

Réforme

de la formation commerciale de base

BUNDEAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE BBT
OFFICE FÉDÉRAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA TECHNOLOGIE OFPT
UFFICIO FEDERALE DELLA FORMAZIONE PROFESSIONALE E DELLA TECNOLOGIA UFFT

Février 2003

www.rkg.ch

Objectifs	1	Unités de formation (UDF)	4
Dé des compétences commerciales	2	Cours interentreprises (CIE)	4
Une formation à trois niveaux d'exigences	2	CIFC Suisse	5
Vue d'ensemble des 3 années d'apprentissage	3	Evaluation	5
Enseignement scolaire	3	Examen de fin d'apprentissage (EFA)	5
Guide méthodique type (GMT)	3	Points de vue sur la réforme	7
Situations de travail et d'apprentissage (STA)	4	Récapitulation	8

Objectifs

La profession d'employé-e de commerce a beaucoup changé ces dernières années. L'informatique est partout et la communication entre les partenaires commerciaux occupe une place centrale. Avec la mise en réseau au niveau mondial, les processus de travail sont de plus en plus complexes. Pour pouvoir réussir aujourd'hui et demain dans cette profession exigeante, les employé-es de commerce doivent disposer de compétences professionnelles, méthodologiques et sociales.

La nouvelle formation de base commerciale poursuit deux objectifs:

1. Les futurs-es employé-es de commerce apprennent à travailler de façon autonome, c'est-à-dire qu'ils
 - assument des responsabilités à leur poste de travail
 - acquièrent une certaine confiance en eux
 - sont autonomes.

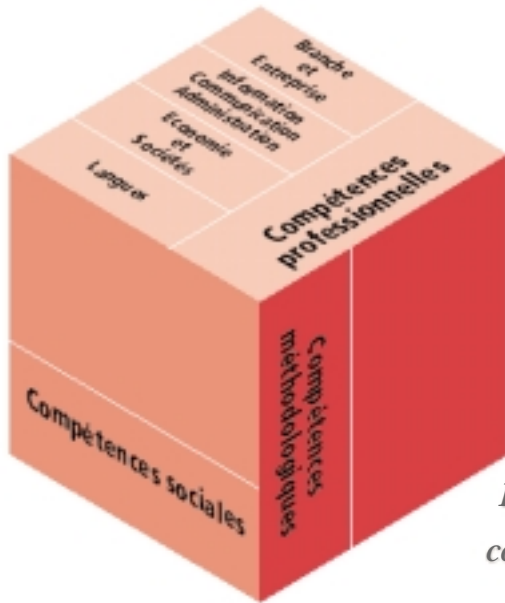
2. L'un des éléments essentiels de la nouvelle formation de base est l'apprentissage tout au long de la vie.

Les jeunes qui se lancent dans la vie professionnelle sont ainsi parés pour pouvoir progresser avec les innovations et faire preuve de flexibilité sur un marché du travail en perpétuelle mutation.

Les apprentis sont confrontés aux problèmes et aux possibilités de leur entreprise pendant la durée de leur formation déjà. La nouvelle formation sensibilise les jeunes à la *complexité des processus de travail dans leur entreprise d'apprentissage* et encourage la réflexion pluridisciplinaire.

*Pour pouvoir réussir
aujourd'hui et demain
dans cette profession
exigeante,
les employé-es de
commerce doivent
disposer de nouvelles
compétences.*

Dé des compétences commerciales



sociales et méthodologiques sont liés les uns aux autres. Les apprentis de commerce vont acquérir et utiliser ces compétences pendant les trois ans que dure leur formation.

Avec les *compétences professionnelles*, les futurs-es employé-es de commerce acquièrent le savoir-faire et les connaissances professionnels qui les rendront aptes à exercer leur profession. Font partie des *compétences méthodologiques* des capacités comme les techniques de présentation ou de vente. Grâce à elles, les employé-es de commerce peuvent acquérir les connaissances et le

savoir-faire requis et les appliquer en fonction de la situation. Les apprentis disposent de *compétences sociales* lorsqu'ils ont une attitude responsable envers leur environnement social et envers eux-mêmes. Les trois faces du dé ont la même importance pour la formation de base.

Le dé des compétences constitue également la base d'un langage standard. Il permet en effet aux apprentis, aux formateurs et aux enseignants des écoles professionnelles d'utiliser les mêmes termes.

