

**Rapport d'information du Conseil d'État au Grand Conseil  
concernant  
la mise en œuvre du contrat-formation (dualisation de la  
formation professionnelle)  
et en réponse  
aux motions 20.115 « Développer l'offre de formation AFP ! »  
et  
24.171 « Apprentissage à 80% pour favoriser un accès élargi  
à la formation professionnelle »**

(Du 14 janvier 2026)

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs,

## **RÉSUMÉ**

*La mesure « contrat-formation », adoptée en 2019, est le fruit d'un partenariat fort entre l'État et les entreprises du canton de Neuchâtel. Elle vise à augmenter la part de la formation professionnelle initiale en mode dual par rapport à la formation en école à plein temps. Ce transfert des places d'apprentissage des écoles vers les entreprises favorise l'insertion professionnelle des jeunes tout en réduisant les coûts de la formation en école à plein temps.*

*Pour favoriser cette transition, un Fonds pour l'encouragement de la formation en mode dual (FFD) a été créé en 2020. Alimenté par une contribution prélevée sur la masse salariale des employeuses et employeurs, il reverse aux entreprises formatrices une prime annuelle moyenne de 5'000 francs par apprenti-e et une prime supplémentaire pour la maturité professionnelle intégrée, tandis que le solde finance la formation pratique en école à plein temps. Initialement fixé à 0.58% de la masse salariale, le taux de contribution a été réduit à 0.45% en 2023, puis 0.42% en 2024<sup>1</sup>.*

*L'objectif fixé par le canton est d'atteindre un taux de dualisation de 85%<sup>2</sup>. Une fois cet objectif atteint, le fonds ne financera plus les écoles de métiers pour la formation pratique en école à plein temps et le taux de contribution des employeuses et employeurs sera ajusté en conséquence.*

*Pour répondre aux objectifs fixés, de nombreuses mesures ont été mises en place : campagnes de communication, démarchage des entreprises, événements de promotion, partenariat flexible, introduction de dispositifs alternatifs pour compenser la baisse du nombre de maturités professionnelles ou encore du soutien des déléguées et délégués professionnels pour coacher les entreprises ayant obtenu nouvellement une autorisation de former permet de renforcer directement la qualité de la formation à la pratique professionnelle attendue dans les entreprises du canton. Ces efforts, combinés à l'engagement fort des entreprises, ont permis de faire progresser le taux de dualisation de 69.1% en 2016 à 81.9 % en 2025<sup>3</sup>, plaçant Neuchâtel en deuxième position parmi*

<sup>1</sup> [Rapport 22.035](#) vie chère – budget 2023 et impôts directs.

<sup>2</sup> Le taux de dualisation exprime la proportion de contrats en mode dual et de formations en maturité professionnelle post CFC en emploi (numérateur) divisé par le numérateur et les formations en école à plein temps et les formations en maturité professionnelle post CFC en école à plein temps (voir chapitre 2.4 Définition et méthode de calcul du taux de dualisation).

<sup>3</sup> Lorsque cela a été possible, les effectifs au 15 octobre 2025 du canton de Neuchâtel sont intégrés. Les analyses comparatives avec les autres cantons et la Suisse dépendent toutefois des données mises à disposition par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et/ou de l'Office fédéral de la statistique (OFS). Pour cette

*les cantons de Suisse romande en 2023. Sur cinq ans, 190 millions de francs ont été prélevés auprès des employeuses et employeurs, dont 94.8 millions ont été redistribués aux entreprises formatrices et 91.7 millions ont été affectés au financement de la formation pratique en école de métiers<sup>4</sup>. Sans prise en compte de ce financement spécifique du fonds, cette réforme a permis un assainissement structurel et durable des finances cantonales à hauteur de 12.5 millions annuels en 2024 par rapport à 2016, en diminuant le coût de la formation à plein temps, selon le relevé des coûts de la formation professionnelle du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)<sup>5</sup>.*

