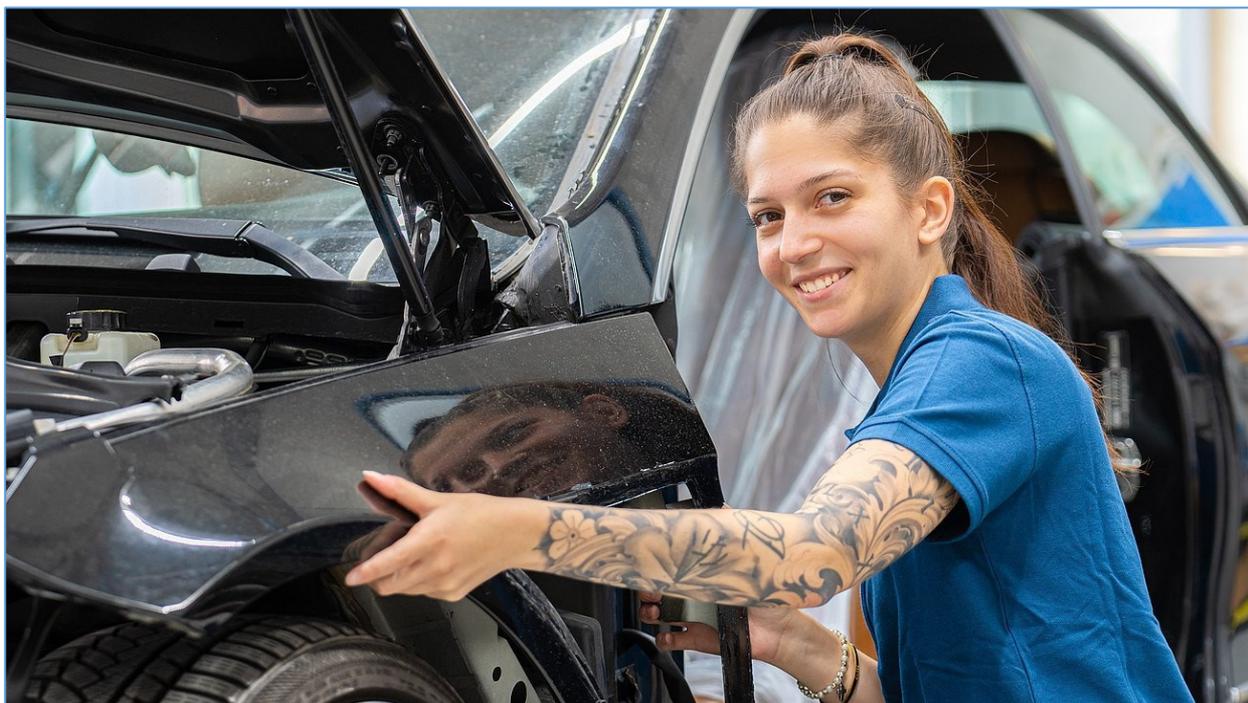


carrosserie suisse/SVILM

Enquête sur l'examen quinquennal

carrosserie suisse


SVILM
SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG
DER INDUSTRIELACKIERMEISTER



12 décembre 2024/CH

Table des matières

1	Résumé succinct	3
2	Situation initiale et objectif	4
3	Procédure	4
3.1	Mettre en place la superstructure du rapport	5
3.2	Composition des participants	5
4	Résultats de l'enquête	14
4.1	Peintre en carrosserie CFC	14
4.2	Assistante vernisseuse AFP Spécialisations Industrie et Carrosserie / Assistant vernisseur AFP	15
4.3	Carrossier-tôlier CFC / Carrossière-tôlière CFC	16
4.4	Outils de formation	17
4.5	Niveau de formation et adéquation avec le marché du travail	19
4.6	Durée des cours interentreprises et de l'école professionnelle	20
4.7	Évaluation des audits de clôture	21
4.8	Durabilité	22
4.9	Evaluation des profils professionnels	22
4.10	Nouveaux développements	23
4.11	Recrutement de personnel qualifié	25
5	Recommandations d'action	26
5.1	Anomalies dans l'enquête	26
5.2	Nécessité d'agir	26
5.3	Changements recommandés	27
5.4	Besoin de révision	27
5.5	Mise en œuvre possible d'une révision	27
	Liste des figures	29
	Annexe 1 : Données d'enquête complètes	30
	Annexe 2 : Données de l'enquête filtrées par apprenants	30
	Annexe 3 : Objet et valeurs de référence d'une révision totale (échantillon)	31

1 Résumé succinct

L'enquête sur l'examen quinquennal des professions de la carrosserie donne une image différenciée de la situation actuelle. Avec 513 réponses valables sur 2324 personnes interrogées, le sondage n'offre qu'un taux de réponse moyen. La majorité des personnes interrogées sont des professionnels issus de petites et moyennes entreprises activement dans la formation professionnelle. Seuls quelques participants étaient issus des deux autres lieux de formation que sont les cours interentreprises et les écoles professionnelles.

Les besoins d'action issus de l'enquête peuvent être résumés comme suit :

1. Défis actuels

- **Plans de formation** : les nouvelles technologies et la durabilité font défaut.
- **Les contenus sont sous-estimés** : Les thèmes tels que l'e-mobilité, les systèmes d'assistance à la conduite et la durabilité sont sous-représentés.
- **Instruments de mise en œuvre** : La numérisation pourrait être améliorée.
- **Pénurie de personnel qualifié** : le taux de rotation élevé et le manque de perspectives de carrière menacent l'attractivité des professions.
- **Compétences** : Déficiences en compétences pratiques, compétences linguistiques.

2. Nécessité d'agir

- **Modernisation de la formation** : Intégration de la durabilité et nouvelles technologies.
- **Conditions de travail** : Amélioration visant à réduire le turnover ; parcours de carrière plus clairs.
- **Coopération** : renforcement de la coopération entre les entreprises, les écoles et les cours.

3. Mesures recommandées

- Révision éventuelle des plans de formation en mettant l'accent sur les nouvelles technologies et le développement durable.
- Introduction de plates-formes d'apprentissage numériques et de modules d'Apprentissage en ligne.
- Adapter les profils professionnels pour promouvoir les compétences innovantes.
- Améliorer les conditions de travail dans l'entreprise et les possibilités de formation continue.

4. Besoin de révision

- Sur la base des résultats de l'enquête, il n'y a pas de besoin urgent de révision.
- En revanche, si les profils de qualification devaient être affinés et axés sur les nouvelles technologies et le développement durable, il faudrait envisager une révision totale.

Conclusion :

En principe, les personnes interrogées sont satisfaites de la formation professionnelle actuelle, tant pour les CFC que pour les AFP. Le taux de réponse plutôt modéré est un indice supplémentaire que la branche ne voit pas de besoin d'action urgent. Des améliorations dans le domaine de la numérisation et des conditions de travail peuvent être mises en œuvre par la branche sans révision.

Les profils professionnels existants pourraient éventuellement être développés par l'ajout ciblé de nouvelles compétences, afin de rendre les trois professions viables et de lutter efficacement contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cela nécessiterait une révision totale. Mais un tel projet nécessite d'une part des ressources importantes et d'autre part une large acceptation de tous les acteurs impliqués dans les trois lieux de formation. Une solution

Une pesée équilibrée des avantages et des inconvénients est donc essentielle pour des décisions durables et solides concernant le développement des professions. Si une révision totale devait néanmoins être envisagée, il faudrait alors que les professions concernées soient prises en considération.

2 Situation de départ et Objectif

carrosserie suisse prévoit pour 2024 un examen quinquennal complet qui concentrera sur l'étude des interfaces avec les professions d'autres branches, les propres professions et les formations continues correspondantes. Dans le cadre de cet examen, les formations professionnelles initiales de Carrossier-tôlier CFC, de Carrossier-peintre CFC et d'Assistant-e-tôlière CFC seront notamment examinées de plus près.

Plan A : Dans le cadre des travaux préparatoires à l'examen, des réflexions ont été menées pour savoir si des professions de l'UPSA ne pourraient pas être intégrées.

Plan B : les professions existantes sont dûment contrôlées.

Une enquête en ligne a été pour le plan B. Le questionnaire a été développé par carrosserie suisse. eduxept a accompagné l'enquête et l'évaluation d'un point de technique, méthodologique et procédural, dans le sens d'un soutien externe et d'une assurance qualité. L'enquête (sondage en ligne) a permis de recueillir les expériences et les besoins issus de la mise en œuvre des prescriptions de formation dans les trois lieux de formation. L'enquête a également été envoyée aux personnes directement concernées, telles que les entreprises formatrices, les formateurs des entreprises formatrices et des cours interentreprises, les enseignants de la formation initiale en école les diplômés.

Ce rapport contient les bases de la détermination du besoin de révision ainsi que des recommandations d'action avec l'expertise d'eduxept.

3 Procédure

L'enquête en ligne a été développée par carrosserie suisse et soumise à un contrôle de qualité par eduxept. Elle a été envoyée à 2'324 adresses (1'556 en Suisse alémanique et 768 en Suisse latine) et a été ouverte du 1er octobre 2024 au 13 novembre 2024. Au total, 513 réponses valides ont été évaluées. 20 réponses ont été corrigées car elles étaient vides ou n'ont répondu qu'à une seule question. Cela correspond à un taux de réponse de 22 %.

Des apprentis ont également participé à l'enquête, leur part découle des trois questions sur la profession apprise et exercée ainsi que sur la fonction actuelle et représente environ 8 % du total des participants. Les réponses spécifiques des apprentis sont abordées dans les différents points. Leurs réponses ne diffèrent toutefois pas, pour la plupart, de celles des participant-e-s ayant terminé leur formation.

La majorité des personnes interrogées ont donné leur avis sur le/la peintre en carrosserie et le/la carrossier-ère-peintre CFC. Ils ont été nettement moins nombreux à choisir l'Assistante vernisseuse AFP, où l'orientation Carrosserie est plus souvent représentée (figure 1).

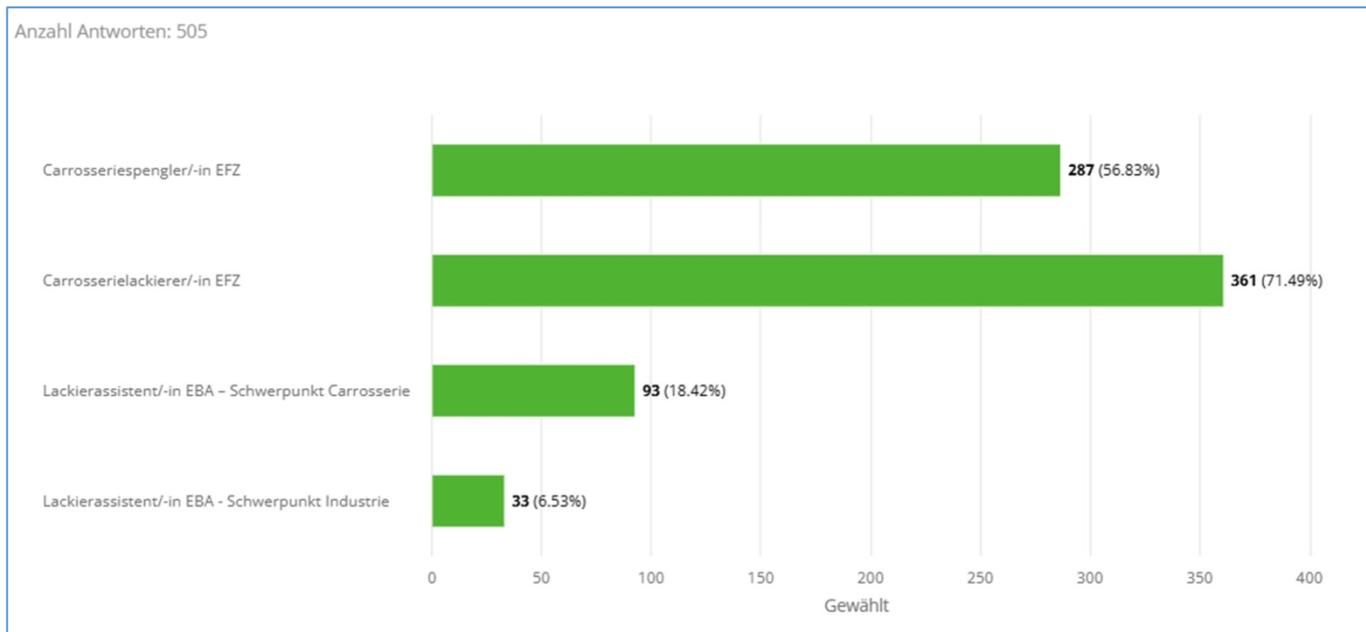


Figure 1 : Répartition des réponses par profession

3.1 Mettre en place la superstructure du rapport

Les données qualitatives et quantitatives recueillies lors de l'enquête en ligne ont été structurées, interprétées et résumées. La première partie est spécifiquement aux trois professions étudiées (peintre en carrosserie, assistant(e) en peinture, tôlier(ère) en carrosserie). Dans les chapitres suivants, les résultats concernant les instruments et les niveaux de formation ainsi que les cours interentreprises et les examens finaux sont interprétés de manière globale. Viennent ensuite les résultats relatifs à la durabilité, à l'évaluation des profils professionnels et aux nouveaux développements. Dans le dernier chapitre, des recommandations concrètes sont .

