut être formée pour chaque professionnel supplémentaire occupé au moins à 80 % ou pour chaque groupe supplémentaire de deux professionnels occupés chacun au moins à 60 %.

Sont réputés professionnels les titulaires d'un certificat fédéral de capacité ou d'une qualification équivalente dans le domaine de la personne en formation

Un(e) laborantin(e) CFC en chimie peut-il/elle signer un contrat d'apprentissage d'un(e) apprenti(e) en biologie et assumer la responsabilité de formateur/trice ?

L'art. 10 de la nouvelle ordonnance sur la formation prévoit que les exigences professionnelles posées à un formateur ou à une formatrice sont remplies par les personnes qui disposent de l'une des qualifications suivantes:

a. laborantin CFC justifiant d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent;

b. titulaire d'un CFC dans une profession apparentée justifiant des connaissances professionnelles requises propres aux laborantins CFC et d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent;

c. titulaire d'un titre correspondant de la formation professionnelle supérieure justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent;

d. titulaire d'un diplôme correspondant d'une haute école justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent.

Les adaptations nécessaires du contenu et de la structure peuvent-elles être trouvées dans les documents de mise en œuvre ?

En grande partie, oui. Les documents de mise en œuvre sont élaborés et mis à disposition pour les trois lieux de formation. Toutefois, ils ne contiennent pas toujours des directives détaillées concernant le contenu et la structure.

Faut-il recentrer la formation ou intégrer plus spécifiquement de nouveaux thèmes ?

Oui, surtout en ce qui concerne les compétences transversales, il faut par exemple intégrer davantage des thèmes comme la numérisation, la gestion des données et les statistiques.

Comment le contenu et la structure sont-ils concrètement mis en œuvre dans l'entreprise ?

Il est préférable d'intégrer successivement les apprenti-e-s dans des processus de travail et des projets en cours en tenant compte de tous les aspects pertinents (sécurité, technologie, protection de l'environnement, maintenance, méthodologie, etc.).

2.3 Exigences posées aux formateurs/trices

Quelles qualifications devront avoir les formateurs/formatrices pratiques à l'avenir afin de pouvoir encadrer les apprenti-e-s ?

L'art. 10 de la nouvelle ordonnance sur la formation prévoit que les exigences professionnelles posées à un formateur ou à une formatrice sont remplies par les personnes qui disposent de l'une des qualifications suivantes :

a. laborantin CFC justifiant d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent ;

b. titulaire d'un CFC dans une profession apparentée justifiant des connaissances professionnelles requises propres aux laborantins CFC et d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent ;

c. titulaire d'un titre correspondant de la formation professionnelle supérieure justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent ;

d. titulaire d'un diplôme correspondant d'une haute école justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent.

Par ailleurs, les formateurs/formatrices doivent également disposer d'une qualification en pédagogie professionnelle (cours cantonal pour formateurs/formatrices).

Qu'est-ce qui change concrètement pour les formateurs/formatrices dans l'encadrement des apprenti-e-s ?

Désormais, les formateurs/formatrices à la formation à la pratique professionnelle enregistreront des contrôles de compétence qui seront exprimées sous forme de notes, lesquelles seront prises en compte dans le calcul de la note d'expérience.

Avons-nous besoin d'une formation supplémentaire en tant que formateur/formatrice professionnel(le) afin de pouvoir procéder à de futures évaluations dans l'entreprise ?

Les formateurs/formatrices doivent être formé-e-s quant à l'enregistrement des contrôles de compétence dans la formation à la pratique professionnelle, exprimées sous forme de notes et prises en compte dans le calcul de la note d'expérience.

A cet effet, des formations seront proposées par les organisations du monde du travail en collaboration avec la HEFP, et les chef-fe-s expert-e-s compétent-e-s à partir du 1er trimestre 2023.

Les formateurs/formatrices doivent-ils/elles disposer un diplôme en pédagogie ?

L'article 44 de l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr) prévoit que les formateurs /formatrices doivent disposer d'une qualification en pédagogie professionnelle (cours cantonal pour formateurs/formatrices).

Quelles sont les formations requises pour les formateurs/formatrices (y compris pour celles et ceux au bénéfice d'un diplôme dans une profession apparentée) ?

L'art. 10 de la nouvelle ordonnance sur la formation prévoit que les exigences professionnelles posées à un formateur ou à une formatrice sont remplies par les personnes qui disposent de l'une des qualifications suivantes :

a. laborantin CFC justifiant d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent ;

b. titulaire d'un CFC dans une profession apparentée justifiant des connaissances professionnelles requises propres aux laborantins CFC et d'au moins 3 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent ;

c. titulaire d'un titre correspondant de la formation professionnelle supérieure justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent ;

d. titulaire d'un diplôme correspondant d'une haute école justifiant d'au moins 2 ans d'expérience professionnelle dans le domaine de la formation qu'ils dispensent.

Par ailleurs, les formateurs/formatrices doivent également disposer d'une qualification en pédagogie professionnelle (cours cantonal pour formateurs/formatrices).

Les trois années d'expérience professionnelle requises pour les formateurs/formatrice incluent-elles également la période d'apprentissage ?

Non.

Comment pouvons-nous réorienter et préparer, de manière idéale, nos formateurs/formatrices pratiques en entreprise aux nouvelles directives ?

Au premier trimestre 2023, les organisations du monde du travail proposeront des formations à ce sujet.

Les diplômés étrangers sont-ils reconnus comme des diplômés suisses ?

Les autorités cantonales compétentes examineront et évalueront individuellement les diplômés étrangers dans le cadre d'une reconnaissance d'équivalence.

Le taux d'occupation de 80% du/ formateur/de la formatrice selon la nouvelle ordonnance sur la formation pourrait-il/elle générer des problèmes dans l'accompagnement professionnel de l'apprenti-e, voire de plusieurs apprenti-e-s ?

L'art. 11 de la nouvelle ordonnance sur la formation règle l'encadrement optimal des personnes en formation dans le cas de formateurs/formatrices travaillant à temps partiel : si les formateurs/formatrices ou les spécialistes travaillent à temps partiel, l'entreprise organise leur temps de travail de manière à ce que les personnes en formation soient surveillées par un formateur/une formatrice ou un spécialiste pendant la pratique professionnelle.

Seuls les formateurs/formatrices qualifié-e-s ou d'autres professionnel-le-s peuvent-ils/elles s'occuper de l'encadrement des personnes en formation ?

D'autres professionnel-le-s peuvent également participer à la formation ou à l'encadrement des personnes en formation, en accord avec le formateur ou la formatrice responsable.

2.4 Dossier de formation

Où peut-on se procurer le modèle de dossier de formation ?

Le dossier de formation peut être obtenu auprès du Centre suisse de services Formation professionnelle et de l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière sous www.csfo.ch (Shop). Le modèle est également disponible sous forme électronique, sous www.ortra.formationprof.ch > Documentation formation professionnelle initiale > Dossier de formation

Le dossier de formation doit-il être établi par l'entreprise formatrice elle-même ?

Non, le dossier de formation peut être obtenu auprès du Centre suisse de services Formation professionnelle et l'orientation professionnelle, universitaire et de carrière sous www.sdbb.ch (Shop) Le modèle est également disponible sous forme électronique, sous www.ortra.formationprof.ch > Documentation formation professionnelle initiale > Dossier de formation

Le dossier de formation peut-il également être constitué sous format électronique ?

En principe oui. Cependant, la possibilité d'une éventuelle utilisation lors de la procédure de qualification devrait être clarifiée avec le/la chef-f-e expert-e cantonal-e compétent-e.

Comment le dossier de formation doit-il être structuré et que doit-il contenir ?

L'art. 12 de la nouvelle ordonnance sur la formation donne les informations suivantes à ce sujet :

Pendant la formation à la pratique professionnelle, la personne en formation tient un dossier de formation dans lequel elle inscrit au fur et à mesure les travaux importants concernant les compétences opérationnelles à acquérir.

2 Au moins une fois par semestre, le formateur ou la formatrice contrôle et signe le dossier de formation et en discute avec la personne en formation.

De plus amples informations ainsi que des exemples de dossiers de formation sont disponibles sous www.ortra.formationprof.ch.

2.5 Rapport de formation

Le rapport de formation doit-il être établi et le contrôle de compétence remplie ?

Oui, les contrôles de compétence issues de la formation à la pratique professionnelle, les cours interentreprises ainsi que les bulletins de notes de l'école professionnelle sont pris en compte dans le rapport de formation, qui doit être établi à la fin de chaque semestre.

2.6 Appréciation / évaluation

Comment garantir une évaluation juste et objective par les entreprises ?

Cela fait partie des formations de la part des organisations du monde du travail lesquelles sont prévues au premier trimestre 2023.

Des modèles de notation seront mis à disposition ?

Des exemples seront mis à disposition par l'organe responsable. En outre, des formulaires cantonaux seront probablement mis à disposition.

Selon quels critères les formateurs/formatrices peuvent-ils/elles évaluer correctement ?

Cela fait partie des formations de la part des organisations du monde du travail lesquelles sont prévues au premier trimestre 2023.

Les catégories d'évaluation sont-elles encore expliquées dans le contrôle de compétences ?

Cela fait partie des formations de la part des organisations du monde du travail, prévues au premier trimestre 2023.

2.7 Contrôle de compétence en entreprise (dossier des prestations)

Qu'est-ce qui change exactement pour l'entreprise formatrice et les formateurs/formatrices ?

Conformément à l'art. 14 de la nouvelle ordonnance de formation, le formateur ou la formatrice documente les prestations de la personne en formation à la fin de chaque semestre sous forme de contrôles de compétence. Les contrôles de compétence sont sanctionnés par des notes. Celles-ci sont prises en compte pour le calcul de la note d'expérience. Aucun contrôle de compétence n'est documenté durant le dernier semestre de la formation professionnelle initiale.

Quand et où le formulaire sera-t-il disponible ?

Les formulaires seront probablement mis en ligne à partir d'août 2022 via les sites web des associations responsables.

Existe-t-il des évaluations de compétences remplies comme matériel d'illustration ?

Non, pas encore.

Les contrôles de compétence dans les entreprises comprennent-elles une partie pratique et une partie théorique ?

Les nouveaux contrôles de compétence relatifs à la formation à la pratique professionnelle évaluent les différents domaines de compétences opérationnelles analogue au plan de formation.

Qu'est-ce qui change par rapport aux formulaires d'évaluation actuels ?

Les nouveaux contrôles de compétence relatifs à la pratique professionnelle évaluent les différents domaines de compétences opérationnelles analogue au plan de formation.

Les contrôles de compétence dans les entreprises sont-ils différents d'un semestre à l'autre ?

Oui, les contrôles de compétence diffèrent d'un semestre à l'autre, en raison de la structure curriculaire de la formation.

L'évaluation des compétences se fait-elle encore au 6e semestre ?

Aucun contrôle de compétence n'est documenté durant le dernier semestre de la formation professionnelle initiale.

Comment fonctionne exactement le calcul de l'évaluation (contrôle de compétence) ? C'est-à-dire, à quelle note correspondent les lettres A-D ? Chaque point d'évaluation est-il pondéré de manière équivalente ?

Les explications sont intégrées dans le formulaire/fichier. L'attribution de la note et la pondération font partie intégrante des formations du 1er trimestre 2023.