*Pour atteindre 85% de dualisation et, donc, adapter la contribution des employeuses et employeurs, le nombre de places de formation en école à plein temps à transférer au dual est d'environ 160. L'enjeu est que la création de places d'apprentissage par les employeurs et employeuses se poursuive, afin ensuite de réduire les classes en école à plein temps. L'augmentation du taux de dualisation jusqu'à 85% reste un objectif ambitieux. Dans certains domaines comme la technique, les entreprises hésitent à former en raison du coût des infrastructures nécessaires à la formation pratique et du fait que l'apprenti-e engendre parfois plus de coûts qu'il/elle ne rapporte durant les premières années. Dans d'autres secteurs, la structure des organisations permet difficilement d'accueillir un-e apprenti-e.*

*Le bilan du contrat formation s'avère globalement positif. La complémentarité des rôles entre l'État et les entreprises, patiemment construite au fil des années, a permis de renforcer la dynamique de dualisation. Les différentes actions menées dans ce cadre ont contribué de manière significative à l'augmentation du taux de places d'apprentissage repourvues, témoignant d'une mobilisation collective en faveur de la formation professionnelle.*

*L'engagement des milieux économiques, démontré avec constance ces dernières années, demeure un levier essentiel. Pour autant, l'atteinte de l'objectif ambitieux de 85 % de taux de dualisation exige de poursuivre les efforts, en particulier en matière de création de nouvelles places en entreprise.*

*Il conviendra également de renforcer la mobilisation de l'ensemble des partenaires afin de continuer à garantir des formations de qualité aux jeunes du canton, tout en agissant sur les représentations de l'apprentissage auprès du grand public. En ce sens, un accent particulier sera mis sur le développement de l'offre de maturité professionnelle post-CFC (MP post ou MP2), notamment dans sa forme en emploi sur deux ans. L'amélioration de l'accès à cette voie devra tenir compte à la fois des aspirations des apprenti-e-s et des besoins des entreprises formatrices.*

## **1. INTRODUCTION**

### **1.1. Objectif du rapport**

Ce rapport répond à l'engagement pris par le Conseil d'État d'évaluer les effets de la mesure « contrat-formation » cinq ans après l'adoption de la loi instituant un fonds pour l'apprentissage en mode dual (LFFD<sup>6</sup>). Il permet de dresser un état des lieux de la politique de dualisation menée depuis 2016, en élargissant la vision aux effets que cette politique déploie sur l'ensemble du dispositif cantonal de formation.

Adoptée en 2019 (rapport 18.044<sup>7</sup>), la mesure « contrat-formation », développée en partenariat avec les milieux économiques, affirmait la volonté commune d'accroître la part de la formation professionnelle initiale en mode dual par rapport à la formation en école à plein temps. Le

---

raison, les comparaisons sont limitées au niveau financier uniquement jusqu'en 2023 et au niveau des effectifs, elles sont disponibles jusqu'en 2024.

<sup>4</sup> La différence entre les 190 millions – 94.8 millions et les 91.7 millions représente la rémunération des caisses de compensation, les charges de personnel et diverses autres charges de fonctionnement.

<sup>5</sup> Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale du SEFRI.

<sup>6</sup> Entrée en vigueur le 27 mars 2019, la LFFD a été abrogée au 1<sup>er</sup> janvier 2025, suite à la fusion du Fonds cantonal pour l'encouragement de la formation en mode dual (FFD) avec le Fonds pour la formation et le perfectionnement professionnel, voir ci-après et en particulier le chapitre 3.1 Fusion des fonds FFD et FFPP. La LFFD est consultable sur la page suivante de la Feuille officielle du canton de Neuchâtel :

[https://www.ne.ch/legislation-jurisprudence/pubfo/ld/Documents/2019/L\\_LFFD.pdf](https://www.ne.ch/legislation-jurisprudence/pubfo/ld/Documents/2019/L_LFFD.pdf).

<sup>7</sup> Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil à l'appui – d'un projet de loi portant modification de la loi sur les contributions directes (LCDIR) – d'un projet de loi instituant un fonds d'encouragement à la formation professionnelle initiale en mode dual (LFFD), [http://www.ne.ch/medias/Documents/18/11/Rapport\\_fiscalite\\_18044.pdf](http://www.ne.ch/medias/Documents/18/11/Rapport_fiscalite_18044.pdf).

développement de places d'apprentissage dans les entreprises permet en effet d'améliorer l'insertion des jeunes sur le marché de l'emploi<sup>8</sup> tout en réduisant les coûts de la formation professionnelle en école à plein temps<sup>9</sup>. L'objectif fixé est un taux de dualisation de 85%, en référence à la moyenne suisse en 2016.