3.2 Composition de Participants

- La grande majorité des personnes interrogées ont appris le métier de Carrossier-tôlier CFC ou de Carrossier-ière-peintre CFC ;
- Une minorité d'Assistante vernisseuse AFP / Assistant vernisseur AFP ;
- Sous "Autres" : la plupart des professions apparentées telles que serrurier/ère, mécanicien/ne, peintre industriel/le, quelques collaborateurs/trices commerciaux/les ainsi que des apprentis. Les apprentis n'ont généralement pas indiqué dans quelle année ils se trouvent.

En revanche, plusieurs réponses étaient possibles pour cette réponse (figure 2).

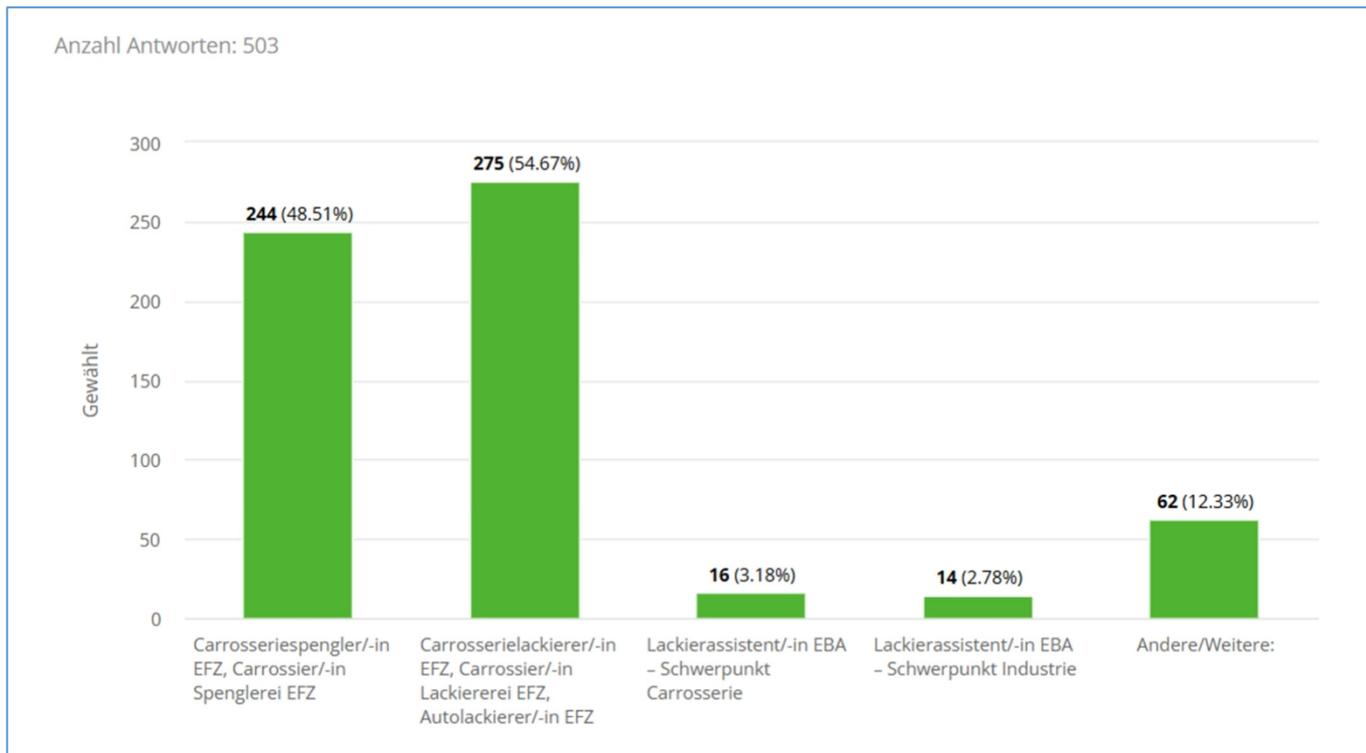


Figure 2 : Professions apprises

La majorité des personnes interrogées travaillent comme peintre en carrosserie, tôlier en carrosserie ou d'entreprise, chef d'atelier et gérant (76 %) et des apprentis. Une plus petite partie sont des **enseignants d'écoles professionnelles**, des formateurs CIE et des apprentis. 9 % des personnes interrogées indiquent ne pas avoir formé d'apprentis au cours des cinq dernières années. Pour cette réponse également, plusieurs réponses étaient possibles (**erreur ! La source de référence n'a pas pu être trouvée.**). La proportion d'apprentis est visible dans la fonction au sein de l'entreprise (figure 4).

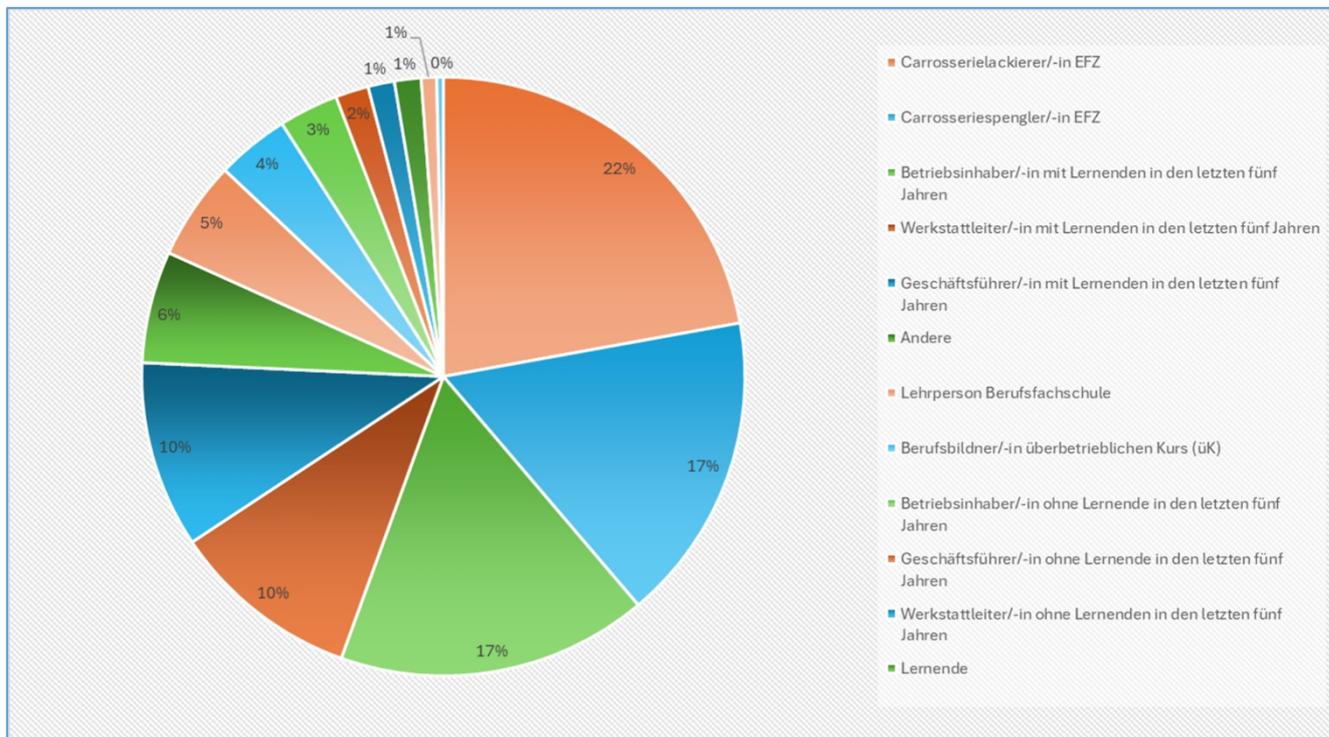


Figure 3 : Profession exercée

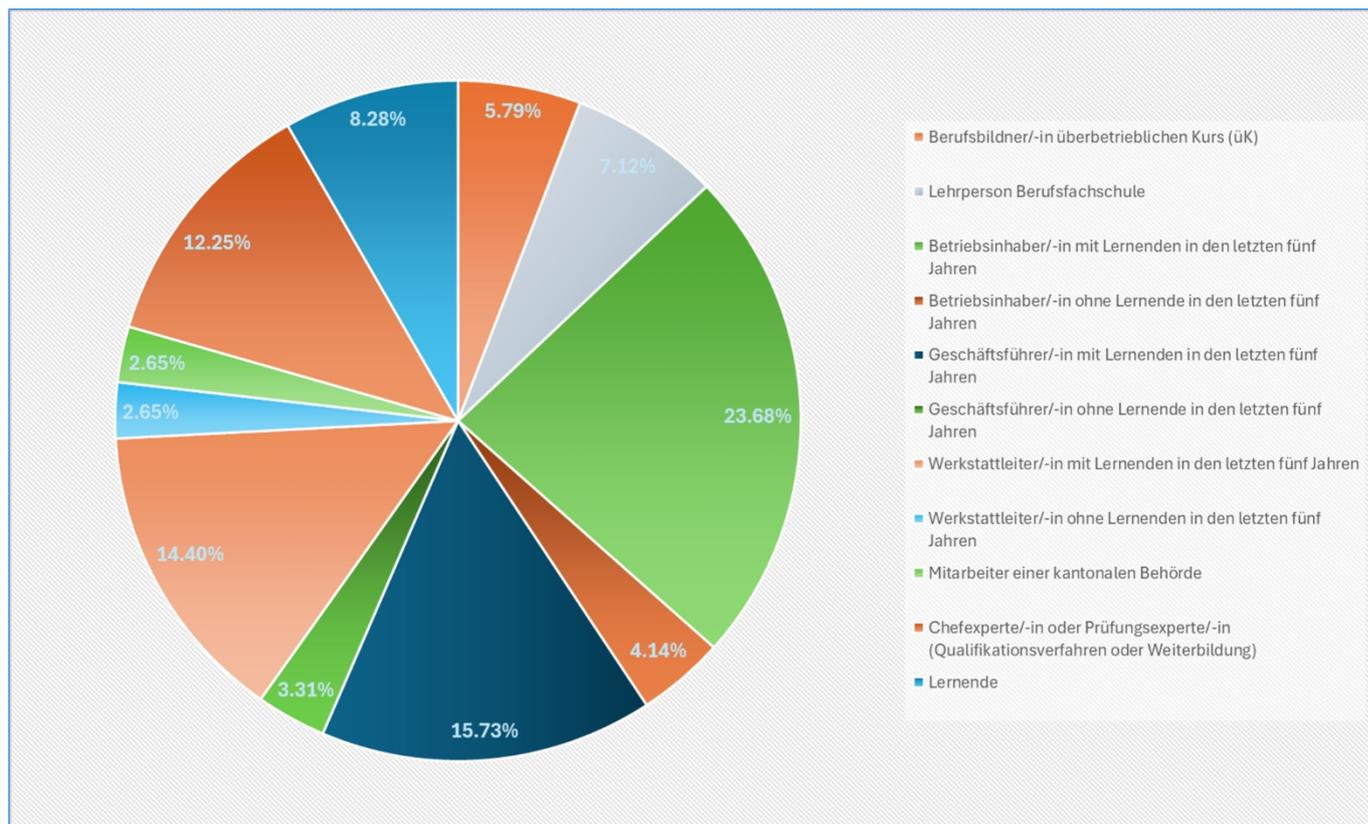


Figure 4 : Fonction au sein de l'entreprise

Implication dans la formation professionnelle

La grande majorité des personnes interrogées (83 %) est actuellement impliquée dans la formation professionnelle en entreprise. Par ailleurs, 10 % sont impliqués dans d'autres lieux de formation (école professionnelle, CIE). 1 % des personnes interrogées sont des apprentis (figure 5).

