



Renforcement de la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP 1): flexibilisation de la mise en œuvre dans les écoles

Table des matières

1.	Résumé.....	2
2.	Contexte	3
3.	Objectifs	5
4.	Nouvelle marge de manœuvre pour la mise en œuvre de l'enseignement menant à la MP	6
4.1	Réflexions de fond.....	6
4.2	Parts de MP avant l'apprentissage.....	6
4.3	Parts de MP après l'apprentissage	7
4.4	Les six principes directeurs	7
4.5	Aspects juridiques et financiers.....	8
4.6	Variantes de durée de formation conformément aux principes directeurs.....	9
4.7	Chances et risques des principes directeurs.....	9
	Annexe 1: modèles de MP actuels	11
	Annexe 2: exemples de nouveaux modèles de MP	13
	Annexe 3: groupe de projet CFMP.....	17

3 octobre 2016

1. Résumé

Le renforcement de la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP 1) vise à attirer davantage de jeunes vers cette voie de formation, en particulier dans les secteurs de l'économie où les diplômés HES sont importants pour la prospérité du pays (technique et technologies de l'information, architecture, construction et planification, chimie et sciences de la vie, et santé).

Un groupe de pilotage, composé de représentants des partenaires de la formation professionnelle, propose de modifier les conditions cadres de sorte à permettre aux écoles d'étaler dans le temps la préparation à la maturité professionnelle (MP). L'enseignement menant à la MP sera légèrement décalé par rapport à la durée de la formation menant au certificat fédéral de capacité (CFC). Certaines parties de l'enseignement menant à la MP pourront être organisées avant ou après l'apprentissage, ce qui sera plus intéressant pour les jeunes, qui verront également leur charge de travail baisser. Les entreprises seront également gagnantes, les apprentis passant plus de temps dans l'entreprise pendant leur apprentissage et la formation pratique, d'où une augmentation de la productivité.

Quant aux écoles, elles auront ainsi la possibilité de développer, de leur propre initiative ou en collaboration avec leurs partenaires, de nouveaux modèles de formation adaptés aux besoins régionaux ou des différentes professions en tant que compléments aux modèles standard d'organisation valables à l'heure actuelle.

Avec cette flexibilisation, le législateur entend donner davantage de marge de manœuvre aux cantons et aux écoles, leur offrant ainsi la possibilité de développer des offres individuelles. Les nouveaux modèles peuvent être approuvés par le SEFRI à titre de projets pilotes dès la rentrée scolaire 2017.

2. Contexte

Lors du premier Sommet national de la formation professionnelle en mars 2014, les partenaires de la formation professionnelle (formation, politique et économie), réunis sous la direction du conseiller fédéral Johann Schneider-Ammann, ont défini des champs d'action prioritaires visant à renforcer la formation professionnelle dans l'optique d'assurer la relève de main-d'œuvre qualifiée. En tout, trois champs d'action prioritaires¹ ont été définis, dont le thème «maturité professionnelle et admission aux hautes écoles spécialisées». Composante centrale de la perméabilité souhaitée du système éducatif, la maturité professionnelle (MP) contribue à l'attrait de la formation professionnelle.

Un groupe de pilotage a ensuite été mis en place. Il réunit des représentants du Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), de la Commission fédérale de la maturité professionnelle (CFMP), de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP), de l'Union patronale suisse (UPS), de la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP), de l'Union syndicale suisse (USS), de l'Union suisse des arts et métiers (USAM), de la Table ronde Ecoles professionnelles ainsi que de Travail.Suisse.

Dans le cadre d'une analyse générale de la situation, mandatée par le SEFRI, le bureau econcept a interrogé les cantons et les organisations du monde du travail (Ortra), puis réuni et résumé des données actuelles sur la maturité professionnelle. Le rapport final² constitue la base du présent projet partiel. Il arrive à la conclusion qu'un facteur d'influence essentiel pour l'encouragement de la maturité professionnelle consiste à développer des modèles de MP supplémentaires (flexibilité dans l'organisation de l'enseignement menant à la MP et des examens finaux).

Le groupe de pilotage a lancé deux projets partiels visant à renforcer la maturité professionnelle (MP), le premier ayant pour objectif de flexibiliser les modèles de MP et de les rendre plus attrayants, et le second portant sur l'amélioration de l'information et de la communication autour de la MP. Dans le cadre de la présente consultation, il s'agit de recueillir les avis sur les principes directeurs relatifs à la flexibilisation des modèles de MP, élaborés par le groupe de projet et approuvés par le groupe de pilotage. Etant donné que la tendance actuelle penche en faveur de la maturité professionnelle post-apprentissage (MP 2) et des gymnases, le présent projet est centré sur le renforcement de la MP 1.