Pour mettre en œuvre la mesure « contrat-formation », le Fonds cantonal pour l'encouragement de la formation en mode dual (FFD) a été créé le 1<sup>er</sup> janvier 2020. Alimenté par une contribution annuelle prélevée sur la masse salariale des employeuses et employeurs, le FFD reverse aux entreprises formatrices une prime annuelle moyenne de 5'000 francs par apprenti-e, ainsi qu'une prime supplémentaire pour la maturité professionnelle intégrée au CFC (MP1), tandis que le solde revient à l'État pour le financement de la formation pratique en école à plein temps<sup>10</sup> (école de métiers), formation pratique qui, en dual, est dispensée en entreprise.

Initialement fixé à 0.58% de la masse salariale, le taux de contribution au FFD a été diminué à 0.45% en 2023 puis à 0.42% dès 2024. Le Conseil d'État a en effet proposé une anticipation de la réduction du taux de contribution dans le cadre du budget 2023, en réponse aux difficultés des entreprises à la suite des différentes crises traversées (rapport 22.035<sup>11</sup>). L'objectif d'un taux de dualisation de 85% a en revanche été confirmé, tout comme les dispositions à prendre une fois cet objectif atteint, à savoir la cessation de la contribution par le fonds au financement des établissements scolaires de la formation professionnelle pour la formation à la pratique professionnelle initiale qu'ils dispensent. Autrement dit, le taux de contribution au fonds devra être recalculé et réduit lorsque le taux de dualisation de 85% aura été atteint.

Le « contrat-formation » a été pensé comme un outil incitatif pour créer un cercle vertueux poussant davantage d'entreprises à former des apprenti-e-s, permettant un transfert des places de formation en école à plein temps au dual et réduisant ainsi progressivement les coûts de la formation professionnelle en école à plein temps. Cette vision a par ailleurs été confirmée par votre Autorité dans le cadre de l'adoption de la loi instituant un fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel ([rapport 23.019](#)).

Ainsi, en cinq ans, sur les quelques 190 millions de francs prélevés auprès des employeuses et employeurs du canton de Neuchâtel, plus de 94.8 millions ont été redistribués sous forme de primes contrat-formation aux entreprises et institutions formatrices, tandis que 91.7 millions ont servi à financer la formation professionnelle en école à plein temps.

En plus des actions menées par les associations professionnelles et les organisations du monde du travail (OrTra), de nombreuses mesures complémentaires ont été déployées pour faciliter la dualisation : campagnes de communication sur l'apprentissage, démarchage des entreprises en partenariat avec les associations professionnelles pour créer de nouvelles places d'apprentissage, multiplication des événements de rencontres et de promotion entre les milieux privés, associatifs, les jeunes et l'État<sup>12</sup> ou encore mise en place de dispositifs alternatifs et flexibles pour pallier la baisse du nombre de maturités professionnelles (MP).

Ces efforts, auxquels tous les partenaires de la formation professionnelle ont pris part et pour lesquels il convient de les saluer, ont porté leurs fruits :

- Le taux de dualisation a ainsi progressé de 69.1% en 2016 et 73.87% en 2019, à 81.9% en 2025 ;
- Les coûts nets totaux de la formation professionnelle initiale, dans le canton, ont été réduits de 12.5 millions de francs annuels entre 2016 et 2024.

Ces résultats sont encourageants, mais la route est encore longue avant d'atteindre l'objectif de 85%. Si la part du coût net de la formation en école à plein temps dans le coût net total de la formation professionnelle initiale est passée de 57.4% en 2016 à 45.5% en 2023, cela reste toujours

<sup>8</sup> Rapport du Conseil d'État au Grand Conseil en réponse à la motion du groupe socialiste 14.104, du 27 janvier 2014, "CFC en poche, et ensuite ?" [https://www.ne.ch/medias/Documents/16/02/16.006\\_CFC\\_en\\_pochette\\_et\\_ensuite.pdf](https://www.ne.ch/medias/Documents/16/02/16.006_CFC_en_pochette_et_ensuite.pdf).