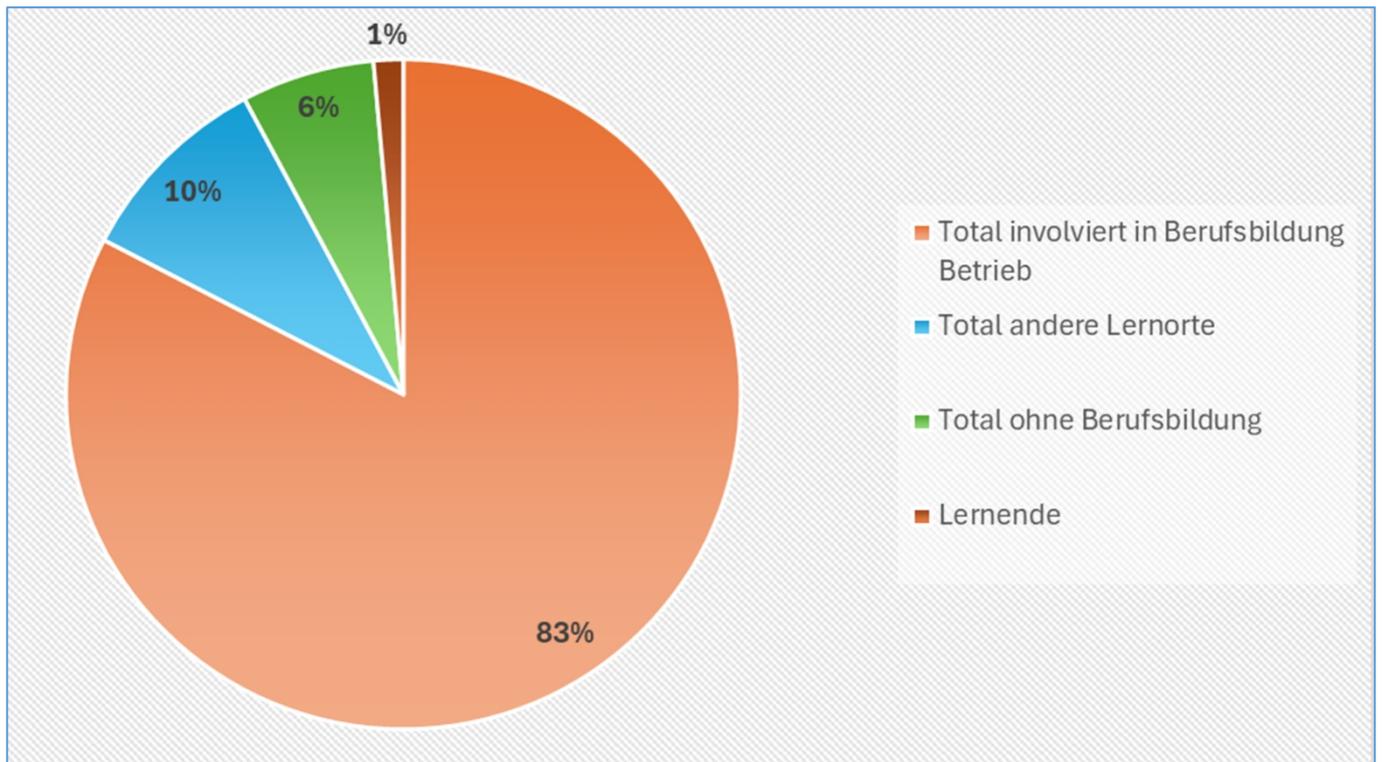
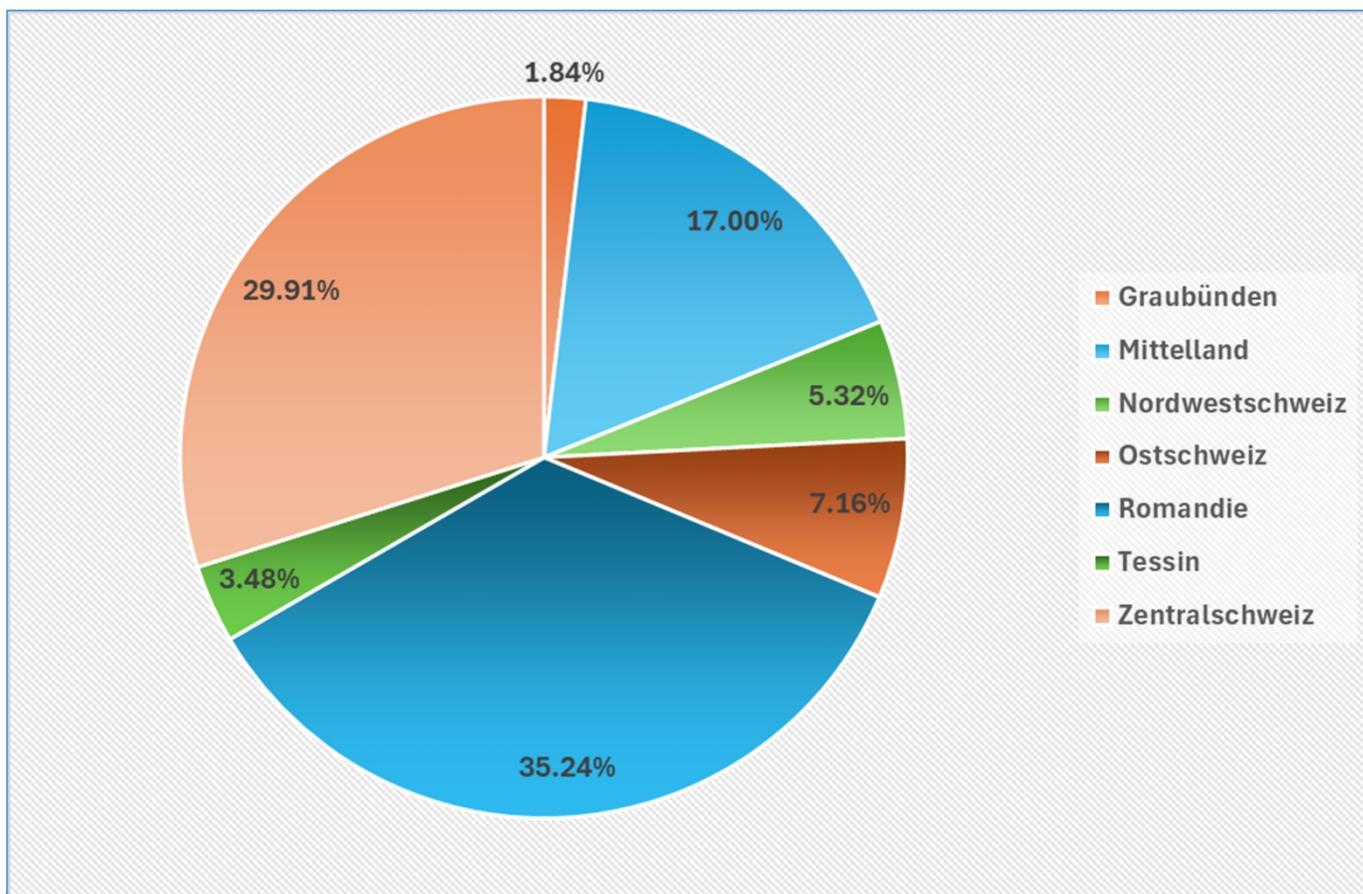


Figure 5 : Implication dans la formation professionnelle

Régions, taille de l'entreprise, formation des apprentis

Environ un tiers des personnes interrogées proviennent de Suisse romande, la Suisse centrale et le Mittelland se situant juste en dessous. Seuls quelques répondants sont originaires du Tessin ou des Grisons (figure 6). Les entreprises sont en majorité de très petites PME comptant jusqu'à 10 collaborateurs (59 %), seules 4 % des entreprises ont plus de 100 collaborateurs (figure 7).



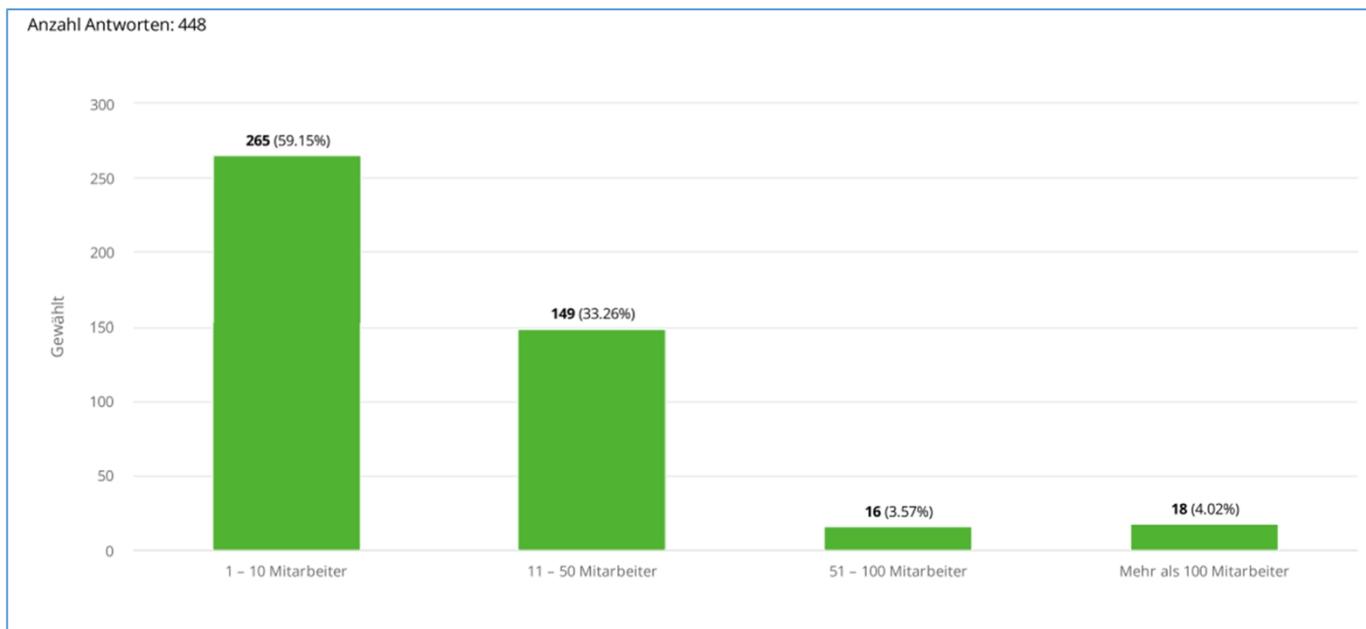


Figure 7 : Taille de l'entreprise

Nombre d'apprentis

La majorité des répondants 1 à 2 apprentis. En moyenne, un seul apprenti est formé (figure 8).