Le dé des compétences commerciales est valable pour tous ceux qui prennent part à la formation: apprentis, entreprises d'apprentissage et écoles professionnelles.

Le *dé des compétences commerciales* représente le nouveau profil professionnel. Il constitue la base et le cœur du nouvel apprentissage de commerce. Le dé montre de manière symbolique que les trois niveaux des *compétences professionnelles*,

Une formation à trois niveaux d'exigences

La formation commerciale de base peut être suivie dans les trois niveaux d'exigences B, E ou M.

Le **profil B** (formation de base) revalorise l'ancien apprentissage d'employé de bureau qui durait deux ans et qui constitue aujourd'hui une *formation de base* de trois ans. Les employé-es de commerce qui suivent le profil B maîtrisent les tâches commerciales à caractère principalement exécutif. La formation dans le domaine Information, Communication, Administration (ICA) constitue l'un des éléments centraux de ce profil. Ils se considèrent comme des fournisseurs de prestations

envers des clients internes et externes. Ils sont capables de communiquer de manière compétente dans le langage standard. Ils comprennent des textes et des entretiens simples dans une langue étrangère.

Le **profil E** (formation élargie) recouvre l'ancien apprentissage de commerce classique. Les tâches commerciales sont orientées sur un niveau d'autonomie important. Les apprentis sont capables de redéfinir ou de réorganiser des tâches et des processus. Ils peuvent s'exprimer sans problème par oral et par écrit dans le langage standard. Ils disposent de bonnes connaissances

dans une deuxième langue étrangère et en anglais.

Le niveau d'exigences le plus élevé correspond au **profil M**. Les apprentis suivent la formation élargie en combinaison avec les exigences de la maturité professionnelle commerciale. Ce type de maturité peut également être passé à la suite d'un apprentissage.

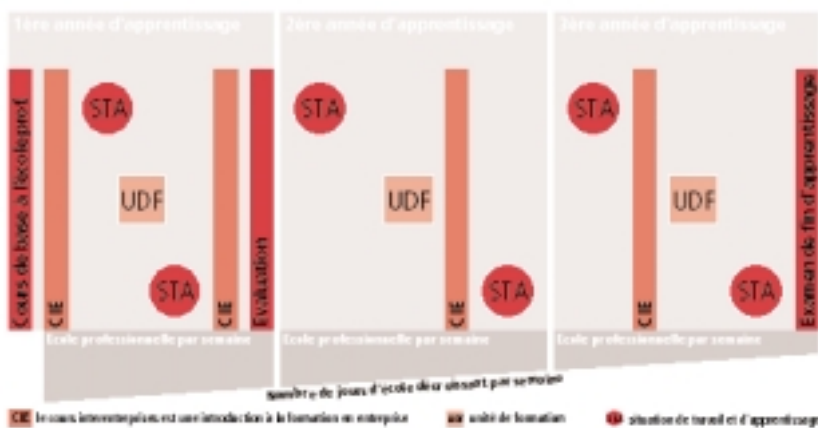


profil B
tâches surtout exécutives



profil E
surtout travail autonome et planification de processus

Vue d'ensemble des 3 années d'apprentissage



Enseignement scolaire

Le nouvel apprentissage de commerce commence par un cours de base à l'école professionnelle de commerce. Ce cours enseigne d'une part des compétences sociales comme la faculté de travailler en groupe, les formes de civilité ou la responsabilisation personnelle et d'autre part, dans le domaine administratif, différentes techniques de travail, l'utilisation de technologies, etc. Comme l'indique le nom «cours de base», les apprentis acquièrent ainsi des connaissances et des compétences de base de sorte à pouvoir tout de suite après être en mesure de travailler dans leur entreprise. Le cours de base décharge les entreprises d'apprentissage en leur évitant d'avoir à transmettre aux personnes en forma-

tion les connaissances commerciales de base. Après le cours de base (et une *période sans école* d'env. 3 semaines en octobre/novembre), les apprentis suivent *l'enseignement scolaire* pendant leur formation dans le cadre d'un *modèle dégressif*, ce qui signifie que le nombre de cours diminue d'année en année. L'objectif est de commencer avec deux jours de cours complets en première année, de continuer avec un jour et demi de cours en deuxième année et de finir par un jour de cours en troisième année. Les apprentis ont ainsi plus de temps à consacrer à l'entreprise à la fin de leur formation et peuvent par conséquent être employés pour des travaux plus difficiles.

