



RAPPORT DE TENDANCE 4

MATURITÉ PROFESSIONNELLE

PARCOURS DE FORMATION, DÉFIS ET POTENTIELS

L'essentiel en bref

Pour répondre aux besoins en personnel bénéficiant d'un titre de degré tertiaire et accroître l'attrait de la formation professionnelle, il est souhaitable de renforcer la maturité professionnelle (MP). Ce rapport de tendance explore les facteurs qui favorisent ou, au contraire, entravent la réussite d'une MP et la transition vers le degré tertiaire.

- Près d'un quart des personnes ayant obtenu un CFC en 2012 sont titulaires d'une MP – 13 % l'ont acquise en cours d'apprentissage (MP1) et 10 % après leur CFC (MP2).
- Les titulaires d'une MP sont concentré-e-s dans un nombre restreint de professions. Dans certaines de celles-ci, on enregistre des apprenti-e-s MP1 et MP2, dans d'autres, surtout des MP2. De manière générale, les personnes qui ont suivi des formations professionnelles initiales exigeantes sur le plan scolaire sont plus nombreuses à poursuivre leur cursus avec une MP.
- Deux tiers des titulaires d'une MP entrent dans une haute école et dans 35 % des cas, on note un changement de domaine par rapport à la formation professionnelle initiale.
- L'accomplissement d'une MP1 dépend de la disposition de l'entreprise à former des personnes choisissant cette option. Malgré une utilité nette en moyenne plus faible, les entreprises formant à la MP affichent le même degré de satisfaction relatif au rapport coût/bénéfice de la formation CFC que les autres entreprises. Elles sont aussi plus nombreuses à déclarer qu'elles forment à la MP1 car elles estiment qu'il s'agit d'une tâche d'intérêt commun incombant à l'économie et à la société.
- Les taux de MP1, de MP2 et de maturités gymnasiales varient fortement d'un canton à l'autre. Il n'y a pas de concurrence directe entre la MP et la maturité gymnasiale et la part d'entrées en haute école relevée dans un canton ne dépend pas du taux respectif de MP.
- Pour renforcer la MP1, les cantons mettent en œuvre quatre principes directeurs de flexibilisation dans les écoles. Les plus répandus sont : (1) enseigner une partie des leçons de la MP après la fin de la formation professionnelle initiale ; (2) proposer des examens partiels dans certaines branches. Pour accroître le taux de MP, ces mesures offrent un potentiel pédagogique et didactique qui n'a pas été exploité jusqu'ici.

Suite à la page 2 →

→ Suite de la page 1

Synthèse

La MP est un modèle qui a fait ses preuves et qui, depuis son introduction, a fortement contribué à augmenter le taux de maturités. Mais la stagnation du nombre de MP ces dernières années, la concentration de ce titre sur quelques professions seulement et la diversité que l'on constate dans sa mise en œuvre d'un canton à l'autre soulèvent les questions suivantes : comment optimiser les conditions pour les personnes en formation et les entreprises ? Par quels moyens promouvoir la perméabilité vers le degré tertiaire ? Le renforcement de la MP demeure une tâche importante dans le cadre du partenariat pour la formation professionnelle.

Auteur-e-s : Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J., Gehret, A., Schweri, J., & Kriesi, I.

Le projet bénéficie du soutien financier du SEFRI en vertu des art. 54/55 LFPr.

SOMMAIRE

1	LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE : ÉTAT DES LIEUX	4
2	ENTRÉES EN MATURITÉ PROFESSIONNELLE ET RÉUSSITE DES EXAMENS	6
3	PARCOURS DE FORMATION APRÈS L'OBTENTION DE LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE	12
4	LA MP1 VUE PAR LES ENTREPRISES FORMATRICES	17
5	DIFFÉRENCES CANTONALES ENTRE LA MP1 ET LA MP2	21
6	MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE FLEXIBILI- SATION DE LA MP1 DANS LES CANTONS	25
7	SYNTHÈSE – DÉFIS ET POTENTIELS DE LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE	29
8	BIBLIOGRAPHIE	32
9	REMARQUES	33
10	ABRÉVIATIONS	34

1 LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE : ÉTAT DES LIEUX

La demande du marché du travail en main-d'œuvre possédant un titre de degré tertiaire est forte et devrait se maintenir à un niveau élevé dans les prochaines années¹, raison pour laquelle une hausse du taux de maturités est souhaitable. Dans les milieux de la politique éducative, un consensus s'est établi selon lequel il n'y a pas lieu d'augmenter le taux de maturités gymnasiales. Dès lors, la question de savoir comment continuer à renforcer la maturité professionnelle (MP) devient centrale.

Ce rapport explore les facteurs qui favorisent ou, au contraire, entravent la réussite d'une MP et la transition consécutive vers le degré tertiaire. Les résultats permettent, pour la première fois, une analyse différenciée des MP par profession et par type de MP. Ils fournissent une base d'informations grâce à laquelle il est possible d'identifier des potentiels de renforcement de la MP.

La MP a été introduite en 1993. Ses titulaires devaient constituer le principal réservoir de recrutement pour les HES qui venaient d'être créées. Ces deux innovations étaient porteuses de vastes ambitions en matière de politique éducative^{2,3}. Il s'agissait premièrement de trouver des mesures pour rehausser l'intérêt pour la formation professionnelle – dont le nombre de titres stagnait depuis les années 1980, tandis que celui des écoles secondaires gymnasiales gagnait du terrain – et d'accroître ainsi la perméabilité entre la formation professionnelle et les hautes écoles. Deuxièmement, la restructuration économique et les progrès technologiques continus ont généré une demande croissante en main-d'œuvre hautement qualifiée, à laquelle la création des HES et l'augmentation de l'effectif étudiantin devait répondre. Troisièmement, le statut de HES devait permettre d'accroître la reconnaissance des titres d'institutions de formation supérieure au plan international.

La maturité professionnelle et ses variantes

La MP permet aux personnes qui ont suivi une formation professionnelle initiale CFC de trois ou quatre ans d'élargir leur culture générale et leur ouvre un accès direct à une haute école spécialisée (HES) et – moyennant un examen complémentaire – à une haute école pédagogique (HEP) ou à l'université. Elle peut être obtenue pendant la formation professionnelle initiale régulière (MP1) ou à la suite de celle-ci (MP2), en fréquentant une école de maturité professionnelle (EMP) durant un an (à plein temps) ou deux ans (à temps partiel).

La MP1 peut être acquise lors d'une formation en mode dual ou en école professionnelle. Dans le cas de la MP1 intégrée à la formation duale en entreprise, les apprenti-e-s sont moins présent-e-s sur leur lieu de travail en raison des cours supplémentaires suivis en école. C'est la raison pour laquelle la possibilité d'accomplir une MP1 dépend aussi de la disposition de l'entreprise formatrice.

Il existe actuellement cinq orientations pour la MP :

1. Technique, architecture et sciences de la vie,
2. Nature, paysage et alimentation,
3. Économie et services,
4. Arts visuels et arts appliqués,
5. Santé et social.

Pour la MP1, le choix de l'orientation n'est pas libre, car il dépend de l'apprentissage CFC en cours. Pour la MP2, les possibilités sont plus larges. Sous certaines conditions, il est possible d'opter pour une orientation proche de la filière HES envisagée.

Depuis lors, la MP a tenu bon nombre de ses promesses : elle a incontestablement contribué à favoriser l'accès au domaine des hautes écoles à davantage de personnes ayant achevé une formation professionnelle initiale. En Suisse, le taux de jeunes de 21 ans titulaires d'une MP a augmenté de 0,6 % en 1995 à 15,7 % en 2017⁴. Tous types de maturités confondus – professionnelles, gymnasiales et spécialisées –, leur taux a ainsi plus que doublé durant ce laps de temps.

Le succès de la MP est louable, mais certaines évolutions vont à l'encontre des objectifs visés. Il est par exemple notoire que les MP1 se concentrent sur un nombre restreint de professions avec CFC^{5,6,7} et que leur taux a reculé au cours des dernières années⁴. Notre rapport analyse la répartition de MP1 et de MP2 par profession et présente les différences entre les profils des personnes accomplissant une MP ainsi que les taux de réussite par profession et par type de MP. Il retrace également les parcours de formation suivis après l'obtention de la MP et met en évidence les facteurs qui favorisent ou, au contraire, entravent la transition vers les hautes écoles.

Le rapport donne également un éclairage sur les entreprises formatrices favorables à la MP1 et explore les distinctions en matière de rapport coût/bénéfice de la formation entre les entreprises qui proposent la MP1 et les autres. Il relève les divergences cantonales quant à l'importance accordée à la MP et expose la manière dont les cantons appréhendent et mettent en œuvre les mesures récentes de politique éducative destinées à accroître la flexibilité de la MP1. Enfin, il évoque les potentiels pour accroître l'attrait de la MP, tant pour les apprenti-e-s que pour les entreprises formatrices.

Bases de données

Les résultats du présent rapport reposent sur les bases de données suivantes :

Données longitudinales issues de la statistique de la formation de l'OFS sous sa forme modernisée, qui se fondent essentiellement sur deux groupes : les personnes ayant entamé une formation professionnelle initiale dans les trois ans et demi après l'obtention d'un titre du degré secondaire I (sec. I) en 2012, et les personnes ayant acquis un CFC en 2012 après une formation professionnelle initiale. Les parcours de formation de ces personnes peuvent être retracés jusqu'en 2017.

DAB Étude panel de l'Université de Berne. Cette étude a examiné les facteurs qui influençaient le choix et le parcours de formation d'élèves de Suisse alémanique ayant accompli leur 8^e année scolaire en 2011/2012.

Étude coût/bénéfice de la formation professionnelle initiale (KNBB 16). Enquête menée auprès d'entreprises formatrices et d'entreprises non formatrices sur les coûts et les bénéfices de la formation d'apprenti-e-s, la stratégie de formation et les coûts du recrutement de main-d'œuvre qualifiée, réalisée au printemps 2017 pour la date de référence du 30 septembre 2016.

Entretiens qualitatifs conduits entre janvier et mars 2020 en Suisse alémanique avec six directeurs et directrices d'écoles de maturité professionnelle (EMP) et 20 membres du corps enseignant d'EMP.

2 ENTRÉES EN MATURITÉ PROFESSIONNELLE ET RÉUSSITE DES EXAMENS

En bref

- La MP concerne un nombre restreint de professions : 75 % des titulaires d'une MP1 se répartissent entre seulement huit métiers avec CFC. Pour la MP2, 15 professions sont concernées.
- Le taux de participant-e-s à une MP est très variable d'un métier à l'autre. Dans certains métiers, le pourcentage de MP1 et de MP2 est élevé et dans d'autres, on n'en compte pratiquement aucune. Certaines professions enregistrent davantage de MP1 et d'autres une majorité de MP2.
- La MP1 est fréquemment choisie dans les professions CFC aux exigences scolaires élevées ainsi que dans les apprentissages en quatre ans. Les professions « typiquement MP2 » ont un profil d'exigences un peu moins élevé et la formation dure majoritairement trois ans.
- Par rapport aux apprenti-e-s ne visant pas la MP, les personnes qui accomplissent une MP ont plus souvent acquis un titre secondaire avec exigences élargies et il est plus fréquent qu'un de leurs parents au moins possède un titre tertiaire. Les personnes inscrites à la MP1 ont une confiance en soi supérieure à la moyenne, une motivation extrinsèque et intrinsèque marquée et se considèrent comme plus persévérantes que celles qui ne choisissent pas cette voie.
- Parmi les personnes ayant obtenu un CFC en 2012, 13 % ont décroché une MP1 et, cinq ans plus tard, 10 % supplémentaires avaient acquis une MP2.
- Le taux de réussite de la MP à l'échéance de 2017 est de 68 % pour la MP1 et de 84 % pour la MP2. Ces proportions varient fortement d'une profession à l'autre.

Actuellement, quelque 14 500 titres de MP⁴ sont décernés annuellement, comme le montre la figure 1. Les orientations affichant le plus de titres sont Économie et services (ES) ainsi que Technique, architecture et sciences de la vie (TASV). Santé et social (S2) vient en troisième position. Les orientations Nature, paysage et alimentation (NPA) ainsi qu'Arts visuels et arts appliqués (Arts) ne comptent que très peu d'apprenti-e-s

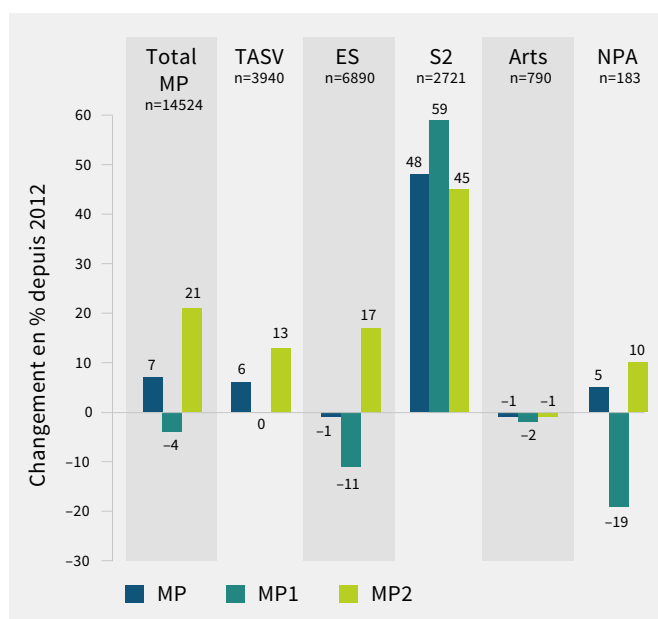
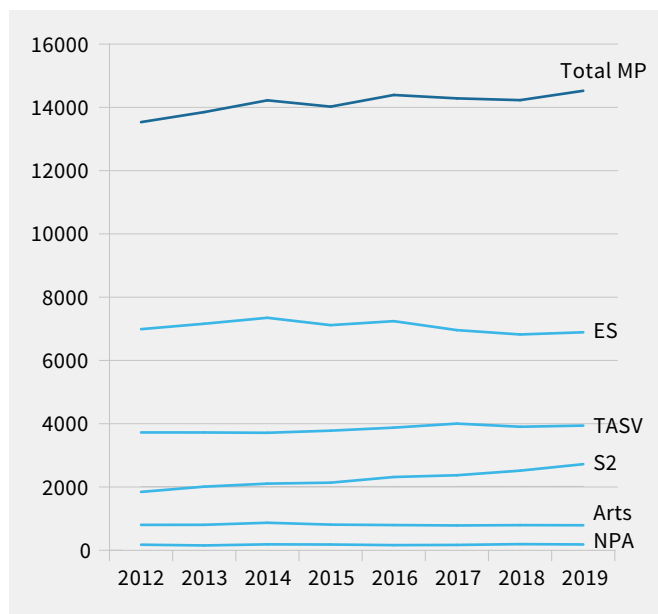


Figure 1 : Types et orientations de MP, évolution en chiffres absolus (en haut) et en chiffres relatifs (en bas) des titres décernés entre 2012 et 2019. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS⁴.

chaque année. Dans l'ensemble, le nombre de MP a légèrement augmenté depuis 2012 (+7 %), ce qui est à mettre au crédit des MP2, dont le nombre a dépassé celui des MP1 depuis 2019. L'octroi de MP2 a augmenté de presque 21% entre 2012 et 2019, tandis que le nombre de titres MP1 a baissé de 4%. Pour la MP1, seule l'orientation Santé et social (S2) a connu une hausse.

Concentration de la maturité professionnelle sur un nombre relativement restreint de professions

Sur les quelque 55 000 jeunes ayant obtenu leur CFC en 2012, 13 % ont simultanément acquis une MP1 et 10 % ont accompli une MP2 dans les cinq ans qui ont suivi leur CFC. La proportion moyenne de MP s'établit dès lors à 23 %. Les MP se concentraient sur un nombre relativement restreint parmi les 230 professions. Pour la MP1, trois quarts des titres ont été décernés dans huit professions seulement et, pour la MP2, seules 15 professions étaient concernées.

La figure 2 montre que la répartition des apprenti-e-s MP entre les divers métiers est inégale. La partie gauche représente la proportion de titulaires d'une MP dans les professions CFC les plus souvent choisies et dans les professions comptant le plus de MP. Parmi ces dernières, on trouve les professions peu souvent apprises

d'électronicien/ne, de laborantin/e et de dessinateur/trice-constructeur/trice industriel/le CFC, où plus de la moitié des titulaires du CFC accomplissent une MP. Sur les dix professions CFC les plus souvent choisies, quatre seulement affichent une proportion supérieure à la moyenne de titulaires d'une MP : employé/e de commerce (profil E), informaticien/ne, polymécanicien/ne et dessinateur/trice CFC.