Le calcul de la note est-il automatisé dans l'entreprise formatrice et comment est-il géré ?

La note est attribuée sur la base de l'évaluation effectuée par le formateur/la formatrice sur le formulaire prévu à cet effet (contrôle de compétence). Celui-ci est envoyé à l'instance compétente (OrTra régionale ou institution mandatée) après avoir été signé.

Le formulaire de contrôle de compétence est-il disponible sous forme électronique/numérique ?

Oui. Cependant, il doit être dûment signé par la personne évaluante, et celle en formation.

Les contrôles de compétence sont-elles également disponibles en anglais ?

Actuellement, cela n'est pas prévu. Il s'agit toutefois d'une excellente remarque, qui sera encore examinée.

A quel endroit, les contrôles de compétence complétées sont-elles soumises / déposées ?

Les notes passent-elles par l'OrTra ?

La gestion des notes générées par les contrôles de compétence ainsi que leur transmission à la direction d'examen correspondante relèvent de la compétence des organisations (régionales) du monde du travail.

Comment procéder à une évaluation des compétences lorsque les apprenti-e-s sont principalement en CIE pendant un semestre ?

Dans ce cas, il est possible d'établir les contrôles de compétence en commun par les ateliers scolaires et l'entreprise) ou par les ateliers scolaires.

S'il y a des désaccords ou si les apprentis ne sont pas satisfaits, comment cela se passe-t-il ?

L'autorité cantonale compétente en matière de surveillance peut être consultée sur la procédure à suivre dans ce cas.

Est-il possible de résilier un contrat si la note 4 n'est pas obtenue à un contrôle de compétences ?

Pour connaître les possibilités dans ce cas, il est possible de consulter l'autorité cantonale compétente en matière de surveillance.

Existe-t-il des délais pour la remise des formulaires de vérification des compétences ?

La gestion des notes générées par les contrôles de compétence ainsi que leur transmission à la direction d'examen correspondante relèvent de la compétence des organisations (régionales) du monde du travail. Il convient donc de clarifier ce point avec l'OrTra compétente.

Quant aux contrôles de compétences en entreprise, faut-il mettre séparément en place les examens écrits ?

Non, ce n'est pas nécessaire, car la pratique professionnelle est évaluée au cours du semestre concerné.

Est-il possible d'ajouter des contenus aux formulaires de contrôles de compétence ?

Non, le formulaire de contrôles de compétence doit être utilisé tel qu'il est présenté.

Tous les points énumérés doivent-ils être évalués ?

Oui, toutes les compétences opérationnelles prédéfinies doivent en principe être évalués.

Que se passe-t-il si une compétence ne peut pas être évaluée selon la grille sur le semestre ?

Cette question sera examinée en détail. Toutefois, les différents contrôles de compétence devraient permettre d'évaluer toutes les compétences énumérées dans la période d'évaluation prévue.

Est-il prévu de discuter du dossier des prestations avec les apprentis ou de leur communiquer la note à chaque semestre ?

Oui, le dossier des prestations / les contrôles de compétence doivent impérativement être discutés avec la personne en formation, car ils constituent également un bilan de compétences et un instrument de développement.

Le contrôle des compétences est organisé au niveau régional. Qu'est-ce que cela signifie ?
Qui est responsable de ma région (laborantin*e en chimie, Berne) ?

La responsabilité de la gestion des notes générées par les contrôles de compétence ainsi que de leur transmission à la direction d'examen correspondante, peut être clarifiée avec l'organisation (régionale) du monde du travail compétente.

Qui collecte les notes des contrôles de compétence en entreprise ?

La gestion des notes générées par les contrôles de compétence ainsi que leur transmission à la direction d'examen correspondante relèvent de la compétence des organisations (régionales) du monde du travail. Il convient donc de clarifier ce point avec l'OrTra compétente.

2.8 Note d'expérience en entreprise

Quelles sont les tâches de l'entreprise en matière de gestion des contrôles de compétence et de la note d'expérience dans l'entreprise ?

La gestion des notes générées par les contrôles de compétence ainsi que leur transmission à la direction d'examen correspondante relèvent de la compétence des organisations (régionales) du monde du travail. Il convient donc de clarifier ce point avec l'OrTra compétente.

Quel est le rôle des responsables de formation des entreprises dans la gestion des contrôles de compétence et de la note d'expérience dans l'entreprise ?

Les responsables de formation des entreprises sont responsables de la gestion interne des contrôles de compétence. La gestion des notes générées par les contrôles de compétence ainsi que leur transmission à la direction d'examen correspondante relèvent toutefois de la compétence des organisations (régionales) du monde du travail.

Quand, comment et où les contrôles de compétence et les notes d'expérience doivent-elles être envoyées ?

La gestion des notes générées par les contrôles de compétence ainsi que leur transmission à la direction d'examen correspondante relèvent de la compétence des organisations (régionales) du monde du travail. Il convient donc de clarifier ce point avec l'OrTra ou la direction d'examen compétente.

Comment s'assurer que l'évaluation des notes d'expérience est juste et comparable ?

Cela fait partie des formations de la part des organisations du monde du travail qui sont prévues au premier trimestre 2023.

S'il y a plusieurs formateurs ou formatrices dans l'entreprise, les notes doivent-elles être évaluées conjointement par tous les maîtres ou toutes les maîtresses d'apprentissage ou un seul formateur ou une seule formatrice suffit-elle ?

Cela fait partie des formations de la part des organisations du monde du travail qui sont prévues au premier trimestre 2023.

3 Cours interentreprises

3.1 Généralités

Une collaboration interrégionale des CIE est-elle prévue ?

Les associations responsables exercent une surveillance commune sur les cours interentreprises. Elles échangent leurs points de vue à ce sujet lors de réunions régulières. Aucune collaboration institutionnalisée n'est prévue en dehors de cela.

Comment la collaboration entre les lieux de formation est-elle prévue exactement ?

La coopération et la coordination entre les lieux de formation sont organisées au niveau régional et en tenant compte des attentes, des besoins et des possibilités de toutes les parties prenantes.

Le tableau CLF sert de repère pour la coordination des contenus. Des rencontres et des concertations régulières entre les lieux de formation sont vivement recommandées.

Les CIE peuvent-ils continuer à être organisés dans l'entreprise ?

L'organisation de CIE dans l'entreprise nécessite une autorisation cantonale (dispense de CIE) ou une reconnaissance pour l'organisation de CIE.

Les entreprises formatrices sont-elles informées des méthodes apprises et des résultats obtenus ?

Le formateur/la formatrice responsable établit les rapports de formation y indiquant les prestations fournis par les apprenti-e-s dans les trois lieux de formation. Grâce à cette mesure, les entreprises sont au courant des méthodes et des résultats.

Les CIE nouvellement structurés commenceront-ils également en 2026 ou déjà en 2023 ?

Aux apprenti-e-s débutant leur apprentissage en 2023, les nouvelles dispositions s'appliquent. Aux les apprenti-e-s débutant leur apprentissage en 2021 et 2022, les anciennes dispositions s'appliquent.

Le travail effectué pour les CIE peut-il désormais être facturé ?

La rémunération du travail fourni pour les cours interentreprises incombe aux prestataires de CIE concernés ou aux cantons compétents.

Le canton de Fribourg n'apparaît pas sur vos diapositives ! Quelle en est la raison ?

C'est une erreur. Nous vous prions de bien vouloir nous en excuser.

Qu'en est-il des CIE dans le canton de Fribourg ?

Les nouvelles directives s'appliqueront à tous les cantons à partir de 2023.

Les coûts pour les entreprises formatrices sont-ils toujours les mêmes ?

Il n'existe pas de récapitulatif des coûts des CIE à l'échelle nationale pour pouvoir répondre sérieusement à cette question. Toutefois, comme le volume des CIE reste pratiquement inchangé, on peut s'attendre à ce que les coûts restent stables.

Qu'en est-il des apprentis titulaires d'une maturité professionnelle ?

L'obligation de suivre des CIE s'applique également aux apprentis au bénéfice d'une maturité professionnelle.

3.2 Contenu des cours interentreprises

Qu'est-ce qui change concrètement dans les CIE ?

La durée globale ; la répartition en 4 blocs ; l'introduction d'une note d'expérience ; les contrôles de compétence uniformes par cours ; et probablement certains contenus.

Quels sont les nouveaux contenus à transmettre par les CIE ?

Il s'agit d'élaborer les compétences interentreprises pertinentes pour la profession, conformément au l'ordonnance et au règlement d'organisation des CIE. Les nouveaux contenus pourraient être par exemple la numérisation (p. ex. la rédaction de procès-verbaux numériques (pas une obligation !), le traitement des données et les statistiques.

Quels sont les contenus à ne plus transmettre dans le cadre des cours interentreprises ?

Il n'est pas possible d'en juger de manière générale, car les besoins régionaux et les besoins spécifiques peuvent varier considérablement.

Quand et qui déterminera le contenu des CIE ?

Le règlement d'organisation des CIE définit les contenus et les thèmes de chaque cours. Le programme exact des cours est fixé avant les premiers CIE (avant le début de l'apprentissage 2023) par la commission des cours compétente (en règle générale en accord avec le lieu de déroulement).

Y aura-t-il pour chaque orientation un programme CIE en commun, valable pour toute la Suisse ?

Non. Il y aura différents programmes qui permettront de couvrir les objectifs évaluateurs globaux du plan de formation tout en tenant compte des besoins régionaux.

Les contenus des CIE seront-ils à l'avenir plus comparables entre les cantons ?

Au niveau du plan de formation, oui. Au niveau du contenu, il y aura toujours des différences.

Pourquoi manque-t-il "la réalisation d'essais" dans les CIE 2 et 3 ?

Il s'agit manifestement d'une erreur. La réalisation d'essais fait partie intégrante de tous les CIE et doit être évaluée en conséquence dans les contrôles de compétence.

Selon quels critères les thèmes et les méthodes sont-ils choisis pour le CIE ?

Ils devraient être axés sur les exigences actuelles et futures des professionnel-le-s, tout en respectant les dispositions des prescriptions sur la formation.

Comment enseigner la gestion des données et la transformation numérique dans les CIE si l'infrastructure n'est pas disponible ?

Dans ce cas, il est probablement indispensable d'adapter l'infrastructure aux exigences actuelles.

Les entreprises formatrices et les formateurs/formatrices sont-ils/elles informé(e)s des méthodes apprises et des performances des apprenti(e)s ?

Oui, le/ formateur/la formatrice établit les rapports de formation renseignant ainsi sur les prestations fournies par les des apprentis sur les trois lieux de formation. Grâce à cette mesure, les entreprises sont au courant des performances des apprentis.

Existe-t-il un catalogue de contenus concret à partir duquel les compétences opérationnelles CIE peuvent être développées par les apprentis ?

Un tel document devrait être mis à disposition par la commission des cours ou par le lieu de réalisation (p. ex. centre CIE).

Lors des CIE, comment s'assurer de la mise en pratique des méthodes par les personnes en formation, si la propre entreprise ne peut pas les intégrer ?

Cela relève de la responsabilité de la commission des cours.

En raison de la durée limitée des CIE (40 jours contre environ 400 jours en entreprise), un échange d'apprentis peut également s'imposer pendant la période de formation, afin que leur éventail de méthodes puisse être approfondi de manière ciblée.

