

Formation commerciale de base

Le principal apprentissage professionnel fait l'objet d'améliorations ciblées

Le règlement appliqué à la formation et aux examens pour les futurs commerçants est remplacé par une nouvelle ordonnance – qui fait suite à la loi sur la formation professionnelle de 2004. Des améliorations ciblées visent en outre à assouplir et simplifier la formation en entreprise. 21 organisations professionnelles se sont groupées pour activer ces adaptations. Les innovations devraient entrer en vigueur à partir de 2012. **Jürg Zellweger**

Les réformes touchant la formation professionnelle initiale ne font pas toujours des vagues dans le grand public. Il n'en reste pas moins que, ces dernières années, la majorité des quelque 220 textes légaux touchant la formation ont fait l'objet de mises à jour systématiques. Les adaptations en cours relatives à la formation commerciale de base concernent cependant l'apprentissage professionnel le plus répandu, avec plus de 30 000 apprentis: une formation transversale type proposée par les branches et entreprises les plus diverses. Les

21 secteurs ayant participé directement aux travaux d'actualisation ont réussi à procéder à des adaptations ciblées, visant à mieux prendre en compte les besoins de la pratique.

Assurer la relève professionnelle à long terme

Répondant aux impératifs d'une «Nouvelle formation commerciale de base» (NCFB), des innovations ont été introduites en été 2003, qui ont revalorisé la formation en entreprise et interentreprises et ont transformé l'apprentissage

classique en une formation moderne, adaptée aux exigences actuelles. Mais la NCFB a également entraîné une surcharge des cours pour apprentis et son lot de contrariétés. C'est pourquoi, au début de l'année scolaire 2006, une task-force réunissant des spécialistes de la formation a proposé des mesures immédiates visant à accroître la liberté d'action des entreprises lors de la planification de la formation, sans porter atteinte à sa qualité. Les expériences faites à l'époque seront mises à profit pour les modifications envisagées.

La formation commerciale de base: l'apprentissage professionnel le plus répandu.



Dans cet esprit, le groupement réunissant la Confédération, les cantons et les secteurs responsables de la formation et des examens (Conférence suisse des branches commerciales de formation et d'examen, CSBFC) s'est donné comme objectif de créer, grâce aux modifications à venir, des conditions cadres optimales pour assurer la relève professionnelle à long terme et introduire des simplifications efficaces. Les résultats consensuels obtenus sont actuellement mis en consultation jusqu'à début juillet.

L'objectif est la mise en application de ces adaptations au début de l'année scolaire 2012. Le but prioritaire des adaptations mises en consultation est, d'une part, de maintenir intacte la motivation des entreprises à former des apprentis et, d'autre part, de consolider l'attrait de la formation commerciale de base auprès des jeunes.

Tendances et motivations dans le milieu commercial

Par le biais d'analyses de scénarios et d'un profil d'évolution professionnelle, les tendances à l'œuvre dans le milieu commercial ont été systématiquement étudiées. Diverses motivations communes à plusieurs secteurs influençant la qualification des collaborateurs commerciaux ont été identifiées par les cadres et prises en compte lors de l'actualisation. Citons par exemple la mondialisation, qui contraint les entreprises à s'orienter de plus en plus vers des activités à haute valeur ajoutée. Ou l'augmentation des attentes des clients, qui requièrent des produits et des services toujours plus complexes – tout en durcissant leurs exigences de qualité, de prix et de prestations.

Pour la mise en œuvre de nouveaux modèles commerciaux, la qualification des collaborateurs est un facteur de succès encore plus important. Cela réclame de meilleures connaissances de l'entreprise et des aspects spécifiques du secteur, qui peuvent cependant se dévaloriser rapidement en cas de modifications. Enfin l'ouverture des marchés du travail peut aussi accroître la pression de la qualification sur les collaborateurs. Avec toutes ces évolutions, les technologies et innovations sont

considérées comme les principaux moteurs du changement.

Au chapitre de la motivation à la formation, on a également analysé le rapport coût/bénéfice pour les entreprises pendant la période de formation. Seules des modifications mineures sont ici prévues. Certaines absences des apprentis participant à des cours interentreprises devraient être compensées par la plus-value apportée par les matières enseignées, qui a un effet positif sur la productivité au sein de l'entreprise. À l'avenir aussi, les entreprises tireront un «bénéfice net» déjà pendant la formation, d'autant plus que l'approvisionnement du marché du travail en collaborateurs compétents et productifs est au cœur des efforts de formation des entreprises.

Conserver l'acquis, corriger les points faibles

Le caractère systématique de la formation et des processus de qualification a fait ses preuves et ne subira pas de modification fondamentale. Les programmes de formation scolaire demeureront eux aussi grosso modo inchangés. Les objectifs futurs, en termes de prestations, au sein des entreprises seront en revanche adaptés aux réalités et aux tendances identifiées, spécifiquement à chaque secteur. Les objectifs correspondants sont soulignés et montrent avec transparence ce qui doit être appris dans l'entreprise. La possibilité de définir des objectifs obligatoires et optionnels pour les entreprises et les apprentis ouvre la voie à des variantes et à plus de souplesse. Les différences entre les profils de la formation de base et de la formation augmentée ne se feront plus qu'à l'école. Les entreprises ne doivent plus faire de distinction à cet égard. L'harmonisation avec l'école professionnelle sera à l'avenir facilitée par le fait que dans toutes les branches enseignées les objectifs seront standardisés – et les horaires obligatoires.

La souplesse favorise la cohésion des secteurs

Le projet de révision et d'actualisation représentait également un défi pour la collaboration et la cohésion des 21 secteurs responsables de la formation et

Pour la consultation

Les responsables de la formation dans les entreprises concernées recevront, après la consultation, des informations précises et, le cas échéant, une formation spécifique à chaque secteur. Les entreprises ont la possibilité de participer à la consultation en cours par l'intermédiaire de leurs associations. Les documents relatifs à la consultation et au projet sont disponibles sur: www.com-mref.ch ■

des examens. Les formations de base commerciales modernes présentent des dominantes extrêmement variées qui reflètent la diversité des réalités propres à chaque branche. Ainsi, par exemple, l'acquisition de marchandises et de services joue un rôle important dans l'industrie MEM, alors que dans le secteur bancaire, c'est le conseil à la clientèle qui prime. Les chiffres montrent eux aussi des différences: c'est le secteur neutre «service et administration» qui occupe la plus grande place dans la formation commerciale de base, avec plus de 10 000 contrats d'apprentissage, suivi par l'administration publique (5300 contrats) et les banques (3800 contrats). Les plus petites branches affichent chacune entre 100 et 200 contrats d'apprentissage. ■

Jürg Zellweger est membre de la direction de l'Union patronale suisse.