La partie droite illustre la proportion de titulaires d'une MP dans une profession par rapport au total des titulaires d'une MP et la part de CFC obtenus dans une profession par rapport au total de titulaires d'un CFC (partie droite, barres grises). Les employé-e-s de commerce CFC représentent environ 20 % de l'ensemble des apprenti-e-s CFC, mais 40 % des titulaires d'une MP. Avec un nombre élevé d'apprenti-e-s, les professions d'informaticien/ne, de dessinateur/trice, d'assistant/e en soins et santé communautaire et de polymécanicien/ne CFC affichent un nombre élevé de titulaires d'une MP, malgré une proportion dans la moyenne. Quelques professions formant peu d'ap-

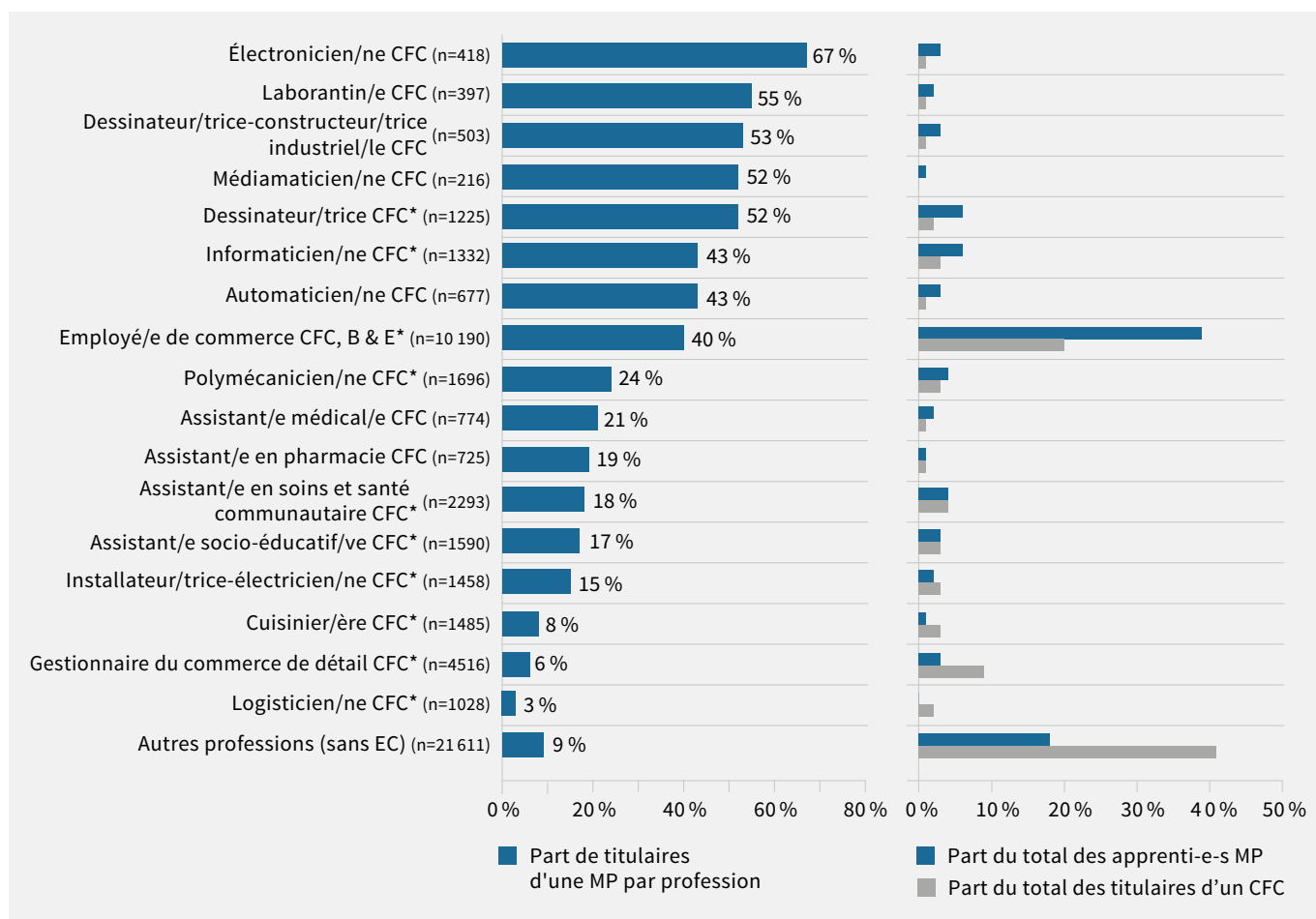


Figure 2 : Part de MP dans les professions CFC les plus souvent choisies et dans les professions comptant le plus de MP (partie gauche) et part de MP par rapport au total des titulaires d'une MP (partie droite, barres bleues) en comparaison avec la part de CFC d'une profession par rapport au total de titulaires d'un CFC (partie droite, barres grises). Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

Remarques : * désigne les dix professions CFC les plus souvent choisies ces dix dernières années. Les figures présentent la profession d'employé/e de commerce CFC sans les personnes ayant obtenu une MP dans les écoles de commerce (EC), car il s'agit d'une filière indépendante avec MP1 proposée en école à plein temps.

prenti-e-s – comme électronicien/ne, dessinateur/trice-constructeur/trice industriel/le ou laborantin/e CFC – n’enregistrent au total que peu de MP, en dépit d’un pourcentage supérieur à la moyenne.

Les raisons de la très forte concentration de titulaires d’une MP sur un nombre restreint de professions n’ont presque pas été explorées jusqu’ici. Elles peuvent tenir à la composition du groupe d’apprenti-e-s selon les métiers, qui se distinguent en termes de performances scolaires, de parcours scolaire antérieur, d’origine sociale, de sexe ou de canton de domicile. Les résultats des analyses multivariées suggèrent que les professions CFC n’offrent pas toutes les mêmes conditions cadres pour accomplir une MP. Ils montrent que la probabilité d’accomplir une MP se distingue selon les métiers CFC – même lorsque les caractéristiques individuelles des personnes sont comparables. Cette probabilité est moins élevée dans les professions d’installateur/trice-électricien/ne, de gestionnaire du commerce de détail, d’assistant/e en pharmacie, de cuisinier/ère et de logisticien/ne CFC que dans celle d’employé/e de commerce, utilisée comme groupe de référence. Il faut en rechercher les causes dans la situation de l’emploi spécifique à la profession, la culture en matière de formation ou – surtout pour la MP1 – la disposition des entreprises à proposer cette formation.

Analyses multivariées

Les facteurs susceptibles d’influer sur le choix d’accomplir une MP ont été examinés au moyen d’une analyse de régression multivariée qui considère simultanément plusieurs caractéristiques des personnes. Elle permet de mettre en évidence l’influence d’une seule caractéristique par rapport au choix d’accomplir une MP, pondérée en fonction des autres caractéristiques (p. ex. sexe, âge). Dans des corrélations complexes comportant de nombreux facteurs d’influence possibles, cette méthode permet de dire si la probabilité d’accomplir une MP diffère uniquement en raison de la profession CFC apprise ou si les divergences constatées selon les métiers tiennent aussi au fait que les apprenti-e-s n’ont pas suivi une école secondaire à exigences élevées dans la même proportion, ce qui expliquerait qu’ils ne sont pas aussi nombreux à remplir les critères d’admission à la MP.

Selon les résultats de l’analyse multivariée, le niveau d’exigences scolaires⁸ et la durée de la formation revêtent également une grande importance : les personnes dont la formation pose des exigences scolaires élevées sont quatre fois plus nombreuses à décrocher une MP que celles qui accomplissent un apprentissage dont le niveau d’exigences est plus bas. Les personnes qui suivent une formation professionnelle initiale de quatre ans (souvent associée à des exigences scolaires élevées) détiennent une fois et demi plus souvent une MP que celles qui font un apprentissage en trois ans.

Proportions variables de MP1 et de MP2 selon les professions

La comparaison entre les professions avec le plus de MP1 et de MP2 (voir figure 3) met en évidence, d’une part, le fait que certaines ont un nombre supérieur à la moyenne tant de MP1 que de MP2. Cela concerne avant tout les métiers techniques, comme dessinateur/trice (MP1 : 24 % de tous les titulaires ; MP2 : 27 %), laborantin/e (MP1 : 28 %, MP2 : 27 %) et constructeur/trice industriel/le CFC (MP1 : 32 %, MP2 : 21 %). Les employé-e-s de commerce CFC affichent aussi un nombre supérieur à la moyenne de MP1 et de MP2 (MP1 : 24 %, MP2 : 22 %).

On relève d’autre part des professions où les MP2 dominent, notamment celles d’assistant/e médical/e (MP1 : 2 % ; MP2 : 19 %), d’assistant/e en pharmacie (MP1 : 2 %, MP2 : 17 %) ou, de manière un peu moins marquée, d’installateur/trice-électricien/ne (MP1 : 4 % ; MP2 : 12 %), de cuisinier/ère (MP1 : 1 % ; MP2 : 7 %) et de gestionnaire du commerce de détail CFC (MP1 : 1 % ; MP2 : 5 %).

Les professions MP2 diffèrent des métiers MP1 : leur durée de formation est généralement de trois ans et on y trouve deux fois moins souvent un niveau d’exigences scolaires très élevé. Il s’agit en outre de métiers dans lesquels l’engagement productif des apprenti-e-s est important⁹ – ce que les apprenti-e-s MP1 sont moins à même d’assurer en raison de jours d’absence plus nombreux.

Caractéristiques individuelles différentes entre apprenti-e-s accomplissant ou non une MP

Comme le montre la figure 4, les apprenti-e-s CFC qui ont entamé une MP dans la période d’observation (qui s’étendait jusqu’à 2017) ont tendance à se distinguer du point de vue sociodémographique de celles et ceux qui

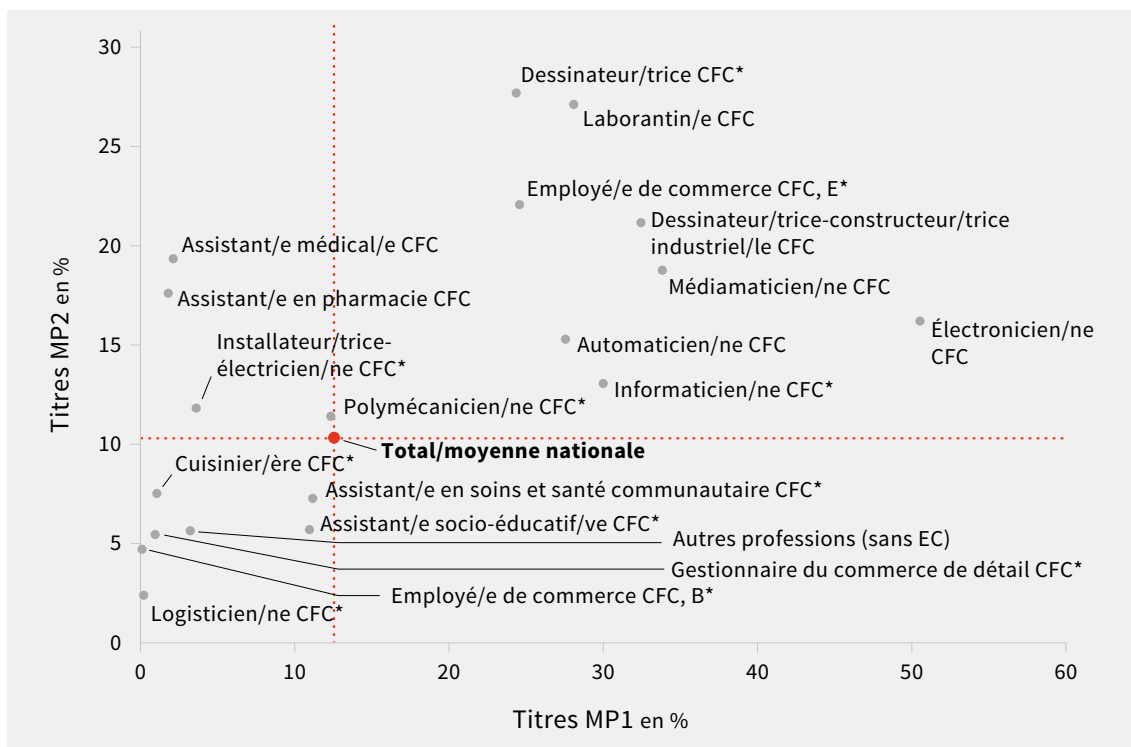


Figure 3 : Part de titulaires MP1 et de MP2 dans les professions CFC les plus souvent choisies et dans les professions comptant le plus de MP (MP1 et MP2). Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

Remarque : les données concernant la profession d'employé/e de commerce CFC ne prennent pas en compte les EC.

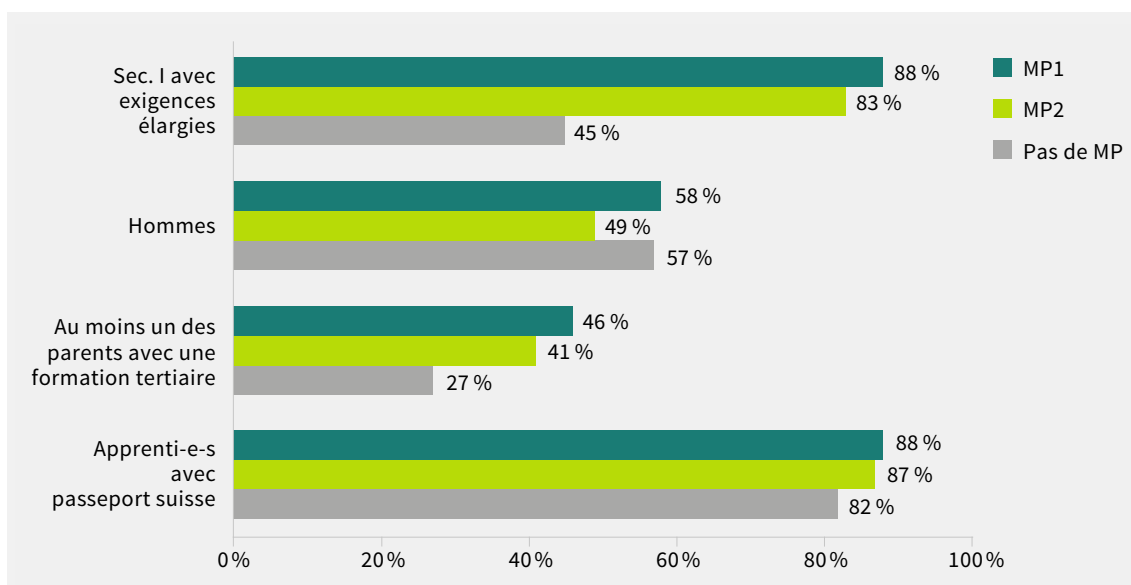


Figure 4 : Caractéristiques des apprenti-e-s MP. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS. Remarques : les résultats se réfèrent aux apprenti-e-s CFC qui ont entamé une MP dans la période d'observation qui s'étendait jusqu'à 2017. Les relations entre MP1 et MP2 pourraient se modifier légèrement en considérant une période d'observation plus longue.

n'accomplissaient pas de MP. Les apprenti-e-s MP proviennent nettement plus souvent d'un niveau scolaire à exigences élevées au degré secondaire I ; seul un faible nombre provient d'un niveau scolaire à exigences de base dans ce degré. Il est plus fréquent qu'au moins un de leurs parents détienne un titre tertiaire (haute école ou formation professionnelle supérieure). Dans le

groupe des apprenti-e-s MP1 et dans celui des apprenti-e-s n'accomplissant pas de MP, la part d'hommes correspond pratiquement à celle que l'on trouve dans la formation professionnelle initiale en général (env. 58 %). Mais parmi les apprenti-e-s MP2, les hommes sont sous-représentés. Les titulaires d'un passeport suisse sont légèrement surreprésentés, tant parmi les MP1 que

parmi les MP2. Des analyses multivariées montrent que les apprenti-e-s qui ont suivi un degré secondaire à exigences de base ont un peu plus de chances d'accéder à la MP2 qu'à la MP1.

Remarques concernant les caractéristiques liées à la personnalité

Les apprenti-e-s MP1 se distinguent également des apprenti-e-s n'accomplissant pas de MP sur le plan de la personnalité et des ressources motivationnelles¹⁰. Les motivations extrinsèques et intrinsèques – telles qu'un salaire élevé et la perspective d'activités intéressantes et variées – pèsent davantage dans le choix de la profession et de la formation. Ces personnes attribuent la réussite de leur formation davantage à leurs propres performances et aptitudes et moins à la chance et au hasard que les apprenti-e-s n'accomplissant pas de MP1. Elles s'estiment également plus persévérantes dans la réalisation des objectifs qu'elles se fixent en termes de profession et de formation.