<sup>9</sup> Voir à ce sujet Berger, J.-L., Lamamra, N., & Bonoli, L. (2018). Des enjeux de la formation professionnelle en Suisse : une introduction. In : L. Bonoli, N. Lamamra & J.-L. Berger (Dir.). *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse. Le « modèle » suisse sous la loupe*. Zurich-Genève : Seismo, pp. 19-29, <https://www.seismoverlag.ch/fr/daten/enjeux-de-la-formation-professionnelle-en-suisse/>, ainsi que CSRE (2023). *L'éducation en Suisse – Rapport 2023*, pp.147-149, [https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer\\_2023\\_F.pdf](https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_F.pdf).

<sup>10</sup> Voir LFFD, articles 12 à 16 : [https://www.ne.ch/legislation-jurisprudence/pubfo/ld/Documents/2019/L\\_LFFD.pdf](https://www.ne.ch/legislation-jurisprudence/pubfo/ld/Documents/2019/L_LFFD.pdf).

<sup>11</sup> Rapport de la commission des finances chargée de l'examen du projet de budget de l'État pour l'exercice 2023, <https://www.ne.ch/autorites/DFS/SFIN/Documents/Budget/B2023COFI.pdf>.

<sup>12</sup> Voir à ce sujet le chapitre 3.3 Campagnes d'information et promotion et le chapitre 3.4 Événements liés à l'apprentissage.

en dessus de la moyenne nationale, qui se situe à 27.8%. Toutefois, le canton se place désormais en dessous de la moyenne romande, qui était de 50.8% en 2016 et de 50.4% en 2023.

L'augmentation du taux de dualisation a été possible principalement grâce à la réduction importante du nombre de places en école à plein temps.

En effet, entre la situation au 15 octobre 2016 et 2025, la suppression de places en école à plein temps a été 4.7 fois plus importante (-892) que l'augmentation de places en mode dual sur la même période (+190). À compter de 2025, il faudrait, toutes choses égales par ailleurs, créer encore 160 places d'apprentissage supplémentaires en particulier dans certains domaines spécifiques, pour permettre la fermeture de 160 places en école à plein temps dans ces mêmes domaines (commerce, arts appliqués, technique et santé).

Ce rapport répond également à la [motion 20.115](#) « Développer l'offre des formations AFP », ainsi qu'à la [motion 24.171](#) « Apprentissage à 80% pour favoriser un accès élargi à la formation professionnelle ». Le Conseil d'État vous invite à les classer.

## **1.2. Structure du rapport**

Le chapitre 2 définit la notion de taux de dualisation et précise les modalités de calcul. Il retrace l'évolution du taux de dualisation ainsi que celle des effectifs en mode dual et en école à plein temps depuis 2016, année de référence utilisée dans le rapport 18.044.

Le chapitre 3 présente les mesures concrètes mises en œuvre pour valoriser la formation professionnelle en mode dual. Il détaille les actions menées pour soutenir la politique de dualisation tout en maintenant la qualité de la formation pratique et cela tant au niveau des attestations fédérales de formation professionnelle (AFP) et certificat fédéral de capacité (CFC) que des maturités professionnelles intégrées (MP1). Il souligne l'importance des formations modulaires pour le canton et répond également à la motion 20.115 « Développer l'offre des formations AFP », ainsi qu'à la motion 24.171 « Apprentissage à 80% pour favoriser un accès élargi à la formation professionnelle ».

Le chapitre 4 analyse l'évolution des effectifs et du taux de dualisation dans chaque domaine, en identifiant les défis spécifiques à chaque branche.

Le chapitre 5 met en lumière le rôle stratégique de la maturité professionnelle (MP) dans le système de formation, notamment en tant que voie d'accès aux filières de formation supérieure.

Le chapitre 6 aborde les aspects financiers du fonds. Il examine, l'évolution des coûts dans la formation professionnelle en école à plein temps et situe Neuchâtel dans une perspective avec les autres cantons.

Enfin, le chapitre 7 expose les perspectives et les travaux à poursuivre pour atteindre les objectifs fixés.