Guide méthodique type (GMT)

Dans le cadre de la formation en apprentissage, le *guide méthodique type* constitue le coeur de la nouvelle formation commerciale de base. Contrairement à l'ancien guide méthodique type, ce nouvel outil comprend des *objectifs détaillés clairement définis et quantifiables*. Les objectifs détaillés sont régulièrement revus et mis à jour. Pendant toute la formation, formateurs et apprentis utilisent le guide méthodique type comme instrument de référence.

Le guide méthodique type standard est déterminant pour toutes les entreprises d'apprentissage.

Ce guide constitue le «scénario» obligatoire pour le contenu et le déroulement de l'apprentissage et sert d'outil de travail et de contrôle personnel.

Le guide méthodique type est élaboré sur la base du *des compétences*. Les «compétences méthodologiques» et les «compétences sociales» requises sont attribuées à

chaque objectif détaillé à partir du niveau des «compétences professionnelles».

Le catalogue des objectifs de formation comprend trois niveaux:

- 1. Les idées directrices:** elles expliquent la raison pour laquelle les futur-es employé-es de commerce ont besoin de la compétence concernée.
- 2. Objectifs généraux:** chaque idée directrice comprend un ou plusieurs objectifs généraux. Ces objectifs indiquent aux futur-es employé-es de commerce comment se comporter dans l'exercice de leur activité.
- 3. Objectifs détaillés:** ils décrivent les capacités que l'on attend concrètement des employé-es de commerce à la fin de leur formation et constituent la base pour le contrôle de la réalisation des objectifs.

Le *guide méthodique type standard* est déterminant pour toutes les entreprises d'apprentissage. Les branches de formation et d'examen élaborent leurs guides méthodiques types sur cette base.

Situations de travail et d'apprentissage (STA)

Pendant l'apprentissage, le formateur contrôle périodiquement le travail et le comportement de l'apprenti dans l'entreprise sur la base d'une situation de travail et d'apprentissage (STA). Une STA est concentrée sur un domaine de travail central de l'apprenti. Pour l'évaluation de toutes les STA, le formateur associe des objectifs détaillés et des critères de comportement ad hoc du *guide méthodique type*. Après un entretien préliminaire avec le formateur, l'apprenti se consacre de manière

intensive à une STA pendant au moins trois mois. Le formateur fait part de ses observations à l'apprenti dans le cadre d'un entretien d'évaluation ultérieur et lui communique la note qui comptera pour l'examen de fin d'apprentissage. Un système d'évaluation pertinent est mis à la disposition des formateurs. 2 STA font obligatoirement l'objet d'un examen pendant chacune des 3 années d'apprentissage.

Unités de formation (UDF)

Le monde du travail actuel exige des employé-es de commerce une pensée en termes de processus et des compétences interdisciplinaires. C'est pourquoi la formation en entreprise veille à ce que les apprentis n'exercent pas des activités individuelles isolées mais traitent des processus de travail entiers et des étapes partielles reliées les unes aux autres. Ils doivent pouvoir identifier, comprendre et assimiler les processus de travail dans l'entreprise. Il convient en particulier de mettre l'accent sur l'autonomie, l'approche analytique, les techniques de présentation et la réflexion pluridisciplinaire.

L'instrument créé grâce aux *unités de formation (UDF)* permet de contrôler les capacités susmentionnées. C'est la branche compétente qui fixe dans les grandes lignes les tâches des unités de formation. Cette manière de procéder garantit que les unités de formation sont axées

Les unités de formation portent sur des processus d'entreprise.

sur la pratique. Au sein de l'entreprise d'apprentissage, le formateur fixe ensuite les principales étapes de travail et en discute avec l'apprenti dans le cadre d'un entretien préliminaire. Une fois que l'apprenti a travaillé un certain temps au processus défini, son formateur évalue, sur la base des critères d'appréciation fixés, dans quelle mesure la personne en formation comprend et maîtrise l'unité de formation. Il lui attribue une note qui compte pour l'examen de fin d'apprentissage.

Pendant sa formation, l'apprenti suit 3 UDF dont le niveau d'exigences augmente avec les années.