La MP1 concerne 13 pour cent des apprenti-e-s CFC, la MP2 en concerne 10 pour cent

Parmi les 13 % de jeunes qui ont achevé leur scolarité obligatoire en 2012 et obtenu un CFC, la majorité (96 %) a décroché la MP1 en même temps que le CFC. Au cours des cinq ans ayant suivi la fin de la formation professionnelle initiale en 2012, 10 % de tous les titulaires d'un CFC ont acquis une MP2. Un cinquième d'entre elles et eux ont profité de l'occasion pour se réorienter sur le plan disciplinaire et ont opté pour une orientation MP qui ne leur était pas ouverte en cours d'apprentissage (en raison du lien exigé à ce moment avec le métier choisi).

La plupart de ces personnes ont entamé la MP2 directement après le CFC et 43 % ont décroché ce titre en un an. Près d'un tiers (30 %) a terminé la MP2 dans la deuxième année ayant suivi le CFC et les autres l'ont obtenue entre trois et cinq ans plus tard.

Taux de réussite inférieurs pour la MP1 que pour la MP2

Parmi les apprenti-e-s ayant entamé une MP1, près de deux tiers l'avaient achevée avec succès à l'échéance de 2017 et un tiers ne l'avait pas menée à terme. Dans ce groupe, la plupart avaient abandonné la MP1 prématurément,

Calcul et interprétation des taux de réussite de la MP1

Les taux de réussite sont calculés sur le groupe des personnes ayant achevé leur scolarité obligatoire au niveau secondaire I en 2012 et entamé une formation professionnelle initiale avec MP1 dans les trois ans et demi qui ont suivi. L'entrée dans la formation MP1 se rapporte au premier métier CFC choisi. Sont pris en considération les titres obtenus jusqu'en 2017. Les personnes qui n'ont pas achevé la MP1 à l'échéance de 2017 sont celles qui ont mis fin à cette formation de façon prématurée ou qui, en 2017, se trouvaient encore dans le premier apprentissage professionnel choisi. À noter que ce dernier groupe ne concerne que 2 % de tous les apprenti-e-s MP. Les données à notre disposition ne permettent pas de relever avec certitude à quelle fréquence les arrêts prématurés de la MP sont concomitants de résiliations de contrats d'apprentissage, celles-ci n'étant pas enregistrées s'il n'y a pas de changement de profession.

pendant la formation professionnelle initiale déjà. Un petit pourcentage – env. 2 % – de tous les apprenti-e-s MP1 était encore en formation MP en 2017. Seuls 5 % n'ont pas réussi l'examen final. En comparaison avec les apprenti-e-s ayant brigué la MP1, les personnes inscrites en MP2 affichent un taux de réussite plus élevé, puisqu'il s'établit à 84 %. Les échecs concernent 16 % seulement des personnes inscrites en MP2 – près de 12 % avaient quitté la formation avant l'examen final et 4 % n'ont pas réussi l'examen.

Le taux de réussite de la MP1 est à première vue plutôt faible¹¹ en comparaison avec ceux de la MP2 et de la maturité gymnasiale (86 %). Cela peut indiquer que la MP1 pose aux apprenti-e-s de très hautes exigences qui sont difficiles à remplir, même pour des personnes très performantes. Mais un arrêt prématuré de la MP peut aussi être la conséquence d'une résiliation du contrat d'apprentissage. Parmi les apprenti-e-s qui n'avaient pas encore obtenu la MP1 en 2017, un tiers n'avait pas non plus de CFC à cette échéance. La majorité – plus des trois quarts – a entamé une nouvelle formation au degré secondaire II (p. ex. nouvel apprentissage CFC, école de culture générale, gymnase) ou quitté le système de formation. Dans ce groupe, l'abandon de la MP est lié à la résiliation du contrat d'apprentissage.

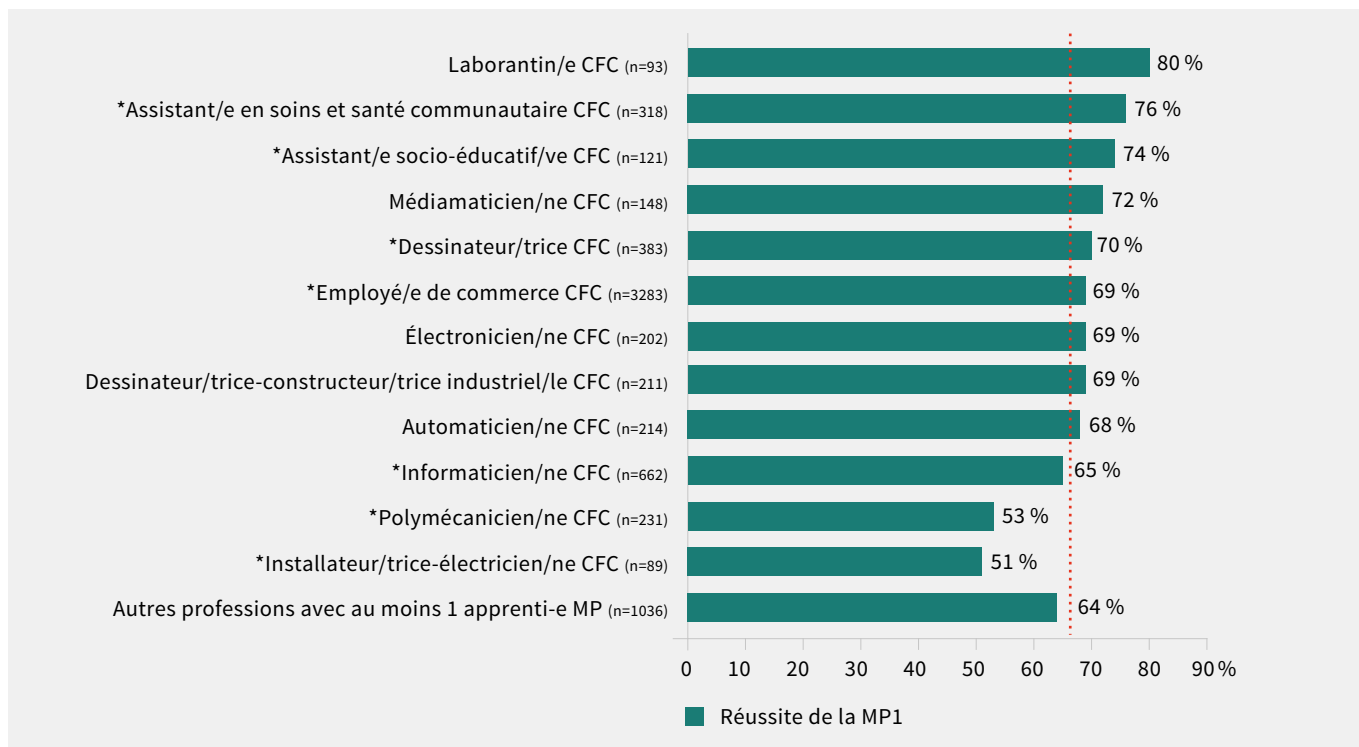


Figure 5 : Part d'apprenti-e-s réussissant la MP dans les professions CFC les plus souvent choisies et dans les professions comptant le plus de MP. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

Remarques : * désigne les dix professions CFC les plus souvent choisies ces dix dernières années. La ligne rouge verticale représente la moyenne de 67 % sur tous les métiers. Le pourcentage dans la profession d'employé/e de commerce CFC ne prend pas en compte les apprenti-e-s MP1 des EC, qui affichent un taux de réussite de 82 %. Les métiers qui comptent moins de 50 apprenti-e-MP ne sont pas inclus dans ce graphique.

Deux tiers des apprenti-e-s qui ont mis fin à la formation MP1 de façon prématurée ont obtenu un CFC à l'échéance de 2017. Les données à notre disposition ne permettent pas de savoir combien d'apprenti-e-s sont tout de même concerné-e-s par la résiliation d'un contrat d'apprentissage. Il serait utile que des analyses futures établissent la distinction entre la fin prématurée de la MP1, avec ou sans résiliation du contrat d'apprentissage, afin d'examiner si les causes de ces deux phénomènes diffèrent.

Parmi les personnes ayant réussi la MP1, on constate également de grandes divergences entre professions (voir figure 5). Les personnes se formant comme installateur/trice-électricien/ne (51 %) et polymécanicien/ne CFC (53 %) réussissent moins souvent la MP1 que celles qui apprennent les métiers de laborantin/e (80 %), d'assistant/e en soins et santé communautaire (76 %), d'assistant/e socio-éducatif/ve (74 %) et de médiamaticien/ne CFC (72 %).

La MP1 et la MP2 s'adressent à des groupes d'apprenti-e-s différents

La MP1 représente une lourde charge pour les apprenti-e-s : en sus de leur CFC, elles et ils acquièrent une culture générale élargie dans les cours menant à la MP. Pour cette raison, elle est choisie prioritairement par des apprenti-e-s particulièrement performant-e-s, dans des professions exigeantes, et s'avère donc très sélective. Son plus faible taux de réussite pourrait indiquer qu'elle constitue pour bon nombre de personnes une lourde charge qu'elles ne peuvent ou ne veulent pas assumer. Ces désavantages sont compensés jusqu'à un certain point par la MP2. Celle-ci est aussi choisie par des apprenti-e-s qui se forment à des professions moins exigeantes sur le plan scolaire ou à des métiers dans lesquels les entreprises sont moins disposées à former à la MP1. Accomplie après l'apprentissage, la MP2 présente toutefois l'inconvénient de prolonger la formation au degré secondaire II aux frais des apprenti-e-s. En effet, les personnes accomplissant la MP2 à plein temps après l'obtention de leur CFC ne sont pas en mesure de gagner un salaire. Si elles travaillent à temps partiel, la durée de la MP2 s'allonge d'autant.

3 PARCOURS DE FORMATION APRÈS L'OBTENTION DE LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE

En bref

- Près d'un quart des personnes ayant obtenu leur CFC en 2012 avaient accédé, à l'échéance de 2017, à une haute école via la MP1 ou la MP2.
- Deux tiers de ces titulaires d'une MP ont commencé des études en haute école dans les cinq ans après leur formation CFC, la majorité dans une HES. Un dixième s'est lancé dans une formation professionnelle supérieure (FPS).
- Toutes conditions égales par ailleurs, les femmes titulaires d'une MP et les titulaires d'une MP qui viennent de milieux peu favorisés ont moins souvent choisi une haute école que les hommes titulaires d'une MP et les titulaires d'une MP provenant de milieux plus favorisés.
- À l'échéance de 2017, on compte le même nombre de titulaires d'une MP1 que d'une MP2 entrant dans une haute école bien que les titulaires de la MP2 aient obtenu ce titre au moins un an plus tard que les titulaires d'une MP1.
- Quelque 35 % des titulaires d'une MP changent de domaine d'études entre l'obtention du CFC et l'entrée en haute école. Ce changement concerne davantage les titulaires de la MP2 que de la MP1.

pédagogiques (HEP)¹⁴. De plus, les titulaires d'une MP peuvent accéder à la formation professionnelle supérieure (FPS). On sait que tous et toutes n'empruntent pas la voie des études en haute école ni celle de la FPS¹⁵. Les éventuelles distinctions à cet égard par type de MP ou par profession CFC n'ont pas été explorées jusqu'ici. C'est pourquoi nous nous référerons par la suite aux données de la statistique modernisée de la formation pour examiner les parcours de formation des titulaires d'une MP jusqu'à cinq ans après l'obtention de leur CFC en 2012. Il s'agit d'explorer si les différences constatées dans la suite du parcours de formation dépendent de la profession CFC apprise et du type de MP acquis (MP1 ou MP2).

Deux tiers des titulaires d'une MP1 et d'une MP2 commencent des études en haute école

Au total, 76 % des titulaires d'une MP se sont lancés dans une formation de degré tertiaire dans les cinq ans qui ont suivi l'obtention de leur CFC en 2012 (voir figure 6). Elles et ils étaient en tout 66 % à opter pour une haute école^a : 57 % ont choisi une HES, 5 % l'université et 4 % une HEP. La part de titulaires d'une MP1 ou d'une

La MP ouvre à ses titulaires la voie vers le monde du travail et les hautes écoles

Lors de son introduction, la MP avait été décrite comme la « voie royale » pour une transition directe vers une HES après une formation professionnelle initiale avec CFC¹². Selon le dernier rapport sur l'éducation¹³, les titulaires d'une MP constituent depuis des années la majorité des étudiant-e-s des HES. L'accès aux HES est direct pour les titulaires d'une MP1 dès la fin de leur formation CFC, et c'est le cas au mieux un an plus tard pour les titulaires d'un CFC ayant accompli la MP2. Un examen complémentaire à la MP – intitulé passerelle – permet l'accès aux universités et aux hautes écoles

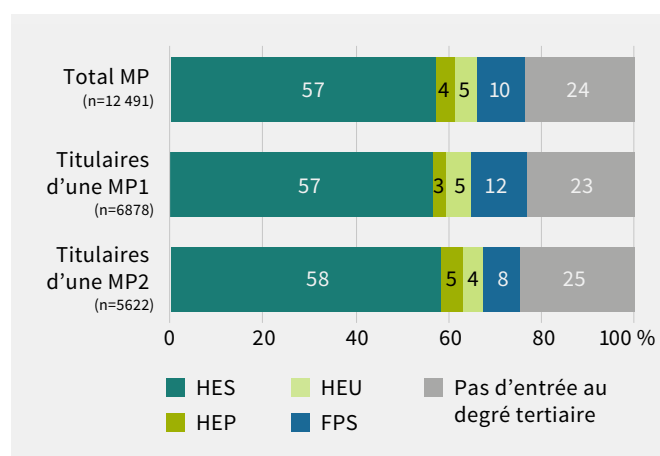


Figure 6 : Transitions vers le degré tertiaire à l'échéance de 2017 après une MP1 ou une MP2 avec CFC obtenu en 2012. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

MP2 entrant dans les divers types d'écoles est pratiquement égale. 10 % de tous les titulaires d'une MP entament une FPS, avec un pourcentage de titulaires d'une MP1 supérieur à celui des MP2 (respectivement 12 % et 8 %).

Le dernier quart des titulaires d'une MP n'a pas entamé de formation tertiaire dans les cinq ans après la fin de l'apprentissage. Dans ce groupe, la majorité des personnes exerce une activité rémunérée, mais 3 % ne sont ni sur le marché du travail, ni en formation¹⁵.