1

https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/fr/dokumente/2014/03/spitzentreffen_derberufsbildung2014.1.pdf.download.pdf/sommet_2014_de_laformationprofessionnelle.pdf

² econcept (2015), Concept visant à renforcer la maturité professionnelle, PP 1: enquête et actualisation des données <https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/bildung/maturite/maturite-professionnelle/encouragement-de-la-maturite-professionnelle.html> (version intégrale du rapport disponible en allemand uniquement, résumé disponible en français).

Modèles d'organisation actuels pour l'enseignement menant à la MP en cours d'apprentissage

Les offres actuelles de MP 1 distinguent deux modèles d'organisation: le modèle intégratif et le modèle additif.

On trouve les filières de formation intégratives principalement dans le domaine commercial, où l'enseignement des connaissances professionnelles et l'enseignement menant à la MP sont dispensés de manière intégrative. Compte tenu de la grande proximité des contenus d'apprentissage entre le CFC et la MP, cela ne pose aucun problème dans la formation professionnelle initiale la plus prisée. Aucune mesure d'encouragement supplémentaire n'est nécessaire.

Dans les modèles additifs, où l'enseignement des connaissances professionnelles a lieu séparément de celui menant à la MP, des mesures d'encouragement sont en revanche requises. Une meilleure répartition des leçons d'enseignement menant à la MP est souhaitée tant par les apprentis que par les entreprises formatrices. Cela peut passer par l'organisation d'une partie de l'enseignement menant à la MP avant le début de l'apprentissage ou seulement après l'examen de fin d'apprentissage. Quelques offres de ce type existent déjà aujourd'hui (cf. annexe 1).

Les principes directeurs proposés ici ont pour but d'élargir la marge de manœuvre pour la mise en place d'offres plus flexibles et de poser dans le même temps le cadre nécessaire afin de maintenir le caractère dual ainsi que les exigences de qualité. L'annexe 2 décrit des exemples de modèles de MP idéaux. Au niveau de la structure concrète, les écoles professionnelles sont libres de s'organiser comme elles l'entendent dans le cadre des principes directeurs, pour autant que le canton soit d'accord. Les nouvelles filières de formation doivent être prévues comme des projets pilotes qui devront par la suite être évalués. Les bases légales seront ensuite adaptées si nécessaire.

3. Objectifs

La maturité professionnelle et l'aptitude à entreprendre des études HES qui en découle englobent l'ensemble de la formation professionnelle initiale pratique et théorique prévue dans le cadre du certificat fédéral de capacité (CFC), complétée par 1440 leçons d'enseignement menant à la MP, autrement dit par une formation générale approfondie représentant 25 à 30 % du nombre total d'heures de formation.

Objectif 1: *l'aptitude à entreprendre des études dans des HES orientées vers l'économie ou l'application reste garantie grâce à l'unité entre le CFC et l'enseignement menant à la MP.*

L'analyse montre que beaucoup de jeunes dans la formation professionnelle initiale trouvent la MP trop exigeante et trop astreignante, et choisissent de ce fait de suivre la MP seulement après avoir terminé leur apprentissage.

Objectif 2: *la répartition des contenus d'apprentissage sur une plus longue durée permet de réduire la charge de travail pour les jeunes.*

Les PME en particulier ont besoin d'une forte présence des personnes en formation dans l'entreprise. La fréquentation de l'enseignement menant à la MP réduit le temps de présence dans l'entreprise d'environ un jour par semaine, ce qui explique la position critique des entreprises vis-à-vis de la MP.

Objectif 3: *la répartition des contenus d'apprentissage sur une plus longue durée permet de réduire l'absence des apprentis de l'entreprise formatrice et augmente potentiellement la productivité grâce à leur présence accrue.*

Le souhait que les personnes en formation soient davantage présentes dans l'entreprise s'est surtout manifesté dans les apprentissages techniques et artisanaux.

Objectif 4: *la part d'apprentissage pratique des personnes en formation sur leur lieu de travail augmente.*

Les cantons n'ont ni les mêmes conditions cadres ni les mêmes besoins. Le cadre restreint fixé par l'OMP ne donne pas assez de marge de manœuvre pour satisfaire ces besoins variables avec des modèles appropriés.