Une sélection des raisons citées pour lesquelles aucun apprenti n'est formé :

- Pas d'apprenti(e)s trouvé(e)s, pas de candidatures pour les places d'apprentissage vacantes
- Temps de travail élevé
- Situation économique
- Taille de l'entreprise trop petite

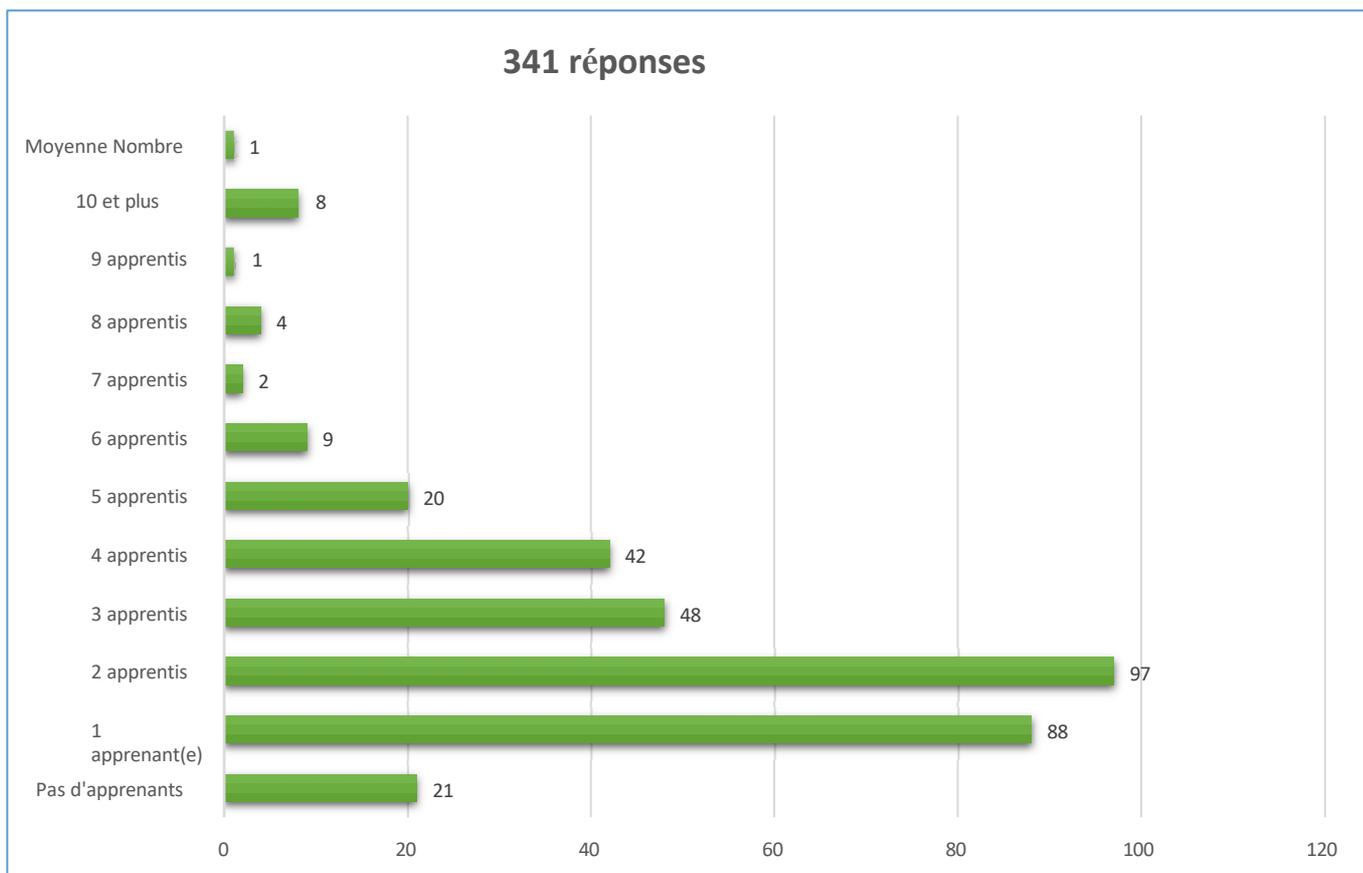


Figure 8 : Nombre d'apprentis

Métiers proposés

La majorité des entreprises interrogées forment des peintres en carrosserie (72 %), un peu moins ont également des apprentis carrossiers-tôliers (57 %), plusieurs réponses étant possibles (figure 9).

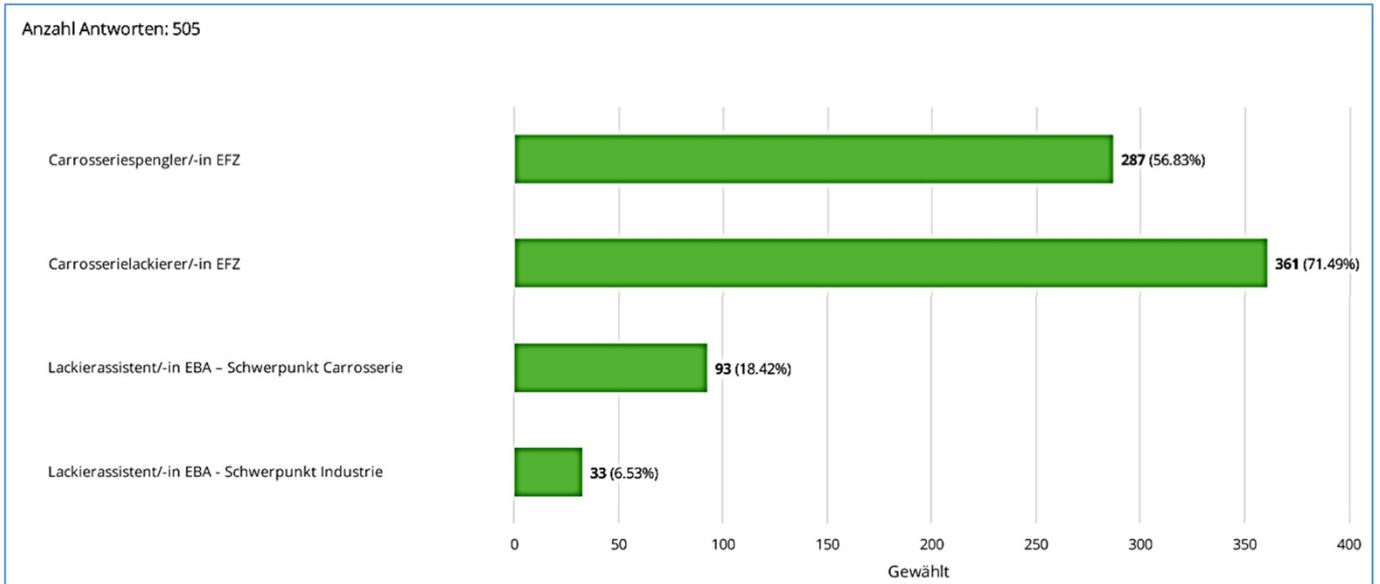


Figure 9 : Métiers d'apprentissage proposés

4 Résultats de l'enquête

4.1 Peintre en carrosserie CFC

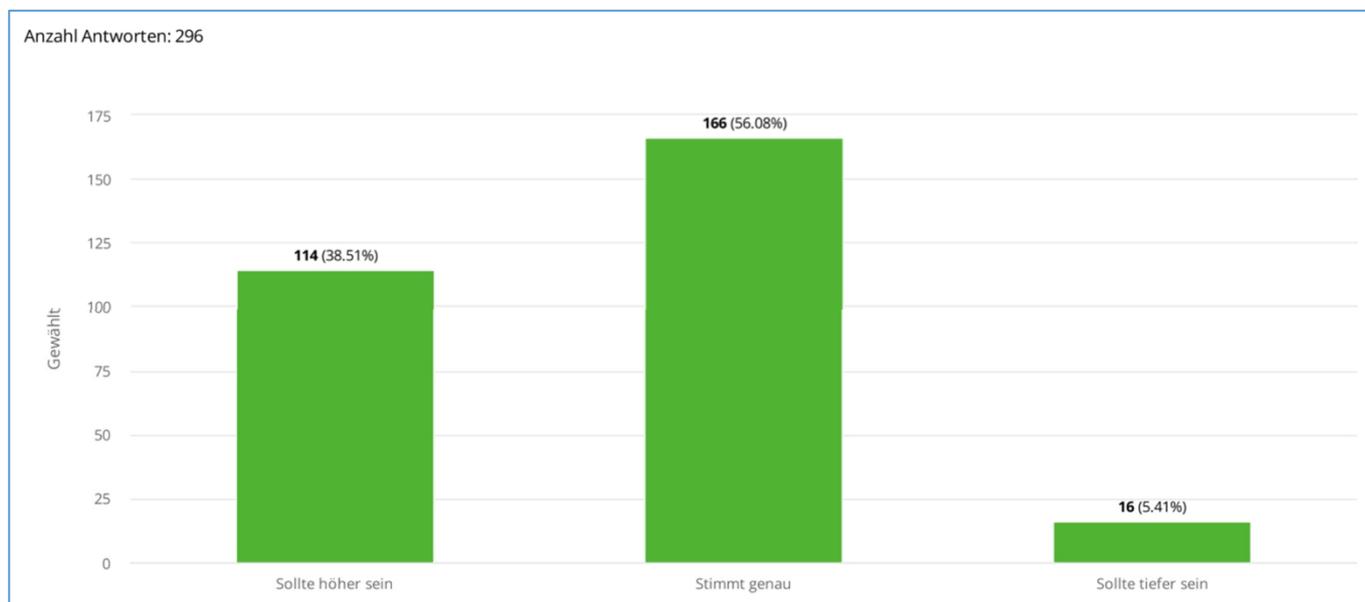


Figure 10 : Niveau de formation de peintre en carrosserie

Près de 40 % que le niveau de formation de peintre en carrosserie CFC est trop bas. Parmi eux, 13 apprentis soutiennent cette appréciation. 20 % identifient dans le plan de formation actuel des thèmes qui ne sont pas nécessaires dans le travail quotidien ou qui font défaut :

Plus nécessaire (30 commentaires) :

- Peintures décoratives
- Débosselage alternatif
- Travaux de conception
- Stratégies de communication
- Appliquer des films plastiques autocollants
- Électronique embarquée

Absent de la formation actuelle (37 commentaires) :

- Autres méthodes de peinture comme les rouleaux et les revêtements en poudre
- Colorimétrie numérique, ordinateur de mélange des couleurs
- Formation haute tension
- Communication avec les clients
- Réparations de matières plastiques
- Peintures multicouches
- Vernis spéciaux et recherche de teinte

94 % des personnes interrogées indiquent que les objectifs évaluateurs peuvent être majoritairement atteints. En outre, près de 90 % indiquent que les compétences acquises sont en adéquation avec les exigences du marché du travail. Ces déclarations sont quelque peu en contradiction avec l'évaluation du niveau de formation, que près de 40 % jugent trop bas.

Transversale

Près de 40 % des personnes interrogées emploient des personnes sans diplôme de Carrossier/-ière-peintre CFC. Une majorité (95 %) indique vouloir permettre à des adultes d'obtenir un diplôme.

4.2 Assistante vernisseuse AFP / Assistant vernisseur AFP

Points forts : industrie et carrosserie

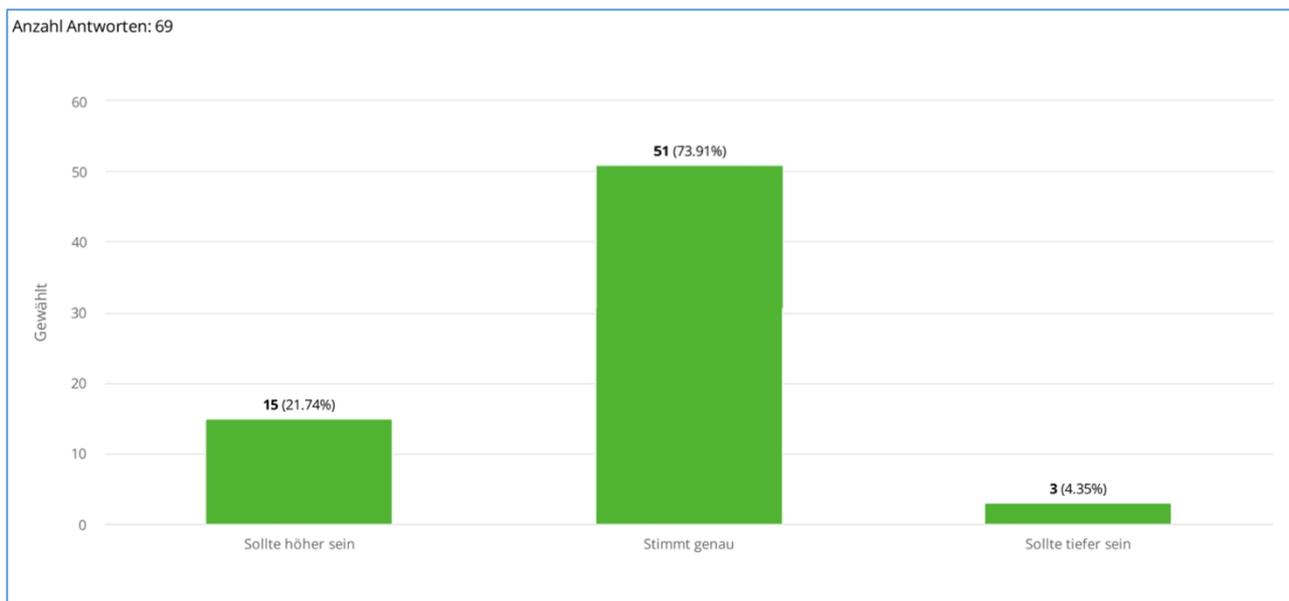


Figure 11 : Niveau de formation d'assistant(e) de peinture

22 % estiment que le niveau de formation d'Assistante vernisseuse AFP est trop bas et un peu plus de 10 % identifient des thèmes dans le plan de formation actuel qui ne sont pas nécessaires dans le travail quotidien ou qui manquent :

Plus nécessaire (7 commentaires) :

- Réparation de vitres
- Changement de roue
- Connaissance des pneus

Manque dans la formation actuelle (5 commentaires) :

- Préparation du véhicule
- Travaux de peinture

90 % des personnes interrogées indiquent que les objectifs évaluateurs peuvent être majoritairement atteints. De plus, environ 96 % indiquent que les compétences acquises sont en adéquation avec les exigences du marché du travail. Il s'agit là de taux d'approbation assez élevés concernant le niveau et les compétences. Les résultats ne changent que très peu si l'on considère l'évaluation du point de vue des apprentis (voir annexe 2).