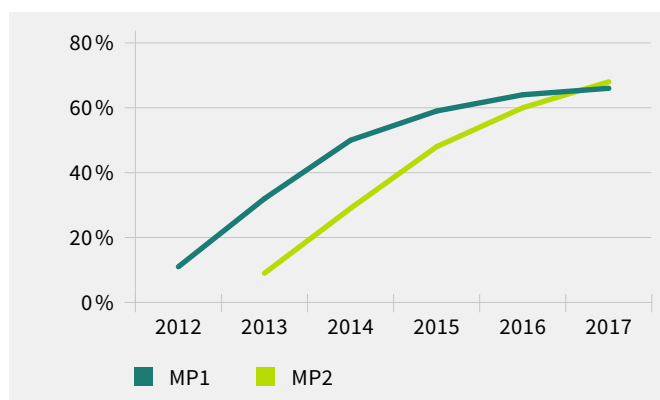


Figure 7 : Écart temporel séparant l'obtention du CFC et l'entrée en haute école pour les titulaires d'une MP1 et d'une MP2 respectivement. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

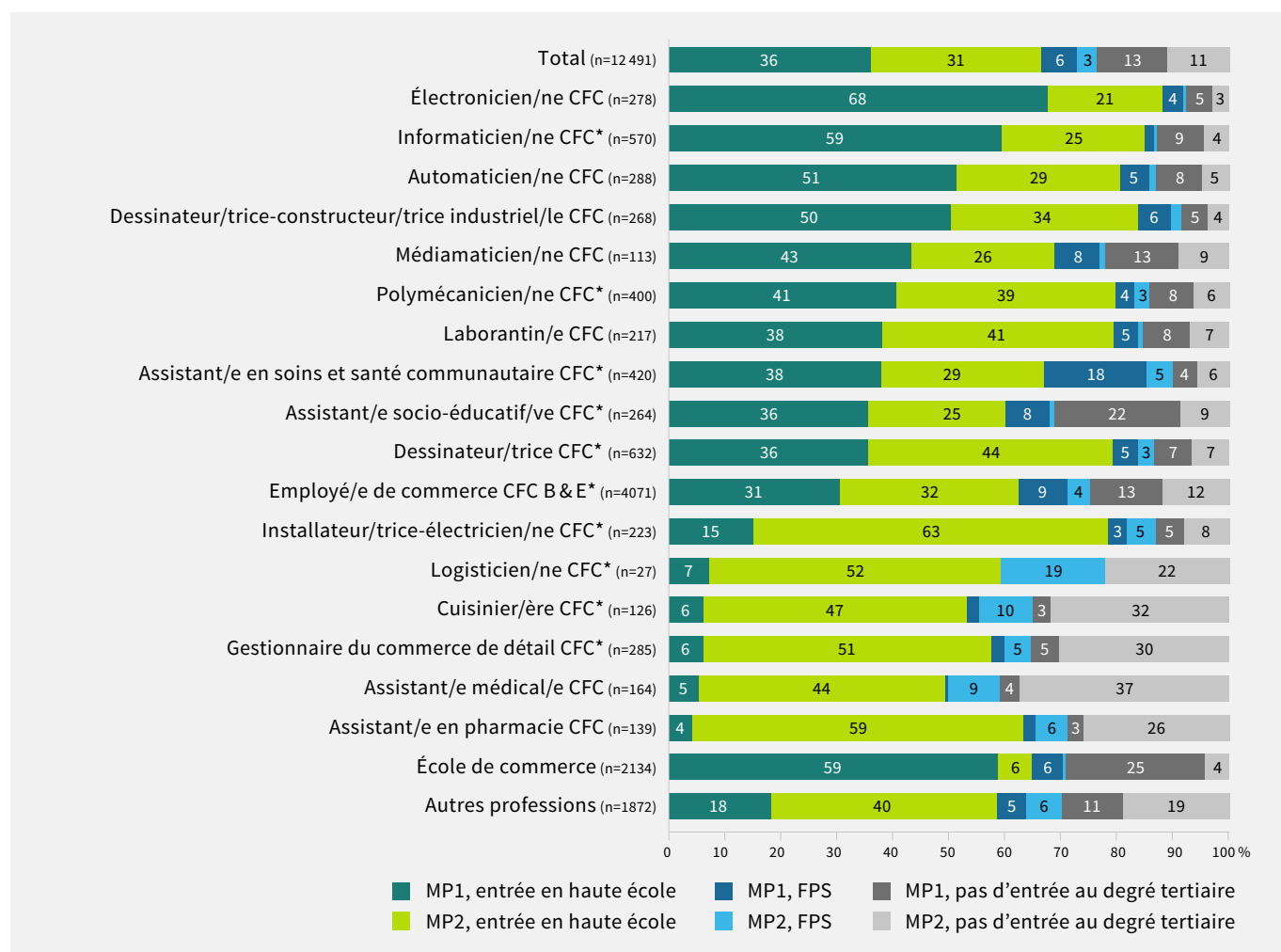


Figure 8 : Entrées dans une formation tertiaire des titulaires d'une MP parmi les professions CFC les plus souvent choisies et les professions comptant le plus d'apprenti-e-s MP. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

Remarque : * désigne les dix professions CFC les plus souvent choisies ces dix dernières années.

Les titulaires d'une MP2 entament plus rapidement une formation tertiaire

Bien que les titulaires d'une MP2 obtiennent ce certificat au minimum un an plus tard que les personnes détenant une MP1, ils rattrapent cet écart temporel (voir figure 7), de sorte qu'en 2017, deux tiers des personnes dans les deux groupes étaient entrés dans une haute école.

Les titulaires d'une MP entament des études en haute école moins souvent que les titulaires d'une maturité gymnasiale, qui sont 95 % à le faire¹⁶. Cela s'explique aussi par le fait que la qualification hybride des titulaires d'une MP comprend, outre la possibilité d'accéder à une haute école, une qualification professionnelle ouvrant des perspectives sur le marché du travail ainsi que dans une FPS^{2,17}. Le fait que la MP n'est pas choisie exclusivement dans l'idée d'entamer des études en haute école est également confirmé par des enquêtes menées dans le cadre du baromètre des transitions : environ 60 % des apprenti-e-s effectuant une MP1 évoquent comme motif de meilleures perspectives de carrière et « seulement » 30 % le projet de suivre des études¹⁸.

Les titulaires d'une MP exerçant des professions techniques sont les plus nombreux à étudier en haute école

Cinq ans après la fin de la formation CFC, on relève de nettes différences parmi les titulaires d'une MP par rapport à l'entrée dans une haute école ou dans la formation professionnelle supérieure selon la profession CFC apprise (voir figure 8).

Les titulaires d'une MP ayant appris des professions techniques (p. ex. électronicien/ne, informaticien/ne, automaticien/ne, dessinateur/trice CFC) sont les plus nombreux à entrer dans une haute école (>80 %). Pour toutes les autres professions figurant dans la liste, le taux de transition vers les hautes écoles est plus bas, même s'il est au moins de 50 %.

Avec un taux dépassant 20 %, les assistant-e-s en soins et santé communautaire CFC titulaires d'une MP intègrent la FPS plus souvent que la moyenne. Cela s'explique par le fait qu'en Suisse alémanique, pour des raisons de politique éducative, les filières tertiaires conduisant au diplôme en soins infirmiers sont positionnées à 90 % dans les écoles supérieures et non dans les HES¹⁹.

Dans quelques professions, un nombre de titulaires d'une MP supérieur à la moyenne n'entame aucune formation tertiaire. Il s'agit des professions CFC d'assistant/e médical/e (41%), d'assistant/e socio-éducatif/ve (31%), de cuisinier/ère et de gestionnaire du commerce de détail (35 % pour ces deux derniers métiers). À noter un effectif relativement bas d'apprenti-e-s de MP dans ces professions. Le faible taux de transition vers le degré tertiaire pourrait s'expliquer par une situation satisfaisante sur le marché de l'emploi, d'un côté, et par des offres de formation tertiaire rares ou peu intéressantes de l'autre. Pour les assistant-e-s socio-éducatif-ve-s par exemple, l'examen complémentaire exigé pour entrer dans une HEP pourrait constituer un frein au projet d'études supérieures dans un domaine correspondant à l'apprentissage, en l'occurrence l'éducation des enfants²⁰.

Mécanismes de sélection dans la transition vers une haute école

Des études antérieures montrent que les femmes titulaires d'une MP et les titulaires d'une MP venant de familles socialement peu favorisées ont une moins grande probabilité d'entrer dans une haute école que les hommes titulaires d'une MP et les titulaires d'une MP provenant de familles de niveau social plus élevé^{15,20}. Un vécu migratoire n'a en revanche pas d'effet négatif⁵ sur la transition vers le degré tertiaire. Ces constats sont corroborés par nos analyses multivariées. Les études mentionnées révèlent aussi que la plus faible probabilité pour les femmes d'entamer une formation tertiaire n'est pas liée au fait qu'elles ont appris d'autres métiers CFC que les hommes. Plutôt que de choisir les hautes écoles, les femmes sont plus nombreuses à opter pour la FPS, comme c'est le cas des employées de commerce ou des assistantes en soins et santé communautaire, ce qui est probablement dû au fait que la durée des études est en moyenne plus courte.

Le niveau d'exigences de la profession CFC joue un rôle non seulement dans le choix d'accomplir une MP, mais aussi dans la transition vers une haute école. Plus le niveau d'exigences scolaire de la profession CFC est élevé, plus les chances sont grandes que les titulaires de la MP entrent dans une haute école. Des analyses séparées révèlent que les facteurs influençant le passage vers une haute école sont les mêmes pour le groupe MP1 que pour le groupe MP2²².

Mobilité professionnelle lors de la transition vers la haute école

Autre témoin de la perméabilité efficace du système de la formation professionnelle : sous certaines conditions, les titulaires d'une MP peuvent accomplir leurs études en haute école dans un autre domaine d'études que celui qui correspond au métier CFC acquis. Ces

possibilités de mobilité permettent également aux titulaires d'une MP d'adapter leur choix de formation aux besoins de qualification du marché du travail. Nous explorons ci-après la mobilité professionnelle des titulaires d'une MP lors d'un changement de champ de formation entre le domaine du métier CFC appris et l'entrée dans une haute école.

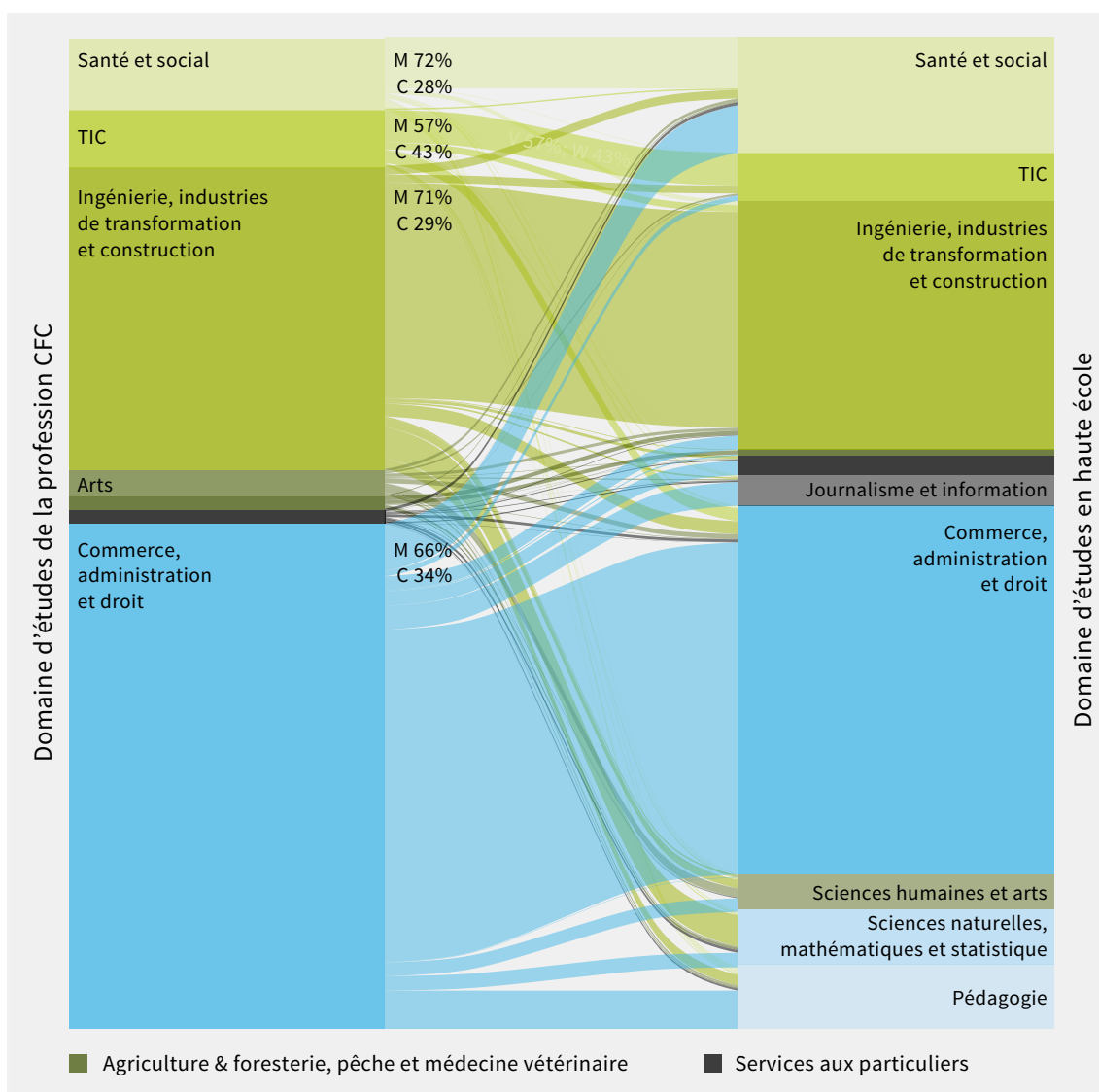


Figure 9 : Changement et maintien du domaine d'études par les titulaires d'une MP lors de l'entrée dans une haute école. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

Remarques : sont représentés les changements de domaine d'études effectués par les titulaires d'une MP lors de l'entrée en haute école (n=8374).

M – pour maintien – désigne la part de personnes qui conservent le domaine d'études qui était le leur pour leur CFC.

C – pour changement – désigne la part de titulaires d'une MP qui changent de domaine d'études à leur entrée en haute école.

35 pour cent des titulaires d'une MP changent de domaine d'études entre l'obtention du CFC et l'entrée en haute école

En moyenne, 35 % des titulaires d'une MP changent de domaine d'études entre l'obtention de leur CFC et leur entrée en haute école. Ces changements concernent 29 % des titulaires d'une MP1 et 41 % des titulaires d'une MP2. Au moyen de surfaces colorées, la figure 9 illustre la mobilité entre le domaine d'études CFC et le domaine d'études en haute école.

Les personnes possédant un CFC dans les domaines Commerce, administration et droit (34 %) ou Technologie de l'information et de la communication (43 %) changent plutôt souvent de domaine. Les personnes qui en changent le moins fréquemment sont celles qui ont un titre dans les domaines Santé et social (28 %) et Ingénierie, industries de transformation et construction (29 %). Dans les professions comptant peu de titulaires et les domaines correspondants – tels que Services aux particuliers ou Agriculture – le faible nombre de cas ne permet de déceler que des tendances : dans les services aux particuliers, les titulaires d'une MP choisissent par exemple plus fréquemment le commerce, les sciences naturelles ou la santé, tandis que les personnes formées dans des professions artistiques sont largement représentées dans une grande variété de domaines d'études (voir figure 9).

Une grande partie des changements de domaine d'études lors de l'entrée en haute école est inhérente au système. En effet, il n'existe souvent pas de domaine CFC spécifique correspondant aux filières en haute école. Ainsi, les filières telles que la pédagogie ou les sciences naturelles, les mathématiques et la statistique nécessitent automatiquement un changement de domaine, car aucun apprentissage avec CFC ne peut être suivi dans l'un de ces champs de formation. Par ailleurs, les compétences acquises dans de nombreux domaines sont facilement transposables dans d'autres, ce qui expliquerait en partie la mobilité constatée des technologies de l'information et de la communication vers d'autres champs.

Les autres motifs de changement ont encore été peu explorés. Il se peut que la demande en personnel dans les divers champs de formation ainsi que la spécificité professionnelle du CFC jouent un rôle. Des besoins élevés en personnel de degré tertiaire dans un domaine précis – comme la santé et le social – pourraient favoriser les changements. La mobilité comparativement faible des domaines de la santé, de l'ingénierie et des métiers de la construction pourrait s'expliquer par la forte demande pour du personnel tertiaire et par le fait que ces professions CFC préparent à des activités très spécifiques (dans lesquelles le savoir n'est transposable que dans une faible mesure vers d'autres champs de formation).

4 LA MP1 VUE PAR LES ENTREPRISES FORMATRICES

En bref

- La MP1 repose sur la disposition des entreprises à former des personnes à la maturité professionnelle.
- Les coûts et les bénéfices de la formation des apprenti-e-s MP1 s'égalisent pendant la durée de la formation.
- Contrairement à ce qui se passe pour les autres apprentissages CFC, les entreprises formant à la MP1 n'engrangent en moyenne pas de bénéfice net, avant tout parce que le nombre de leçons scolaires supplémentaires suivies par les apprenti-e-s MP1 se traduit par une réduction des heures de travail dans l'entreprise.
- Le bénéfice qui résulte du maintien des rapports de travail après la fin de la formation initiale ne se distingue pas entre les entreprises proposant la MP et celles qui ne la proposent pas.
- Les entreprises proposant la MP attirent davantage de candidatures d'apprenti-e-s et engagent les jeunes présentant de meilleurs résultats scolaires, qui fourniront des prestations d'un niveau supérieur durant leur apprentissage.
- Les entreprises formant à la MP1 affichent le même degré de satisfaction relatif au rapport coût/bénéfice de la formation CFC que les autres entreprises. Elles déclarent généralement aussi qu'elles assurent cette activité de formation car elles estiment qu'il s'agit d'une tâche d'intérêt commun incombant à l'économie et à la société.

La MP1 repose sur la disposition des entreprises à former à la maturité professionnelle. Sur les 24 834 entreprises au total ayant formé les apprenti-e-s de la cohorte qui a obtenu son CFC en 2012, 9 % ont aussi formé à la MP1.