Parallèlement à l'unité de formation, l'apprenti tient un journal dans lequel il note ses expériences, les faits positifs et négatifs et passe en revue ses réflexions et le travail effectué. Il note également des propositions d'amélioration concernant son comportement et tire de ses conclusions des conséquences pour l'avenir.

Exemple de déroulement d'un processus



Cours interentreprises (CIE)

Pendant la formation de trois ans, les associations de branche organisent quatre *cours interentreprises* d'une durée de deux à quatre jours par année d'apprentissage (cf. graphique p. 3). La «Communauté d'intérêts de la formation commerciale de base (CIFC)» organise ces cours pour les apprentis qui ne font partie d'aucune branche de formation et d'examen spécialisée. Les CIE sont obligatoires.

Dans le cadre du premier cours, les apprentis acquièrent les notions de base de la formation en entreprise. Ils apprennent à connaître les instruments (guide méthodique type, situations de travail et d'apprentissage et

unités de formation) de leur branche et de leur entreprise. Les trois autres cours servent à *présenter les unités de formation suivies*, dans la mesure où l'unité de formation le prévoit. Cela signifie que les apprentis présentent leur unité de formation examinée et expliquent en particulier quelles sont les possibilités d'amélioration. La présentation est évaluée et notée par deux experts. La note attribuée compte comme élément supplémentaire dans la note partielle déjà obtenue pour l'unité de formation concernée.

Les cours interentreprises peuvent également enseigner des *connaissances spécifiques à la branche*.

CIFC Suisse

La formation professionnelle est une tâche commune. Les principaux partenaires sociaux (Union patronale suisse, Union suisse des arts et métiers, SEC Suisse) se sont unis en une *Communauté d'intérêts pour la formation commerciale de base* (CIFC).

La *CIFC Suisse* (<http://www.cifc.ch>) coordonne le développement de la formation en entreprise et interentreprises ainsi que la partie «entreprise» de l'examen de fin d'apprentissage dans le cadre du «concept unique pour toutes les branches». Le nouvel apprentissage de commerce est une *«solution unique pour toutes les branches»*, ce qui signifie que les différentes associations professionnelles s'engagent sur la base d'un règlement d'apprentissage et d'examen de fin d'apprentissage unique. Cette solution répond aux particularités de notre marché du travail, permet la promotion des compétences généralisées et assure ainsi la mobilité des jeunes employés de commerce dans l'ensemble de leur domaine professionnel.

Le «concept unique pour toutes les branches» prévoit aussi des *possibilités d'aménagement pour les branches*. Il est ainsi possible d'orienter la formation en fonction des

besoins spécifiques de la branche et de l'entreprise. L'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) est compétent pour l'accréditation des branches de formation et d'examen. Celles-ci constituent la *Conférence suisse des branches de formation et d'examen commerciales (CSBFC)*. La CSBFC (<http://www.csbfc.ch>) ne dépend pas de la CIFC Suisse et représente les intérêts de ses membres envers la Confédération, les cantons et les écoles professionnelles. Les responsables de la CIFC Suisse constituent également la nouvelle *branche d'examen et de formation «Services et administration»* pour les entreprises qui n'étaient jusque là rattachées à aucune branche spécialisée. (<http://www.cifc.ch>). Les organisations (inter)cantonales soutiennent ces entreprises sur place. Elles défendent leurs intérêts dans le cadre du dialogue avec les écoles professionnelles et les offices de formation professionnelle, travaillent sur la base de règlements valables dans toute la Suisse et assurent la mise en oeuvre des cours interentreprises orientée sur les besoins des entreprises d'apprentissage.

5

Evaluation

Une *évaluation* a lieu à la fin de la première année d'apprentissage. Elle est absolument indispensable pour la poursuite de la formation selon le plan prévu. Tant l'école professionnelle que l'entreprise d'apprentissage évaluent les *prestations réalisées* par l'apprenti. Pour cette évaluation, l'école professionnelle utilise en principe les notes d'école des principaux groupes de branches, tandis que dans l'entreprise, les éléments déterminants sont les deux premières situations de travail et d'apprentissage (STA) et la première unité de formation (UDF). Pour que la formation puisse continuer en vertu du plan établi, l'apprenti doit

Pour l'évaluation à la fin de la première année de formation, tant l'école professionnelle que l'entreprise d'apprentissage évaluent les prestations réalisées par l'apprenti.

fournir des prestations suffisantes à l'école professionnelle *et* dans l'entreprise d'apprentissage.