Comment s'assurer que les bases telles que la construction d'appareils et l'entretien/la maintenance des appareils ne soient pas négligées à l'avenir ?

Le choix des thèmes et la définition des priorités incombent aux commissions des cours. Elle s'assure, sur la base de l'ordonnance, du plan de formation et du règlement d'organisation des CIE, du traitement à la "profondeur" des "thèmes essentiels".

3.3 Répartition et durée

Comment les 40 jours de CIE sont-ils répartis ?

En principe, en 4 cours de 10 jours chacun, deux cours étant organisés en première et en deuxième année d'apprentissage (voir ordonnance art. 8). En 4 cours de 10 jours chacun.

Toutefois, en accord avec le canton compétent, il est également possible, d'adapter la répartition aux conditions et aux possibilités régionales.

Un cours de quatre semaines est très utile, cela peut-il être maintenu ?

Oui, si cela s'avère efficace et accepté de manière générale,

Peut-on organiser plus de 40 jours de CIE ?

Oui, il existe des modèles dans lesquels les centres CIE sont chargés par les entreprises afin de couvrir les objectifs des entreprises en plus des objectifs CIE (plan de formation).

Cependant, seuls 40 jours sont subventionnés par les cantons.

Est-il encore possible de suivre des cours complémentaires, par exemple pour se préparer à un examen ?

Oui.

Par exemple, s'il y a 5 CIE, y a-t-il 5 notes ou seulement 4 notes ?

Sont notées : 4 unités de cours de 10 jours. Ceci est contraignant dans le sens de l'ordonnance (résistance aux recours).

Le cours peut-il être organisé en un seul bloc et donner lieu à quatre notes ?

Il n'est pas judicieux d'organiser tous les cours en un seul bloc, sur les deux premières années de formation, en raison de la structure curriculaire des cours CIE. Indépendamment de la manière dont les cours sont organisés, 4 contrôles de compétence doivent être effectués et 4 notes d'expérience doivent être générées.

Comment gérer si les blocs des CIE de 10 jours soient divisés en plus petites unités, impliquant une intervention par différents animateurs et différentes animatrices CIE ?

Dans ce cas, il est recommandé d'obtenir une évaluation moyenne dans le contrôle de compétences. Un seul contrôle de compétence est soumis et accepté par la personne en formation et par semestre.

Comment les jours supplémentaires aux CIE >40 jours sont-ils calculés et combien coûtent-ils ? Qui va payer pour cela ? Les apprentis peuvent-ils demander des jours supplémentaires ?

En règle générale, les jours supplémentaires sont facturés en fonction des dépenses (calcul des coûts complets). Les coûts peuvent varier fortement dans toute la Suisse en raison de l'équipement, de la structure quantitative, etc. En règle générale, les CIE supplémentaires sont payés par les entreprises qui envoient les apprentis aux cours. Si les apprentis souhaitent bénéficier de jours en CIE supplémentaires, elles doivent en discuter avec leur entreprise formatrice.

Les cours d'introduction au début de la première année font-ils partie des 40 jours des CIE ?

Nous ne pouvons pas en juger, car nous ne connaissons pas leur contenu. Il est toutefois probable, qu'ils en fassent partie, au moins à l'avenir, si les contenus requis sont couverts.

3.4 Exigences envers les responsables des CIE

Qu'est-ce qui change dans les exigences pour les enseignants et enseignantes des CIE ?

En principe, il n'y a pas d'exigences supplémentaires par rapport aux dispositions en vigueur.

Qui peut donner quels CIE ?

Les exigences pour les responsables des CIE sont fixées au niveau légal.

3.5 Obligation de participation

Si un/une apprenti-e est malade pendant un CIE, celui-ci peut-il être rattrapé, par exemple dans un autre canton ?

En principe, c'est envisageable. Il est plutôt probable que le cours soit répété ultérieurement dans le même canton.

Quelle est l'influence des "jours d'absence" dans les CIE sur l'attribution des notes ?

Cela doit être examiné au cas par cas. Le nombre de jours d'absence est déterminant. Dans tous les cas, il doit être possible de procéder à une évaluation fondée, faute de quoi un recours serait possible.

Combien de jours d'absence sont tolérables dans les CIE ?

Dans la plupart des cas, ce sont les responsables des CIE qui décident avec les apprenti-e-s et l'entreprise formatrice. Il y a cependant aussi des cantons (p.ex. Vaud) où la présence est obligatoire à 100%.

Qu'en est-il si quelqu'un n'a pu assister qu'à 70% ?

Comme mentionné ci-dessus, cela doit être examiné au cas par cas (raison de l'absence, niveau de performance, environnement de l'entreprise, possibilités de répétition, etc.)

3.6 Appréciation / évaluation

Comment la notation partielle des CIE est-elle garantie ?

Au moyen de contrôles de compétence uniformes.

Que se passe-t-il si l'évaluation des CIE et l'évaluation de l'entreprise sont extrêmement divergentes ?

Dans ce cas, un entretien entre le formateur/la formatrice, le/la responsable CIE et la personne en formation est recommandé. Il s'agit de discuter des raisons des différences d'évaluation ou de performance.

Comment pouvons-nous garantir que tous les centres CIE de Suisse procèdent à une évaluation juste et objective, puisque ces notes comptent également pour la procédure de qualification ?

Nous ne pouvons pas le garantir. On part du principe que les apprentis peuvent être évalués de manière objective et équitable à l'aide du contrôle de compétences. De plus, l'évaluation doit être discutée avec l'apprenti(e) laquelle doit en prendre connaissance et la signer. La formation et l'expérience croissante y contribuent.

Le critère de sécurité est-il également évalué ?

Oui, il fait partie de plusieurs compétences opérationnelles sous forme d'objectifs évaluateurs dans le plan de formation.

Un entretien avec le formateur/la formatrice en entreprise est-il prévu après la remise des notes CIE ?

Des entretiens sont certainement indiqués lorsqu'un besoin de clarification apparaît. Le formateur/la formatrice en entreprise établit régulièrement un rapport de formation et consulte au besoin le lieu où se déroulent les CIE et l'école professionnelle.

Existe-t-il une prescription concernant le nombre de contrôles de compétence qui doivent être effectués dans les CIE ?

Oui, il faut prévoir 4 contrôles de compétence (1 par semestre pendant les deux premières années d'apprentissage).

Nos CIE des semestres 3 à 5 se composent de modules de 1 à 2 jours répartis sur le semestre. Chaque module doit-il être noté ?

C'est aux enseignants et enseignantes des CIE de décider. En fin de compte, 4 (et seulement 4) contrôles de compétence doivent être soumis par apprenti-e.

Sur la base des nouvelles prescriptions concernant les compétences opérationnelles et les objectifs évaluateurs, les CIE doivent également être contrôlés et, si nécessaire, adaptés en termes de contenu et d'organisation.

L'évaluation des compétences doit-elle être effectuée immédiatement après l'expiration d'un délai de 10 jours ou cela peut attendre ?

Il est judicieux d'évaluer les apprentis le plus rapidement possible. Il y aura certainement des délais pour l'envoi du formulaire, mais ils devraient varier selon les régions.

La partie rédactionnelle de ce fichier sera-t-elle évaluée ? Si oui, doit-elle être évaluée dès la fin de la période ?

Oui. Une évaluation dans un délai convenable s'avère judicieux.

Comment regrouper les modules pour l'évaluation si les responsables sont différents ?

Cela ne devrait pas poser de problème, car il est possible d'évaluer les apprentis de manière objective. De plus, une note moyenne est généralement une note stable (comme à l'école professionnelle).

Les absences sont-elles également prises en compte dans l'évaluation ?

En principe, ce sont les compétences opérationnelles qui sont évaluées et non la présence. Si les apprentis ont des problèmes de présence, un entretien est dans tous les cas nécessaires pour en déterminer la cause et trouver des solutions.

3.7 Contrôles de compétence

Les contrôles de compétence sont-elles obligatoires dans toute la Suisse ?

Oui.

L'évaluation des compétences est-elle identique pour chaque semestre ?

Non.

Les 4 CIE peuvent-ils être regroupés en 2 CIE ? Si oui, 2 contrôles de compétence suffisent-elles ou faut-il quand même en faire 4 ?

Oui, les cours interentreprises peuvent se succéder directement si cela est nécessaire, par exemple, pour des raisons d'organisation. Toutefois, il faut fournir 4 contrôles de compétence issues des CIE.

Pourquoi y a-t-il 4 contrôles de compétence fixes ? Que se passe-t-il si une entreprise propose 5 CIE ? (interne à l'entreprise) y a-t-il alors un CC-CIE supplémentaire ?

Il y a 4 contrôles de compétence, car les OrTra, les cantons et la Confédération se sont mis d'accord pour 4 CIE. Si une entreprise propose 5 CIE, cela ne pose aucun problème. Mais (seulement) 4 de 10 jours doivent/peuvent être évalués.

Est-ce que par CIE on entend un bloc de 10 jours, ce qui signifie qu'il faut établir au total 4 contrôles de compétence ?

Oui

Les cours complémentaires donnent-ils également lieu à des contrôles de compétence notées ?

Non

Le contrôle de compétences dans les CIE comprend-il une partie pratique et une partie théorique ?

La méthodologie de contrôle et d'évaluation n'est pas prédéfinie, à l'exception de l'évaluation des compétences. Il est tout à fait possible d'intégrer différents éléments d'observation et d'évaluation dans une évaluation des compétences.

Un contrôle écrit des objectifs d'apprentissage peut-il être effectué en tant qu'évaluation des compétences ?

Oui, si la part n'est pas dominante (risque de recours). La note du contrôle de compétence est en effet prise en compte dans la note d'expérience pratique.

Existe-t-il une possibilité de saisie de texte dans l'évaluation des compétences ?

Oui, il y a des champs de saisie de texte. Mais pas dans le cadre des compétences opérationnelles à évaluer.

Est-il possible d'utiliser ces contrôles de compétence à titre expérimental, et uniquement à titre expérimental, dans le CIE de l'été 2022 ?

Oui, si elles sont disponibles à la date en question.

Quelle est la flexibilité quant à l'utilisation de ces grilles d'évaluation ? Sont-elles proposées ou sont-elles introduites au niveau national avec une obligation d'utilisation ?

Les grilles d'évaluation sont obligatoires au niveau national.

Y aura-t-il un guide d'évaluation concernant la manière de remplir le contrôle de compétences ?

Oui, les contrôles de compétences contiennent une brève description. Il y aura en outre des formations au 1er trimestre 2023.

Quels sont les outils en ligne recommandés pour l'évaluation des compétences ?

Il est recommandé d'utiliser le contrôle de compétences mis à disposition.

Les apprentis peuvent-ils obtenir une meilleure note en exerçant des pressions ou en refusant de donner leur accord ?

Il n'est pas possible de répondre à cette question de manière définitive. Cela dépend probablement beaucoup de la personne en formation (et de l'évaluateur/l'évaluatrice).

Existe-t-il des directives/recommandations sur la manière de procéder en cas de contrôles de compétence insuffisantes ?

Directives à respecter : Annonce au service compétent du canton (surveillance de l'enseignement).

Recommandations : Mener l'entretien (responsable CIE, apprenti-e, formateur/formatrice en entreprise), déterminer les causes, définir ensemble la suite de la procédure.