Objectif 5: *les cantons et les écoles obtiennent davantage de liberté dans la mise en œuvre de l'enseignement menant à la MP, sans modèles d'organisation prescrits.*

4. Nouvelle marge de manœuvre pour la mise en œuvre de l'enseignement menant à la MP

4.1 Réflexions de fond

La dualité dans l'enseignement menant à la MP pendant l'apprentissage est une caractéristique de qualité dans l'optique de l'aptitude à entreprendre des études. Afin de combattre la tendance en faveur de la MP 2 et donc en défaveur de la MP 1 et de maintenir cette dualité en tant que caractéristique de qualité à un niveau élevé, il faut proposer d'autres modèles aux personnes en formation et aux entreprises. Le groupe de pilotage propose de partir d'une légère déconnexion de l'enseignement menant à la MP par rapport à la durée du CFC.

Le groupe de projet a formulé six principes directeurs qui fixent le cadre en vue de la flexibilisation des offres. Les écoles professionnelles sont libres d'aménager les modèles dans le cadre des principes directeurs.

4.2 Parts de MP avant l'apprentissage

La moitié au maximum des leçons d'enseignement menant à la MP peuvent être organisées avant le début de l'apprentissage. Les branches de culture générale (allemand, français, anglais, mathématiques) qui reposent sur les acquis du secondaire I s'y prêtent idéalement. Des blocs d'enseignement brefs et des blocs d'enseignement scolaire de plusieurs semaines sont envisageables.

Il serait également possible d'organiser une partie de l'enseignement menant à la MP – éventuellement combiné avec une année intermédiaire – à l'issue du degré secondaire I. Idéalement, un contrat d'apprentissage a déjà été conclu, mais cela n'est pas obligatoire. L'admission à l'enseignement menant à la MP est régie par les conditions d'admission cantonales. L'enseignement est dispensé à l'école professionnelle et n'est donc pas considéré comme une offre transitoire.

L'organisation d'une partie de l'enseignement menant à la MP avant l'apprentissage réduit la matière MP à assimiler tout au long de la formation professionnelle initiale. Dans l'idéal, des classes entières sont constituées du début de la formation MP (avant le CFC) jusqu'à la fin. Pour les contingents plus faibles, la part de MP avant l'apprentissage pourrait également être proposée au-delà des frontières régionales. Ensuite, au début de l'apprentissage, les personnes en formation intégreraient la 2^e année du programme MP ordinaire, pour autant que les plans d'études soient harmonisés. De même, une interruption de l'enseignement menant à la MP pendant la 1^{re} année d'apprentissage et une réintégration au cours de la 2^e année est également envisageable.

4.3 Parts de MP après l'apprentissage

Dans les modèles avec des parts de MP après l'apprentissage, la part d'enseignement menant à la MP pendant l'apprentissage diminue, les personnes en formation voient leur charge de travail allégée et les entreprises formatrices en retirent un bénéfice important. Un autre avantage découle de la possibilité de commencer la MP au cours de la 2^e année d'apprentissage. Ainsi, dans les apprentissages de trois ans aussi, les personnes en formation ont la possibilité d'entrer dans la vie professionnelle sans charge supplémentaire et de commencer la MP en 2^e année, après un temps d'adaptation.

Si l'enseignement menant à la MP se poursuit au-delà de la durée de l'apprentissage, le CFC doit pouvoir être remis à la fin de la formation. Le CFC englobe l'acquisition de toutes les compétences du plan d'études cadre pour l'enseignement de la culture générale (ECG). On considère que cette condition est remplie chez les personnes qui suivent la MP lorsqu'elles ont fréquenté les deux-tiers de l'enseignement menant à la MP au moment de l'examen de fin d'apprentissage. La part d'enseignement menant à la MP organisée après l'examen de fin d'apprentissage ne doit donc pas dépasser un tiers de l'ensemble des leçons de MP.

Le bloc d'enseignement restant après l'apprentissage peut être structuré de plusieurs manières. Des blocs à plein temps de 10 à 18 semaines ou des modèles à temps partiel avec des demi-journées d'enseignement réparties sur une année entière sont envisageables.