A priori, on ne sait pas avec certitude si le rapport coût/bénéfice pour les entreprises est différent selon qu'elles ont des apprenti-e-s MP1 ou des apprenti-e-s CFC uniquement et, si la différence existe, quelle est son ampleur. D'un côté, les apprenti-e-s MP1 sont plus souvent

absent-e-s en raison des leçons scolaires supplémentaires – et sont dès lors moins productifs et productives dans l'entreprise. D'un autre côté, il se peut que les entreprises qui proposent la MP1 attirent des apprenti-e-s plus performant-e-s, qui s'avéreront dès lors plus productifs et productives.

La question du bénéfice résultant du maintien dans l'entreprise des apprenti-e-s formé-e-s sur place une fois l'apprentissage achevé n'est pas élucidée non plus. D'un côté, il pourrait être intéressant pour les entreprises de garder ces apprenti-e-s – surtout s'il s'agit de personnes fournissant des prestations supérieures à la moyenne. De l'autre, ces personnes ont la possibilité, après leur apprentissage, d'entamer des études dans une HES : elles sont plus susceptibles de quitter d'elles-mêmes l'entreprise que les autres apprenti-e-s. Ces hypothèses sont examinées ci-après sur la base de données relatives aux coûts et aux bénéfices de la formation pour les entreprises (voir encadré à la page 18).

Peu de bénéfices durant la formation

La figure 10 illustre le rapport coût/bénéfice moyen par année de formation pour les apprenti-e-s MP1 et les autres apprenti-e-s CFC, pondéré en fonction des caractéristiques mentionnées dans les commentaires sur la méthodologie. Les coûts bruts sont légèrement supé-

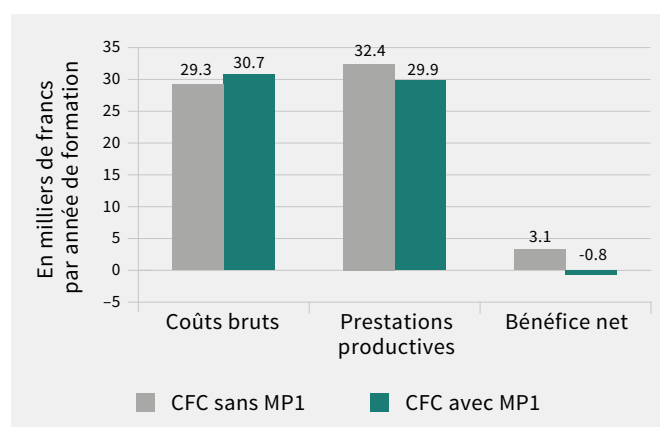


Figure 10 : Comparaison entre les coûts bruts moyens, les prestations productives et le bénéfice net par année de formation, avec et sans MP. Source : calculs des auteurs, KNBB 16⁹.

rieurs pour les apprenti-e-s MP1. Ils incluent tous les frais spécifiques à la formation : les salaires (appren-ti-e-s et personnel d'encadrement), l'équipement, le matériel, les taxes pour les cours interentreprises, etc.

La contrevaletur des activités que les apprenti-e-s accomplissent dans les entreprises est désignée par le terme de « prestation productive ». Pour la calculer, on considère le temps de travail productif des apprenti-e-s, que l'on multiplie par les salaires qui devraient être versés à d'autres catégories de collaborateurs ou collaboratrices (main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée) si ces personnes prenaient en charge ce travail. Les prestations productives des apprenti-e-s MP1 se situent à un niveau significativement inférieur à celles des autres apprenti-e-s CFC. En conséquence, le bénéfice net – soit la différence entre les prestations productives et les coûts bruts – est inférieur d'environ CHF 3900 par année de formation. Tandis que la formation d'apprenti-e-s sans MP génère en moyenne un bénéfice net pour les entreprises, celle des apprenti-e-s MP1 se solde par un bénéfice pratiquement nul. En d'autres termes, les coûts et bénéfices de la formation des apprenti-e-s MP1 s'égalisent pendant la durée de la formation.

Investissement pratiquement identique dans la formation

Il est possible de ventiler les coûts bruts et les prestations productives en plusieurs composantes afin d'identifier les sources des différences en matière d'investissement pour les apprenti-e-s avec ou sans MP. Les frais de personnel pour l'encadrement des apprenti-e-s sont similaires dans les entreprises avec ou sans MP. Ils concernent en particulier les heures que le personnel d'encadrement consacre aux activités de formation et qui ne peuvent dès lors pas être dévolues à des tâches productives. Malgré la plus grande absence des apprenti-e-s MP1 de l'entreprise (en raison des cours supplémentaires suivis à l'école), il n'en résulte en moyenne pas de réduction de l'investissement pour la formation : l'intensité de l'encadrement est la même pour les apprenti-e-s MP1 et les autres.

Si les composantes telles que les « frais de matériel et d'installation » et les « coûts divers » (incluant avant tout les frais pour les filières externes et les taxes versées à des tiers) pèsent proportionnellement moins dans la balance sur la totalité des coûts bruts, on relève toutefois des montants légèrement supérieurs dans

Commentaires relatifs à la méthodologie permettant de comparer les entreprises avec et sans apprenti-e-s MP1

Les analyses reposent sur la quatrième étude menée auprès d'entreprises formatrices sur les coûts et bénéfices de la formation d'apprenti-e-s en Suisse⁹. Les entreprises d'un échantillon aléatoire ont fourni des données sur les différents éléments relatifs aux coûts et aux bénéfices ainsi qu'aux caractéristiques de la formation en entreprise, sur leurs apprenti-e-s et sur le recrutement de personnel qualifié.

Étant donné que de nombreuses entreprises forment des personnes avec et sans MP1 dans le même métier CFC – voire dans la même année d'apprentissage –, nous utilisons comme caractéristique intéressante dans nos analyses le pourcentage de personnes accomplissant la MP1 par rapport au total des apprenti-e-s de l'entreprise. Les résultats se réfèrent dès lors à la comparaison entre une entreprise comptant 0 % de MP et une entreprise comptant 100 % de MP. Pour rendre le propos plus simple et plus compréhensible, nous utilisons à chaque fois l'expression « avec et sans MP ».

La MP1 est représentée de façon inégale selon les professions CFC et les branches (voir chapitre 2). Afin de comparer des entreprises les plus similaires possibles, nous avons exclu, sur les 5712 entreprises formatrices : (1) celles qui ont donné des réponses concernant une profession AFP, (2) celles qui ont donné des indications sur un métier CFC comptant très peu d'apprenti-e-s MP1 selon les données à disposition, et (3) celles qui n'ont fourni aucune information sur la MP.

Nous avons analysé les réponses provenant de 3819 entreprises formatrices sans apprenti-e-s MP1 et de 777 entreprises formatrices comptant au total 1535 apprenti-e-s MP1, dans toute la Suisse, pour l'année de formation 2016/2017. Par ailleurs, l'influence de différentes caractéristiques entre les entreprises – profession, branche, taille, région d'implantation et nombre d'apprenti-e-s – a été isolée dans les analyses au moyen de modèles de régression multivariés.

cette catégorie pour les apprenti-e-s MP1. Étant donné que dans le cadre de la MP, les exigences posées aux entreprises sont identiques, les coûts indiquent que ces entreprises assument certaines dépenses supplémentaires et forment les bon-ne-s apprenti-e-s plus intensément qu'en moyenne²³.

Des absences plus fréquentes se traduisent par une productivité moindre, malgré un niveau de performance légèrement supérieur

La différence entre les coûts bruts étant faible, le bénéfice net moins élevé s'explique principalement par des prestations productives plus basses. Ce phénomène est dû à une présence réduite dans l'entreprise en raison des leçons supplémentaires suivies à l'école. Une analyse complémentaire montre que les apprenti-e-s MP1 consacrent autant de temps que les apprenti-e-s CFC à des activités non productives (comme des exercices) qu'à des activités productives qui devraient à défaut être assumées par du personnel qualifié. Cependant, les apprenti-e-s MP1 accomplissent moins d'activités productives qui seraient autrement prises en charge par du personnel non qualifié. Ce volume de travail représente environ dix jours de travail par année de formation. Dès lors, les entreprises accordent aux apprenti-e-s MP1 autant de temps d'exercice et leur confient des tâches exigeantes, mais sont par contre moins en mesure de leur attribuer des tâches plus simples. Cela est plutôt positif pour les apprenti-e-s, mais se répercute dans l'ensemble par une baisse de revenu pour les entreprises.

Les entreprises ont indiqué leur perception du niveau de qualité des prestations fournies par leurs apprenti-e-s (selon l'année de formation) en le comparant à celui du personnel qualifié de l'entreprise pour la même activité. Celui des apprenti-e-s MP1 se situe légèrement au-dessus de celui des autres apprenti-e-s. Cette différence se marque dès la première année de formation et s'explique donc principalement par les aptitudes des apprenti-e-s MP1. Mais ce niveau de qualité légèrement supérieur n'accroît pas de façon significative la productivité dans des activités assumées normalement par du personnel qualifié et ne compense dès lors pas la moindre productivité dans des activités exercées par du personnel non qualifié.

Pas de différence en matière de bénéfice par le maintien en emploi

Lorsqu'une entreprise emploie un-e apprenti-e au terme de sa formation, elle gagne une personne qualifiée et économise les frais de recrutement et d'intégration d'une personne provenant du marché du travail extérieur. Ce bénéfice, qui s'ajoute au bénéfice net mentionné plus haut, comprend deux composantes. La première est constituée par les frais du recrutement externe de personnel qualifié, qui varient selon la profession, la situation de l'entreprise et les besoins en qualification. La seconde est constituée par le pourcentage d'anciens apprenti-e-s qui restent dans l'entreprise.

Pour les formations professionnelles initiales CFC de notre échantillon, le bénéfice tiré du maintien en emploi atteint en moyenne CHF 11 600 par contrat de formation, et ce pour les entreprises avec et sans MP. Cette similitude s'explique par le fait que les entreprises épargnent certes des coûts importants de recrutement de personnel qualifié, mais que les apprenti-e-s MP1 restent plus rarement dans l'entreprise formatrice au terme de leur apprentissage.

Quelle est la raison de ce taux de maintien plus faible ? Dans l'étude coût/bénéfice, les entreprises devaient indiquer à quelle fréquence elles souhaitaient garder leurs propres apprenti-e-s en emploi à la fin de la formation professionnelle initiale. Les réponses n'ont révélé aucune différence entre entreprises avec ou sans MP. Cela pourrait indiquer que les apprenti-e-s MP1 sont davantage susceptibles de quitter l'entreprise de leur propre chef. Parmi les causes possibles, notons le fait que l'accès aux HES leur est directement ouvert dès la fin de l'apprentissage. De façon générale, les apprenti-e-s MP1 affichent une tendance supérieure à la moyenne à entamer des formations ou des formations continues. Enfin, il est possible que d'autres entreprises montrent de l'intérêt à engager les titulaires d'une MP, de sorte que de nombreuses options s'offrent à ces personnes sur le marché du travail.

Entreprises attrayantes ayant des apprenti-e-s plus performants que la moyenne et des besoins de qualifications élevés

Le souhait d'attirer des apprenti-e-s performant-e-s pourrait être une des raisons incitant les entreprises à proposer des places de formation MP1 lorsqu'elles

ont des besoins supérieurs à la moyenne en personnel hautement qualifié. Ces entreprises reçoivent d'ailleurs un nombre de candidatures pour des places d'apprentissage significativement plus élevé que les autres entreprises formatrices^b. Autre raison possible : les entreprises proposant la MP misent moins souvent sur la formation – qualification interne et formation continue – de leur main-d'œuvre sans formation professionnelle pour combler leurs besoins en personnel qualifié. Enfin, les entreprises proposant la MP versent des salaires significativement plus élevés (pour les formateurs et formatrices et la main-d'œuvre, qualifiée ou non), ce qui se traduit par un personnel plus qualifié et productif que la moyenne. Pour toutes ces raisons, les entreprises avec MP prennent sciemment des décisions autres en matière de personnel et de formation.

Conflits d'objectifs pour la MP1

Si des entreprises proposant la MP ont des exigences de qualification élevées, il est plausible qu'elles calculent dans leur stratégie de formation un bénéfice net inférieur, de façon à obtenir des collaborateurs et collaboratrices d'une qualité supérieure à la moyenne. Mais lorsqu'on les interroge directement sur leur degré de satisfaction relatif au rapport coût/bénéfice de leur secteur formation, elles se montrent aussi satisfaites que les autres entreprises formant au CFC.

La présence moins fréquente des apprenti-e-s MP1 au sein de l'entreprise est d'ordre structurel : elle peut constituer une cause plausible de la moindre productivité. Dans la formation professionnelle initiale, le temps à disposition pour atteindre les différents objectifs est limité. La semaine de travail des apprenti-e-s doit être répartie entre entreprise et école (en sus des cours interentreprises). Pour les entreprises, une présence plus importante dans ses murs constitue un avantage, puisqu'elle signifie plus de prestations productives. L'acquisition d'une culture générale élargie nécessite de son côté un nombre important de leçons, ce qui est dans l'intérêt des apprenti-e-s concerné-e-s, mais aussi des branches professionnelles qui sont dépendantes d'une relève suffisante au degré tertiaire. Il en résulte un certain conflit d'objectifs entre la productivité immédiate au sein de l'entreprise – qui est importante pour la qualification professionnelle des apprenti-e-s – et la qualification scolaire – qui permet notamment des études en haute école. Ce conflit peut être atténué par la recherche d'un équilibre entre les différentes exigences. Les divers modèles flexibilisés

proposés par les cantons pour la MP (voir chapitre 6) constituent des tentatives intéressantes à ce propos.

Un autre conflit d'objectifs se présente lors de la transition vers des études HES (après l'obtention de la MP). D'un côté, l'inscription aux études est le plus souvent judicieuse, du point de vue tant de l'individu que de la politique économique, car la demande en personnel formé au degré tertiaire est élevée dans de nombreuses branches. De l'autre, une transition rapide vers les HES abaisse le taux de maintien des apprenti-e-s MP1 au sein de leur entreprise formatrice et, partant, le bénéfice qui en découlerait pour celles-ci. Là aussi, trouver un équilibre est important, de façon à ce que les bénéfices dépassent les coûts pour toutes les parties concernées.

Responsabilité commune

Étant donné que les entreprises formant à la MP1 affichent en moyenne le même degré de satisfaction relatif au rapport coût/bénéfice de la formation que les autres entreprises, un moindre bénéfice net ne semble pas peser de manière décisive dans la balance. En raison de leurs conditions spécifiques de marché et de production, d'autres entreprises semblent par contre avoir conclu qu'il ne valait pas la peine de former des apprenti-e-s MP1. C'est pourquoi, outre le rapport coût/bénéfice de la formation, la responsabilité sociale des entreprises revêt manifestement une importance particulière pour la MP1. Partenaires essentielles de l'apprentissage dual, les entreprises partagent le devoir d'offrir aux apprenti-e-s une formation qui leur ouvre de bonnes perspectives à long terme sur le marché du travail. Les places de formation MP1 en font partie.

Comme le prouvent leurs réponses à l'enquête coût/bénéfice, les entreprises MP sont conscientes de cette responsabilité. La déclaration selon laquelle la formation d'apprenti-e-s est une tâche d'intérêt commun incombant à l'économie et à la société a été approuvée par les entreprises proposant la MP à un taux supérieur à la moyenne. C'est peut-être la raison pour laquelle ces dernières sont aussi davantage disposées à former des apprenti-e-s malgré un rapport coût/bénéfice légèrement moins favorable. Pour que le modèle de formation MP1 soit porté par tou-te-s et puisse être développé, il est tributaire d'un rapport coût/bénéfice supportable du point de vue économique, mais aussi d'un large consensus entre les entreprises formatrices, les partenaires de la formation et la société.

5 DIFFÉRENCES CANTONALES ENTRE LA MP1 ET LA MP2

En bref

- On relève des répartitions cantonales très diverses entre les types de maturité (MP1, MP2, gymnasiale, spécialisée) et peu de liens entre les différents taux, ce qui indique l'existence de nombreux facteurs d'influence marquant les systèmes de formation cantonaux et la proportion de titres respectifs.
- Les cantons affichant un taux élevé de maturités gymnasiales et de maturités spécialisées ont un taux de MP2 en moyenne un peu plus bas, ce qui suggère une certaine concurrence entre les types de maturités obtenus en école à plein temps.
- Les cantons dans lesquels on note les taux de MP1 les plus élevés ont des taux de MP2 au mieux dans la moyenne – et inversement. Il y a aussi des cantons où les taux de MP1 comme de MP2 sont situés dans la moyenne, voire au-dessous.
- La part d'entrées en haute école dans un canton ne dépend pas de son taux de MP.