3.8 Note d'expérience CIE

Comment se déroule le transfert des notes des CIE vers la note d'expérience ?

La personne responsable des CIE envoie le contrôle de compétences rempli à l'OrTra régionale compétente (ou au service (p. ex. expert/e en chef) / institution mandaté par l'OrTra régionale compétente).

L'OrTra régionale compétente (ou le service mandaté par l'OrTra régionale compétente (p. ex. expert/experte en chef) / l'institution) transmet la note d'expérience au moment requis à l'office d'examen cantonal compétent.

Est-il possible d'inclure des notes supplémentaires dans la note d'expérience ?

Non. Il n'est pas possible d'intégrer d'autres notes que celles prescrites (12 notes de bulletin semestriel des écoles professionnelles, 4 contrôles de compétence CIE, 5 contrôles de compétence en entreprise).

Est-il prévu que le personnel CIE soit soutenu par l'équipe d'experts/d'expertes pour l'évaluation ?

Ce n'est pas explicitement prévu (exigé). Toutefois, si le personnel CIE le souhaite et que l'équipe d'experts/d'expertes est disposée à le faire, rien ne s'y oppose.

Si le nombre de jours de CIE est plus élevé (>40), la pondération lors de la procédure de qualification change-t-elle ?

Non.

Existe-t-il également une valeur indicative pour la clé d'évaluation "satisfait >80%", à partir de laquelle cette condition est remplie ?

Cela est laissé à l'appréciation de la personne qui dirige les CIE et découle des différents éléments utilisés pour l'observation et l'évaluation (travaux pratiques, procès-verbaux, entretiens professionnels, etc.)

4 École professionnelle

4.1 Généralités

Une collaboration interrégionale des écoles professionnelles est-elle prévue ?

La coopération reste volontaire.

Les écoles peuvent-elles développer leur propre matériel pédagogique ?

Oui.

Y a-t-il des notes pour la culture générale et le sport ?

La culture générale et le sport ne font pas l'objet de la révision totale. Les directives sont régies par des plans d'études cadres nationaux et s'appliquent à toutes les formations professionnelles initiales.

La maturité professionnelle est-elle également concernée par ces changements ?

La maturité professionnelle ne fait pas l'objet de la révision totale.

Comment puis-je aider un apprenti s'il a un problème dans une branche enseignée comme les mathématiques, la méthodologie de laboratoire ou la chimie ?

L'orientation vers les branches scolaires ne fait plus partie de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation. Les contenus disciplinaires continuent d'être enseignés, mais leur transmission s'effectue dans le nouveau cadre didactique des blocs thématiques. Des mesures de soutien peuvent être déduites des mesures de performance dans les blocs thématiques.

Pourquoi ce changement fondamental ?

Toutes les professions de la formation professionnelle initiale, qui ont été totalement révisées ou nouvellement développées depuis 2015, se basent sur les compétences opérationnelles précisées dans le plan de formation.

Comment les apprenti-e-s vont-ils maîtriser la théorie pour toutes les situations pratiques en chimie ?

L'enseignement dans les écoles professionnelles continuera à suivre un plan d'études et une structure auxquels les apprentis peuvent se référer.

Comment dois-je me représenter concrètement le tableau CLF ?

Un exemple d'un tableau CLF a été publié. Ce dernier fournit des informations quant à la synchronisation de la programmation entre les trois lieux de formation.

L'aide à la mise en œuvre est-elle obligatoire ?

Non. Le guide présente une esquisse d'une possible mise en œuvre à l'école professionnelle. L'ordonnance sur la formation et le plan de formation sont obligatoires. Toute mise en œuvre doit mettre en évidence ces deux documents.

4.2 Orientation vers les compétences opérationnelles

Comment mettre en œuvre la "mise en réseau" en 3e année d'apprentissage ?

Le guide de la mise en œuvre présente une approche interdisciplinaire à l'école professionnelle. Cette structure permet de thématiser en classe une longue série d'actions issues du laboratoire. Des projets pourraient constituer une forme d'approche possible.

Pourquoi les branches scolaires sont-elles supprimées ?

Toutes les professions de la formation professionnelle initiale, qui ont été totalement révisées ou nouvellement développées depuis 2015, se basent sur les compétences opérationnelles précisées dans le plan de formation. L'orientation vers les branches scolaires ne fait plus partie de l'ordonnance sur la formation et du plan de formation.

4.3 Contenu

Quels sont les contenus qui ne seront plus enseignés à l'école professionnelle ?

Dans le guide de mise en œuvre, on renonce en grandes parties à la mécanique. Pour le reste, il est possible de réduire la profondeur de certains thèmes en fonction des besoins régionaux des entreprises formatrices.

Quels contenus doivent également être enseignés à l'école professionnelle ?

Les objectifs évaluateurs de l'école professionnelle sont définis dans le plan de formation. Les contenus en découlent.

Qu'en est-il des connaissances techniques nécessaires afin de pouvoir comprendre les contextes ?

Les connaissances techniques constituent la base afin de pouvoir comprendre les contextes. C'est la raison pour laquelle le guide pour la mise en œuvre propose de structurer les ressources en blocs thématiques. Les objectifs évaluateurs sont regroupés dans les blocs thématiques.

Comment les contenus pratiques, basés sur la théorie, doivent-ils être enseignés et contrôlés ?

Les thèmes doivent être traités de manière "situationnelle" au fur et à mesure de la durée de la formation (lien avec la pratique). Les examens vont au-delà d'un simple contrôle.

Comment l'utilisation et la gestion des données doivent-elles être enseignées concrètement ?

Les fonctions statistiques d'Excel permettent de préparer les données provenant du laboratoire.

Est-ce qu'une branche, comme par exemple la biologie, sera supprimée pour la spécialisation en chimie, étant donné que cela ne développe aucune des compétences mentionnées ?

L'objectif évaluateur a.1.2 traite des systèmes biologiques. Cet objectif détaillé est valable pour toutes les orientations. On peut en déduire que les thèmes biologiques continuent à faire partie de l'enseignement de toutes les orientations.

Qu'en est-il des thèmes approfondis comme les mathématiques, physique, biologie et chimie ? Ex. calcul chimique, domaines partiels sur des thèmes biologiques, etc.

Ces thèmes doivent être traités en faisant fortement référence à des situations professionnelles concrètes (lien avec la pratique).

Existe-t-il des exemples de contenu plus concrets ?

Un exemple d'un plan d'études a été publié. Celui-ci donne des orientations générales concernant les contenus concrets dans l'enseignement.

Comment et qui enseigne, par exemple, un calcul théorique d'un titrage ?

Ce thème pourrait faire partie du groupe de thèmes "Calculs pour la réalisation d'essais".

Où les entreprises doivent-elles apporter leur soutien, notamment dans les branches scientifiques de base ?

En principe, il s'agit du mandat confié à l'école professionnelle.

La compétence opérationnelle "réalisation d'essais" est-elle enseignée de manière pratique en laboratoire ou principalement de manière théorique en classe ?

L'école professionnelle transmettra les objectifs évaluateurs correspondants. Les autres lieux de formation transmettent leurs objectifs évaluateurs. A la fin de l'apprentissage, la compétence opérationnelle "Réalisation d'essais" est atteinte.

Les branches scolaires enseignées jusqu'à présent sont-elles désormais traitées par blocs ?

Non. L'ordonnance sur la formation et le plan de formation ne présentent pas de branches scolaires. Dans les blocs thématiques proposés pour le plan d'études de l'école, il y a un

regroupement des objectifs évaluateurs. Les blocs thématiques s'orientent en outre sur les disciplines pertinentes pour la profession et leur logique matérielle.

Un sujet comme l'évolution en biologie ne peut guère être directement relié à la pratique, mais il est essentiel pour la compréhension de l'ensemble de la discipline. Comment aborder de tels sujets ?

Si le sujet sert de base pour atteindre un objectif évaluateur à la fin de l'apprentissage, il doit être enseigné.

Quelle est la différence entre les branches scolaires et les domaines de compétences opérationnelles ? Quel est le lien entre les deux concepts ?

Contrairement à la structure orientée vers les branches scolaires, où l'enseignement des disciplines est au premier plan, c'est exactement l'inverse dans la structure orientée vers les compétences opérationnelles. Les contenus de formation et les objectifs requis sont définis sur la base de compétences opérationnelles concrètes.

Les formateurs/formatrices sont-ils/elles informé-e-s du contenu concret de l'apprentissage à l'école professionnelle ?

Les écoles professionnelles élaborent des plans d'études. Ces derniers sont à la disposition des formateurs/formatrices.

4.4 Plan d'études

Ne faudrait-il pas que les plans d'études soient déjà fixés avant la modification du système ?

Les documents de mise en œuvre ont été élaborés. Ces derniers, constituent la base des plans d'études régionaux. Jusqu'à présent, les plans d'études étaient également régionaux.

Comment faut-il s'imaginer un nouveau programme scolaire ?

Un exemple d'un plan d'études a été publié. On peut en déduire un programme scolaire.

Les mesures de soutien pédagogique pour les apprenti-e-s en ayant besoin, restent-elles possibles ?

Oui.

Comment s'assurer que les branches scolaires se complètent ?

L'élément reliant les branches constitue la compétence opérationnelle visée, sur laquelle repose le développement systématique des ressources pendant toute la durée de la formation.

À quoi ressemble une leçon de l'école professionnelle, sans branche scolaire définie ?

Un exemple d'un plan d'études a été publié. Dans les blocs thématiques proposés, les objectifs évaluateurs sont regroupés de manière utile. Les blocs thématiques s'orientent en outre vers les disciplines pertinentes pour la profession et leur logique matérielle.

Des orientations différentes sont-elles enseignées ensemble ?

Cela peut s'avérer judicieux Il appartient aux écoles professionnelles d'exploiter les synergies.

Y aura-t-il également un guide pour la mise en œuvre des "petites" orientations (textile / peinture + vernis) ?

Le guide pour la mise en œuvre s'applique à toutes les orientations.

Comment les notes sont-elles attribuées aux deux domaines d'enseignement des sujets traités, lors de la mise en place des ressources (les ressources sont en effet nécessaires pour plusieurs compétences opérationnelles) ?

Une procédure est décrite dans le guide pour la mise en œuvre et dans la notice "Notation et bulletin scolaire".

Comment imagine-t-on la mise en œuvre de l'enseignement en 3e année (veuillez donner un exemple) ?

Un exemple d'un plan d'études a été publié. En 3e année d'apprentissage, sont toujours prévus, le développement des ressources et un travail de mise en réseau. Ce dernier, peut se faire sur des séquences d'action plus longues, issues du quotidien en laboratoire.

Quels sont les changements dans l'école professionnelle (nos plans de formation en entreprise tiennent compte de l'ordre dans lequel ils apprennent les matières) ?

Un exemple d'un plan d'études a été publié. Le plan d'études régional peut s'y référer, et ainsi adapter les plans de formation en entreprise. En outre, le tableau CLF donne des informations concernant la programmation entre les trois lieux de formation.

Comment toutes les bases peuvent-elles être réunies en quatre semestres, afin de pouvoir être mises en réseau en troisième année d'apprentissage ?

Aussi, le développement des ressources et un travail de mise en réseau sont prévus en 3e année d'apprentissage.