Cette possibilité est notamment intéressante compte tenu du début de l'école de recrues en novembre ou à la mi-mars. À la fin de l'apprentissage, les personnes qui suivent la MP sont en principe libres d'organiser comme elles l'entendent le temps dont elles disposent à côté de l'école, étant donné qu'elles ont déjà terminé leur apprentissage. Suivant leurs possibilités, elles peuvent travailler à temps partiel ou effectuer un stage. Les personnes en formation peuvent aussi occuper les éventuelles plages de temps libre entre la fin de leur MP et le début du service militaire ou civil par des emplois temporaires, des stages, des séjours linguistiques ou des voyages.

4.4 Les six principes directeurs

Principe directeur 1

Possibilité d'enseigner jusqu'à la moitié des leçons de MP au plus tôt un an avant le début de l'apprentissage (le principe directeur 1 n'est pas combinable avec le principe directeur 2).

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 (le principe directeur 2 n'est pas combinable avec le principe directeur 1).

Principe directeur 3

Aucune transmission des contenus dans les branches du domaine spécifique avant le début de l'apprentissage.

Principe directeur 4

Les personnes en formation peuvent passer l'examen de maturité professionnelle au plus tôt un an avant la fin de l'apprentissage.

Principe 5

Il est également possible de commencer la MP pendant la 2^e année d'apprentissage dans les formations initiales de trois ans.

Principe 6

Il est possible de passer des examens partiels dans les branches «sciences naturelles» et «sciences sociales».

4.5 Aspects juridiques et financiers

L'enseignement menant à la MP avant le début de l'apprentissage a lieu dans des écoles professionnelles qui proposent des filières de formation de la maturité professionnelle reconues. On peut partir du principe que la plupart des filières de formation se poursuivront directement sous la forme de l'apprentissage CFC ou se poursuivront au-delà de l'apprentissage CFC. En cas de changement d'école ou de classe, les prestations fournies jusque-là sont prises en compte et aboutissent à des dispenses dans l'enseignement menant à la MP (art. 15, al. 1, OMPr).

Le contrat d'apprentissage couvre la durée de la formation CFC. L'enseignement menant à la MP peut être organisé avant ou après l'apprentissage, indépendamment de la conclusion d'un contrat d'apprentissage, et ne se base pas sur la durée de ce dernier. C'est pourquoi aucun salaire ne doit être versé aux personnes en formation pour l'enseignement menant à la MP dispensé en dehors de la durée d'apprentissage. C'est déjà le cas aujourd'hui pour la MP 2, où l'intégralité de l'enseignement menant à la MP se déroule après l'apprentissage.

La participation de la Confédération au financement de la formation professionnelle reste inchangée, étant donné qu'elle se fonde sur le nombre total d'apprentis par année. Le léger décalage de l'enseignement menant à la MP ne joue aucun rôle dans ce contexte.

4.6 Variantes de durée de formation conformément aux principes directeurs

	Avant l'apprentissage (max. 1 an)	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	Après l'apprentissage (max. 1 an)
--	-----------------------------------	-----------------------	----------------------	----------------------	----------------------	-----------------------------------

Dans le modèle standard, toutes les leçons de MP ont lieu pendant la formation professionnelle initiale.

Durée du CFC Formation initiale de 3 ans		1/1 de l'enseignement menant à la MP		
Durée du CFC Formation initiale de 4 ans		1/1		

De nouveaux modèles sont possibles dans le cadre ci-après. La part d'enseignement dispensé avant ou après l'apprentissage peut aussi être inférieure à la part maximale indiquée (respectivement $\frac{1}{2}$ et $\frac{1}{3}$).

Durée du CFC Formation initiale de 3 ans	1/2*	1/2		
Durée du CFC Formation initiale de 4 ans	1/2*	1/2		

ou

Durée du CFC Formation initiale de 3 ans		2/3		1/3
Durée du CFC Formation initiale de 4 ans		2/3		1/3

* Aucun enseignement des contenus dans les domaines de formation des branches spécifiques

4.7 Chances et risques des principes directeurs

Flexibilisation générale

Chances

- La collaboration interrégionale est encouragée afin de permettre la mise en place de modèles spécifiques, voire de modèles propres aux branches.
- Il est possible de regrouper des jeunes d'âge différent au sein d'une même classe, ce qui permet de proposer des modèles supplémentaires même pour les sites plus petits.
- Les anciens modèles, qui ont été proposés hors du cadre légal, peuvent être légalisés.
- Les apprentissages de trois ans en particulier sont allégés, ce qui est un plus pour les personnes en formation et les entreprises formatrices.