## **2. DUALISATION : APPROCHE ET SIGNIFICATION**

### **2.1. La formation professionnelle initiale (FPI) et ses atouts**

La formation professionnelle initiale (FPI) transmet les connaissances, les compétences et les aptitudes nécessaires à l'exercice d'une profession. Elle peut être sanctionnée par une AFP, après deux ans de formation, ou par un CFC, après trois ou quatre ans de formation selon les professions. En plus de donner des compétences professionnelles permettant une entrée directe sur le marché du travail, elle ouvre la porte à la formation professionnelle supérieure (FPS) : brevets et diplômes professionnels et diplômes des écoles supérieures (ES). Un CFC peut également être complété par la maturité professionnelle (MP) et ainsi donner accès aux hautes écoles spécialisées (HES).

À l'échelle nationale, quelque 250 formations sont proposées en FPI. Leurs contenus sont révisés régulièrement par les partenaires, sous l'impulsion des OrTra, et sont validés par le biais des ordonnances de formation du SEFRI. Ces évolutions tiennent compte des évolutions économiques

et technologiques garantissant ainsi l'adéquation des compétences acquises avec les exigences du marché et cela dans les différents domaines.

La formation professionnelle en mode dual présente ainsi plusieurs avantages. Elle favorise l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail grâce à l'articulation étroite entre théorie et pratique, elle répond aux besoins des entreprises en matière de compétences, elle assure la relève des compétences existantes tout en ouvrant la voie à des formations supérieures subséquentes.

Par ailleurs, selon une étude du secrétariat d'État à l'économie (SECO) relative au taux de chômage des jeunes<sup>13</sup>, la formation professionnelle, en raison de sa proximité avec la réalité du terrain, facilite l'insertion professionnelle. L'alignement des contenus de formation sur les besoins du marché du travail contribue à un taux de chômage des jeunes relativement bas en comparaison internationale : les jeunes diplômé-e-s sont bien intégré-e-s sur le marché du travail et les entreprises assurent une relève en formant des professionnel-le-s qualifié-e-s.

Les facteurs de succès et les défis liés à la création et au maintien de places d'apprentissages ont fait l'objet d'un rapport du Conseil fédéral en décembre 2022<sup>14</sup>. Ce rapport confirme que la formation professionnelle est un modèle de réussite bien établi, qu'il convient de préserver. En effet, deux tiers des adolescent-e-s et des jeunes adultes continuent à entrer dans le monde du travail par cette voie. Dès lors, la formation et la formation continue de main-d'œuvre qualifiée répondent aux intérêts conjoints des entreprises et des personnes en formation.

Pour que les entreprises continuent à proposer des places d'apprentissage, il est essentiel de maintenir des conditions-cadres favorables, en évitant une intervention étatique excessive susceptible de freiner l'initiative privée. La participation volontaire des entreprises à la formation garantit un lien étroit entre les besoins de l'économie et les compétences développées pour la relève, assurant ainsi la pérennité et l'efficacité du système de formation professionnelle en mode dual.

Dans le canton, le [Centre de formation professionnelle neuchâtelois](#) (CPNE) réunit depuis 2022 des offres de formations de FPI (AFP, CFC et MP), ainsi que les offres de formations professionnelles supérieures et continues, proposées dans sept pôles de compétences. Une partie des cours théoriques est dispensée hors canton. En effet, au niveau romand, une commission de la conférence intercantonale de l'instruction publique et de la culture de la Suisse romande et du Tessin (CIIP) coordonne les enclassements des différentes formations, chaque canton ne pouvant offrir l'ensemble des cours professionnels pour toutes les filières.

## **2.2. Le système de partenariat et ses rôles**

En Suisse, la filière professionnelle est marquée par le principe du partenariat, qui constitue son ADN. Elle est une tâche commune de la Confédération, des cantons et des OrTra. Ces trois partenaires unissent leurs efforts pour assurer une formation professionnelle de qualité et un nombre suffisant de places d'apprentissage et de filières de formation, ceci afin d'assurer la relève et répondre aux besoins de l'économie et des personnes en formation. Le principe du partenariat et les compétences des partenaires sont réglés dans la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) et dans l'ordonnance sur la formation professionnelle (OFPr)<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Secrétariat d'État à l'économie SECO – [chômage des jeunes](#).

<sup>14</sup> Conseil fédéral (2022). [Maintien et création de place d'apprentissage – facteurs de succès et défis](#).

<sup>15</sup> Voir l'article 1 de la LFPr : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/2003/674/fr>, ainsi que l'article 1 de l'OFPr : <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2003/748/fr>.