Transversale

Environ 30 % des personnes interrogées emploient des personnes sans diplôme d'Assistante vernisseuse AFP / Assistant vernisseur AFP. Une majorité (98 %) souhaiterait permettre à des adultes d'obtenir ce diplôme.

4.3 Carrossier-tôlier/ère CFC

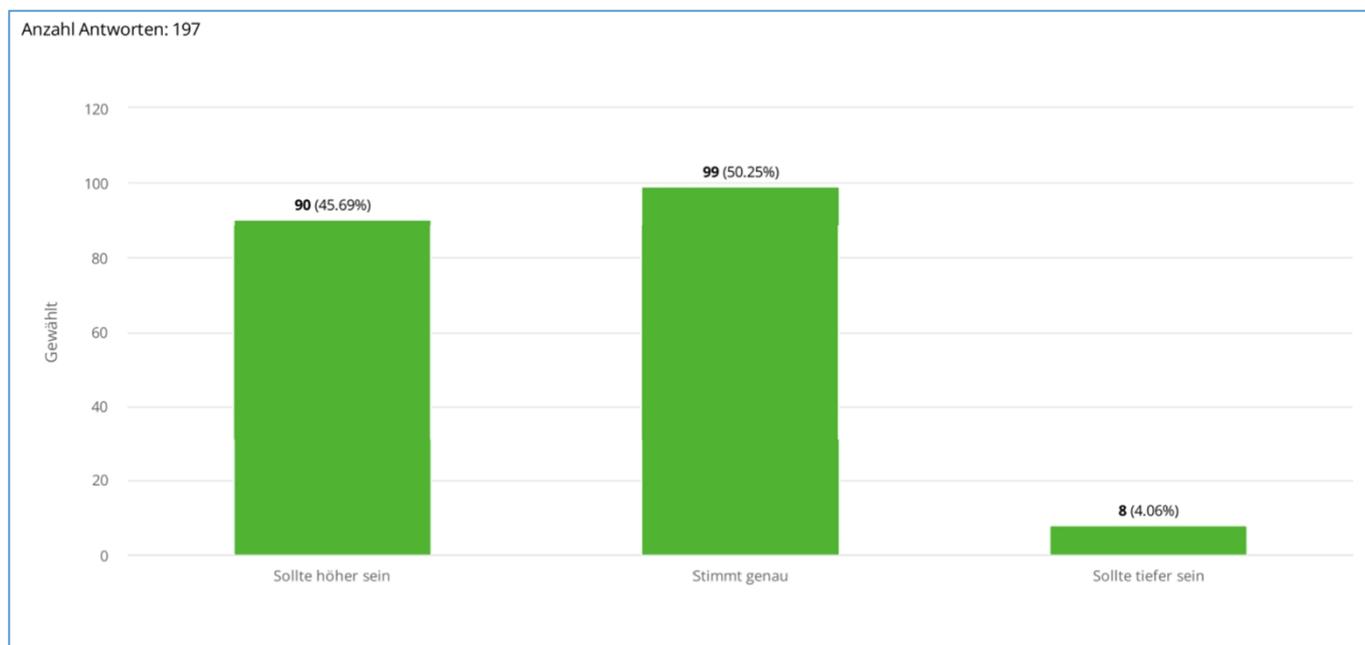


Figure 12 : Niveau de formation des tôliers/tôlières de carrosserie

Le niveau de formation de Carrossier-tôlier CFC est trop bas par 46% des personnes interrogées. Les apprentis souhaitent également un niveau plus élevé (9 personnes). Parmi les personnes interrogées qui ont indiqué souhaiter un niveau plus bas, la moitié sont des apprentis. Environ 23 % identifient des thèmes dans le plan de formation actuel qui ne sont pas nécessaires dans le travail quotidien ou qui manquent :

Plus nécessaire (26 commentaires) :

- Signe technique
- Travail de la tôle
- Systèmes de dressage
- Électronique et mécanique

Absent de la formation actuelle (32 commentaires) :

- Redresser les bords
- Systèmes d'assistance
- Débosselage alternatif
- Haute tension
- Bases de la gestion d'entreprise

95 % des personnes interrogées indiquent que les objectifs évaluateurs peuvent être majoritairement atteints. De plus, environ 90 % indiquent que les compétences acquises sont en adéquation avec les exigences du marché du travail. Ces déclarations sont à nouveau en contradiction avec l'évaluation du niveau de formation, que 46 % jugent trop bas.

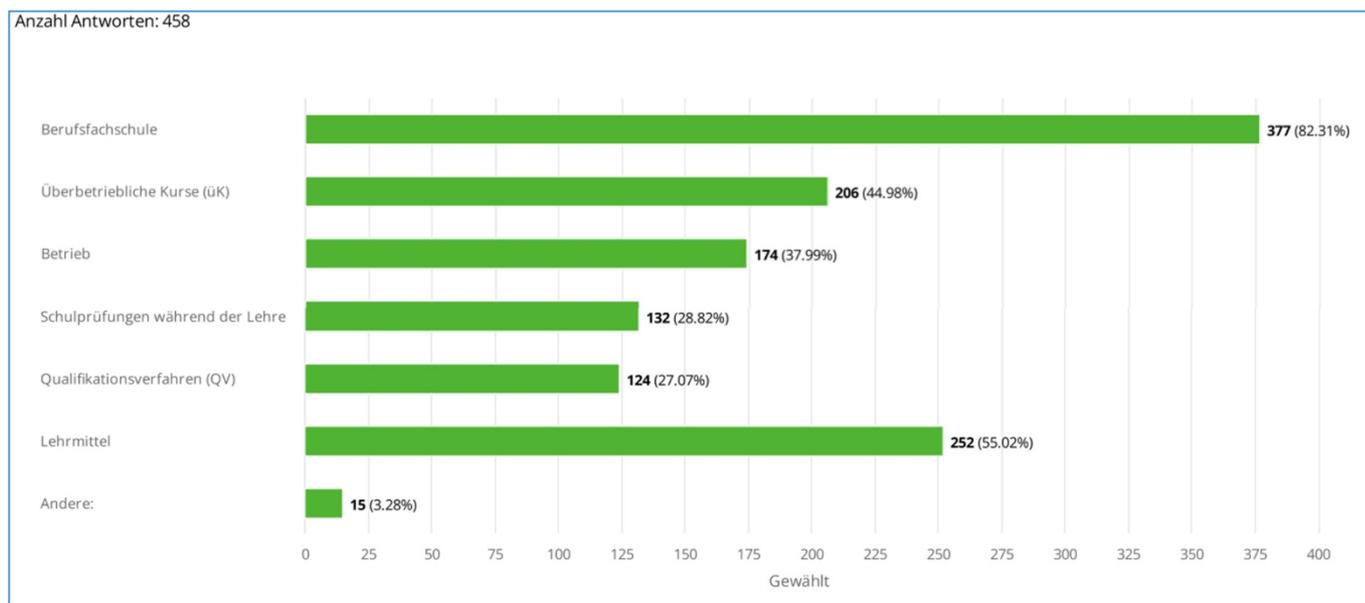
Transversale

Environ 25 % des personnes interrogées emploient des personnes sans diplôme de Carrossier-tôlier CFC. Une majorité (93 %) permet à des adultes de rattraper ce diplôme.

4.4 Outils de formation

Près de 89 % des répondants (N = 478) savent principalement où se procurer les outils de formation, tandis que près de 12 % n'ont aucune connaissance à ce sujet. La nécessité de disposer d'outils électroniques est confirmée par près de 93 % des personnes interrogées. Les apprentis également de meilleurs outils électroniques.

Une analyse croisée résultats par profession ne révèle guère de différences : les déclarations sont quasiment identiques, de sorte qu'aucune différence significative n'apparaît entre les trois professions.



4.4.1 La numérisation dans les entreprises formatrices

Environ 80% utilisent partiellement ou en grande partie des outils numériques dans les entreprises. Parmi les remarques, divers outils numériques sont cités : Très souvent des vidéos de formation, des tutoriels, la palette MS-Office avec TEAMS mais aussi Moodle, Kahoot et quelques outils numériques dans le domaine pratique.

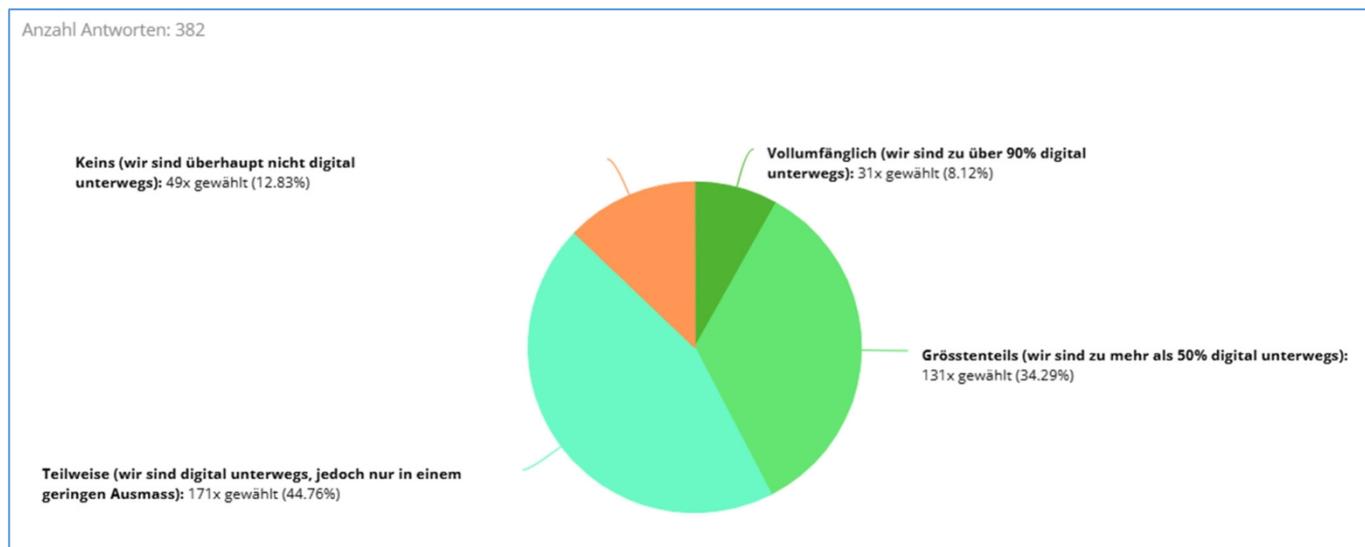


Figure 14 : Etat de la numérisation dans les entreprises

4.4.2 Dossier éducatif et santé et sécurité au travail

L'évaluation montre à la fois des caractéristiques communes et des différences spécifiques entre les trois professions. Tous les groupes professionnels ont une image ambivalente de la gestion du dossier de formation. Alors que l'utilité de la documentation est reconnue par une nette majorité, il existe un besoin d'amélioration dans la mise en œuvre pratique. En outre, les mesures de protection au travail sont bien connues dans toutes les professions et sont en grande partie enseignées.

Un coup d'œil sur les différentes professions montre les résultats suivants :

Chez les **Carrossier-ière-peintre CFC**, 60 % tiennent toujours ou en grande partie le dossier de formation, tandis que 40 % ne le font que partiellement ou pas du tout. 77 % considèrent que la documentation est utile.

La situation est similaire pour les **Assistante vernisseuse AFP** : 60% tiennent également le dossier de formation de manière conséquente, 40% ne le font que partiellement ou pas du tout. Le taux d'approbation de l'utilité est toutefois le plus (88 %).