Ces divergences cantonales dans les taux de MP font régulièrement l'objet de publications scientifiques ou traitant de politique éducative et sont considérées comme de grands défis posés à la MP²⁴. Malgré des systèmes de formation similaires sur le plan formel, on relève de grandes différences entre les cantons : (1) en matière de taux de titres délivrés au degré secondaire II ; (2) par rapport à l'importance relative des voies de formation, professionnelles ou générales ; et (3) en ce qui concerne la proportion de formations professionnelles initiales accomplies en école à plein temps versus en mode dual¹³. Ce chapitre révèle aussi des différences sensibles entre les taux de MP, les taux de MP1 et de MP2 et les transitions vers le degré tertiaire des titulaires d'une MP. Les causes sont multiples et peuvent être liées à la structure démographique et au développement du canton concerné, à ses structures économiques²⁵ ou aux caractéristiques institutionnelles et culturelles de son système de formation²⁶.

Les analyses qui suivent se concentrent sur les modèles cantonaux qui indiquent une concurrence entre les divers types de maturités et renseignent sur la combinaison entre MP1, MP2, maturités gymnasiales et maturités spécialisées. De la même manière, les auteurs examinent les modèles cantonaux pour déterminer le rapport entre titres MP et transitions vers les hautes écoles.

Pas de concurrence entre la maturité gymnasiale et la maturité professionnelle

La première question qui se pose est de savoir comment la MP se positionne par rapport aux autres types de maturités selon les cantons. La figure 11 illustre la proportion de candidat-e-s à la maturité gymnasiale et à la maturité spécialisée par rapport à toutes les personnes d'une année donnée dans un canton, ainsi que la part de tous les jeunes d'une année donnée qui ont acquis une MP. La majorité des cantons alémaniques affichent un taux de maturités gymnasiales (y compris maturités spécialisées)^c autour de 20 % ou moins et un taux de MP de 10 à 15 %. Les cantons romands ont des taux de maturités gymnasiales plus élevés qui, Genève excepté, ne s'inscrivent cependant pas au détriment de la MP. La surprise vient du Tessin, qui se démarque par des taux élevés pour les deux types de maturités, ainsi que de Bâle-Ville, qui montre un taux élevé de maturités gymnasiales, mais le taux de MP le plus bas en comparaison nationale.

Les taux relevés par canton devraient s'expliquer en grande partie par les différences mentionnées au début : dans de nombreux cantons alémaniques, les nombres de titres au degré secondaire II sont élevés en raison de fortes proportions de personnes accomplissant des formations professionnelles initiales en mode dual. Par contre, leurs taux de maturités – gymnasiales, spécialisées et professionnelles confondues – sont comparativement faibles²⁷ par rapport aux cantons romands et au Tessin.

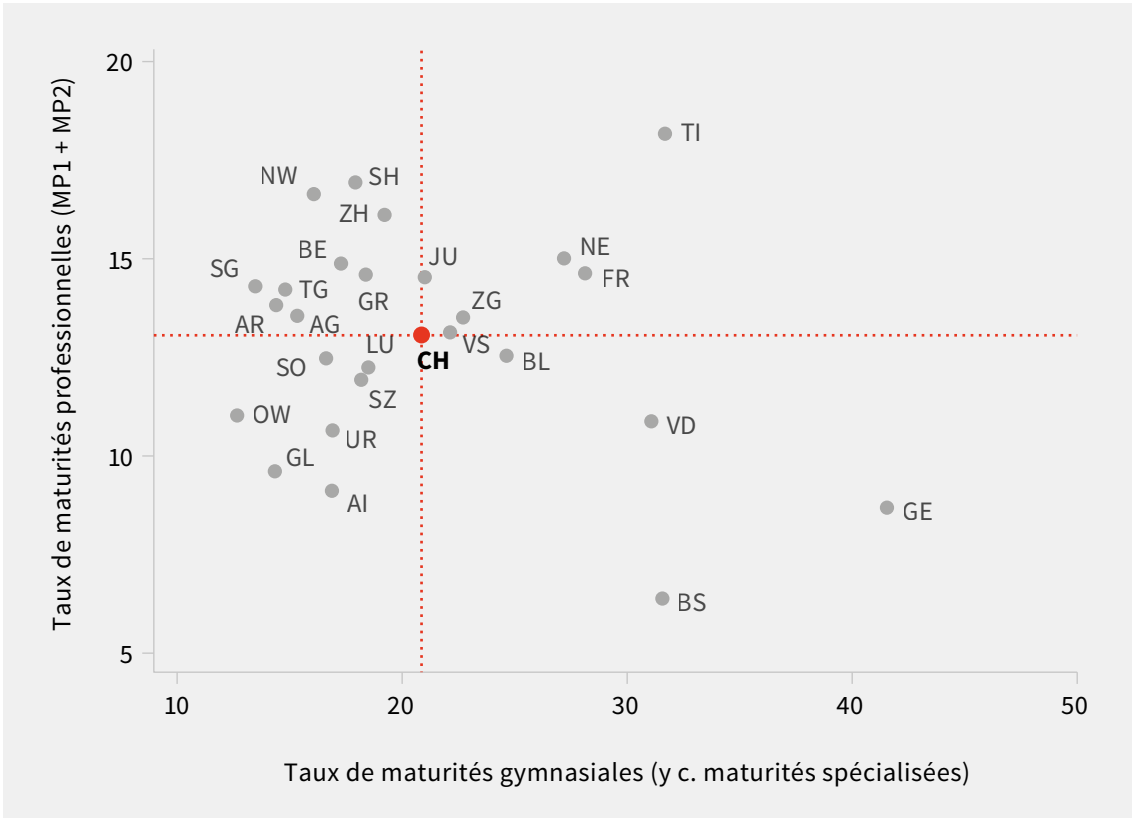


Figure 11 : Taux de MP et taux de maturités gymnasiales (MG) et de maturités spécialisées (MS) par canton. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

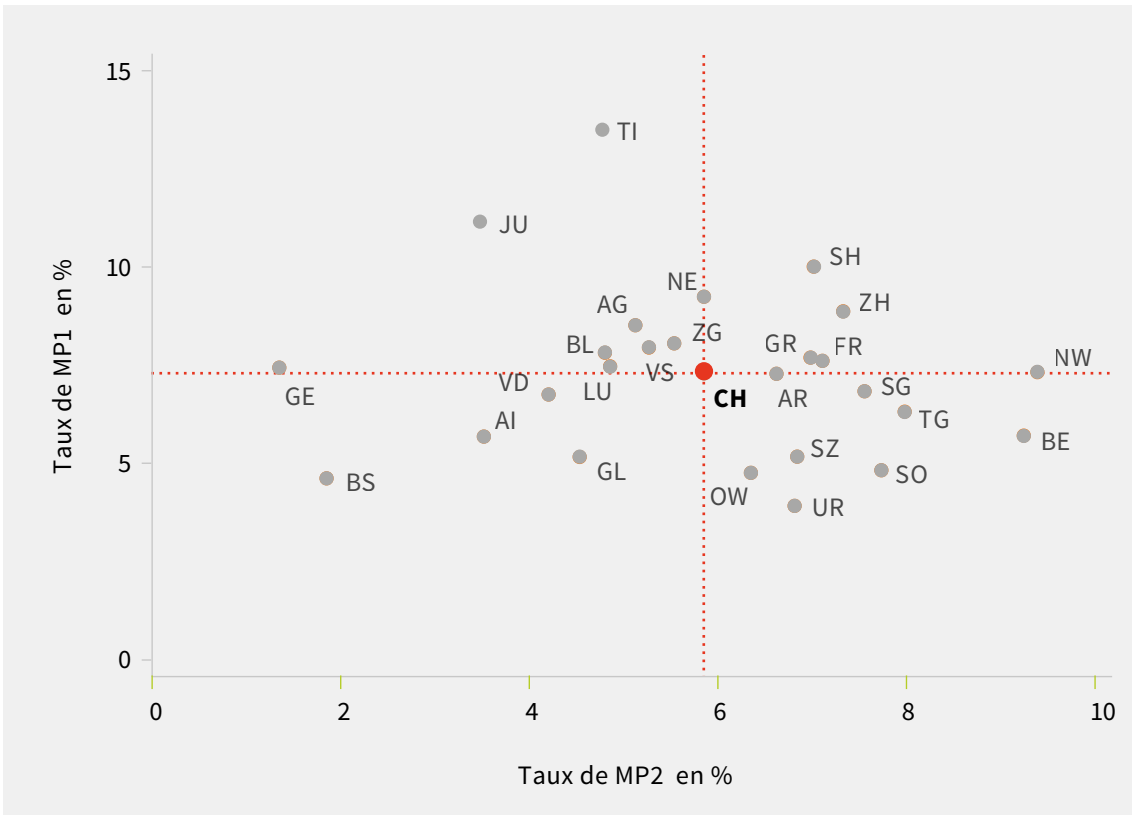


Figure 12 : Taux de MP1 et de MP2 par canton. Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

L'absence de concurrence au niveau cantonal entre les maturités gymnasiales et spécialisées d'un côté et les maturités professionnelles de l'autre est également corroboré par des résultats du rapport sur l'éducation, qui se fonde sur des bases de données légèrement différentes²⁸. Ce constat étonne, car la concurrence sur le plan individuel est manifeste : en règle générale, les personnes en formation ne briguent pas deux types de maturités. Par conséquent, si dans un canton, davantage de jeunes forts sur le plan scolaire fréquentent le gymnase, ils manquent dans la formation professionnelle initiale comme candidat-e-s à la MP.

Ajoutons à cela que certains cantons avec un taux élevé de maturités gymnasiales (y compris spécialisées) et une importante proportion de formations professionnelles à plein temps avec MP1 atteignent également un taux de MP1 élevé. Cela souligne les divergences dans les stratégies des cantons, qui se reflètent aussi dans les conditions d'admission à la MP. Dans certains cantons, l'accès passe par un examen d'admission tandis que dans d'autres, les notes obtenues au degré secondaire I suffisent²⁹.

La combinaison entre MP1 et MP2 diffère selon les cantons

La figure 12 met en parallèle les taux de MP1 et de MP2 par canton. Les plus frappants sont Genève et Bâle-Ville, avec des valeurs basses pour les deux types de MP, le Tessin – qui présente la proportion la plus élevée de MP1 – ainsi que Nidwald et Berne, où les taux de MP2 sont élevés, Berne affichant toutefois un faible taux de MP1.

Si Schaffhouse et Zurich se placent légèrement au-dessus de la moyenne pour les deux types de MP, ils sont dépassés par d'autres cantons, tant pour la MP1 que pour la MP2. Cela signifierait qu'il est difficile de présenter des taux élevés à la fois pour l'une et pour l'autre des MP. Pour bon nombre de cantons, la concurrence entre MP1 et MP2 ne semble pas poser de problème, car les deux taux se situent dans la moyenne ou en dessous.

Pas de lien entre le taux de MP et l'entrée en haute école

Il est également intéressant de se demander s'il existe des différences entre cantons par rapport à l'entrée en haute école. Un lien négatif serait plausible, car un faible taux de MP ferait penser que les apprenti-e-s dans le canton considéré ont sciemment choisi la MP pour pouvoir entamer par la suite des études en haute école ou qu'ils ont dû remplir des conditions d'admission plus sévères. Selon la figure 13, on ne constate aucun lien entre le taux de titulaires d'une MP entrant dans une haute école et le taux de MP relevé dans le canton. Zurich et Schaffhouse ont un taux de MP élevé et une forte proportion d'entrées dans une haute école. Le Tessin a un fort taux de MP, mais peu d'entrées en haute école. Bâle-Ville et Genève associent un faible taux de MP avec un taux d'entrées en haute école dans la moyenne, tandis que Glaris montre pour les deux éléments des valeurs inférieures à la moyenne.

Taux de MP et entrées en haute école : grandes diversités cantonales

Les cantons présentent des modèles très différents en matière de taux de maturités professionnelles et de maturités gymnasiales et spécialisées. Il est dès lors difficile d'en tirer des conclusions univoques. Cela peut probablement s'expliquer par le fait que ces modèles sont déterminés par un grand nombre de facteurs, comme la structure économique du canton et, partant, la composition de ses entreprises, sa démographie et la structure de son système de formation – notamment les conditions d'admission aux divers types de maturités. Comprendre les interdépendances entre les conditions cadres cantonales serait important pour saisir les différences entre les taux de MP. Jusqu'ici, ces éléments ont été peu explorés et, en raison de leur complexité, il n'est pas aisé de les analyser¹⁷.

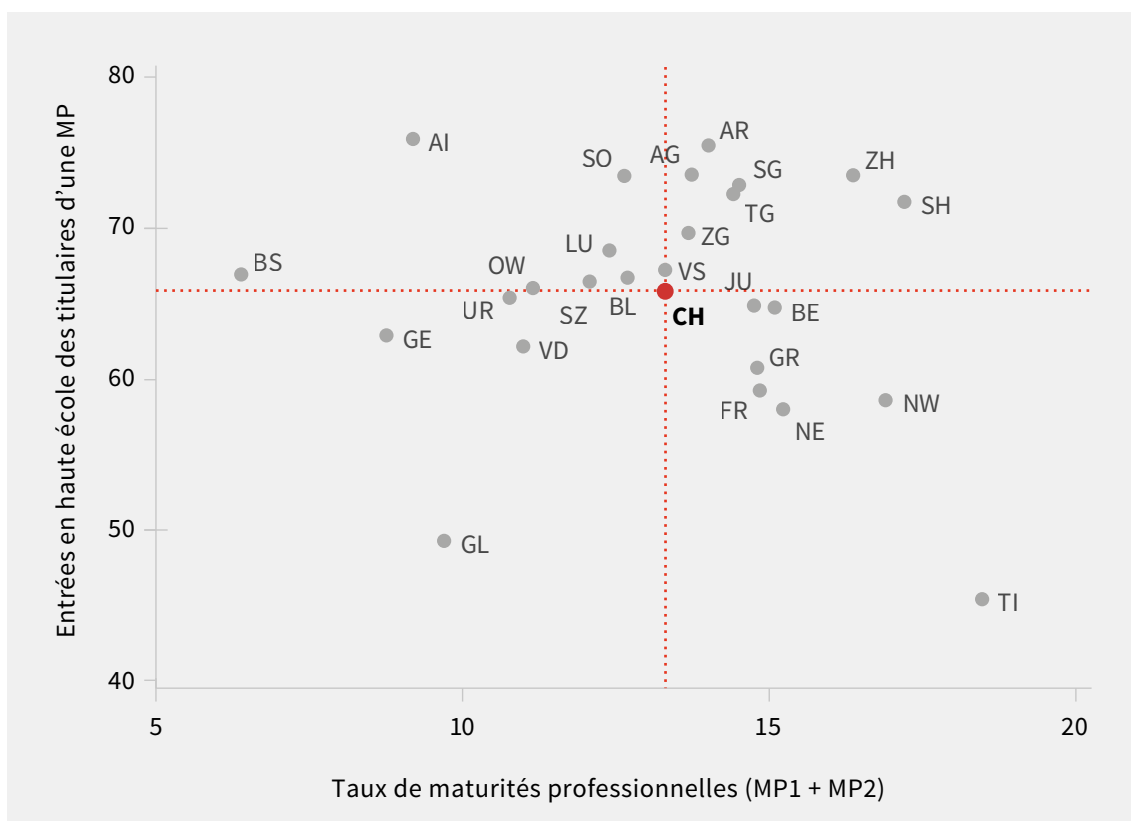


Figure 13 : Part de titulaires d'une MP entrant dans une haute école et taux de MP par canton.

Source : élaboration IFFP sur la base des données de l'OFS.

Certains des modèles cantonaux présentés dans ce chapitre apportent toutefois des éclairages. Quelques cantons affichent un taux élevé de titres du secondaire II, mais des taux plutôt en dessous de la moyenne pour tous les types de maturités. Dans ces cas, il serait intéressant de se demander à quel point ce taux de MP inférieur à la moyenne est déterminé par la structure démographique et économique du canton, et s'il serait judicieux de favoriser l'accès des apprenti-e-s à la MP

et de renforcer la promotion de la MP1 dans les entreprises. D'autres cantons enregistrent des taux de maturités gymnasiales et de MP supérieurs à la moyenne, mais une proportion de titres du degré secondaire II plus faible. Dans ces derniers, l'accent devrait probablement être placé moins sur la promotion des entrées dans des filières sanctionnées par une maturité, mais par exemple davantage sur la promotion des titres du degré secondaire II en général.

