



Berne, novembre 2024

Stratégie pour la maturité professionnelle

La maturité professionnelle (MP) favorise la perméabilité au sein du système éducatif et constitue un tremplin pour la carrière. Dans le même temps, elle renforce l'attractivité des entreprises aux yeux des personnes en formation et des futurs spécialistes et cadres. La présente stratégie a été élaborée dans le cadre du projet « Maturité professionnelle 2030 » afin que la MP reste une offre de formation demandée.

Les partenaires de la formation professionnelle – la Confédération, les cantons avec leurs écoles ainsi que les organisations du monde du travail – et la Conférence des rectrices et recteurs des hautes écoles suisses swissuniversities sont convaincus que chaque partenaire a une part de responsabilité dans le renforcement de la MP. Aussi, les lignes directrices élaborées doivent contribuer à soutenir tous les partenaires dans leurs efforts de promotion de la MP.

La stratégie met en évidence la raison d'être et l'importance de la MP dans le système éducatif et définit les lignes d'action pour son développement, son pilotage et sa mise en œuvre. La concrétisation et la mise en œuvre de la stratégie incombent aux partenaires de la formation professionnelle et aux acteurs de la MP. À travers leurs activités, tous les partenaires affirment leur engagement pour une MP forte. Sur la base des lignes directrices, chaque partenaire définit et met en œuvre des mesures concrètes dans son domaine de compétence. Dans la mesure où elle consiste en une déclaration d'engagement sans caractère juridique, la stratégie repose sur la volonté et l'implication de tous les partenaires et acteurs de la formation professionnelle.

Des réflexions sur la réalisation des objectifs de la stratégie doivent être menées à l'occasion de la rencontre périodique sur la MP organisée par le SEFRI. Des mesures sont consignées chaque année dans un rapport à l'intention de la Conférence tripartite de la formation professionnelle, dans le but de faire face aux difficultés identifiées et d'y remédier.

La stratégie pour la maturité professionnelle est liée à l'édiction et à l'entrée en vigueur de l'ordonnance révisée sur la maturité professionnelle et du plan d'études cadre (prévue pour le 1^{er} mars 2026). Elle s'applique dès sa publication sur le site web du SEFRI.

Raison d'être de la maturité professionnelle

1. En tant que mesure importante de promotion des talents, la MP ouvre des possibilités de développement, contribue de manière significative à l'attractivité de la formation professionnelle dans son ensemble et assure la perméabilité du système éducatif.
2. La MP vise en premier lieu l'aptitude aux études des jeunes et des adultes et l'accès aux hautes écoles spécialisées (HES).
- 3.. Dans l'espace suisse de formation, la MP complétée par un diplôme d'une HES contribue dans une large mesure à couvrir les besoins en spécialistes hautement qualifiés.
4. Outre l'acquisition de l'aptitude à entreprendre des études, la MP met l'accent sur l'élargissement des compétences individuelles de ses titulaires. Elle permet aux personnes qui effectuent une formation professionnelle initiale ou l'ont achevée et qui ont de bons résultats scolaires d'élargir leurs connaissances générales en les approfondissant dans des branches et d'acquérir ainsi une base solide pour la gestion de leur carrière.

Lignes directrices pour la maturité professionnelle

1. Les jeunes ayant de bons résultats scolaires reçoivent une information ciblée lors de leur choix de formation

Les cantons (y. c. écoles du degré secondaire I et II) encouragent une orientation professionnelle, universitaire et de carrière transversale pour les jeunes ayant de bons résultats scolaires. Le choix de la maturité la plus adaptée doit pouvoir se faire de façon réfléchie et en toute connaissance de cause.

2. Les entreprises (formatrices) se positionnent comme un acteur clé pour accroître le taux de maturité professionnelle

En tant qu'acteur de l'encouragement de l'excellence dans leur secteur et de l'éducation au sein de la société, les entreprises formatrices proposent davantage de places d'apprentissage pour les personnes souhaitant effectuer une MP, leur confient des tâches intéressantes et les soutiennent dans la préparation de leur MP. Elles contribuent à augmenter le taux de MP en proposant des postes à temps partiel aux personnes en formation MP 2.