Chez les **Carrossier-tôlier(ère)s CFC**, la part de ceux qui tiennent toujours ou en grande partie la documentation est de 62 %, alors que 33 % ne le font que partiellement ou pas du tout. 80 % évaluent la documentation comme utile.

Les résultats montrent que le dossier de formation est considéré comme utile dans les trois groupes professionnels (77-88 %). Seuls les apprentis voient moins l'utilité du dossier de formation, 35 % ne le trouvent pas utile. Il existe ici un potentiel d'amélioration dans le cadre d'une gestion conséquente.

4.4.3 Mesures visant à transmettre les compétences

Les personnes interrogées citent les mesures suivantes pour transmettre aux apprentis les méthodes, les compétences sociales et personnelles conformément au Plan de formation :

Souvent cité :

- Feedback (10 citations)
- Entretiens (cité 12 fois)
- confier des responsabilités (cité 9 fois)

- fixer des objectifs (cité 7 fois)
- contrôle (cité 4 fois)
- accompagner/accompagner (cité 4 fois)
- rapport de formation (cité 3 fois)

Application dans les lieux d'apprentissage :

fonctionnement :

- Accent sur la délégation pratique de responsabilités
- Entretiens de feedback réguliers
- Suivi et contrôle directs
- Conventions d'objectifs

École professionnelle :

- Adaptation de la méthodologie d'enseignement
- Travail de groupe et de projet
- Rapports de formation
- Les affiches comme méthode d'apprentissage

Cours interentreprises :

- Combinaison de théorie et de pratique
- Travail d'équipe
- Descriptions de processus
- Intégration de différentes méthodes d'apprentissage

Mesures transversales :

- Échange régulier entre tous les participants (enseignants, parents, formateurs)
- Documentation par le biais de dossiers de formation et de rapports de formation
- Adaptation aux compétences MSP
- Combinaison de différentes méthodes d'apprentissage

Ces mesures montrent une forte concentration sur le suivi personnel et l'accompagnement continu des apprentis, le feedback et les entretiens apparaissant comme les instruments les plus importants.

4.5 Niveau de formation et adéquation avec le marché du travail Durée

de l'apprentissage, coûts/avantages, intitulé de la profession

Sur l'ensemble des quatre professions, 73 % estiment que la durée de l'apprentissage est tout à fait correcte, seul un petit nombre la juge trop longue ou trop courte. Si l'on considère l'évaluation séparément pour les CFC/AFP, le taux d'approbation est encore plus élevé pour les formations AFP (à près de 90 %). En revanche, les apprentis jugent la durée des formations CFC trop longue (48 %).

Le rapport coûts/bénéfices est majoritairement (80 %) jugé suffisant à bon. Une fois de plus, l'approbation d'une considération séparée est encore plus élevée pour les formations AFP (85 %). Une grande majorité estime que les désignations des professions sont pertinentes, seuls quelques-uns souhaitent une désignation plus courte (5 %).

Adéquation entre la pratique, les CIE et l'école professionnelle :

La coordination entre la pratique, les Cours interentreprises (CIE) et l'école professionnelle est majoritairement évaluée de manière positive dans les trois appels, avec les différences suivantes :

Ajustement général :

- Carrossier-tôlier CFC : environ 70 % (valeur la plus basse)
- Les autres professions : Valeurs de satisfaction plus élevées

Potentiel d'amélioration par lieu de formation :

École professionnelle :

- Professions CFC : environ 10 % estiment que des améliorations sont nécessaires
- Formation AFP : Seuls 6 % estiment que des améliorations sont nécessaires

Cours interentreprises (CIE) :

- Professions CFC : 7 à 12 % souhaitent des améliorations
- Formation AFP : besoin d'amélioration moindre

Formation en entreprise :

- Les trois professions : Faible besoin d'amélioration du point de vue des formateurs.
- En revanche, si seuls les résultats des apprentis sont évalués, certains estiment des améliorations sont possibles.

L'évaluation majoritairement positive de la formation en entreprise doit être considérée avec réserve, car la plupart des personnes interrogées elles-mêmes issues du milieu de l'entreprise. C'est ce que montre l'examen séparé des résultats des apprentis, qui voient un plus grand besoin d'amélioration.

Pour une majorité (75 %), les objectifs et les exigences de la formation en entreprise, dans les CIE et à l'école professionnelle concordent. En revanche, près de 24 % des personnes interrogées estiment que l'adéquation avec la pratique pourrait être améliorée dans les trois lieux de formation. La coordination entre les lieux de formation est considérée comme bonne par la majorité des personnes interrogées.

4.6 Durée des cours interentreprises et de l'école professionnelle Cours

interentreprises (CIE) :

- **Satisfaction générale :** plus de 70% de toutes les personnes interrogées valent le nombre de jours de cours CIE comme étant adéquat.
- **Opinions divergentes :** Environ 10 % trouvent que le nombre de jours est soit trop élevé, soit trop faible. Ces chiffres proviennent toutefois pour moitié des réponses des apprenants.
- **Particularité de la formation AFP :**
 - Plus forte proportion de personnes souhaitant davantage de jours de CIE (près de 16 %).
 - Nettement supérieur à la moyenne des autres formations.

École professionnelle :

- **Satisfaction générale :** environ 80 % évaluent le nombre de leçons comme étant approprié.
- **Particularité de la formation AFP :**
 - Souhait le plus fort de leçons supplémentaires (8 %)

- Se distingue ainsi des autres formations.
- Seuls deux apprentis ont saisi des réponses.

Ces chiffres montrent que, pour la formation AFP en particulier, il existe un besoin accru de temps d'enseignement, tant dans les CIE qu'à l'école professionnelle, alors que les autres filières de formation sont majoritairement satisfaites du volume horaire.

4.7 Évaluation des audits de clôture

Caractéristiques communes :

- **Le lieu d'examen central** est clairement préféré pour toutes les professions. 30 % des apprentis préfèrent que l'examen pratique se déroule dans l'entreprise.
- **Forte opposition** à la suppression des examens écrits et des entretiens professionnels ;
- **Forte adhésion** (67-75 %) au maintien des notes d'expérience ;
- **L'employabilité** est évaluée de manière similaire :
 - 46-48 % l'évaluent comme bonne à très bonne
 - env. 43-44 % comme suffisant

Différences spécifiques à la profession :

Carrossier/-ière-peintre CFC :

- 60 % trouvent que la durée et le niveau de l'examen pratique sont adaptés ;
- 18 % évaluent le niveau comme étant trop bas ;
- 67 % trouvent les critères de réussite appropriés

Assistante vernisseuse AFP / Assistant vernisseur AFP :

- Valeurs de satisfaction les plus élevées des trois professions ;
- 80 % trouvent que la durée et le niveau de l'examen pratique sont adaptés ;
- 87 % trouvent les critères de réussite appropriés
- Approbation la plus élevée pour le maintien de l'entretien professionnel (87 %)

Carrossier-tôlier / Carrossière-tôlière CFC :

- 70 % trouvent la durée appropriée ;
- 60 % trouvent le niveau approprié
- 28 % évaluent le niveau comme étant trop bas ;
- 64 % trouvent les critères de réussite appropriés

La formation AFP affiche sans exception la plus grande satisfaction à l'égard du système d'examen, tandis que les professions CFC, et en particulier les Carrossier-tôlier(ère)s, font l'objet de plus de critiques concernant le niveau. Environ 30 % des apprentis estiment que le niveau des examens finaux est trop élevé.

4.8 Durabilité

L'analyse des réactions sur le thème de la durabilité dans la branche de la carrosserie révèle un besoin d'action à différents niveaux. Le Plan de formation actuel, qui n'accorde pas assez d'importance au thème de la durabilité, est au centre des critiques. L'objectif évaluateur 1.1.11, en particulier, qui traite des questions de protection de l'environnement, est jugé trop superficiel et non spécifique. En outre, une numérisation moderne du Plan de formation est souhaitée, qui devrait également inclure des technologies modernes et respectueuses de l'environnement telles que "green car repair". En ce qui concerne la formation elle-même, des améliorations considérables sont nécessaires pour transmettre des compétences en matière de durabilité. Les apprentis devraient être formés de manière plus intensive sur les émissions, la consommation d'énergie et l'énergie grise. Il faut également mettre davantage l'accent sur l'utilisation consciente des matériaux dans l'enseignement. Des recommandations concrètes ont été formulées pour la mise en œuvre pratique. Un aspect central est le principe "réparer plutôt que remplacer", qui a été souligné à plusieurs reprises comme un principe important. Cela va de pair avec l'exigence d'une minimisation générale du gaspillage de matériaux et d'une réduction de la consommation de matériaux.

Dans le contexte de l'entreprise, il est demandé d'améliorer la pratique de la durabilité. Il s'agit en particulier de mettre l'accent sur une gestion du temps efficace et un travail économique. Ces aspects ne sont pas seulement importants sur le plan écologique, mais aussi sur le plan économique. résumé, il existe probablement un besoin de renforcer les aspects de durabilité dans le secteur, tant dans la formation que dans la pratique en entreprise. L'accent est mis sur les méthodes de travail qui préservent les ressources et sur l'intégration de technologies modernes et respectueuses de l'environnement. Cependant, très peu de personnes interrogées ont fait des commentaires pertinents à ce sujet, ce qui rend les déclarations peu représentatives.

4.9 Evaluation des profils

professionnels Carrossier-réparateur/-

trice CFC :

- **Approbation** : 30 % sont favorables à son introduction en tant que métier d'interface entre la ferblanterie et la mécanique automobile ;
- **Refus** : 42 % s'y opposent ;
- **Indécis** : 23 % ne peuvent pas porter jugement.
- Il est proposé **comme alternative** de proposer ici une formation AFP.

Assistante vernisseuse AFP / Assistant vernisseur AFP :

- **Approbation** : 41 % soutiennent la poursuite de la formation ;
- **Refus** : 32 % s' à la poursuite du projet ;
- **Indécis** : 23 % ne peuvent pas porter jugement.

Préparateur/trice de véhicules :

- **Approbation** : 42 % seraient favorables à la création de ce profil professionnel.
- **Refus** : 34 % ne voient pas de besoin pour ce profil professionnel
- **Indécis** : le reste ne peut pas faire d'évaluation

Il n'y a pas de majorité claire en faveur de l'introduction ou de poursuite des profils professionnels discutés. Le nombre élevé de votes indécis (plus de 20 % dans chaque cas) indique une incertitude quant à l'évolution future des besoins.

4.10 Nouveaux développements

La majorité des personnes interrogées réagissent aux nouvelles méthodes de travail, aux nouvelles technologies et aux nouveaux développements les trois professions :

- Mesures de formation continue ;
- Acquisition de nouveaux équipements ;
- Adaptation des processus de travail.

Avec 39 %, la coopération entre différentes entreprises est plus élevée chez les Carrossier-tôlier/ière-peintre CFC que chez les Carrossier-e-s-peintreurs/euses CFC. Dans ce dernier cas, le taux de coopération n'atteint que 28 %.

Ces chiffres montrent que le secteur réagit activement aux innovations, la volonté de collaboration interentreprises étant plus marquée selon les profils professionnels.

Changements dans les 5-10 prochaines années

Sur la base des nombreux commentaires, les principales tendances et évolutions suivantes peuvent être dans le secteur de la carrosserie :

Numérisation et technologie

- Automatisation et robotique croissantes ;
- Recherche de teinte et mélange numériques ;
- Technologies d'impression 3D ;
- Calibrage des systèmes d'assistance à la conduite (ADAS) ;
- Réalité augmentée (AR) et réalité virtuelle (VR).

Nouveaux matériaux et procédés

- Utilisation accrue de l'aluminium et des matériaux composites ;
- Peintures plus complexes (systèmes multicouches) ;
- Systèmes de peinture durcissant aux UV et séchant à l'air ;
- Des produits plus écologiques avec moins de solvants ;
- Nouvelles méthodes de réparation pour les plastiques.

Mobilité électrique et électronique

- Importance croissante de la technologie haute tension ;
- Plus de systèmes électroniques et de capteurs ;
- Des méthodes de diagnostic plus complexes ;
- Aspects de sécurité des véhicules électriques ;

Durabilité

- Focalisation sur la "réparation plutôt que le remplacement
- Des méthodes plus efficaces sur le plan énergétique ;
- Des matériaux plus respectueux de l'environnement ;
- Préservation des ressources .