6 MISE EN ŒUVRE DES MESURES DE FLEXIBILISATION DE LA MP1 DANS LES CANTONS

En bref

- Afin de lutter contre le recul du nombre de MP1, les partenaires de la formation professionnelle ont émis des principes directeurs pour rendre la mise en œuvre de cette formation plus flexible. Ces principes concernent le début et la fin de l'enseignement de la MP1 ainsi que la possibilité d'organiser des examens partiels.
- Sur les 24 cantons proposant la MP1, 14 ont adopté des modèles de formation assouplis, dont la mise en œuvre est encore sélective : le déplacement d'une partie de l'enseignement après l'obtention du CFC et l'organisation d'examen partiels dans les branches des sciences naturelles et des sciences sociales sont les mesures les plus répandues dans les écoles, et sont appliquées en particulier pour l'orientation MP Technique, architecture et sciences de la vie.
- Lors de l'élaboration des modèles flexibilisés de la formation, l'intérêt des entreprises formatrices et des apprenti-e-s a été déterminant. Ce projet n'était assorti d'aucun objectif pédagogique ni didactique explicite.
- Si l'on souhaite recruter davantage d'apprenti-e-s MP1 grâce à la flexibilisation, les accompagner de façon adéquate et les préparer de manière optimale pour une transition vers le degré tertiaire, des considérations pédagogiques et didactiques sont nécessaires. De ce point de vue, les modèles de formation flexibles n'ont pas encore été suffisamment exploités.

Le léger recul généralisé à tout le pays des titres MP1 et les différences marquées entre les proportions de MP dans les cantons ont, en 2016, incité les partenaires de la formation professionnelle à agir, car ils supposaient un manque d'attrait des entreprises et des apprenti-e-s pour la MP1. Un groupe de pilotage composé de représentant-e-s des partenaires de la formation professionnelle a soumis à consultation des mesures de flexibilisation pour la mise en œuvre de la MP1 dans les écoles, sous la forme de six principes directeurs. Après audition

des groupes d'interlocuteurs (cantons, milieu économiques, associations, conférences des écoles et membres du corps enseignant), deux de ces principes ont été rejetés. Les quatre principes conservés ont été proposés aux cantons en 2017 – autrement dit aux écoles de maturité professionnelle (EMP) – pour leur permettre d'assouplir la structure de leurs filières de MP1. Ces principes sont les suivants^{30,14} :

- **Principe directeur 2** : Possibilité d'enseigner jusqu'à un tiers des leçons de MP jusqu'à un an au plus tard après la remise du CFC et la fin du contrat d'apprentissage.
- **Principe directeur 4** : Possibilité de passer l'examen de maturité professionnelle au plus tôt un an avant la fin de l'apprentissage.
- **Principe directeur 5** : Possibilité de commencer la MP pendant la 2^e année d'apprentissage aussi pour les formations professionnelles initiales de 3 ans.
- **Principe directeur 6** : Possibilité de passer des examens partiels dans les branches « sciences naturelles » et « sciences sociales ».

Nous montrons ci-après dans quelle mesure les principes directeurs sont mis en œuvre, comment les membres du corps enseignant évaluent les modèles flexibilisés basés sur les principes directeurs, et où il reste du potentiel encore peu exploité.

Mise en œuvre sélective des principes directeurs selon les cantons et les orientations MP

Étant donné que la mise en œuvre des principes directeurs est laissée à l'appréciation des cantons et des écoles, les modèles flexibilisés de formation sont développés en fonction des besoins des régions et des professions, ainsi que selon les ressources internes de l'école. Une enquête menée par écrit et par téléphone auprès des offices cantonaux de la formation professionnelle ainsi que de directions d'EMP entre mai 2019 et février 2020 a montré comment les principes directeurs sont appliqués (voir figure 14).

Les possibilités de mise en œuvre des principes directeurs par le biais des modèles flexibilisés de formation

	Principe directeur 2: Examen MP au max. un an après CFC	Principe directeur 4: Examen MP au max. un an avant CFC	Principe directeur 5: Début MP en 2 ^e année aussi dans les CFC en 3 ans	Principe directeur 6: Examens partiels en sciences naturelles et sciences sociales pendant la MP
AG				TASV, S2, NPA
BE				TASV, S2
BL		TASV		TASV
BS	TASV, Arts			TASV
GL				TASV, S2
GR	TASV, S2, Arts	TASV, Arts	S2	
LU	TASV, S2		S2	S2
NE	TASV (profession spécifique)			
SG				TASV
SH	TASV	TASV		TASV
VD	TASV	TASV, Arts	TASV	
VS	TASV			
ZG				TASV
ZH	TASV, S2, NPA (profes- sions spécifiques)			

Figure 14 : Mise en œuvre des principes directeurs en matière de flexibilisation de la MP1 dans les cantons.

Source : Leumann, 2019²⁹.

Remarques : sont pris en compte les cantons proposant la MP1 (tous, à l'exception d'AI et d'OW) et exclusivement les modèles flexibilisés réguliers reposant sur les principes directeurs. TASV : Technique, architecture et sciences de la vie, S2 : Santé et social, Arts : Arts visuels et arts appliqués, NPA : Nature, paysage et alimentation.

ont été discutées dans les 24 cantons proposant la MP1. Dix cantons, majoritairement de petite taille et/ou ruraux, se sont prononcés contre la mise en œuvre de ces mesures. Les raisons principales invoquées étaient la faible offre de MP1, le faible nombre d'apprenti-e-s ou encore la satisfaction exprimée avec le statu quo. Dans les cantons qui ont mis en œuvre les principes directeurs, les modèles flexibilisés ont été développés et mis en place essentiellement sur l'initiative des EMP. Dès lors, chacun des modèles concerne des orientations MP spécifiques (rarement des professions isolées) et aucun n'est mis en place sur l'ensemble du territoire cantonal. Nous en tirons deux enseignements principaux :

- Les mesures les plus fréquemment mises en œuvre dans les cantons sont : le déplacement de l'examen de MP après la fin de la formation professionnelle initiale (principe directeur 2) et l'organisation d'examens partiels dans les branches sciences naturelles et sciences sociales pendant la MP (principe directeur 6). Les modèles flexibilisés élaborés sur la base de ces

deux principes directeurs varient cependant d'une EMP à l'autre, car les conditions scolaires divergent selon les régions, la taille de l'école et les professions concernées.

- La deuxième plus importante orientation (en termes de nombre d'apprenti-e-s) – Technique, architecture et sciences de la vie (29 % de tous les titres MP1 obtenus) – est celle qui connaît la plus grande flexibilisation. Dans la première orientation (également en termes de nombre d'apprenti-e-s) – Économie et services (58 % de tous les titres MP1⁵ obtenus) –, aucun modèle flexibilisé n'est proposé dans les cantons, malgré le fort effectif d'apprenti-e-s concerné-e-s. Cela peut tenir au fait que 90 % des apprenti-e-s MP1 de l'orientation ES briguent le CFC d'employé/e de commerce (profil E)⁵. Pour ces jeunes, l'enseignement des connaissances professionnelles et de la MP est donné de façon intégrée. En raison de la forte imbrication des matières, une flexibilisation n'est pas nécessaire.

Modèles flexibilisés de formation comme réponses spécifiques des écoles aux besoins des entreprises et des apprenti-e-s

Les membres du corps enseignant de MP de Suisse alémanique que nous avons interviewés (voir encadré) sont globalement favorables à la flexibilisation comme mesure permettant d'accroître l'attrait pour la MP, mais pour des raisons différentes. Pour la majorité, la flexibilisation est judicieuse si elle contribue à dissocier la formation professionnelle initiale et la MP et, dès lors, à réduire les situations de surmenage que connaissent les apprenti-e-s. Dans cet ordre d'idées, toutes les mesures de nature à atténuer la pression inutile vécue par les apprenti-e-s – comme l'échelonnement de l'entrée et/ou de l'examen final – sont bonnes à prendre.

Un groupe un peu moins nombreux estime que la flexibilisation est surtout pertinente et susceptible de renforcer la MP si les modèles mis en place favorisent l'accès à la MP – et, indirectement aux hautes écoles – à davantage d'apprenti-e-s avec de bonnes performances scolaires. Dans ce sens, les membres de ce groupe considèrent important de répondre en priorité aux besoins des entreprises formatrices, pour qu'elles facilitent à l'avenir l'accès à la MP1 à des apprenti-e-s performant-e-s. Pour conserver la renommée de la MP et permettre à ses titulaires de se lancer dans des études, les membres du corps enseignant jugent essentiel que la flexibilisation ne se traduise pas par une baisse des exigences. La réduction de la charge ne devrait pas avoir pour conséquence le recrutement d'apprenti-e-s plus faibles scolairement.

Description du groupe interviewé

Concernant la mise en œuvre de la flexibilisation dans les EMP, des entretiens ont été menés entre janvier et mars 2020 avec six directeurs ou directrices d'EMP et 20 membres du corps enseignant s'occupant des MP1. Ces personnes travaillent dans onze écoles proposant des orientations MP diverses, dans les cantons alémaniques suivants : AG, BE, BL, BS, GR, LU, ZG et ZH. Les membres du corps enseignant ont entre 3 et 30 ans d'expérience dans l'enseignement de la MP et s'occupent des matières telles que biologie, chimie, allemand, français, histoire, mathématiques, physique et sciences sociales.

Une partie considérable de ces enseignant-e-s ne constate que peu ou pas de changements dans sa pratique quotidienne de l'enseignement et ne se sent dès lors pas directement touchée par la flexibilisation. L'enseignement bloc de la MP après la fin de la formation professionnelle initiale – variante du principe directeur 2 – constitue une exception. Les cours étant plus intenses et plus réguliers, il est possible de mettre en place des formes nouvelles d'enseignement, notamment l'apprentissage autodirigé (comme des travaux de projets). Ces formats permettraient d'approfondir le traitement des matières par les apprenti-e-s. Les cours en bloc favoriseraient en outre la connexion ou la mise en commun de contenus de différentes disciplines et intensifieraient la relation avec les apprenti-e-s.

Potentiel exploité et potentiel inexploité des modèles flexibilisés

Le nombre relativement élevé de modèles flexibilisés à disposition dans l'orientation « Technique, architecture et sciences de la vie » (TASV) pourrait s'expliquer par le fort effectif d'apprenti-e-s et la proportion comparative haute de MP1 (53%)⁴. En principe, il est plus simple de tester de nouveaux modèles de formation ou de proposer plusieurs formats en parallèle lorsque les apprenti-e-s sont nombreuses et nombreux. De plus, en raison de la forte demande en personnel de degré tertiaire dans les professions STIM, l'orientation TASV bénéficie d'une grande attention dans les milieux de la politique éducative.

Mais certaines orientations MP et/ou professions ne proposent pas de modèles flexibilisés de formation. Au vu de l'objectif général d'accroître le taux de MP1, elles ont encore du potentiel. Il s'agit de formations professionnelles initiales CFC dans le domaine « Nature, paysage et alimentation », qui affichent de manière générale de faibles taux de MP et qui, moyennant une flexibilisation, pourraient devenir plus attrayantes pour les entreprises et les apprenti-e-s. Cela concerne aussi les métiers dont les titulaires du CFC choisissent surtout la MP2 – comme assistant/e médical/e, assistant/e en pharmacie et gestionnaire du commerce de détail CFC. Il s'agit en majorité d'apprentissages CFC en trois ans. Le principe directeur 5, qui a rarement été mis en œuvre jusqu'ici, s'oriente explicitement sur les formations CFC en trois ans et prévoit une mesure efficace pour réduire la forte charge pesant sur les apprenti-e-s – grâce à un échelonnement dans le temps du début et de la fin du CFC et de la MP1.

Favoriser des réflexions pédagogiques et didactiques concernant : la structuration des processus d'apprentissage et d'enseignement ; l'encadrement des apprenti-e-s

Il existe un potentiel jusqu'ici inexploité de flexibilisation sur les plans pédagogique et didactique. Au vu du taux élevé d'abandons de la MP1 (voir chapitre 2), deux questions se posent. Premièrement, est-ce que ce sont bel et bien les jeunes les plus performant-e-s scolairement – pour qui cette voie a été créée – qui sont recruté-e-s en MP1 ? Deuxièmement, le soutien apporté à ces jeunes une fois en formation est-il suffisant (notamment par rapport aux cours) ? Le fait que l'on constate un fort pourcentage d'abandons – même chez les apprenti-e-s MP1, décrit-e-s comme particulièrement motivé-e-s et persévérant-e-s (voir chapitre 2) – révèle que ces qualités ne sont pas suffisantes. Dans l'élaboration de modèles flexibilisés de formation, des réflexions pédagogiques et didactiques – relatives à l'organisation et à la structuration de l'enseignement, ainsi qu'à l'encadrement et à la promotion des apprenti-e-s – semble nécessaire. Cela permettrait de recruter davantage de personnes pour la MP1, de les accompagner par des mesures adéquates et de les préparer au mieux à la transition vers le degré tertiaire. Pour ce faire, il y aurait lieu d'identifier de manière systématique les ressources individuelles des apprenti-e-s ainsi que leurs besoins de flexibilisation et de soutien pédagogique.

L'efficacité des modèles flexibilisés devrait être examinée

Avec l'introduction des principes directeurs dans la MP, la flexibilisation a fait l'objet d'un vaste débat à l'échelle suisse dans les milieux de l'éducation et s'est traduite par de nombreux modèles de formation MP1. Nous ne savons pas encore dans quelle mesure les différents modèles adoptés ont un effet positif sur la promotion des compétences, l'entrée et la transition vers le degré tertiaire ainsi que sur l'augmentation du taux de MP1. Certains cantons ont communiqué que les mesures de marketing n'avaient jusqu'ici pas toutes porté les fruits escomptés et que les efforts pour développer les offres de flexibilisation de la MP1 devraient s'intensifier³¹. Outre les principes directeurs, d'autres modèles flexibilisés spécifiques à certaines écoles ont été mis en place dernièrement^{32,33}. Il s'agit d'une thématique nouvelle et dynamique qui nécessitera des recherches approfondies dans les années qui viennent.

7 SYNTHÈSE – DÉFIS ET POTENTIELS DE LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE

Parmi les apprenti-e-s faisant l'objet de la présente étude, près d'un quart a obtenu une MP à l'échéance de 2017 – 13 % en cours d'apprentissage et environ 10 % après coup. Trois quarts de ces titulaires d'une MP ont entamé une formation de degré tertiaire dans les cinq ans après l'obtention de leur CFC, la majorité dans une haute école (HES, HEP ou HEU) et un plus faible nombre dans une formation professionnelle supérieure. Les taux diffèrent selon la profession, le type de MP et le canton de domicile, ce qui comporte aussi bien des potentiels que des défis pour la MP.

Associant MP1 et MP2, la maturité professionnelle regroupe différents profils

Lorsque l'on parle de « MP », on pense en règle générale aussi bien à la MP1 qu'à la MP2. Or malgré un mandat de formation identique, ces deux types de maturités se distinguent l'un de l'autre. Si l'on considère les apprenti-e-s selon leur choix de profession CFC et d'orientation MP, on constate que la MP1 et la MP2 ne s'adressent pas aux mêmes personnes. La MP1 est pertinente pour des apprenti-e-s particulièrement performants au niveau scolaire et qui choisissent des professions exigeantes, tandis que la MP2 est moins sélective et offre davantage de liberté dans le choix de l'orientation.

Nos analyses font aussi ressortir des points faibles dans les deux types de MP. La stagnation ou le recul du nombre d'inscriptions à la MP1 constatés au cours de ces dernières années pourraient signaler une baisse d'attractivité de cette formation. La faible proportion de réussite de la MP1 indique une mauvaise adéquation entre le groupe cible et les exigences, autrement dit une sélection inadéquate des candidat-e-s. Il serait utile d'en rechercher les causes précises. Tandis que les résiliations de contrats d'apprentissages relevées ces dernières années ont suscité une certaine attention du public, la question des abandons à la MP1 a peu fait l'objet de débats jusqu'ici.

La MP2 enregistre une proportion supérieure de réussite et semble plus attractive, si l'on en croit l'augmentation des inscriptions à cette formation. Plus intégrative – elle admet les apprenti-e-s qui ne correspondent pas au profil MP1 typique – elle comporte d'autres désavantages. L'offre MP2 exige une période d'école à plein temps après la formation professionnelle initiale : l'investissement en temps repose sur les épaules des apprenti-e-s et la durée de la formation au degré secondaire II se prolonge d'un an au minimum. Si cet écart temporel est partiellement rattrapé grâce à une entrée plus rapide en haute école, les personnes inscrites en MP2 ne perçoivent pas de salaire et font face à des désavantages financiers par rapport à leurs homologues en MP1. Il faut dès lors se demander comment développer les modèles de MP de façon à exploiter les potentiels des deux types de maturités.