3. Attractive pour les jeunes, les adultes et les entreprises formatrices, la maturité professionnelle établit des critères de qualité

Les cantons et leurs écoles professionnelles garantissent une offre de filières de formation très large et adaptée aux besoins (dans la mesure du possible tant pour la MP 1 que pour la MP 2 dans toutes les orientations) et organisent la MP de manière à la rendre attrayante, tant du point de vue des modèles proposés que des formes d'enseignement et d'apprentissage. Ils s'adressent de manière adéquate aux jeunes, aux adultes et aux entreprises (formatrices) et visent un haut niveau de qualité de la MP. Les enseignants recourent à des méthodes d'enseignement et d'apprentissage efficaces et actuelles.

4. La maturité professionnelle est la voie directe menant aux hautes écoles spécialisées

Les cantons et leurs écoles professionnelles conçoivent une MP qui répond à la demande en diplômés des HES sur le marché du travail. Dans cette optique, ils s'emploient à optimiser les conditions d'entrée en filière de MP (p. ex. au niveau des conditions d'admission, à travers des cours préparatoires et grâce à des offres dans différentes orientations de MP) et à soutenir le maintien en filière de MP (p. ex. à travers des mesures de réduction du taux d'abandon). Les formes de collaboration intercantonale doivent être encouragées.

5. La maturité professionnelle comprend une formation générale approfondie et en phase avec les exigences actuelles

La Confédération examine en continu les bases nécessaires à la mise en œuvre de la MP dans les cantons et les met à jour en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle et swissuniversities.

Les cantons et leurs écoles professionnelles dispensent une formation générale approfondie et veillent à ce que les contenus de la formation soient à jour et cohérents au regard des bases de la MP (niveau d'enseignement, plan d'études, lien avec les plans d'études LPL 21/PER/PdS).

6. La maturité professionnelle permet l'individualisation des parcours de formation et des plans de carrière

Les cantons et leurs écoles sont ouverts aux parcours de formation linéaires et non linéaires et s'engagent à prendre en compte les acquis de la formation dans la mesure du possible. La Confédération veille à ce que la perméabilité de la MP dans le système éducatif soit garantie.

7. Les partenaires de la formation professionnelle et les hautes écoles spécialisées soutiennent et renforcent la maturité professionnelle

La MP est portée politiquement, stratégiquement et opérationnellement par la Confédération, les cantons, les organisations du monde du travail et les HES. La Confédération assure, en collaboration avec les partenaires de la formation professionnelle et swissuniversities, un monitoring périodique en vue du pilotage et du développement de la MP.

8. Les partenaires de la formation professionnelle intègrent la MP1 lors du développement des professions

Les partenaires de la formation professionnelle s'efforcent de faire en sorte que l'enseignement dans les écoles professionnelles, MP comprise, puisse être dispensé sur deux jours d'école au maximum. Les cantons encouragent en outre les modèles de MP flexibles.

9. Les titulaires d'une maturité professionnelle sont reconnus comme le principal public cible des hautes écoles spécialisées

Les HES sont des hautes écoles préparant à l'exercice d'activités professionnelles et ont été conçues comme un prolongement de la formation professionnelle dans le système éducatif. Les HES acceptent sans réserve les titulaires d'une MP issus de formations professionnelles initiales pertinentes pour le domaine d'études concerné. Lorsque le nombre de places d'études est limité, elles s'assurent que les titulaires d'une MP ne soient pas désavantagés lors de la procédure de sélection par rapport à d'autres candidats (en particulier les titulaires d'une maturité gymnasiale). Elles peuvent proposer des cours préparatoires pour les personnes qui changent d'orientation ou qui présentent des lacunes. Lorsqu'elles développent des filières d'études bachelor, les HES tiennent compte en priorité des profils de qualification de leur principal public cible.

10. Le passage de la maturité professionnelle aux études HES est facilité

Les entreprises soutiennent le passage de la MP aux études HES en rendant possible la conciliation entre formation/formation continue et activité professionnelle. De leur côté, les HES proposent des modèles de formation flexibles en cours d'emploi.