4.5 Répartition et durée

Quelle est la répartition des jours en école sur les trois années de formation/par année d'apprentissage ?

La mise en œuvre concrète dépend de l'école professionnelle régionale.

Comment peut-on imaginer une journée à l'école professionnelle à l'avenir du point de vue d'un-e apprenti-e ?

Un exemple d'un plan d'études a été publié.

Combien de jours par semaine les apprenti-e-s sont-ils/elles à l'école ?

La mise en œuvre concrète dépend de l'école professionnelle régionale.

Pourquoi les leçons doivent être réparties de manière équitable sur les trois années d'apprentissage ?

Une répartition équitable des leçons sur les trois années d'apprentissage constitue une bonne base de planification pour la plupart des cantons.

La nouvelle forme d'enseignement a-t-elle un impact sur la taille des classes (car plus d'enseignement interdisciplinaire) ?

La taille des classes dépend des conditions-cadres cantonales.

Concernant la nouvelle méthode du transfert de savoir basées sur les compétences opérationnelles, comment s'assurer que les écoles professionnelles permettent aux enseignant-e-s d'avoir accès aux questions en relation avec la pratique ?

Les questions correspondantes peuvent être élaborées en collaboration avec le centre CIE et les entreprises formatrices. Cela favorise également la collaboration entre les lieux de formation.

Comment les écoles professionnelles vont-elles mettre en œuvre la "réalisation d'essais" ? Devront-elles mettre en place un laboratoire ?

L'école professionnelle transmettra les objectifs évaluateurs correspondants. Les autres lieux de formation transmettent leurs objectifs évaluateurs. A la fin de l'apprentissage, la compétence opérationnelle "réalisation d'essais" est atteinte.

Comment les contenus pratiques sont-ils enseignés et examinés à l'école ?

Comme par le passé, les enseignant-e-s utiliseront la réalisation d'essais et des situations en laboratoire comme point de départ pour leurs cours. Celles-ci ont déjà fait l'objet d'un examen écrit. Les écoles professionnelles ne proposeront pas d'enseignement pratique en laboratoire.

L'école doit-il être davantage orientée vers la pratique dans ses compétences distinctives ?

Grâce à l'orientation vers les compétences opérationnelles, l'école professionnelle doit transmettre les ressources opérationnelles nécessaires. Cela inclut des connaissances théoriques permettant d'exécuter et de comprendre les actions professionnelles.

Quelles sont les situations d'action prévues à l'école professionnelle ?

Les situations d'action du plan de formation peuvent servir d'orientation.

À quoi ressemble concrètement un tel enseignement (un exemple serait le bienvenu) ?

L'aide à la mise en œuvre décrit un setting didactique possible.

Des formes d'apprentissage modernes avec un enseignement interactif doivent-elles également faire leur entrée dans les écoles (p. ex. team teaching, formes d'apprentissage plus libres, environnement d'apprentissage) ?

Il reste possible que des formes d'apprentissage modernes fassent leur apparition à l'école professionnelle. Mais cela est indépendant de cette révision totale.

Comment l'enseignement des connaissances professionnelles orienté vers les compétences opérationnelles se recoupe-t-il avec l'enseignement de la maturité professionnelle axé sur les inputs ? Les deux systèmes se comprennent-ils bien dans une école ?

Les deux systèmes fonctionnent en parallèle. Dans la plupart des professions, l'enseignement est déjà axé sur les compétences opérationnelles. Dans ces professions, une maturité professionnelle est également proposée.

Les bases théoriques et les connaissances (système actuel), notamment en biologie, sont-elles suffisamment développées avec ce système ?

L'aide à la mise en œuvre prend en compte les thèmes de la biologie. Un développement de ressources correspondant peut avoir lieu.

N'y a-t-il pas un risque que cela soit plus spécifique pour certains apprenti-e-s que pour d'autres ?

Les nouvelles prescriptions ne permettent pas d'exclure les spécificités régionales, lesquelles sont d'ailleurs voulues.

Pour l'enseignement situationnel, est-il prévu/possible d'inviter des spécialistes du monde du travail pour enseigner un sujet particulier ?

Il est toujours possible d'intégrer des spécialistes du monde du travail dans l'enseignement. L'enseignement de sujets d'actualité issus du monde professionnel devrait être un point fort de la formation professionnelle.

Comment est-il prévu que les entreprises forment aux thèmes traités à l'école professionnelle ?

Le tableau CLF fourni des informations sur la coordination des trois lieux de formation.

4.6 Exigences envers les enseignant-e-s

Comment s'assurer que les enseignant-e-s sont préparé-e-s aux nouveautés, tout particulièrement celles et ceux enseignant depuis des années des branches scolaires comme le français ou l'anglais ?

La langue nationale locale est intégrée dans l'enseignement général (domaine "langue et communication"). En ce qui concerne l'enseignement de l'anglais, les écoles professionnelles doivent identifier et mettre en œuvre les besoins de formation continue nécessaires.

Ne pensez-vous pas que les enseignant-e-s vont baisser le niveau de leur enseignement ?

Le niveau de l'enseignement est rehaussé par l'orientation vers les compétences opérationnelles, car l'enseignement est encore plus axé sur les actions pertinentes pour la profession. Les enseignant-e-s continueront à fournir un très bon travail.

Les enseignants disposent-ils de temps pour transférer les contenus de l'enseignement en compétences opérationnelles ?

Les cantons décident des conditions de travail et du mandat professionnel des enseignant-e-s.

Quels seront les critères d'engagement à l'avenir pour les enseignant-e-s dans les écoles professionnelles ?

Les enseignant-e-s en compétences professionnelles devraient continuer à avoir de l'expérience dans l'industrie. Celle-ci constitue la base d'une formation d'enseignant(e) de connaissances professionnelles.

4.7 Appréciation/notation

Comment puis-je, en tant que formateur/formatrice en entreprise, évaluer quand l'apprenti-e a besoin de soutien ?

Le bulletin de notes, en combinaison avec le plan d'études, donnent des indications quant aux branches auxquelles l'apprenti(e) a besoin de soutien.

Pourquoi la notation des branches scolaires a-t-elle été supprimée à l'école ?

Les contenus professionnels continuent d'être enseignés, mais leur transmission s'effectue dans un nouveau cadre didactique. L'orientation vers les compétences opérationnelles part des compétences opérationnelles à acquérir et s'y rattache.

Comment le feedback des branches scolaires est-il transmis à l'enseignant-e et aux parents ?

Le bulletin scolaire, en combinaison avec le plan d'études, donnent des informations sur le niveau de performance des apprenti-e-s.

4.8 Procédure de qualification (PQ) et examens

Comment sont évalués ou comment se présentent les examens ?

Différentes mesures des performances sont envisageables. Outre les examens plutôt classiques, l'orientation vers les compétences opérationnelles ouvre de nouvelles opportunités pour la mesure des performances. En principe, les mesures des performances doivent permettre de mesurer les objectifs évaluateurs de l'école professionnelle.

Y aura-t-il moins d'examens, étant donné qu'il n'y aura plus que deux notes de bulletin ?

La documentation du niveau de formation actuel demeure une obligation. Pour ce faire, il faut disposer de suffisamment d'évaluations des performances.

Les examens seront-ils uniformes dans tous les cantons ou chaque lieu d'examen élabore-t-il ses propres examens théoriques ?

Il s'agit toujours d'examens régionaux.

4.9 Note d'expérience

Les absences des apprenti-e-s sont-elles prises en compte lors de l'évaluation semestrielle ?

Non, les absences n'influencent pas l'évaluation des performances. Si le nombre d'évaluations est suffisant, un bulletin de notes est délivré.

4.10 Bulletin de notes

Les notes insuffisantes dans les deux domaines d'enseignement peuvent-elles être compensées ?

Oui. Les notes semestrielles, des six semestres, sont prises en compte dans la note d'expérience pour la procédure de qualification.

Pourquoi ne figureront plus que deux notes sur le bulletin de notes, étant donné la ventilation (probable) par la suite. ? Est-ce que cela apporte une plus-value aux apprenti-e-s ?

Le bulletin de note se base sur l'ordonnance (art. 7, tableau des périodes d'enseignement). Des explications sur le bulletin de notes peuvent être utiles pendant la phase de transition, entre l'ancienne et la nouvelle pratique.

Etant donné d'avoir plus que deux notes, comment les apprenti-e-s peuvent-ils/elles obtenir un retour sommaire concernant le bloc thématique dans lequel ils/elles doivent davantage investir leur travail.?

Les apprenti-e-s reçoivent des évaluations de performance des blocs thématiques pendant le semestre. Ils reçoivent ainsi un retour direct concernant leur niveau de performance. Celles-ci sont ajoutées aux deux notes du bulletin de notes conformément à la notice "Attribution des notes et bulletin de notes".

Est-il nécessaire de réduire l'école professionnelle à 2 notes ?

Les deux notes sont nées de la réflexion selon laquelle il existe des compétences opérationnelles avec des différences spécifiques à l'orientation et des compétences opérationnelles. Ces dernières sont identiques pour toutes les orientations. La notice "Attribution des notes et bulletin de notes" décrit une procédure possible permettant de ventiler les deux notes et d'en tirer des informations supplémentaires.

Comment identifier les lacunes de connaissances avec seulement 2 notes ?

Le bulletin de notes, en combinaison avec le plan d'études, fournissent une vision globale concernant le niveau de performance des apprenti-e-s.

Comment puis-je, en tant que formateur/formatrice, connaître les lacunes de mon apprenti-e ?

Le bulletin de notes, en combinaison avec le plan d'études, fournissent une vision globale concernant le niveau de performance des apprenti-e-s.

Les notes des semestres sont-elles visibles pour les coordinateurs/coordinatrices de ligne et les formateurs/formatrices ?

Cela devrait être le cas. Une entreprise formatrice obtient normalement un droit de regard sur le bulletin semestriel.

Des informations détaillées supplémentaires sont-elles ajoutées aux notes pour chacun des deux domaines ?

Oui, une procédure possible est décrite dans la notice " Attribution des notes et bulletin de notes".

Quelle est l'importance de ces notes pour le passage dans une haute école spécialisée ou à l'université ?

Aucune. La maturité professionnelle obtenue est le critère pour une entrée sans examen dans une haute école spécialisée. Quant à l'université, la maturité gymnasiale est obligatoire.

La rédaction du bulletin de notes engendra plus de travail pour les enseignant-e-s ?

Non.

5 Procédure de qualification

5.1 Généralités

Comment se déroule la procédure de qualification ?

Conformément à la nouvelle ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de laborantine / laborantin CFC, art. 19.

Quand est-ce qu'on saura quel PQ est en vigueur ?

Avec l'entrée en vigueur de la nouvelle ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de laborantine/laborantin.

La note CIE est-elle également un critère d'exclusion ou est-elle intégrée dans le travail pratique ?

La note CIE fait partie du domaine de qualification "note d'expérience", qui n'est pas une note éliminatoire.

Le travail pratique prescrit (TPP) est la forme d'examen du domaine de qualification "travail pratique".

Les notes d'expérience ne peuvent pas être combinées avec les domaines de qualification. Elles constituent une position indépendante dans le calcul de la note globale conformément à l'ordonnance sur la formation, art. 20.