La maturité professionnelle – une double qualification

Les titulaires d'une MP s'immatriculent nettement moins souvent dans une haute école que les personnes issues du gymnase. Étant donné la double qualification que procure la MP – connaissances professionnelles et culture générale –, les titulaires d'une MP possédant un CFC ont de bonnes perspectives sur le marché du travail ainsi que dans la formation professionnelle supérieure. Cela explique probablement aussi les grandes différences constatées entre professions. Tandis que les personnes ayant suivi l'orientation traditionnelle (technique) sont très nombreuses à opter pour des études en haute école, les titulaires d'une MP dans les « nouvelles » orientations et les professions « typiques » pour la MP2 se dirigent comparativement moins souvent dans cette voie. Ce phénomène peut aussi s'expliquer par le fort développement de l'offre de FPS dans ces domaines. Selon la profession, la fonction hybride de la maturité professionnelle semble donc être plutôt orientée soit vers la « haute école », soit vers la « formation professionnelle ».

La maturité professionnelle entre besoins de qualification et bénéfice économique

Les entreprises proposant la MP sont satisfaites du rapport coût/bénéfice de leur secteur formation. Cela est étonnant puisque les analyses révèlent que la formation des apprenti-e-s MP ne leur apporte en moyenne aucun bénéfice net, contrairement à celle d'apprenti-e-s briguant uniquement le CFC. Nous en concluons que les entreprises qui proposent la MP1 sont avant tout celles qui accordent une haute valeur à la qualification de leur personnel. De plus, la disposition des entreprises est influencée par des valeurs et des normes qui les incitent à déployer une activité de formation pour des motifs de responsabilité sociétale – sans placer leurs propres besoins en priorité. C'est pourquoi la MP1 est tributaire du soutien des partenaires de la formation et de la société.

Un rapport coût/bénéfice économiquement supportable reste important pour que les entreprises qui ne forment actuellement pas d'apprenti-e-s MP1 envisagent cette possibilité. Du point de vue des entreprises, la MP1 a pour désavantage une présence moins fréquente des apprenti-e-s sur le lieu de travail, qui se répercute par une baisse de revenus issus du travail productif. Les mesures de flexibilisation élaborées par les partenaires de la formation visent déjà à assouplir l'enseignement des branches MP1 de façon à donner aux entreprises davantage de marge de manœuvre dans l'attribution du travail des apprenti-e-s. Jusqu'ici, les entreprises n'assument aucune fonction formelle dans le cadre de la MP2. À l'heure actuelle, on ne sait pas dans quelle mesure elles encouragent et soutiennent les apprenti-e-s accomplissant la MP2, par une participation au financement ou un engagement à temps partiel.

Potentiel pédagogique inexploité pour la maturité professionnelle

Comparées statistiquement avec les apprenti-e-s n'accomplissant pas la MP, les personnes suivant ce parcours se caractérisent par une confiance en soi élevée, une grande persévérance et une motivation intrinsèque

et extrinsèque marquée. Ces qualités sont nécessaires, car les apprenti-e-s MP doivent consacrer plus de temps aux branches scolaires et sont moins présents dans l'entreprise. Elles et ils n'en doivent pas moins remplir les mêmes exigences au sein de l'entreprise et de l'école professionnelle.

La part relativement faible de réussites de la MP1 et le stress important ressenti par les apprenti-e-s MP1 – comme argument principal contre la MP1 – indiquent qu'il importe d'apporter beaucoup de soin à leur sélection et à leur encadrement. De plus, les mesures de flexibilisation de la MP1 atténuent la charge inhérente à la MP1. Du point de vue pédagogique, les mesures de flexibilisation offrent encore bien davantage de possibilités d'aménagement de l'enseignement, d'encadrement et de promotion des apprenti-e-s – et, partant, un potentiel jusqu'ici peu exploité pour augmenter le nombre d'entrées et le taux de réussite de la MP1.

La maturité professionnelle entre conditions cantonales et objectifs de qualification

Le fait que les taux de MP divergent d'un canton à l'autre est connu depuis longtemps, mais ses causes ont été peu explorées jusqu'ici. Nos analyses montrent qu'il y a peu de liens entre les taux de maturité gymnasiale, spécialisée et professionnelle dans les cantons et, partant, pas de concurrence marquée entre les types de maturités dans la majorité des cantons. En effet, des taux élevés dans un type de maturité ne signifient pas obligatoirement des taux plus faibles dans un autre.

On note une certaine concurrence entre la MP1 et la MP2, car les cantons affichant les plus forts taux de MP1 ont, dans le meilleur des cas, des taux moyens de MP2, et inversement. Dans certains cantons en revanche, les deux taux sont situés au-dessous de la moyenne. Cette diversité dans les configurations MP selon les cantons demeure un mystère. C'est pourquoi il conviendrait de l'analyser au moyen de données qui renseigneraient aussi sur leurs différences en termes de démographie et de structure économique.

Potentiels et perspectives

Les apprenti-e-s accomplissant une MP (MP1 ou MP2) se recrutent dans un spectre étroit de professions CFC – il s’agit là d’un constat important. À noter que les formations professionnelles initiales qui enregistrent un taux élevé de MP ont souvent un faible nombre d’apprenti-e-s. On peut dès lors se demander si les apprentissages dans les autres métiers CFC (affichant un faible taux de MP) offrent les bases scolaires idéales et les conditions appropriées pour permettre aux apprenti-e-s de jouir de la perméabilité prévue par le système de formation et de se préparer à l’entrée dans une haute école. De la même manière, les divergences cantonales dans les taux de MP et leur diversité en termes de combinaison entre MP1 et MP2 posent la question de savoir si leurs conditions d’admission et leurs systèmes de formation encouragent cette perméabilité de façon optimale.

Par ailleurs, les résultats du présent rapport indiquent que la MP1 devrait mieux satisfaire les besoins des divers groupes concernés – apprenti-e-s, entreprises et cantons – pour que plus de personnes puissent obtenir ce titre. Du côté des apprenti-e-s, il serait opportun de réduire la lourde charge qui pèse sur leurs épaules pendant la durée de la formation et d’abaisser le nombre d’abandons de la MP1. Du côté des entreprises,

il s’agirait d’identifier les mesures susceptibles d’accroître leur disposition à préparer des apprenti-e-s MP1 et à soutenir la MP2 en cours d’emploi. L’avenir proche nous dira si les nouvelles mesures de flexibilisation auront fait leurs preuves – y compris pour les apprenti-e-s et les écoles – et s’il faudra mieux les soutenir.

Les organisations du monde du travail (OrTra) sont elles aussi invitées à jouer un rôle important face aux grandes différences constatées entre professions. Elles sont en contact direct avec les établissements de formation et sont appelées à définir une conception commune de la qualité et de l’attrait des formations dans leur branche. Cela vaut en particulier pour les MP1 qui, si elles s’accompagnent d’un certain surcoût pour les entreprises, revêtent une grande importance en regard de la promotion de la relève professionnelle à tous les niveaux. Lors du développement ou des révisions des plans d’études, les OrTra assurent la mise en place de conditions cadres appropriées pour la MP1.

En conclusion, promouvoir l’offre de formation MP1, renforcer son attrait et son prestige (dans les domaines professionnels et les cantons) et créer de bonnes perspectives pour les apprenti-e-s souhaitant obtenir une MP – indépendamment de la profession et du lieu de domicile – demeurent des missions importantes des partenaires de la formation.

8 BIBLIOGRAPHIE

- 1 Kriesi, I. & Leemann, R. (2020). La pression de la tertiarisation. Défis pour le système de formation le marché du travail et l'individu. *Swiss academies communications* Vol. 15, No 6.
- 2 Gonon, P. (2013). Berufsmaturität als Reform – Hybris oder Erfolgsstory? In M. Maurer & P. Gonon (Hrsg.). *Herausforderungen für die Berufsbildung in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Perspektiven* (S.119-146). Bern: h.e.p. Verlag. <http://www.hep-verlag.ch/herausforderungen-berufsbildung>
- 3 Kiener, U., & Gonon, P. (1998). Die Berufsmatur. Ein Fallbeispiel Schweizerischer Berufsbildungspolitik. In *Nationales Forschungsprogramm 33* (Hrsg.). *Wirksamkeit unserer Bildungssysteme*. Chur/Zürich: Rüegger Verlag.
- 4 OFS (2020). *Statistique des diplômés 2019*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- 5 OFS (2019). *Élèves et étudiants: tableaux de base 2017/2018*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- 6 Meyer, T. (2016). *Les frontières éducatives à la lumière de l'étude longitudinale TREE*. Berne: Transition von der Erstausbildung ins Erwachsenenleben.
- 7 SEFRI (2008). *Plan d'études cadre pour la maturité professionnelle*. Berne: Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation.
- 8 Goetze, W. (2013). *Schulische Anforderungsprofile für die berufliche Grundbildung – Informationsbulletin*. Thalwil: Büro für Bildungsfragen.
- 9 Gehret, A., Aepli, M., Kuhn, A., & Schweri, J. (2019). *Formation des apprenti-e-s: quel intérêt pour les entreprises? Résultats de la 4^{ème} étude coût/bénéfice*. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.
- 10 DAB-Panelstudie. (2019). W1 - W7 [Dataset]. Universität Bern, Institut für Erziehungswissenschaft, Abteilung Bildungssoziologie. Distributed by FORS, Lausanne. <https://doi.org/10.23662/FORS-DS-946-5>
- 11 OFS (2018). *Parcours de formation dans le degré secondaire II. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation, édition 2018*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- 12 OFIAMI (1993). *Ordonnance concernant l'organisation, les conditions d'admission, la promotion et l'examen final de l'école professionnelle supérieure*. Berne: Office fédéral de l'industrie, des arts et métiers et du travail.
- 13 CSRE (2018a). *L'éducation en Suisse – rapport 2018*. Aarau: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. P. 233.
- 14 SEFRI (2017). *Consultation relative aux principes directeurs de la MP1. Rapport sur les résultats*. Berne: Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation.
- 15 OFS (2018). *Transitions après un titre du degré secondaire II et intégration sur le marché du travail. Analyses longitudinales dans le domaine de la formation, édition 2018*. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- 16 Leemann, R. J., Esposito, R. S., Pfeifer Brändli, A., & Imdorf, C. (2019). *Compétence opérationnelle ou aptitude aux études? Voies vers la formation tertiaire: l'importance de la culture de l'apprentissage et du savoir*. Newsletter SRFP, 2/2019.
- 17 Econcept (2015). *Concept visant à renforcer la maturité professionnelle*. Berne: Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation.
- 18 gfs.bern (2019). *Baromètre des transitions. Arbre 2/Aôut 2019*. Bern: Gesellschaft für Sozialforschung.
- 19 Trede, I., Grønning, M., Pregaldini, D., Kriesi, I., Schweri, J., & Baumeier, C. (2017). *Assistant-e en soins et santé communautaire – Emploi de rêve ou étape intermédiaire? Derniers résultats de l'étude sur les parcours de formation et les parcours professionnels des personnes ayant accompli l'apprentissage d'ASSC*. Zollikofen, Berne: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP et OdASanté.
- 20 Müller, M., Neumann, J., Leumann, S., & Trede, I. (2019). *Deuxième enquête auprès des apprentis et apprenties assistants/es socio-éducatifs/ves et des étudiantes et étudiants des écoles supérieures du domaine social – rapport des résultats, dans le cadre de l'étude sur les parcours de formation et les parcours professionnels des personnes actives dans des champs choisis du domaine social*. Zollikofen : Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.
- 21 Imdorf, C., Koomen, M., Murdoch, J., & Guégnard, C. (2017). *Do vocational pathways improve higher education access for women and men from less privileged social backgrounds? A comparison of vocational tracks to higher education in France and Switzerland*, *Rassegna Italiana di Sociologia, Rivista trimestrale fondata da Camillo Pellizzi. Società editrice il Mulino, LVIII* (2/2017), S. 283-314. doi: <https://doi.org/10.1423/87310>
- 22 Achatz, J. (2008). *Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkten und Organisationen*. In S. M. Wilz (Hrsg.), *Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen* (Hagener Studentexte zur Soziologie, S. 105-138). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-90831-1>
- 23 Fuhrer, M., & Wolter, S. C. (2007). *Wird nur dem gegeben, der ohnehin schon hat? Ausbildungsstrategien von Firmen*. *Panorama*, 4, 2007, S. 15-16.
- 24 Kost, J. (2018). *Erreichte und verpasste Anschlüsse – Zur Durchlässigkeit der Schweizer Sekundarstufe II*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG.
- 25 Glauser, D., & Becker, R. (2016). *VET or general education? Effects of regional opportunity structures on educational attainment in German-speaking Switzerland*. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 8(8), S. 1-25.
- 26 Hägi, L. (2019). *Disparate Entwicklungen der schweizerischen Berufsmaturität – Zur Wertigkeit eines beruflichen Bildungsabschlusses in verschiedenen Kantonen*. In Ch. Imdorf, R. J. Leemann, & Ph. Gonon (Hrsg.), *Bildung und Konventionen. Die «Economie des conventions» in der Bildungsforschung* (S. 341-369). Wiesbaden: Springer VS. <https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-658-23301-3>
- 27 CSRE (2018b) *L'éducation en Suisse – rapport 2018*. Aarau: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. Figure 106, p. 112.
- 28 CSRE (2018c). *L'éducation en Suisse – rapport 2018*. Aarau: Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation. Figure 117, p. 125.
- 29 Leumann, S. (2019). *Pratiques en matière d'admission et flexibilisation de la maturité professionnelle*. OBS IFFP Zoom sur les tendances, 1/2019. Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle.
- 30 CFMP (2016). *Renforcement de la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP1) : flexibilité de la mise en œuvre dans les écoles*. Berne : Commission fédérale de la maturité professionnelle.
- 31 Stadler, M. (30. September 2019). *Berufsmatura: Anstrengungen fruchten im Kanton Luzern nicht*. *Neue Luzerner Zeitung*. Abgerufen: <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/luzern/bm-anstrengungen-fruchten-nicht-ld.1156312>
- 32 Schöchli, H. (6. Februar 2020). *Nun kommt das «Berufsstudium» – in sieben Jahren vom Lehrbeginn zum Studienabschluss*. *Neue Zürcher Zeitung*. Abgerufen: <https://www.nzz.ch/wirtschaft/nun-kommt-das-berufsstudium-in-sieben-jahren-vom-lehranfang-zum-studienabschluss-ld.1538619>
- 33 Spöring, C. (16. Juni 2020). *Begabtenförderung: Schülerinnen und Schüler können mit Berufsmaturität schon in der Volksschule beginnen*. *Luzern: Kanton Luzern*. Abgerufen: <https://newsletter.lu.ch>

9 REMARQUES

- a Durant la période d'observation, une faible part des titulaires ont entamé aussi bien une FPS que des études en haute école (1%). Est prise en compte la dernière entrée en date.
- b Les résultats présentés dans ce paragraphe sont issus d'analyses de régression multivariées. Cela signifie qu'ils ne s'expliquent pas par une différence de répartition des MP en fonction des professions ou par des caractéristiques spécifiques à l'entreprise.
- c Pour des raisons de simplification, le terme « taux de maturité gymnasiale » regroupe dans le présent rapport les maturités gymnasiales et les maturités spécialisées, ces dernières représentant une faible proportion dans l'ensemble des maturités.

10 ABRÉVIATIONS

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
Arts	Maturité professionnelle orientation « Arts visuels et arts appliqués »
CFC	Certificat fédéral de capacité
EC	École de commerce
EMP	École de maturité professionnelle
ES	Maturité professionnelle orientation « Économie et services »
FPS	Formation professionnelle supérieure
HEP	Haute école pédagogique
HES	Haute école spécialisée
KNBB	Étude coût/bénéfice de la formation professionnelle initiale
MG	Maturité gymnasiale
MP	Maturité professionnelle
MP1	Maturité professionnelle en cours d'apprentissage
MP2	Maturité professionnelle après le CFC
MS	Maturité spécialisée
NPA	Maturité professionnelle orientation « Nature, paysage et alimentation »
OFS	Office fédéral de la statistique
OrTra	Organisation du monde du travail
S2	Maturité professionnelle orientation « Santé et social »
Sec. I	Secondaire I
STIM	Science, technologie, ingénierie et mathématique
TASV	Maturité professionnelle orientation « Technique, architecture et sciences de la vie »

Institut fédéral des hautes études
en formation professionnelle IFFP
Kirchlindachstrasse 79
CH-3052 Zollikofen
+41 58 458 27 00
www.iffp.swiss
info@iffp.swiss

Citation recommandée:
Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J.,
Gehret, A., Scheri, J., & Kriesi, I. (2020). Maturité
professionnelle. Parcours de formation, défis et
potentiels. OBS IFFP Rapport de tendance 4.
Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en
formation professionnelle IFFP.