### 2.3. Les différents modes de formation

La FPI peut se réaliser par les voies suivantes :

- **En mode dual :**
  - o **En entreprise** : pratique professionnelle assurée au sein d'une entreprise formatrice ou d'un réseau d'entreprises formatrices ;
  - o **En formation modulaire** : certificats de modules décernés par une OrTra pour atteindre ensuite une certification professionnelle délivrée par le canton de type AFP ou CFC.
- **En école à plein temps** : pratique professionnelle au sein d'une école de métiers.

#### Formation professionnelle en mode dual et en école à plein temps

Le système de formation professionnelle suisse repose sur une alternance entre théorie et pratique. Dans la formation professionnelle initiale en mode dual, cette alternance se traduit par la combinaison de trois lieux de formation : entreprise formatrice, cours interentreprises (CIE) et école professionnelle.

Pendant toute la durée de la formation, les apprenti-e-s en mode dual perçoivent un salaire de la part de leur entreprise formatrice, où ils reçoivent leur formation pratique. À l'inverse, les élèves qui suivent une formation initiale en école à plein temps sont formé-e-s à la pratique au sein de l'école professionnelle et ne perçoivent pas de salaire.

#### Formation modulaire

Il s'agit de formations découpées en blocs indépendants, où chaque module valide des compétences spécifiques. Cette méthode flexible permet aux personnes en formation de progresser à leur rythme et d'obtenir des certificats de module, puis une AFP ou un CFC au terme de la formation modulaire. Il s'agit de contrats de formation en mode dual, mais pas de contrats d'apprentissage *per se*. Le ou la signataire du contrat n'assure pas une formation pratique en entreprise, par conséquent, ce type de contrat ne donne pas droit à la prime « contrat-formation ».

La formation modulaire en horlogerie s'adresse aux adultes ayant 20 ans révolus et souhaitant donner une nouvelle orientation à leur carrière professionnelle, en acquérant une certification dans les métiers horlogers. La formation modulaire, proposée principalement dans les cantons de Berne, Jura, Neuchâtel et Genève, est composée de modules de base, de spécialisation dans l'horlogerie, ainsi que des modules d'enseignement de culture générale. Contrairement à la formation en mode dual qui nécessite un contrat d'apprentissage avec une entreprise formatrice, la formation modulaire peut être suivie soit en emploi, dans l'industrie horlogère ou dans un autre domaine, soit sans emploi. Des certificats de modules sont délivrés par la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CPIH) dans les étapes successives des modules achevés, puis par une AFP d'opérateur-opératrice en horlogerie ou un CFC d'horloger-horlogère de production, lorsque les procédures de qualification sont réussies. Ces titres sont délivrés par le canton. Avec 138 contrats de formation modulaire au 15 octobre 2025, l'investissement de la CPIH est important pour le canton et influence clairement et positivement le taux de dualisation du canton de Neuchâtel. Cette formation est en outre soutenue par le canton ([rapport 24.036](#), [rapport 21.016](#)).

### 2.4. Définition et méthode de calcul du taux de dualisation

Le taux de dualisation exprime la proportion de contrats en mode dual et de MP2 en emploi (numérateur) par rapport au nombre de contrats et personnes dans le canton. Il est composé de 5 variables :

1. **Contrats d'apprentissage (DU)** : il s'agit des contrats d'apprentissage neuchâtelois, soit d'entreprises ou institutions neuchâteloises, avec ou sans maturité professionnelle intégrée (MP1), validés par l'autorité cantonale. Dans le canton de Neuchâtel, la mission de suivi est confiée à l'office des apprentissages (OFAP) au sein du service des formations postobligatoires et de l'orientation (SFPO) ;
2. **Contrats de formation modulaire (MOD)** : ces effectifs sont pris en compte par le SEFRI dans le cadre des forfaits fédéraux et intégrés aux contrats en mode dual dans le calcul de



dualisation des cantons. Dans le canton de Neuchâtel, il s'agit de contrats de formation modulaire signés par la CPIH ;

3. **Contrats de formation en école à plein temps (PT)** : il s'agit d'élèves domicilié-e-s dans le canton de Neuchâtel ou hors canton, réalisant une formation de type AFP/CFC en école à plein temps au CPNE ;
4. **MP2 en école à plein temps (MP2PT)** : il s'agit des élèves domicilié-e-s dans le canton de Neuchâtel ou hors canton, suivant une formation en maturité professionnelle post-CFC (MP2) en école à plein temps, en une année au CPNE. La condition est d'avoir obtenu un CFC ;
5. **MP2 à temps partiel (MP2DU)** : il s'agit des élèves neuchâtelois-e-s ou hors canton suivant une formation en maturité professionnelle post-CFC (MP2), en 2 ans au CPNE. La condition est d'avoir obtenu un CFC. La MP2 à temps partiel peut être conciliée avec un emploi.