L'évaluation peut avoir des conséquences pour les personnes en formation. Les apprentis *qui obtiennent de très bonnes notes* à l'école professionnelle peuvent, dans certaines conditions, changer de filière et passer dans une classe de maturité professionnelle en cours de formation.

Une évaluation *insuffisante* peut d'autre part entraîner soit la répétition de la première année d'apprentissage soit le transfert dans un niveau inférieur (formation de base), voire même parfois l'interruption de l'apprentissage.

Examen de fin d'apprentissage (EFA)

L'examen de fin d'apprentissage est désormais composé de *deux parties équivalentes*, soit une partie école et une partie entreprise branche.

1. Partie entreprise

La partie entreprise de l'examen de fin d'apprentissage comprend quatre notes partielles qui comptent chacune pour 25 % de la note globale.

Situations de travail et d'apprentissage (STA): la note

moyenne est calculée à partir des 6 notes des STA (2 par année d'apprentissage). Elle compte pour 25 % de la partie entreprise de l'examen.

Unités de formation (UDF): la note moyenne est calculée à partir des notes des trois *unités de formation* suivies. Elle compte elle aussi pour 25 % de la note globale de la partie entreprise de l'examen.

Examen écrit: l'examen écrit comprend des éléments identiques pour tous les apprentis de commerce de tou-

tes les branches. Les branches d'examen qui utilisent leur propre guide méthodique type complètent les

sujets d'examen spécifiques aux branches. La note attribuée compte là aussi pour un quart de la note d'examen.

1ère année d'apprentissage	2ème année d'apprentissage	3ème année d'apprentissage	Calcul	Pondération
STA STA	STA STA	STA STA	Valeur moyenne	¼
UDF	UDF	UDF	Valeur moyenne	¼
		Examen écrit dans toute la Suisse	Valeur moyenne	¼
		Examen oral spécifique à la branche	Valeur moyenne	¼

Examen oral: le document de base est là aussi le guide méthodique type de la branche concernée. La note attribuée constitue le dernier quart de la partie entreprise de l'examen.

Examen de fin d'apprentissage (EFA) partie entreprise

UDF unités de formation STA situation de travail et d'apprentissage

2. Partie école (profil E)

Dans le profil E, la partie scolaire comprend huit éléments d'examen équivalents. En fonction du groupe de branches, un examen propre à la branche concernée est organisé et/ou les notes d'école de deuxième et de troi-

sième années sont prises en compte. Les principales caractéristiques de l'examen de fin d'apprentissage du profil B sont les suivantes: les apprentis passent un examen soit dans la deuxième langue nationale soit en anglais. Le travail autonome et l'examen E&S III tombent.

Etant donné que le profil B de la formation commerciale met l'accent sur le domaine ICA, les personnes en formation passent un examen final à la fois dans le domaine ICA I et dans le domaine ICA II.

Examen	1ère année d'apprentissage	2ème année d'apprentissage	3ème année d'apprentissage	NE	EFA	Pondération
Information / Communication / Administration (ICA)	NE	NE ICA I ICA II	NE	50 %	50 %	¼
Economie et société dans toute la Suisse (E&S CH)			E&S III		100 %	¼
Economie et société spécifique à l'école (E&S école)			E&S III		100 %	¼
Economie et société, notes d'école (E&S NE)		NE	NE	100 %		¼
1ère langue nationale		NE	NE ICA I ICA II	50 %	50 %	¼
2ème langue nationale		NE	NE ICA I ICA II	50 %	50 %	¼
Anglais		NE	NE ICA I ICA II	50 %	50 %	¼
Unités d'enseignement (UE)	UE	UE UE	TA	UE 67 %		¼
Travail autonome (TA)				TA 33 %		