Faut-il quand même deux expert-e-s, même avec une/e seul/e candidat/e ?

Oui (art. 19 de l'ordonnance).

Pourquoi organiser une procédure de qualification pratique coûteuse si, finalement, elle ne compte presque plus ?

Le "travail pratique" est un domaine de qualification prédéfini et doit être réalisé.

Quel est le nom du logiciel qui est déjà utilisé dans plusieurs cantons ?

ExpertAdmin (lien : [expert admin - examens pratiques avec système](#)).

Qui établit les dossiers d'examen dans les cantons BS et BL ?

Les groupes de travail dirigés par les chef-fe-expert-e-s.

Que signifie TPP ?

Travail pratiques prescrits.

La formation de base est-elle encore examinée ?

Oui, en tant que compétences opérationnelles dans le domaine de qualification "travail pratique" et dans les contrôles de compétence notés "formation à la pratique professionnelle" et "cours interentreprises".

Existe-t-il un groupe de travail qui s'occupe de la mise en œuvre de la PQ ?

La mise en œuvre se fait au niveau cantonal (direction des examens et chef(fe)s expert-e-s). En règle générale, des groupes de travail sont constitués à cet effet.

Tous les apprenti-e-s de l'orientation "peinture et vernis" reçoivent-ils le même travail pratique ou des tâches individuelles (spécifiques à l'entreprise formatrice) sont-elles proposées ?

Les apprenti-e-s de l'orientation "peinture et vernis" sont examiné-e-s au moyen d'un TPP. Les tâches axées sur les compétences opérationnelles tiennent compte des réalités de l'entreprise. Les tâches peuvent donc varier d'un candidat à l'autre.

Les produits chimiques sont-ils fournis avec l'épreuve d'examen lors du TPP, qui en est responsable ?

En règle générale, oui, le responsable est le/la chef-fe expert(e), en accord avec le lieu d'examen, mettent à disposition les produits chimiques.

Comment les aptitudes manuelles sont-elles vérifiées ?

Dans le cadre des tâches axées sur les compétences.

Ne pourrait-on pas se mettre d'accord sur une procédure de qualification uniforme dans toute la Suisse ?

Non, car il faut également tenir compte des spécificités régionales et des orientations.

Comment soutenir les apprenti-e-s présentant des lacunes ?

Des cours d'appui des écoles professionnelles et un soutien individuel dans les entreprises formatrices sont possibles.

Dans quelle mesure les cantons ont-ils une marge de manœuvre dans l'élaboration du déroulement de l'examen ?

Le déroulement de l'examen doit se faire dans le cadre de l'ordonnance et des dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification.

Quel est le cadre juridique pour mettre en place un TPP ? Comment trouver des solutions sans connaître les possibilités si l'on reste dans ce cadre ?

Les dispositions légales prévoient de définir la même forme d'examen (TPP ou TPI) par orientation au niveau nationale.

Faut-il communiquer aux apprenti-e-s le détail des notes ou seulement la note finale. Comment cela se passera-t-il ?

Une feuille complémentaire avec les notes des différents domaines de qualification est remise avec le CFC.

Les apprenti-e-s sont-ils/elles informé-e-s au début de la formation de l'importance des différents blocs et de leur signification (pendant les trois années ainsi qu'à la fin de l'année lors des examens) ?

Oui, la communication des objectifs de formation est une procédure standard dans la formation professionnelle.

Y a-t-il un taux d'absence maximal toléré pour s'inscrire à la qualification ?

Non.

Comment éviter d'être quelqu'un sur le marché qui rencontre des difficultés en théorie (insuffisance) tout en étant fort dans la pratique, ce qui pourrait représenter un danger pour l'emploi ?

L'aptitude au marché du travail est vérifiée par tous les domaines de qualification au moyen des normes de réussite en vigueur.

Il'y aura-t-il encore des expert-e-s ?

Les domaines de qualification "travail pratique", "connaissances professionnelles" et "culture générale" sont contrôlés et notés par des expert-e-s d'examen désigné-e-s.

Qu'est-ce qui a été simplifié dans la procédure de qualification ?

Elle est désormais répartie sur la durée de la formation (notes d'expérience), permettant ainsi de réduire considérablement le volume de la procédure de qualification finale.

À partir de quelle année les nouvelles règles s'appliqueront-elles ?

A partir du début de l'apprentissage en 2023 et à partir de 2026 pour la procédure de qualification.

N'obtenons-nous pas une dévalorisation de la profession par cette procédure de qualification ?

Non, l'orientation vers des compétences opérationnelles issues du quotidien professionnel devrait augmenter l'employabilité.

5.2 Contenu

Qui établit le TPP, l'entreprise ou les expert-e-s aux examens ?

Ceci est réglé au niveau cantonal. En règle générale, il s'agit des groupes de travail sous la direction des chef-fe-s expert-e-s.

Les travaux pratiques sont-ils prédéterminés pour les candidat-e-s et les expert-e-s lors des examens ?

Ceci est réglementé au niveau cantonal.

Le TPP est-il le même pour tous les apprenti-e-s ?

Non, les candidat-e-s peuvent se voir confier diverses tâches.

L'examen pratique doit-il s'orienter davantage sur les bases (la même chose pour tous/toutes) ou être spécifique à l'entreprise (donc p. ex. synthèse, analyse, analyse instrumentale, etc.) ?

L'orientation vers les compétences opérationnelles examine toutes les méthodes de travail pertinentes et tient compte des réalités de l'entreprise.

Existe-t-il un recueil de questions d'examen pour la théorie et la pratique à l'échelle Suisse, afin de pouvoir organiser un examen comparable ?

Non

En biologie, aura-t-il plus qu'un seul examen pratique dans un domaine spécifique ?

Différents scénarios d'examen sont également envisageables et réalisables.

Dans les exemples, il a toujours été question d'essais. Comment se présente le PQ pour les analystes purs ?

A partir de différentes tâches axées sur les compétences opérationnelles. Au niveau des compétences opérationnelles, le plan de formation utilise souvent la formulation "essais et processus de travail en laboratoire".

Les dossiers d'examen tiennent-ils compte de l'orientation professionnelle des entreprises formatrices (denrées alimentaires ou p. ex. chimie des matériaux de construction) ?

Oui

La composition des épreuves de la procédure de qualification sur 2,5 jours reste-t-elle identique quant aux épreuves de synthèse et d'analyse ?

Non, d'une part la durée de l'examen est réduite à 16h et d'autre part, des tâches orientées sur les compétences opérationnelles doivent être examinées.

Existe-t-il un catalogue de méthodes pour les apprenti-e-s, indiquant les compétences pratiques à acquérir à la fin de leur formation ?

Oui, sous la forme de plans d'études (école professionnelle), programmes de cours (centres CIE) et plans de formation en entreprise.

Y aura-t-il encore un examen de mathématiques uniforme ?

Non, les mathématiques (comme toutes les autres branches scolaires enseignées jusqu'à présent) peuvent faire partie de tâches axées sur les compétences opérationnelles.

Les apprenti-e-s de l'orientation chimie pourront-ils/elles encore choisir entre un examen synthétique ou analytique ?

Lors de la composition des examens pratiques axés sur les compétences opérationnelles, les méthodes de travail de chaque entreprise formatrice sont prises en compte.

Une tâche pratique doit-elle obligatoirement être réalisée en anglais ?

Non

Comment se composent les tâches de la procédure de qualification ?

A partir de tâches orientées vers les compétences opérationnelles.

Comment s'assurer que tout le monde a les mêmes chances lors des examens pratiques ?

En règle générale, les chef(fe)s expert-e-s garantissent l'équivalence des différents examens.

Comment les compétences transversales sont-elles évaluées ?

Selon leur degré de réalisation en tant que partie intégrante de la compétence opérationnelle.

5.3 Conception et durée

Les travaux de la procédure de qualification des branches chimie et biologie peuvent-ils être mis en réseau ?

Oui, c'est possible.

Allez-vous établir des directives strictes pour le TPP ?

Les directives sont définies dans les dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification. La direction cantonale et des chef-fe-s expert-e-s sont en charge de la mise en œuvre des examens concernés.

Les 16 heures du TPP doivent-elles être consécutives ?

Non, mais dans un délai convenable.

Pourquoi un accord concernant les deux jours d'examen n'a pas pu être trouvé ?

En raison de nouveaux points d'appréciation au sein du TPP et de la consigne selon laquelle le point d'appréciation 4 "entretien professionnel" doit avoir lieu à la fin. - Après la correction des points d'appréciations 1-3 par les expert-e-s -, le nombre minimal de 2,5 jours a été fixé.

Quand est-ce que la durée du TPP sera-t-elle fixée(2,5 ou 4 jours) ?

La durée du TPP peut varier entre 2,5 et 4 jours. La décision est prise par les directions cantonales des examens et les chef-fe-s expert-e-s.

Qui détermine si la variante minimale ou maximale doit être mise en œuvre ?

Les directions d'examen et les chef-fe-s expert-e-s cantonaux respectifs.

Comment les tâches sont-elles modifiées ?

Les tâches sont formulées en étant axées sur les compétences opérationnelles.

Qu'est-ce qui est allégé en termes de contenu lors de la procédure de qualification pratique ?

Il n'est pas possible de répondre à cette question de manière générale, car le contenu des examens pratiques peut varier tant au niveau régional qu'individuel.

Un travail spécialisé dans l'orientation chimie peut varier entre 5 et 8h, n'est-ce pas trop ?

Les tâches axées sur les compétences opérationnelles, sont dotées d'un code de temps correspondant. Selon l'ampleur et la complexité de la tâche, le temps nécessaire à la réalisation varie.

Des modifications sont-elles apportées au codage temporel ou aux tâches ?

Les tâches sont formulées comme des tâches orientées vers les compétences opérationnelles avec le codage temporel correspondant.

Est-il possible pour les apprenti-e-s de répartir eux-mêmes le temps sur les 2 jours consacré aux travaux pratiques?

Les horaires de travail sont prédéfinis, la répartition des tâches sur les jours d'examen est du ressort des candidats.

L'entretien professionnel doit-il avoir lieu séparément à la fin de l'examen ou peut-il y être intégré?

L'entretien professionnel est un point d'appréciation lors de l'examen pratique et doit avoir lieu après l'évaluation de l'exécution pratique (Points d'appréciation 1-3) par les expert-e-s.

L'entretien professionnel doit-il nécessairement avoir lieu un autre jour (jour 3 ou 4) ?

Oui, car sinon le temps de travail journalier maximal possible serait dépassé.

Quels sont les critères de décision afin de choisir entre 3 ou 4 jours de procédure de qualification ?

Les directions d'examen et les chef(fe)s expert-e-s cantonaux respectifs en décident.

Une fourchette minimale-maximale est-elle définie pour le TPP en ce qui concerne l'atteinte des objectifs définis?

Les expertes et les experts aux examens évalueront les travaux des candidates et des candidats selon des critères définis, ce qui correspond à la pratique courante.

Les expert-e-s aux examens sont-ils/elles présent-e-s à l'entreprise tous les 3-4 jours ? La règle de 2 PEX pour 2 candidats s'applique-t-elle toujours ?

Oui, et le principe des "quatre yeux" s'applique toujours.