Défis pour l'éducation

- Exigences plus élevées en matière de compréhension technique ;
- Besoin de compétences linguistiques ;
- Besoin continu de formation continue ;
- Intégration des nouvelles technologies dans la formation.

Évolution du marché du travail

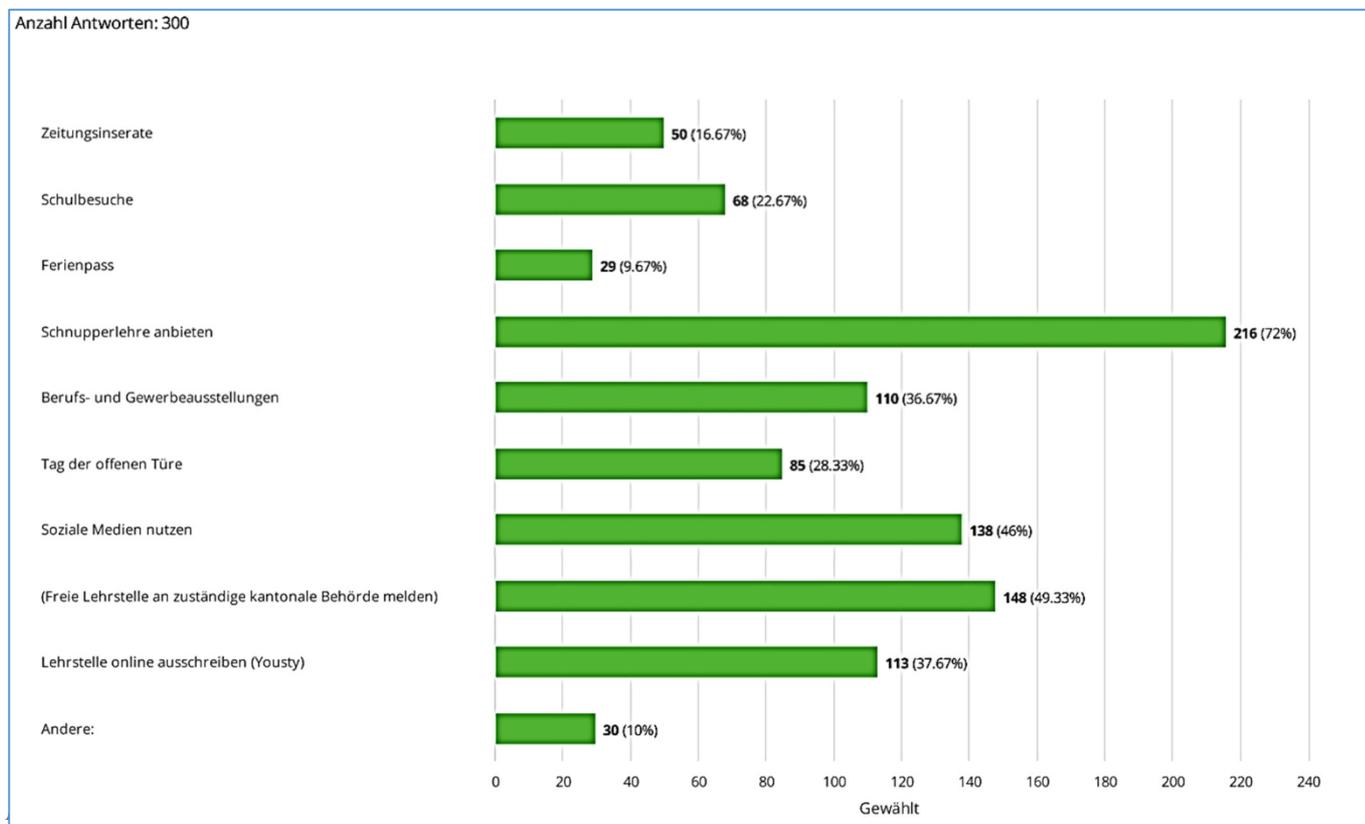
- Tendance à devenir "mécanicien de pièces détachées
- Perte de l'artisanat traditionnel ;
- Spécialisation croissante ;
- Besoin de personnel qualifié.

Ces évolutions que le secteur est en pleine mutation, qu'il doit faire face à des opportunités et à des défis et qu'il est de plus en plus confronté à des technologies complexes, à la durabilité et à la numérisation.

4.11 Recrutement de personnel qualifié

Les réponses aux questions relatives à la situation de la main-d'œuvre qualifiée et à la fidélité professionnelle dans la branche de la carrosserie révèlent que 71 % des personnes interrogées estiment que les professionnels formés restent au maximum cinq ans dans la profession apprise (figure 16). Ce taux de fluctuation élevé place la branche devant des défis considérables en matière de maintien du personnel à long terme. L'engagement de nombreux employeurs dans la promotion de leurs collaborateurs est un point positif : Environ 60 % des entreprises soutiennent la formation continue par des concessions financières ou temporelles. De plus, 24 % des employeurs misent sur des incitations monétaires sous forme de salaires plus élevés après une formation continue réussie. est intéressant de noter que 36 % (21 personnes) des apprentis indiquent ne pas recevoir de soutien pour la formation continue. Si l'on retire ce nombre de l'évaluation globale, seules 13 personnes en formation indiquent ne pas recevoir de soutien.

Ces chiffres montrent que la majorité des employeurs ont reconnu la nécessité d'investir dans le développement professionnel de leurs collaborateurs. Cela peut être interprété comme une mesure stratégique permettant de fidéliser plus longtemps les professionnels qualifiés à la branche et de lutter ainsi activement contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Néanmoins, le taux de fluctuation élevé montre que des efforts supplémentaires sont nécessaires pour augmenter l'attractivité des professions à long terme.



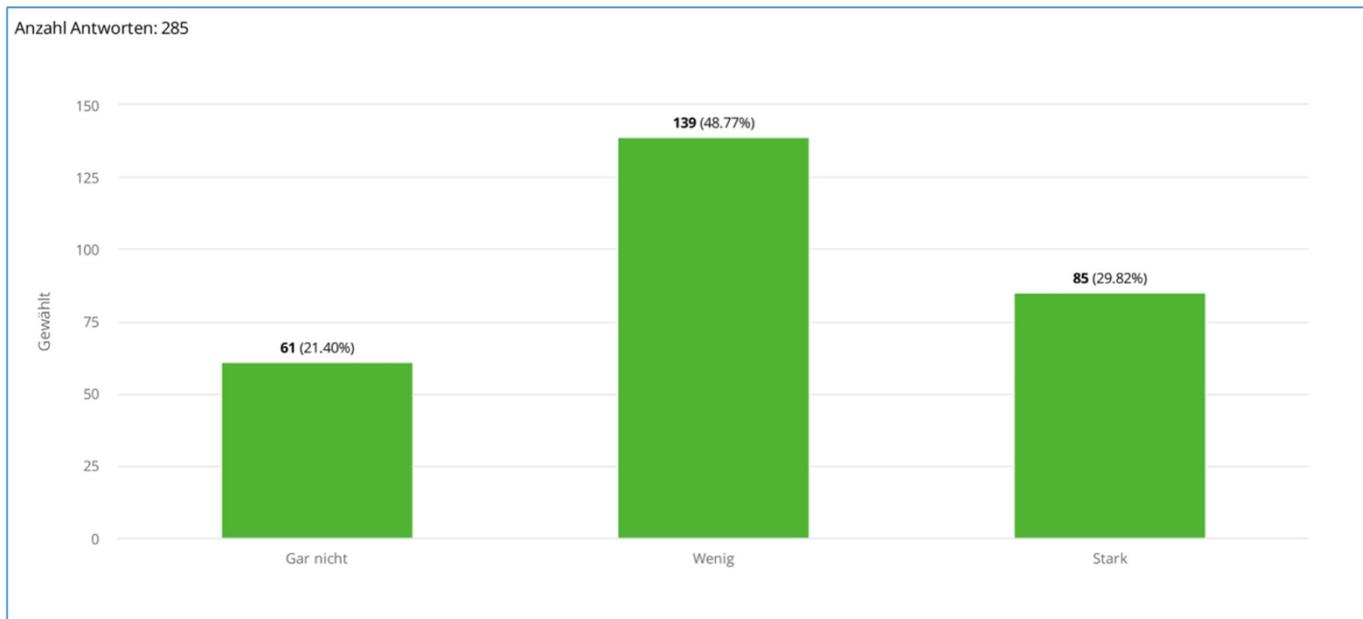


Figure 16 : Affectation des entreprises par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée

5 Recommandations d'action

5.1 Remarques dans l'enquête

Les programmes de formation et les supports de cours ne correspondent plus aux normes actuelles et devraient être transformés en formats numériques afin de répondre aux exigences de la numérisation. L'enquête montre en outre que des thèmes centraux tels que l'e-mobilité, les systèmes d'assistance à la conduite (ADAS) et les nouvelles méthodes de réparation ne sont pas suffisamment ancrés dans la formation jusqu'à présent. Les compétences en matière de durabilité ne sont pas non plus intégrées de manière systématique, ce qui peut entraver une formation orientée vers l'avenir. Les personnes interrogées indiquent que le maintien de la main-d'œuvre qualifiée est menacé par un taux de fluctuation élevé et des perspectives de carrière insuffisantes, ce qui nécessite des améliorations structurelles des conditions de travail et de la formation continue. En outre, il est frappant de constater que certaines personnes travaillent dans les entreprises sans diplôme professionnel. Il serait possible de créer des possibilités supplémentaires pour les personnes qui changent de voie et pour les personnes sans diplôme. Les personnes interrogées estiment que le développement des compétences pratiques est particulièrement déficient dans les professions CFC et qu'il serait souhaitable de promouvoir davantage les compétences linguistiques.

5.2 Nécessité d'agir

Le plus grand besoin d'action réside dans la modernisation de la formation. Il s'agit d'intégrer davantage les nouvelles technologies et les processus de transformation numérique et durable dans les contenus d'enseignement. Parallèlement, les conditions de travail devraient être améliorées afin de réduire le taux de fluctuation et d'augmenter l'attractivité des professions. Des parcours de carrière clairs et un soutien plus important de la part des entreprises lors de mesures de formation continue sont également nécessaires, tout comme l'optimisation de la collaboration entre les entreprises, les écoles et les cours interentreprises, afin de permettre une formation plus proche de la pratique.

5.3 Changements recommandés

Les profils professionnels de base et les objectifs sont toujours pertinents et ne présentent pas de besoin urgent de changement. De même, la formation de base est toujours viable et couvre les principales compétences de base du secteur. Une révision des plans de formation et des profils de qualification permettrait de mieux intégrer la numérisation, la durabilité et les nouvelles technologies. En outre, il faudrait éventuellement tenir davantage compte de la promotion des langues. Sur la base de l'enquête, il n'y a toutefois pas de besoin urgent d'agir.

Pour les professions AFP, seule une très petite partie des personnes interrogées estime qu'il est nécessaire de modifier les compétences ; elles souhaitent avant tout davantage de leçons à l'école professionnelle et plus de journées de cours CIE. Une meilleure coordination entre les lieux de formation permettrait une formation plus cohérente. Les entreprises devraient optimiser les conditions de travail et renforcer leur soutien à la formation continue.

5.4 Besoin de révision

En principe, les personnes interrogées sont satisfaites de la formation professionnelle actuelle, tant pour les CFC que pour les AFP. Le taux de réponse plutôt modéré est un indice supplémentaire que la branche ne voit pas de besoin d'action urgent. Des améliorations dans le domaine de la numérisation et des conditions de travail peuvent être mises en œuvre par la branche sans révision.

Les profils professionnels existants pourraient éventuellement être développés par l'ajout ciblé de nouvelles compétences, afin de rendre les trois professions viables et de lutter efficacement contre la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cela nécessite une révision totale des plans de formation et des instruments de mise en œuvre. Sur la base des résultats de l'enquête, cela pourrait être examiné pour les deux professions CFC, en mettant l'accent sur la numérisation, la durabilité et les nouvelles technologies. Pour la formation AFP, les tableaux de leçons pourraient être adaptés, ce qui est éventuellement réalisable dans le cadre d'une révision partielle.

Les mesures d'accompagnement dans les entreprises visant à garantir la main-d'œuvre qualifiée peuvent également être mises en œuvre par la branche sans révision.