Le taux de dualisation, exprimé en pourcentage, est établi chaque année à partir des effectifs recensés au **15 octobre**, selon les variables présentées ci-avant et selon le calcul suivant :

$$\text{Taux de dualisation} = \frac{\text{DU} + \text{MOD} + \text{MP2DU}}{\text{DU} + \text{MOD} + \text{MP2DU} + \text{PT} + \text{MP2PT}}$$

#### Exemple de calcul

Au 15 octobre 2025, il y avait 4'209 contrats en mode dual (DU) et de formation modulaire (MOD), 844 contrats de formation en école à plein temps (PT), 101 formations en maturité professionnelle post-CFC en école à plein temps (MP2PT) et 82 à temps partiel (MP2DU). À cette date, le taux de dualisation s'élevait à 81.9% :

$$\text{Taux de dualisation} = \frac{4209 + 82}{4209 + 82 + 844 + 101} = 81.9\%$$

Cette méthodologie permet de disposer de données récoltées selon les mêmes critères que ceux de l'Office fédéral de la statistique (OFS) et reprises dans le [relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale](#) édité par le SEFRI. De cette façon, le canton de Neuchâtel peut faire des comparaisons avec les autres cantons.

Il faut relever que la date de référence de l'OFS et de la Confédération (SEFRI) est différente de celle du canton de Neuchâtel. L'OFS recense les effectifs au 31 décembre ; le canton de Neuchâtel détermine son taux de dualisation sur la base des effectifs au 15 octobre<sup>16</sup>. Les effectifs présentés dans ce rapport sont tirés tantôt de l'une, tantôt de l'autre source. Pour comparer Neuchâtel aux autres cantons, il faut utiliser la situation au 31 décembre. Lorsqu'un niveau de détail accru est requis (p. ex MP2 ou formations modulaires), il faut utiliser la situation au 15 octobre.

## **2.5. Évolution du taux de dualisation et des effectifs**

Concernant le taux de dualisation, des différences entre cantons et régions linguistiques ainsi qu'entre zones rurales et zones urbaines sont observées. Les cantons ont en effet des réalités économiques et sociales qui ont une influence sur le taux de dualisation. Dans le canton de Neuchâtel, comme pour le reste de la Suisse romande, la part des jeunes se dirigeant vers une FPI après l'école obligatoire est moins importante que dans les cantons alémaniques (CSRE, 2023<sup>17</sup>). Si la formation professionnelle en mode dual est plus courante en Suisse alémanique qu'en Suisse romande ou au Tessin, cela est souvent expliqué par des raisons culturelles telles que l'influence des pays voisins ou des considérations historiques. Ces situations cantonales spécifiques ont cependant évolué dans le temps. En effet, le canton de Neuchâtel se trouvait ainsi au-dessus de la moyenne nationale quant au taux d'apprenti-e-s dans la classe d'âge des 15 à 18 ans en 1900. Ce n'est qu'à partir des années 1960 que des différences se creusent et que le nombre d'apprenti-e-s des cantons romands se situe au-dessous de la moyenne suisse (Berner & Bonoli, 2018<sup>18</sup>). De plus,

<sup>16</sup> C'est par souci d'efficacité, pour éviter une extraction supplémentaire des effectifs à d'autres dates que la date référence du 15 octobre, utilisée pour le mémento statistique de l'école neuchâteloise, a été reprise pour le Recueil de la formation professionnelle et le calcul du taux de dualisation.