Risques

- La présence de différents modèles augmente la complexité du système et peut rendre plus difficile l'orientation et notamment le changement de canton, de profession ou d'école.
- Un plus grand choix de modèles implique un plus grand nombre d'apprentis, ce qui défavorise les petits sites.
- Une offre plus importante de modèles peut aboutir à des effectifs réduits et donc à une augmentation des coûts.
- La charge de coordination en cas d'offres interrégionales est élevée.

Enseignement de la moitié au maximum des contenus de la MP une année avant l'apprentissage

Chances

- Le début de l'apprentissage est facilité grâce à l'allègement des contenus scolaires.
- En cas d'interruption du gymnase à la fin du 1^{er} semestre, un passage direct vers la MP est plus aisé.
- Une année intermédiaire peut être utilisée de manière optimale, par exemple en combinaison avec un séjour linguistique et l'acquisition d'un certificat de langue.
- Les personnes en formation n'ont pas de coupure dans leur scolarité à la fin du degré secondaire I car elles intègrent directement la MP.

Risques

- Les années intermédiaires gagnent en attrait, ce qui va à l'encontre de l'objectif des cantons d'encourager le passage direct à l'apprentissage après le degré secondaire I.
- Les personnes en formation sont dépassées en raison de la double charge de travail à la fin du degré secondaire I si elles commencent en parallèle l'enseignement menant à la MP.
- Confusion générale entre le degré secondaire I et le degré secondaire II.
- Un plus grand écart entre l'examen de maturité professionnelle et le début des études dans une HES peut mener à des lacunes de savoir, ce qui rend difficile l'accès aux HES.

Enseignement d'un tiers au maximum des contenus de la MP après l'apprentissage

Chances

- Possibilité de dispenser les leçons de MP en bloc après le CFC.

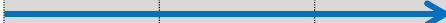
Risques

- Compatibilité avec un emploi, l'école de recrues, d'autres formations.

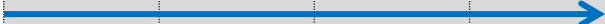
Annexe 1: modèles de MP actuels

Les modèles standard pour les formations professionnelles initiales CFC de trois et quatre ans avec MP en cours d'apprentissage sont présentés ci-après dans une version idéale. Dans les modèles standard, la durée de l'apprentissage est la même que la durée de l'enseignement menant à la MP. Dans ce contexte, les 1440 leçons de la MP sont réparties de manière uniforme sur les années d'apprentissage. Dans le cas des formations de trois ans, cela donne trois demi-journées de MP par semaine; dans les formations de quatre ans, cela représente deux demi-journées de MP par semaine. Le nombre de leçons indiqué **ne tient pas compte** des leçons dans le cadre de la formation professionnelle initiale ni du sport. Ces dernières représentent au moins un demi-jour supplémentaire par semaine.

	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Durée du CFC (Formation initiale de 3 ans)			
Leçons de maturité professionnelle	480 leçons 12 leçons/semaine = 3 demi-journées/semaine	480 leçons 12 leçons/semaine = 3 demi-journées/semaine	480 leçons 12 leçons/semaine = 3 demi-journées/semaine



	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
Durée du CFC (Formation initiale de 3 ans)				
Leçons de maturité professionnelle	360 leçons 9 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	360 leçons 9 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	360 leçons 9 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	360 leçons 9 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine



Les modèles standard ont déjà été élargis dans certains cantons conformément au tableau ci-après. D'une part, dans les formations initiales en école surtout en Suisse latine, d'autre part dans les professions de trois ans avec une part relativement élevée d'enseignement des connaissances professionnelles, comme les professions de la santé et du social.

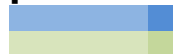
Les adaptations apportées à ces modèles visent surtout à alléger la grande quantité de contenus d'enseignement en lien avec la formation pratique en entreprise. Des semaines spéciales ou des journées de projet sont par exemple organisées et aujourd'hui déjà, certains blocs d'enseignement sont dispensés dans une faible mesure après le CFC. Souvent, c'est la seule manière pour les apprentis de maîtriser la grande quantité de matière supplémentaire liée à la MP pendant les formations de trois ans.

L'organisation de tels modèles doit actuellement faire l'objet d'une autorisation spéciale du SEFRI sur la base de l'art. 32 OMP, bien que ces offres aient dans de nombreux cas déjà largement fait leurs preuves depuis des années. Cela reflète tant la nécessité que la faisabilité des mesures de flexibilisation des offres de MP proposées dans le cadre de la présente consultation.