Quelle est la raison des différences concernant la procédure de qualification entre les différentes orientations (textile TPI, chimie, biologie, peinture et vernis TPP) ? Est-ce parce que Bâle a toujours eu cette forme d'examen en chimie ?

Conformément aux directives, la Commission suisse pour le développement de la qualité devait définir la même forme d'examen (TPP ou TPI) pour chaque orientation dans toute la Suisse.

Qui mène l'entretien professionnel ?

Les mêmes expert-e-s de l'examen pratique.

Dans la variante maximale, deux entretiens professionnels sont-ils autorisés (au début pour la disposition et à la fin après l'évaluation) ?

Un éventuel entretien initial fait partie du point d'appréciation 1 (Planification et préparation d'essais et de processus de travail) et ne fait donc pas partie de l'entretien professionnel.

LeTPP ne produit-il plus de rapport d'audit ?

Si, les expert-e-s documentent les observations qu'ils font pendant les examens pratiques (procès-verbal d'examen).

Les cantons utilisant ExpertAdmin comme outil d'évaluation des travaux pratiques, les critères d'évaluation sont prescrits de manière obligatoire et les évaluations des expert-e-s sont retenues dans le procès-verbal d'examen défini.

L'analyse des données et la préparation à l'entretien professionnel sont-elles incluses ?

L'analyse des données fait partie du point d'appréciation 3 "Traitement des données". La préparation de l'entretien professionnel n'est pas considérée comme une période d'examen. En revanche, l'évaluation et la préparation des données le sont.

Quelle forme doit prendre l'entretien professionnel ?

Conformément aux dispositions d'exécution relatives à la PQ, chapitre 3.1. Domaine de qualification « travail pratique prescrit », "Entretien professionnel".

Existe-t-il d'autres informations et instructions concernant la réalisation de l'entretien professionnel ?

Conformément aux dispositions d'exécution relatives à la PQ, chapitre 3.1. Domaine de qualification « travail pratique prescrit », "Entretien professionnel".

tous les apprentis doivent passer le même examen ? Comment faut-il procéder, étant donné les deux spécialités en chimie ; chimie analytique et chimie organique ? Ne s'agit-il pas des mêmes compétences ?

Officiellement, il n'y a pas d'autres subdivisions au sein des orientations (chimie, biologie, peinture et vernis et textile).

De nombreuses compétences opérationnelles sont valables pour toutes les orientations et peuvent être évaluées par différentes méthodes de travail.

Toutes les TPP d'une région ont-elles lieu, par exemple, dans le centre CIE ? Tous les candidat-e-s d'une classe d'école professionnelle ont-ils/elle la même TPP ?

Le lieu d'examen peut varier d'un canton à l'autre. Les critères d'évaluation sont les mêmes pour tous les examens. Les épreuves des examens sont équivalentes, bien que différentes au niveau de leurs contenus.

Comment décide-t-on si la procédure de qualification est organisée en entreprise ou à l'école ? Qui choisit et comment les entreprises et les apprenti-e-s sont-ils/elles informé-e-s ?

Selon les directives cantonales, en règle générale par la direction de l'examen et le/la chef-expert(e).

Il est possible d'imaginer un travail de 50 heures et d'en évaluer que 16 ?

Non, il s'agirait d'une forme mixte non autorisée entre un TPI et un TPP.

Existe-t-il un catalogue de tâches pour composer un examen pratique ?

Non

Il est possible de répartir les 16h sur 3-4 jours au lieu de 2 jours ?

Oui, une répartition sur au moins 2,5 jours est nécessaire et autorisé jusqu'à 4 jours.

Peut-il s'agir d'un entretien final de 45 minutes ?

Non, il ne doit pas dépasser 30 min.

TPP : les 3-4 jours doivent-ils se succéder ?

Pas obligatoirement, mais dans un délai convenable.

La possibilité d'un entretien professionnel en ligne est-elle juridiquement garantie ou possible ?

Les cantons définiront les bases juridiques nécessaires.

Y aura-t-il des propositions concrètes de mise en œuvre (programmation/calendrier) par orientation ?

Oui, dans le cadre des dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification.

TPI textile : 40-60h sont extrêmement courtes (par ex. lorsqu'il faut teindre jusqu'à ce que la couleur soit correcte. Ne pourrait-on pas maintenir un maximum de 80h, comme c'était le cas jusqu'à présent ?

Non.

5.4 Exigences pour les expert-e-s aux examens

Quels impacts auront les nouvelles exigences pour les expertes et les experts aux examens ?

ces dernières seront abordées lors des formations obligatoires des expert-e-s.

Quelles sont les tâches des chef(fe)s expert-e-s ?

Ces dernières sont définies dans le cahier des charges dédiés aux chef(fe)s expert-e-s.

Les formateurs/formatrices ou les expert-e-s doivent-ils/elles être présent-e-s pendant toute la durée des 16 heures ?

Oui.

L'évaluation du TPP est-elle toujours répartie entre 2 expert-e-s et le formateur/la formatrice ?

Non, l'évaluation doit être effectuée exclusivement par les deux expert-e-s aux examens.

C'était déjà le cas jusqu'à présent.

Combien d'expert-e-s sont obligatoires par candidat(e) ?

Deux

Comment les compétences des expert-e-s aux examens sont-elles réglées ?

Selon les directives cantonales, par la direction de l'examen et le/la chef-expert(e) (en général définie dans un cahier des charges).

5.5 Les PQ dans la pratique (travail pratique)

Le TPP peut-il être organisé auprès du/de la formateur/formatrice ?

Oui, en accord avec le/la chef-expert(e)

Si une entreprise formatrice n'a qu'un(e) candidat(e), la PQ peut-elle quand même avoir lieu dans sa propre entreprise ?

Oui.

Le TPP doit-il avoir lieu le même jour et au même endroit pour tous les apprenti-e-s ?

Non.

Qui décide si un TPP se déroule dans le centre CIE ou dans l'entreprise ?

La direction cantonale des examens et le/la chef-expert(e)

Peut-on choisir entre l'entreprise formatrice et le site CIE ?

Non, la direction de l'examen et le/la chef-expert(e) l'attribuent.

Les mêmes tâches prédéfinies que dans les centres CIE sont-elles posées lors des PQ pratiques en entreprise ?

C'est partiellement possible, selon l'infrastructure et les appareils utilisés dans l'entreprise.

Qui surveille et corrige les TPP ? Comment organiser cela si cela se passe dans différentes entreprises ?

Les expert-e-s aux examens attribué-e-s sont en charge des TPP.

Comment les expert-e-s aux examens sont-ils/elles impliqués-e-s lorsque le TPP est réalisé dans une entreprise ?

Les chef(fe)s expert-e-s ont pour tâche de coordonner les TPP.

Les TPP se dérouleront-ils dans un environnement familial pour les apprenti-e-s ou dans d'autres entreprises, comme c'était le cas auparavant ?

Cela peut différer selon les cantons.

5.6 QV théorie (connaissances professionnelles)

Combien de temps durera l'examen théorique ?

La durée d'examen est de 4h selon l'ordonnance sur la formation du SEFRI, art. 19b.

Pourquoi l'examen théorique n'est-il pas une note éliminatoire ?

Sur la base d'une décision commune entre l'organe responsable, la Confédération et les cantons.

On ne peut donc pas échouer en théorie ? A moins que cela soit le cas pour le travail pratique ?

Les épreuves d'examen sont réussies si la note est égale ou supérieure à 4.

La partie écrite de la procédure de qualification (journal de laboratoire) sera-t-elle uniformisée (aujourd'hui, dans le canton de Zurich, elle est imprimée sur du papier blanc, le numérique serait plus adapté) ?

Non, cela est réglementé au niveau cantonal

À quoi sert-il d'augmenter le % de connaissances théoriques si cela ne conduit pas à l'échec ?

Il peut conduire à l'échec, s'il fait diminuer la moyenne générale en dessous de 4,0.

Le calcul professionnel pose toujours d'énormes difficultés aux apprenti-e-s. Avez-vous une solution à proposer pour qu'ils/elles ne soient plus autant désavantagés dans cette branche scolaire ?

L'ancien calcul professionnel n'est plus examiné de manière isolée, mais fait partie de questions d'examen (théorie) ou de tâches d'examen (pratique) axées sur les compétences opérationnelles.

5.7 Calcul et pondération de la note finale

Comment la note finale est-elle calculée ?

Selon l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de laborantine/laborantin, art. 20.

Comment les notes sont-elles pondérées ?

Selon l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de laborantine/laborantin, art. 20.

Quelle est la pondération de la note de l'entreprise ?

Selon l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de laborantine/laborantin, art. 20.

Quelle est la pondération de la note du CIE ?

Selon l'ordonnance du SEFRI sur la formation professionnelle initiale de laborantine/laborantin, art. 20.

La pondération de l'entreprise dans la procédure de qualification est désormais de 10% ?

Oui.

La note d'expérience n'est pas une note éliminatoire et n'est pas non plus la note globale ?
Si, la note globale doit être au moins égale à 4.

Que signifie "note éliminatoire" ?

Le domaine de qualification est défini en tant que note éliminatoire, il doit être évalué avec la note 4 au moins. Dans le cas contraire, la PQ (malgré une éventuelle note globale égale ou supérieure à 4) n'est pas réussie.

Si une note éliminatoire n'est pas comprise en connaissances professionnelles, l'apprenti-e peut donc terminer son semestre avec un 2 en calcul professionnel ou dans autre branche scolaire.

Théoriquement oui, cependant, les notes du bulletin de notes comprennent les deux domaines d'enseignement selon Ordonnance sur la formation SEFRI, art. 7 (le calcul professionnel y est intégré).

La note finale doit être de 4.0 et la note pratique doit être de 4.0 et les autres notes peuvent être inférieures ? Est-ce correct ?

Oui, tant que la moyenne générale atteint 4 au moins.

La note éliminatoire combinée n'étant plus autorisée ; c'est-à-dire qu'un-e apprenti-e ne peut, en principe, plus y avoir de note inférieure à 4.0 pour réussir son examen final ?

Non, certains domaines de qualification (à l'exception du travail pratique) peuvent être insuffisants, pour autant que la moyenne générale soit égale ou supérieure à 4.

Que se passe-t-il si la note éliminatoire 4.0 n'est pas atteinte dans le travail pratique ?

Le domaine de qualification "travail pratique" peut être répété après une année. (Ordonnance du SEFRI, art. 21)

Pourquoi une pondération de 20% pour un entretien d'une demi-heure ?

Une pondération inférieure à 20% pour un point d'appréciation n'est pas utile. La pondération doit en outre être justifiée par le lien professionnel avec la tâche et la capacité de la/du candidat-e à analyser son propre travail.

La note finale du travail pratique se compose de 25% de l'entreprise formatrice, de 25% des CIE, de 25% du travail pratique de connaissances professionnelles, et de 25% des TPP, est-ce correct ?

Non, le domaine de qualification "travail pratique" se compose des points d'appréciation suivantes :

- pour un TPI : selon l'ordonnance du SEFRI, art. 19 a. 4

- pour une APP : selon l'ordonnance du SEFRI, art. 19 a. 5

L'arrondissement des notes/notes de points d'appréciation fait-il vraiment un sens ?

L'arrondi des notes/notes de points d'appréciation est prescrit (art. 34, al. 2 de l'ordonnance sur la formation professionnelle OFPr).