5.5 Mise en œuvre possible d'une révision

Une mise en œuvre réussie des champs d'action identifiés pourrait se présenter comme suit :

1. Modernisation de la formation

- Numérisation progressive des plans de formation et des supports de cours par un groupe de travail central
- Développement d'une plateforme d'apprentissage numérique pour tous les lieux d'apprentissage
- Intégration de modules d'Apprentissage en ligne pour les nouvelles technologies
- Mise à jour des contenus d'apprentissage sur le développement durable et les nouvelles technologies

2. Assurance qualité et coordination

- Mise en place d'échanges réguliers entre les lieux d'apprentissage
- Processus d'assurance qualité standardisés
- Compétences et responsabilités claires
- Évaluation et adaptation régulières du contenu de la formation

3. Assurer la main-d'œuvre qualifiée

- Développement de parcours de carrière attrayants

- Programmes de mentorat pour les nouveaux employés
- Offres systématiques de formation continue
- Améliorer les conditions de travail pour augmenter la fidélité au travail
- Permettre aux personnes en reconversion d'obtenir un diplôme

4. Mise en œuvre pratique

- Projets pilotes dans des entreprises sélectionnées
- Introduction progressive de nouvelles technologies
- Formations régulières pour les formateurs
- Meulages pour une amélioration continue

5. Mesures d'accompagnement

- Communication régulière avec toutes les parties prenantes
- Documentation des progrès
- Offres de soutien pour les entreprises
- Contrôle régulier des résultats et adaptation des mesures

Le succès de la mise en œuvre dépend dans une large mesure de la participation active de tous les acteurs et d'une direction claire de la part des associations professionnelles.

Liste des figures

Figure 1 : Répartition des réponses par professions	5
Figure 2 : Professions apprises	6
Figure 3 : Profession exercée	7
Figure 4 : Fonction au sein de l'établissement	8
Figure 5 : Implication dans la formation professionnelle	9
Figure 6 : Domaine d'activité des personnes interrogées	10
Figure 7 : Taille de l'entreprise	11
Figure 8 : Nombre d'apprentis	12
Figure 9 : Métiers d'apprentissage proposés	13
Figure 10 : Niveau de formation des peintres en carrosserie	14
Figure 11 : Niveau de formation d'assistant(e) de peinture	15
Figure 12 : Niveau de formation des tôliers/tôlières de carrosserie	16
Figure 13 : Possibilités d'utilisation des outils numériques	17
Figure 14 : Etat de la numérisation dans les entreprises	18
Figure 15 : Possibilités de recruter des apprenants	25
Figure 16 : Affectation des entreprises par la pénurie de main-d'œuvre qualifiée	26

Annexe 1 : Données de l'enquête complète

Annexe 2 : Données d'enquête filtrées par Apprenants

Annexe 3 : Objet et valeurs de référence d'une révision totale (échantillon)

Les points prendre en compte lors de l'organisation d'une éventuelle révision totale sont présentés ici à titre d'exemple. Les points marqués en jaune sont ceux qui ne concernent que la formation AFP.

Organisation de la révision

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Ordonnance sur la formation : étendue de la révision, entrée en vigueur prévue, répercussions des réglementations juridiques sur la formation initiale, délais fixés.</p> <p>Mise en œuvre : organisation de la révision, collaboration prévue entre les partenaires du réseau, calendrier approximatif.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Révision totale Entrée en vigueur +3 ans (env. 2028) 	<ul style="list-style-type: none"> Révision totale sur la base de la structure quantitative et des charges 	
Décisions de la commission B&Q	<p>Objets et valeurs de référence : Les partenaires de la formation professionnelle sont d'accord pour une révision totale des actes législatifs sur la formation. L'entrée en vigueur prévue pour 2027.</p>		

Orientation de la formation initiale

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Ordonnance sur la formation : maintien de la structure actuelle, reprise des nouveautés légales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Révision du plan de formation pour intégrer la durabilité et les nouveaux développements technologiques. 	<ul style="list-style-type: none"> Eventuellement présentation des décrets sur la formation à la CSFP 	<ul style="list-style-type: none"> Révision du règlement sur l'éducation. Traductions.

<p>Mise en œuvre : révision du Plan de formation et des documents de mise en œuvre. Consultation des acteurs importants du champ professionnel par l'organe responsable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intégration de la promotion de la langue. • Révision des niveaux de formation. Renforcer les compétences pratiques. • Examen et révision des dispositions d'exécution et des instruments. Focalisation sur l'amélioration de la coordination entre les trois lieux de formation. 		
<p>Décisions de la commission B&Q</p>	<p>Evaluation de la prise de position sur l'ordonnance sur la formation et le plan de formation avant l'audition par l'organe responsable.</p>		

Structure de la formation initiale Modèle pédagogique professionnel

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Mise en œuvre : mise en œuvre du modèle pédagogique professionnel dans les lieux de formation.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • L'orientation des compétences opérationnelles est donnée, mais elle devrait être actualisée dans le cadre du contrôle de l'actualité du profil de qualification. Il est prévu de s'en tenir au modèle HKO et de l'optimiser. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aucune remarque 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Opti- miser la Coop♦ration entre les lieux de formation. 		
Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : Le modèle HKO doit être poursuivi. Les éventuelles divergences par rapport aux "textes mod♦les Plan de formation du SEFRI" doivent être coordonnées au préalable avec le SEFRI.		

Compétence opérationnelle (pratique)

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Ordonnance sur la formation : Compétences opérationnelles, Domaines de compétences opérationnelles, Caractère obligatoire des compétences opérationnelles (pratique)</p> <p>Mise en œuvre : domaines de compétences opérationnelles et leur impact sur les lieux de formation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Révision des compétences opérationnelles et des domaines de compétences opérationnelles, notamment en ce qui concerne les domaines susmentionnés des nouveaux développements technologiques et du développement durable ainsi que de la promotion des langues. • Adaptation éventuelle des objectifs évaluateurs des 3 lieux d'apprentissage. • Révision des objectifs de prestations avec le soutien du forfait du point fort d'encouragement "Développement durable dans la formation professionnelle" du SEFRI. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vérification et, si nécessaire, adaptation des compétences d'action 	<ul style="list-style-type: none"> • Vérifier et, si nécessaire, adapter les compétences opérationnelles, garantir le maintien de l'employabilité. • Révision des objectifs de prestations avec le soutien du forfait du point fort d'encouragement "Développement durable dans la formation professionnelle" du SEFRI.

Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : Les compétences opérationnelles doivent être révisées dans les domaines des nouvelles technologies, du développement durable et de la promotion des langues et à l'employabilité.
---	---

Sécurité au travail, protection de la santé et protection de l'environnement

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
Ordonnance sur la formation : exceptions protection des jeunes au travail, protection contre les rayons, produits chimiques, annexe 2 au plan de formation. Mise en œuvre :	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation de l'annexe 2 selon l'OLT 5.
Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : La sécurité au travail doit être aux futures d'action définies dans le profil de qualification, en collaboration avec le SECO.		

Lieux de formation de la formation professionnelle

initiale Formation à la pratique professionnelle

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
Ordonnance sur la formation : Mise en œuvre : supports de cours, plateformes d'apprentissage et d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de plates-formes d'enseignement numériques. Mise en œuvre de supports de cours numériques, de plates-formes d'apprentissage et d'enseignement. 	<ul style="list-style-type: none"> En cas d'introduction d'une nouvelle plate-forme d'apprentissage, il faut en discuter avec les cantons. 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque
Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : L'introduction de futures plates-formes d'apprentissage doit être coordonnée entre les partenaires de la formation professionnelle, à savoir l'organe responsable et les cantons.		

Enseignement scolaire

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Ordonnance sur la formation : ajouter éventuellement des jours d'école supplémentaires pour les apprentis AFP.</p> <p>Mise en œuvre : jours d'école supplémentaires pour les professions AFP. Supports de cours, plates-formes d'apprentissage et de formation, dispenses pour adultes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les objectifs de performance scolaires doivent être adaptés aux exigences de la pratique en entreprise. Pour les professions AFP, il convient d'envisager des jours d'école supplémentaires. 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation des jours d'école dans le règlement.
Décisions de la commission B&Q	<p>Objets et valeurs de référence : La coordination des objectifs évaluateurs des lieux de formation doit être optimisée. Nombre de jours d'école pour les professions AFP.</p>		

Cours interentreprises

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Ordonnance sur la formation : nombre de jours de cours.</p> <p>Mise en œuvre : organisme responsable des cours interentreprises, organisation des cours, programme de formation pour les cours interentreprises, supports de cours, formes d'apprentissage et de places d'apprentissage.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Les professions AFP ont besoin de plus jours de CIE, est aujourd'hui jugé plutôt trop juste. 	<ul style="list-style-type: none"> Alignement du nombre de jours de CIE pour les appels AFP. Vérification des contenus des CIE (aucun contenu d'entreprise ne doit être transmis dans les CIE). 	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation des jours de CIE dans l'ordonnance.
Décisions de la commission B&Q	<p>Objets et valeurs de référence : Le nombre de jours de CIE nécessaires pour les professions AFP doit impérativement être élaboré conjointement par l'organe responsable et les cantons dans le cadre du processus de révision.</p>		

Dossier de formation, rapport de formation, dossier des prestations

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
Ordonnance sur la formation : Mise en œuvre : supports de cours, plateformes d'apprentissage et d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> Évaluation de plates-formes d'enseignement numériques. Mise en œuvre de supports de cours numériques, de plates-formes d'apprentissage et d'enseignement. 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque
Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : L'introduction de futures plates-formes d'apprentissage doit être coordonnée entre les partenaires de la formation professionnelle, à savoir l'organe responsable et les cantons.		

Procédure de qualification (admission)

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
Ordonnance sur la formation : conditions d'admission Mise en œuvre : admissions à la procédure de qualification avec examen final ou en dehors d'une filière de formation réglementée, dispense de certaines parties de la procédure de qualification.	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque
Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : Aucune autre adaptation n'est souhaitée.		

Procédure de qualification (examen final)

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Ordonnance sur la formation : étendue et organisation de l'examen final, réussite, calcul et pondération des notes, notes d'expérience, examen final en dehors d'une filière de formation réglementée, répétition.</p> <p>Mise en œuvre : organisation et mise en œuvre de la procédure de qualification avec examen final, dispositions d'exécution relatives à la procédure de qualification avec examen final, possibilité de répéter l'examen final, taux de réussite de l'examen final.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Le concept PQ et les dispositions d'exécution doivent être élaborés suffisamment tôt. 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Il convient de tenir compte des "Orientations pour l'organisation des procédures de qualification avec examen final" du SEFRI.
Décisions de la commission B&Q	<p>Objets et valeurs de référence : La procédure de qualification doit être élaborée en détail dès le début du processus de révision, conformément au guide d'orientation.</p>		

Autres procédures de qualification

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Ordonnance sur la formation : admission, réglementation d'autres procédures de qualification</p> <p>Mise en œuvre : besoin d'autres procédures de qualification, diplôme professionnel pour adultes, groupes cibles particuliers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Procédures de qualification raccourcies pour faciliter l'obtention d'un diplôme pour les adultes. 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque
Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : Introduction d'autres procédures de qualification		

Mise en œuvre de la formation initiale

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
<p>Instruments permettant de garantir et de mettre en œuvre la formation initiale et d'en promouvoir la qualité :</p>	<ul style="list-style-type: none"> Diverses dispositions d'exécution et documents de mise en œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Le CIC doit déjà être disponible au moment de l'introduction de la demande de Ticket. Les dispositions d'exécution pour la PQ doivent être élaborées suffisamment tôt ; éventuellement même parallèlement au concept de PQ (doivent être prêtes au plus tard lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle Ofo).
Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : Le concept d'information et de formation (CIF) doit être soumis avec la demande de ticket. Les dispositions d'exécution de la PQ doivent être développées dans le cadre de l'élaboration des décrets sur la formation.		

--	--

Autres objets et valeurs de référence

	Organisme responsable	Cantons	Confédération
	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque 	<ul style="list-style-type: none"> Les cantons attirent l'attention sur les nouveautés suivantes : En plus des représentants du corps enseignant, des représentants des écoles professionnelles du niveau de la direction ((vice-)recteur/trice, responsable de groupe spécialisé, responsable de département, etc. Il est donc demandé d'admettre l'élément de texte ("représentant(e)s des écoles professionnelles" au lieu de "corps enseignant spécialisé") et de vérifier le nombre. 	<ul style="list-style-type: none"> Aucune remarque
Décisions de la commission B&Q	Objets et valeurs de référence : Le texte de référence pour l'élaboration des ordonnances sur la formation doit être respecté.		