Vue d'ensemble des offres de maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP 1) déjà existantes:

Modèles de la maturité professionnelle

déjà appliqués aujourd'hui



Enseignement menant à la MP et moment de l'examen

Enseignement à l'école professionnelle et moment de l'examen

Modèle	Durée	MP 1								Méthodologie/Remarques			
		1 ^{er} semestre avant le début de l'apprentissage	2 ^e semestre avant le début de l'apprentissage	1 ^{er} semestre (début de l'apprentissage)	2 ^e semestre	3 ^e semestre (2 ^e année d'apprentissage)	4 ^e semestre	5 ^e semestre (3 ^e année d'apprentissage)	6 ^e semestre (fin des apprentissages de 3 ans)		7 ^e semestre (4 ^e année d'apprentissage)	8 ^e semestre (fin des apprentissages de 4 ans)	1 ^{er} semestre après le CFC
en cours d'apprentissage	6 semestres												Modèle additif (standard pour les professions hétérogènes suivant la classe de MP)
en cours d'apprentissage	6 semestres												Modèle intégratif (standard pour les professions ou les groupes professionnels homogènes suivant la classe de MP)
en cours d'apprentissage	6 semestres + 8 jours												+ 4 samedis au cours des 4 ^e et 5 ^e semestres (possible sur le plan légal selon l'OMPr 1998 et l'OMPr 2009)
en cours d'apprentissage	6 semestres + 10 semaines												Pendant un apprentissage de 3 ans avec bloc à plein temps de 10 semaines après le CFC (possible seulement selon l'art. 34, al. 1, let. h, OMPr 1998 ou l'art 32, let. c, OMPr 2009)
en cours d'apprentissage	7 semestres												Modèle additif + 2 semaines de projet après le CFC (possible seulement selon l'art. 34, al. 1, let. h, OMPr 1998 ou l'art. 32, let. c, OMPr 2009)
en cours d'apprentissage	7 semestres												Pendant un apprentissage de 4 ans avec examen de MP anticipé dans toutes les branches (possible seulement selon l'art. 34, al. 1, let. h, OMPr 1998 ou l'art. 32, let. c, OMPr 2009)
en cours d'apprentissage	8 semestres												CFC pendant 6 semestres, enseignement menant à la MP pendant 8 semestres (possible seulement selon l'art. 34, al. 1, let. f, OMPr 1998 dans les écoles de métiers et les écoles d'arts appliqués, standard répandu surtout en Suisse romande)
en cours d'apprentissage	8 semestres												Modèles additif et intégratif (standard)
en cours d'apprentissage	6 semestres + 10 semaines												Pendant un apprentissage de 4 ans avec enseignement menant à la MP dès la 2 ^e année d'apprentissage et avec bloc d'enseignement à plein temps de 10 semaines après le CFC (possible seulement selon l'art. 34, al. 1, let. h, OMPr 1998 ou l'art. 32, let. c, OMPr 2009)
en cours d'apprentissage	6 semestres												Modèle additif pendant un apprentissage de 4 ans avec enseignement menant à la MP dès la 2 ^e année d'apprentissage (cas standard selon l'art. 5, al. 2, OMPr 1998)
pendant la formation en école	8 semestres												Formation initiale en école FIEc (intégratif) - 4 ^e année d'apprentissage avec stage, examen final CFC et TIP (cas standard selon l'art. 22, al. 3, OMPr 2009)
pendant la formation en école	8 semestres												Formation initiale en école FIEc (intégratif), stage réparti sur les 3 ^e et 4 ^e années (cas standard notamment dans les écoles privées)



Annexe 2: exemples de nouveaux modèles de MP

Contexte

Sur la base des principes directeurs définis, le groupe de projet a élaboré plusieurs exemples afin de présenter des variantes de mise en œuvre des modèles de MP. Les cantons/écoles sont invités, après approbation des principes directeurs, à proposer – dans les limites de ces principes directeurs – d'autres modèles adaptés aux besoins des apprentis et des entreprises qui tiennent compte des conditions cadres financières et organisationnelles.

Exemple 1:

Début avant l'apprentissage, avec année intermédiaire

GROUPE CIBLE:

Ce modèle s'adresse à des jeunes qui n'entament pas directement une formation professionnelle initiale à l'issue du degré secondaire I.