Pourquoi ne peut-on pas passer aux dixièmes de note ?

L'arrondi des notes/notes de points d'appréciation est prescrit (art. 34, al. 2 de l'ordonnance sur la formation professionnelle OFPr).

Existe-t-il, à titre d'orientation pour toutes les parties concernées, un scénario du meilleur et un scénario du pire, afin d'éviter l'application des critères d'évaluation différents ?

Oui, cela consiste le sujet des formations obligatoires pour les expert-e-s.

Quelle est la pondération des notes pour un-e apprenti-e qui effectuant la maturité professionnelle en cours d'apprentissage ?

Ensuite, le domaine de qualification "culture générale" (pondération de 20%) est supprimé.

La note globale est alors composée des domaines de qualification :

- Travail pratique : 25% de pondération

- *Connaissances professionnelles : 25% de pondération*
- *Note d'expérience : 50% de pondération*

Pourquoi la note éliminatoire pour le travail pratique est-elle maintenue, avec une pondération massivement réduite et une durée raccourcie ?

Il s'agit d'une exigence. Les connaissances pratiques sont désormais prises en compte dans la note d'expérience.

Au total, la pratique représente 40% de la note globale.

5.8 Notes d'expérience en général

Existe-t-il un modèle d'évaluation pour les notes d'expérience ?

Oui.

Les notes d'expérience ne sont-elles plus prises en compte pour l'examen final ?

Oui (Ordonnance sur la formation, art. 20).

Existe-t-il un modèle destiné aux apprentis, concernant les détails du calcul des notes ?

Oui.

Les notes d'expérience sont-elles obligatoires ou facultatives ?

Obligatoire.

Les notes d'expérience sont-elles éliminatoires pour l'apprenti(e) (note éliminatoire) ?

Seulement si cela ne permet pas d'obtenir la note globale de 4.

Comment garantir la qualité des notes d'expérience CIE et entreprise ?

En formant les responsables de CIE et les formateurs/formatrices et en utilisant les mêmes contrôles de compétence.

5.9 Note d'expérience de l'entreprise

Comment les notes d'expérience devraient-elles être gérées ou organisées dans les entreprises (simples tests sur papier ou contrôles d'exercices pratiques) ?

Les compétences opérationnelles à évaluer sont mentionnées dans les formulaires de contrôle de compétences prescrits. Il s'agit d'évaluer la pratique en entreprise au cours du semestre concerné.

Les conclusions du PQ ont-elles été prises en compte lors de la pandémie ?

Oui, cela a notamment conduit à l'introduction des notes d'expérience "cours interentreprises" et "formation à la pratique professionnelle".

Ne court-on pas le risque de distorsions en termes d'évaluation dues à la relation entre le formateur/la formatrice et l'apprenti-e ?

Non, nous partons d'une évaluation professionnelle par toutes les personnes impliquées.

Comment uniformiser l'évaluation par les différents formateurs/formatrices ?

En utilisant les contrôles de compétence prescrits et en prévoyant la formation des formateurs/formatrices.

Cette procédure de qualification ne risque-t-elle pas d'éliminer des formateurs/formatrices dans les entreprises, car les nouvelles exigences posées aux apprentis sont trop éloignées de la réalité ?

Au contraire, le travail axé sur les compétences opérationnelles s'observe très bien dans le travail quotidien en laboratoire.

6 Généralités

6.1 Prescription sur la formation et documents de mise en œuvre

Par quels canaux les documents de mise en œuvre sont-ils mis à disposition ?

Via les sites web des associations responsables et d'autres OrTra.

www.scienceindustries.ch

www.aprentas.ch

www.swisstextiles.ch

www.laborberuf.ch

www.vslf.ch

www.s-r-l.ch

ainsi via les liens suivants :

[Liste des professions SEFRI \(admin.ch\)](#)

[Formation professionnelle initiale \(admin.ch\)](#)

À partir de quand les documents de mise en œuvre seront-ils disponibles ?

Certains sont déjà disponibles, d'autres seront mis en ligne au fur et à mesure de leur achèvement et de leur traduction.

A partir de quand les contrôles de compétence CIE et entreprise seront-ils disponibles ?

Probablement à partir d'août 2022

Les documents de mise en œuvre sont-ils spécifiques à une orientation ou communs à plusieurs orientations ?

Ils sont pour la plupart d'application générale. Il existe toutefois des différences spécifiques aux orientations, par exemple en ce qui concerne les contrôles de compétence et les " exemples des programmes d'enseignement ".

Des documents de formation sont-ils également mis à disposition ?

Outre les prescriptions sur la formation et les documents de mise en œuvre, aucun autre document de formation n'est mis à disposition.

6.2 Anglais

Que devons-nous entreprendre si nous ne disposons pas des compétences nécessaires en anglais dans l'entreprise ?

Cela devrait être discuté avec les autres lieux de formation (CIE et école) afin que ce manque puisse être compensé dans un autre lieu de formation.

Comment ce changement sera-t-il concrètement mis en œuvre dans le domaine de l'anglais ?

Quant à l'école professionnelle : la structure curriculaire doit être basée sur le principe "bases-appfondissement-mise en réseau". Par exemple, il est envisageable, plus tard dans la formation, de proposer des présentations en anglais ou que certaines questions d'examen concernant des sujets professionnels soient posées en anglais.

Quant à l'entreprise et les CIE : le plus proche possible de la réalité. Il ne faut rien construire de façon artificielle. Travaillez avec des documents, des résumés, des SOP, des instructions de travail, etc. en anglais, si cela est indiqué.

Quel soutien est disponible pour l'apprentissage de l'anglais dans l'entreprise (intervenants externes, etc.) ?

Il ne faut rien construire de façon artificielle. Travaillez avec des papiers, des résumés, des SOP, des instructions de travail, etc. en anglais, si cela est indiqué.

Dans quelle mesure les entreprises sont-elles soutenues lors de l'introduction des nouvelles réglementations ? Les entreprises sont-elles auditées ?

Des formations seront proposées au cours du 1er trimestre 2023.

Les entreprises ne sont pas auditées.

6.3 Formations

Comment et quand les formateurs/formatrices pratiques doivent-ils/elles être formé-e-s ?

Au 1er trimestre 2023

Y aura-t-il des documents de formation ?

Oui

Quelles formations sont prévues pour les entreprises afin d'attribuer des notes de compétence ?

Il y aura une formation sur l'utilisation des contrôles de compétence, du rapport de formation et du dossier de formation.

Existe-t-il d'autres formations/cours pour les formateurs/formatrices pratiques ?

Il y aura certainement des formations indépendantes dédiées aux expertes et les experts aux examens.

6.4 Coopération entre les lieux de formation

Concrètement, comment se présente la communication entre les trois lieux de formation (école professionnelle, cours interentreprises, entreprise formatrice) ?

Cela varie d'une région à l'autre. Il est recommandé de définir les responsabilités dans les différents lieux de formation et d'institutionnaliser les échanges réguliers.

Si tous sont désormais désignés comme "laborantin(e) CFC", comment les orientations (textile, peinture et vernis, biologie et chimie) sont-elles reconnaissables dans le diplôme de l'apprenti(e) ?

La désignation laborantine, laborantin CFC est officielle depuis 2008. Depuis lors, elle est indiquée ainsi dans le certificat fédéral de capacité. Les orientations sont indiquées sur la feuille de notes annexée au certificat de capacité.

Si le tableau de coopération des lieux de formation indique "autonome", les apprenti-e-s doivent-ils/elles exercer cette compétence de manière autonome à partir de ce moment et jusqu'à la fin de l'apprentissage ?

Les apprenti-e-s doivent être en mesure de l'exécuter de manière autonome à partir du moment indiqué. Il y a cependant toujours des différences individuelles et aussi des situations qui nécessitent un accompagnement.

6.5 Exigences futures

Dans quelle mesure l'apprentissage professionnel devient-il globalement plus exigeant ?

Il reste exigeant, mais ne devrait pas devenir plus exigeant en soi pour les apprenti-e-s.

Que doivent apporter les futurs candidat-e-s pour bien maîtriser l'apprentissage ?

Les exigences restent fondamentalement les mêmes. L'utilisation de la technologie (automatisation, numérisation, éventuellement programmation simple, utilisation d'outils numériques), l'utilisation des données (sécurité des données, intégrité des données, préparation des données) et les compétences dans le domaine de la communication et de la collaboration seront encore renforcées. La partie du travail manuel en laboratoire par rapport

au travail sur des appareils techniques s'est déplacée au cours des dernières années et continuera à se déplacer.

6.6 Autres questions

Qu'est-ce qu'une OrTra ?

Organisation du monde du travail, comme par exemple l'association Swiss Textiles. Il s'agit d'une association responsable de la profession de laborantin(e) CFC et en même temps d'une OrTra.

Qui détermine l'OrTra dans les régions ?

En règle générale, les associations responsables.

Pourquoi n'existe-t-il une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP) ?

Cela n'est pas souhaité par l'économie (entreprises employeuses). Pour cela, il faut une structure quantitative d'au moins 30 contrats d'apprentissage par an et par région linguistique (Suisse alémanique et Suisse romande). Ce qui n'est pas le cas pour le moment.

S'il n'y a pas d'OrTra dans le canton, qui assume cette tâche ?

Un service, une organisation ou une institution à déterminer peut se charger de cette tâche (par exemple une petite association professionnelle régionale, une association active au niveau suprarégional ou même une école professionnelle).

Est-il possible de commencer la réunion d'information sur l'établissement du contrôle de compétences en entreprise fin 2022, afin de disposer de suffisamment de temps pour la mise en œuvre dans l'entreprise ?

L'expérience montre que cela sera difficile en raison de la disponibilité limitée des participant-e-s à cette période de l'année. En raison des changements prévus, le temps disponible devrait être absolument suffisant pour pouvoir préparer la mise en œuvre dans l'entreprise.

Les problèmes de répartition à l'école professionnelle persisteront-ils toujours en réalisant une Maturité professionnelle (MP) ? Par exemple, des jours d'école différents en 1ère, 2ème et 3ème année d'apprentissage ?

L'intégration de la MP dans l'apprentissage reste certes un défi pour toutes les personnes concernées, mais elle reste réalisable. L'organisation, respectivement l'impact sur les jours d'école, peut varier fortement d'une région à l'autre.

Si vous laissez une si grande marge de manœuvre aux cantons, ne craignez-vous pas des inégalités entre les cantons ?

Les différences cantonales dans la mise en œuvre sont malheureusement inévitables.

Comment participer à ces groupes de travail pour la mise en œuvre ?

Les groupes de travail ont déjà bien avancé dans leur travail. Cependant, d'autres groupes de travail devront être créés à l'avenir. N'hésitez pas à vous adresser à l'une des personnes mentionnées dans le concept d'information et de formation. Celui-ci est disponible sur les sites web des associations.

Est-ce vraiment les cantons qui veulent ces changements ou le SEFRI ?

Il existe bien entendu des directives du côté du SEFRI ainsi que de la CSFP (cantons). Enfin, il existe également des besoins de la part des associations responsables pour le développement de la profession.

Où peut-on poser des questions même après la présentation ?

Par le biais des contacts des sites web des associations, des représentant(e)s de la CSdPQ et des OrTra régionales. Les questions trouveront alors certainement le bon chemin pour trouver une réponse.