Examen de fin d'apprentissage (EFA) partie école

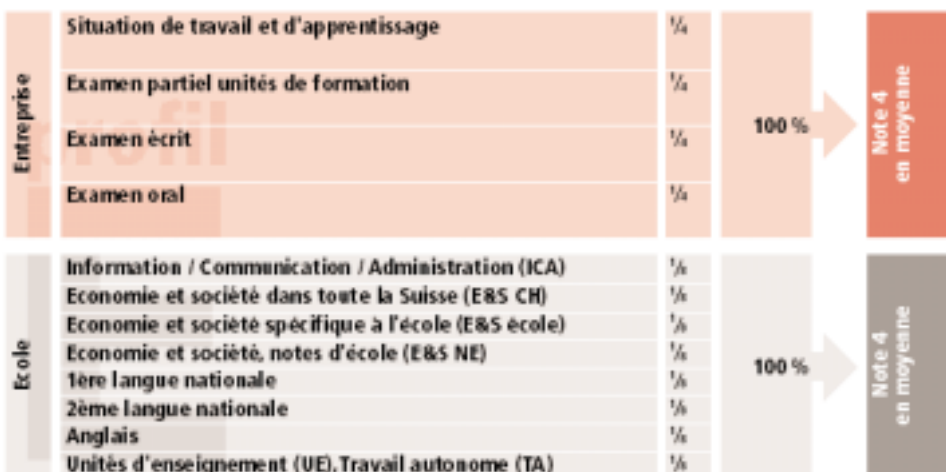
NE Note d'école EFA Examen de fin d'apprentissage

3. Parties entreprise et partie école ensemble (profil E)

Les apprentis réussissent leurs examens s'ils obtiennent une moyenne de 4 pour la partie entreprise et pour la

partie scolaire de l'examen. La meilleure note est 6. Ils obtiennent le *certificat fédéral de capacité* et peuvent porter le titre protégé par la loi d'«Employée de commerce qualifiée»/«Employé de commerce qualifié», «formation élargie».

Dans le cadre du profil B, les personnes en formation obtiennent le certificat fédéral de capacité de «employée de commerce qualifiée»/«employé de commerce qualifié», «formation de base».



Examen et certificat de fin d'apprentissage (EFA)

Points de vue sur la réforme

Voici différents avis sur la réforme vue par une apprentie, par un maître d'apprentissage, une responsable de cours interentreprises et un enseignant.

Apprentie

Je m'appelle Tanja Luginbühl, j'ai 20 ans et je suis en 3ème année d'apprentissage à l'Office fédéral du personnel à Berne. J'ai suivi la réforme de la formation commerciale de base dans la phase du projet pilote. Cette nouvelle formation ouvre pour moi de nombreuses perspectives. Je peux en effet montrer ce que je sais faire non seulement à l'école mais aussi dans l'entreprise. Ce que je trouve particulièrement bien, c'est la possibilité que mes prestations dans l'entreprise aient une influence sur la note ainsi que l'examen final dans le domaine ICA à la fin de la deuxième année. Les STA et les UDF ainsi que mon programme de formation ont constitué pour moi des glissières de sécurité tout au long de mon apprentissage. Je suis à 100% convaincue par la nouvelle formation commerciale de base.



Tanja Luginbühl

Formateur

En tant que membre du groupe Entreprise qui a élaboré le guide méthodique type, j'ai participé de près à l'évolution de la réforme commerciale en ma qualité de chef de personnel de Publicitas Bâle. La réforme de la formation commerciale de base représente une chance et un espoir uniques pour les formateurs et les apprentis. Une chance, parce que tous les futurs apprentis de commerce aménagent leur formation d'une manière orientée sur la pratique et sont ainsi mieux à même de comprendre les interactions internes à l'entreprise. Une chance aussi parce que tous les formateurs formeront à l'avenir des apprentis qui participeront de plus en plus au processus de réflexion et à l'organisation des processus de travail. Un autre avantage de la réforme est que formateurs et apprentis sont de plus en plus sollicités car chacune de ces deux parties a des responsabilités plus importantes que par le passé. L'espoir que les apprentis exploitent la variété au sein de l'entreprise et profitent du caractère exceptionnel de cette formation très complète dans l'entreprise et à l'école. L'espoir aussi que de nombreux jeunes gens aient la possibilité de suivre cette formation actuelle et orientée vers l'avenir.



Felix Keller

Responsable de cours interentreprises

Nombreux sont les moments de mes cours interentreprises dont je garde un bon souvenir. La participation active des apprentis aux différents éléments des CIE fait plaisir. Il est également étonnant de constater à quel point la qualité de certaines présentations d'unités de formation est déjà élevée. Après le scepticisme du début, j'ai été étonnée par l'intérêt des animateurs des CIE malgré la charge de travail qui est la leur. Ils se sont également engagés chez nous dans la branche Chimie en tant qu'experts pour l'évaluation des présentations des unités de formation. A mon avis, le cours interentreprises est un élément précieux de la nouvelle formation commerciale de base qui permet de contrôler, entre autres choses, le niveau des prestations réalisées et d'éclaircir les zones d'ombre tant en ce qui concerne le déroulement que le contenu de l'apprentissage.