CONDITIONS PRÉALABLES:

- Une année intermédiaire est prise après le degré secondaire I
- Le jeune a déjà choisi un apprentissage de 3 ou 4 ans, dans l'idéal il a déjà une place d'apprentissage assurée

DÉROULEMENT DE LA FORMATION:

- Le jeune suit au maximum la moitié des leçons de MP avant le début de l'apprentissage
- Les leçons sont dispensées dans le cadre d'un bloc à plein temps pendant un semestre avant le début de l'apprentissage
- La formation débute en février environ
- Pendant l'apprentissage, la charge d'enseignement passe de 1,5 jour à 0,5 à 1 jour de MP/semaine dans les apprentissages de 3 ans.

EXEMPLE SUR LA BASE D'UN MODÈLE DÉGRESSIF:

Avant l'apprentissage	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
<p>Bloc: 720 leçons 1 semestre</p>	<p>360 leçons 9 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine</p>	<p>200 leçons 5 leçons/semaine 1 demi-journée par semaine</p>	<p>160 leçons 4 leçons/semaine 1 demi-journée par semaine</p>

Durée du CFC
(Formation initiale de 3 ans)

Les demi-journées sont converties par les écoles en unités pédagogiques appropriées, par ex. une journée entière toutes les deux semaines ou une journée entière toutes les semaines pendant six mois.

ALTERNATIVE POUR LES FORMATIONS DE 4 ANS:

L'examen de MP peut avoir lieu un an avant la fin de l'apprentissage ou la charge d'enseignement hebdomadaire diminue de 4 à 5 leçons hebdomadaires sur quatre ans (soit une demi-journée par semaine).

Avant l'apprentissage	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année
<p>Bloc: 720 leçons 1 semestre</p>	<p>320 leçons 8 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine</p>	<p>200 leçons 5 leçons/semaine 1 demi-journée/semaine</p>	<p>200 leçons 5 leçons/semaine 1 demi-journée/semaine</p>	
<p>Bloc: 720 leçons 1 semestre</p>	<p>200 leçons 5 leçons/semaine 1 demi-journée/semaine</p>	<p>200 leçons 5 leçons/semaine 1 demi-journée/semaine</p>	<p>160 leçons 4 leçons/semaine 1 demi-journée/semaine</p>	<p>160 leçons 4 leçons/semaine 1 demi-journée/semaine</p>

Durée du CFC
(Formation initiale de 4 ans)

Exemple 2:

Début avant l'apprentissage, sans année intermédiaire

GROUPE CIBLE:

Ce modèle s'adresse aux jeunes qui ont déjà reçu une confirmation pour leur place d'apprentissage au cours du 2^e semestre du degré secondaire I et qui aimeraient déjà suivre une première partie de l'enseignement menant à la MP entre la fin de l'école obligatoire et le début de leur apprentissage. Dans les formations de trois ans avec une part élevée d'enseignement des connaissances professionnelles, cela allège la charge d'apprentissage.

CONDITIONS PRÉALABLES:

- Apprentissage de trois ou quatre ans, le jeune a une place d'apprentissage confirmée au début de l'enseignement menant à la MP

DÉROULEMENT DE LA FORMATION:

- 120 à 140 leçons d'enseignement menant à la MP sont dispensées avant le début de l'apprentissage
- La formation débute en mars, une fois que le jeune a été admis à l'enseignement menant à la MP au dernier semestre du degré secondaire I ou vers la fin des vacances d'été
- Les leçons sont dispensées comme suit:
 - a) pendant le dernier semestre au degré secondaire I: le jeune fréquente l'enseignement menant à la MP un jour par semaine à l'école professionnelle ou
 - b) le jeune fréquente l'enseignement menant à la MP pendant les vacances d'été dans le cadre d'un bloc à plein temps

UNE JOURNÉE ENTIÈRE À 8 LEÇONS PENDANT 15 SEMAINES EN 9^E ANNÉE ET BLOC DE 3 SEMAINES PENDANT LES VACANCES (240 LEÇONS):

Durée du CFC
(Formation initiale de 3 ans)

Avant l'apprentissage	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
15 journées entières et un bloc de 3 semaines à plein temps = 240 leçons dernier semestre du degré sec. I	480 leçons 12 leçons/semaine = 3 demi-journées/semaine	360 leçons 9 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	360 leçons 9 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine

BLOC DE 3 SEMAINES D'ENSEIGNEMENT PENDANT LES VACANCES D'ÉTÉ AVANT LE DÉBUT DE L'APPRENTISSAGE (120 LEÇONS):

Durée du CFC
(Formation initiale de 3 ans)

Avant l'apprentissage	1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année
Bloc pendant les vacances d'été: 120 leçons	480 leçons 12 leçons/semaine = 3 demi-journées/semaine	480 leçons 12 leçons/semaine = 3 demi-journées/semaine	360 leçons 9 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine

Avantages des modèles 1 et 2 pour les personnes en formation

- Les apprentis savent au début de l'apprentissage s'ils remplissent les exigences de la MP, ce qui réduit la probabilité d'abandon pendant l'apprentissage.

Avantages des modèles 1 et 2 pour l'entreprise formatrice

- Les entreprises profitent de la disposition et de la capacité des apprentis à fournir des prestations déjà avant le début de l'apprentissage.

Exemple 3:

Bloc à plein temps après l'apprentissage:

GROUPE CIBLE:

Ce modèle s'adresse à des jeunes qui suivent des apprentissages de trois ans ou qui ne souhaitent entamer l'enseignement menant à la MP qu'en 2^e année d'apprentissage.

CONDITIONS PRÉALABLES:

- La décision de suivre un bloc à plein temps après l'apprentissage doit être prise déjà au début de la formation.

DÉROULEMENT DE LA FORMATION:

- Un tiers des leçons de MP (480 sur 1440) sont dispensées après l'apprentissage
- Pendant l'apprentissage, la charge d'enseignement passe de 1,5 jour à 1 jour de MP/semaine dans les apprentissages de 3 ans.
- Les leçons restantes sont dispensées en bloc pendant un semestre à l'issue de l'apprentissage.

Durée du CFC
(Formation initiale de 3 ans)

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	+ 1 an
320 leçons 8 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	320 leçons 8 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	320 leçons 8 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	480 leçons pendant 1 semestre

L'enseignement en 4^e année après l'apprentissage peut aussi avoir lieu à temps partiel pendant une année entière.

ALTERNATIVE: APPRENTISSAGE DE 4 ANS AVEC MP DÉCALÉE:

- Différence: début de l'enseignement menant à la MP au cours de la 2^e année d'apprentissage

Durée du CFC
(Formation initiale de 4 ans)

1 ^{re} année	2 ^e année	3 ^e année	4 ^e année	+ 1 an
	320 leçons 8 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	320 leçons 8 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	320 leçons 8 leçons/semaine = 2 demi-journées/semaine	480 leçons pendant 1 semestre

Avantages pour les personnes en formation

- Possibilité d'intégrer la MP pour les personnes qui se décident tardivement et pour les personnes prudentes qui ne connaissent pas la MP au début de l'apprentissage ou qui n'ont pas confiance en leurs capacités.

Avantages pour l'entreprise formatrice

- Il est possible de viser une entrée dans la MP en 2^e année d'apprentissage (pour les formations de 4 ans). À ce moment, les personnes en formation se sont habituées à la vie professionnelle et peuvent mieux évaluer leurs chances de succès.

Annexe 3: groupe de projet CFMP

Les personnes ci-après ont participé au groupe de projet et sont disponibles en cas de questions:

- Christof Spöring, chef de projet, chef du Service de la formation professionnelle et de la formation continue du canton de Lucerne, représentant de la CDIP au sein de la CFMP et président de la CFMP
- Regula Altmann-Jöhl, prorectrice de la Kalaidos FH, représentante des HES au sein de la CFMP
- Silvia Gada, Division de la formation professionnelle du Tessin, représentante de la CDIP au sein de la CFMP
- Hans-Peter Karrer, directeur du secrétariat de l'Association suisse des centres de formation santé-social (ASCFS/BGS), représentant des écoles au sein de la CFMP
- Rolf Knechtli, directeur d'apprentis, représentant de l'économie au sein de la CFMP
- Matthias Müller, responsable de la maturité professionnelle au sein du Service de la formation professionnelle et de la formation continue du canton de Lucerne
- Daniela Näf Bürgi, prorectrice formation professionnelle initiale d'employée/employé de commerce, Wirtschaftsschule KV Winterthur, représentante des écoles au sein de la CFMP
- Esther Ritter, responsable de projet Développement des professions au SEFRI, représentante du SEFRI au sein de la CFMP
- Anette Hegg, avocate, directrice du secrétariat de la CFMP