Denise Lanicca

Enseignant

La RFCB représente un défi pour toutes les parties concernées, car elle entraîne d'une part une surcharge de travail mais offre d'autre part de nombreuses perspectives. Cette surcharge de travail se justifie aussi bien pour les enseignants que pour les apprentis et les entreprises d'apprentissage avant tout parce que les apprentis des professions commerciales sont beaucoup plus motivés à suivre les cours des écoles professionnelles. Dans le cadre des nouvelles formes d'enseignement et d'apprentissage, les futur-es employé-es de commerce apprennent à comprendre et à résoudre les processus de plus en plus complexes du monde du travail. Les objectifs détaillés de toutes les matières scolaires ont d'ailleurs été partiellement relevés tant dans le profil B que dans le profil E et également adaptés à un monde du travail en perpétuelle mutation où des connaissances et des compétences pluridisciplinaires sont indispensables. La possibilité d'obtenir des diplômes internationaux de langues donne plus de poids au certificat fédéral de capacité. Grâce au cours de base intensif qui a lieu au début de la formation, les apprentis acquièrent la capacité, dans les domaines-clés ICA, économie et langues, d'effectuer au sein de leur entreprise de petits travaux autonomes en première année d'apprentissage déjà.



Renato Denoth



Editeur
 Office fédéral de la formation professionnelle et de
 la technologie (OFFT), Christoph Schmitter,
 Effingerstrasse 27, 3003 Bern

Coordination
 Mirjam Osterwalder, Frey Akademie, Riedtli-
 strasse 15a, 8006 Zürich, téléphone 01 368 71 71,
 osterwalder@freyakademie.com

Auteurs
 Rolf Suter, révisé par Mirjam Osterwalder

Commandes supplémentaires
 Vous trouvez un formulaire pour commander des
 numéros supplémentaires du présent journal sous
 www.rkg.ch

Création
 Wiggenhauser & Woodtli GmbH, 8006 Zürich

Imprimé par
 Druckerei Suter AG, 5036 Oberentfelden

Récapitulation

Valeur ajoutée de la nouvelle formation commerciale de base:

- Le nouvel apprentissage de commerce représente une énorme *revalorisation des entreprises d'apprentissage et des branches*. De par le fait que la partie entreprise compte pour 50% de l'examen final, l'apprentissage est plus orienté sur la pratique qu'il ne l'était par le passé. Les employé-es de commerce frais émoulus-es ne disposent pas seulement de connaissances acquises principalement dans le cadre de l'école professionnelle mais sont également capables de mettre en application ces connaissances de manière ciblée dans leur travail quotidien.
- La combinaison des compétences professionnelles, méthodologiques et/ou sociales constitue la base qui permet de satisfaire aux exigences du marché du travail.
- Le *cours de base* qui a lieu au début de l'apprentissage décharge l'entreprise qui n'a plus besoin d'enseigner aux apprentis les connaissances de base élémentaires qui demandent parfois du temps. Le formateur peut confier à l'apprenti des tâches concrètes directement après le cours de base. La capacité de travail de l'apprenti est par conséquent beaucoup plus élevée qu'auparavant en première année.
- La nouvelle formation est organisée selon un *modèle dégressif*, ce qui signifie que le nombre de leçons à l'école professionnelle diminue constamment jusqu'en troisième année. Cela implique que les futur-es employé-es de commerce sont beaucoup plus disponibles pour l'entreprise, en particulier en troisième année, c'est-à-dire justement lorsqu'ils ont «le plus de valeur» pour leur employeur.
- Le raisonnement en termes de processus – et par conséquent également la réflexion pluridisciplinaire – est intégré de manière conséquente aussi bien dans la formation scolaire que dans la formation en entreprise. C'est précisément cette réflexion pluridisciplinaire ainsi que l'identification et la compréhension des processus en entreprise qui assure aux futurs employés de commerce la formation élémentaire pratique indispensable à la réussite de toute entreprise.