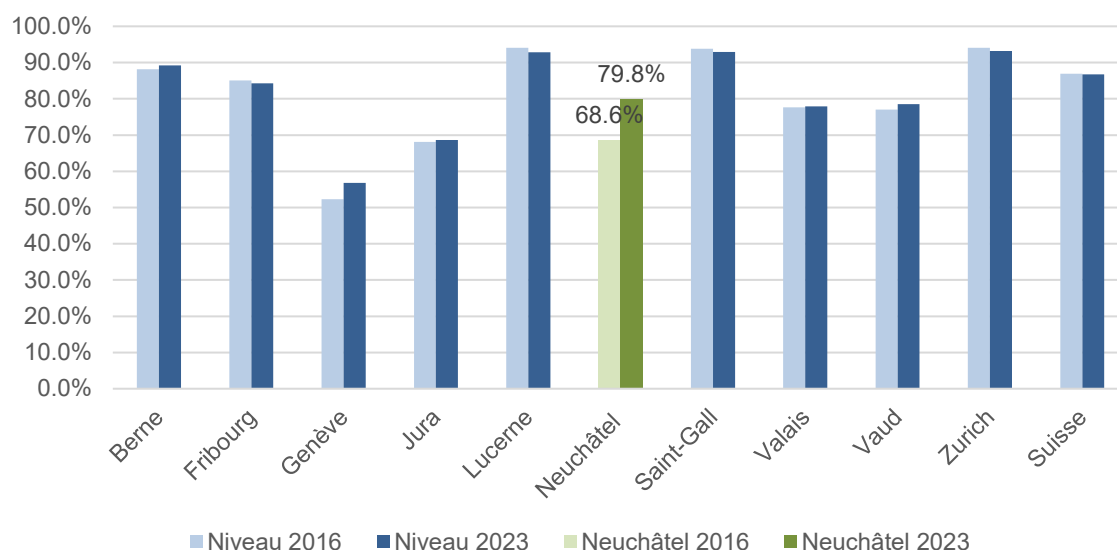
<sup>17</sup> CSRE (2023). *L'éducation en Suisse – Rapport 2023*, p.116.

[https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer\\_2023\\_F.pdf](https://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdf/bildungsberichte/2023/BiBer_2023_F.pdf).

<sup>18</sup> Berner, E., & Bonoli, L. (2018). La formation professionnelle selon la perspective de l'économie politique comparée : l'exemple de la Suisse. In : L. Bonoli, N. Lamamra & J.-L. Berger (Dir.). *Enjeux de la formation professionnelle en Suisse*. Le

pour la formation professionnelle, les analyses ont montré une tendance à l'augmentation des formations en école et donc une diminution des voies duales, cela en particulier dans les cantons latins (Kriesi et alii, 2022<sup>19</sup>).

**Figure 1** : Évolution du taux de dualisation de plusieurs cantons, données au 31 décembre de 2016 et 2023<sup>20</sup>.



Le taux de dualisation du canton évoluait déjà favorablement avant 2020 ; il a poursuivi sa progression, et ce, malgré deux années de pandémie qui ont chamboulé le lancement du « contrat-formation ». Grâce aux mesures d'urgence prises par le Conseil d'État pour maintenir le potentiel de places d'apprentissage, notamment l'octroi de primes supplémentaires aux entreprises à deux reprises, une dynamique positive a pu être maintenue malgré la crise sanitaire<sup>21</sup>.

Sur la base des données au 31 décembre du SEFRI, de 2016 à 2023, le taux de dualisation est passé de 68.6% à 79.8%. En prenant les valeurs au 15 octobre entre 2016 et 2025, le taux est passé de 69.1% à 81.9%.

La comparaison de la situation au 15 octobre 2016 avec celle de 2025 montre une augmentation dans la dualisation pour le canton de Neuchâtel qui s'explique par un double effet :

- Hausse des effectifs en mode dual, y c. MP2 : +190 (+4.63%) ;
- Baisse des effectifs en école à plein temps, y c. MP2 : -892 (-48.56%).

La réduction du nombre de places en école à plein temps a donc été 4.7 fois plus importante que l'augmentation de places en mode dual, grâce notamment à une forte réduction des effectifs d'employé-e-s de commerce CFC en école à plein temps, à la fermeture de filières en école à plein temps dans les professions techniques<sup>22</sup> et au dispositif mis en place dès 2022 dans le domaine santé-social.

« modèle » suisse sous la loupe. Zurich-Genève : Seismo. pp. 60-62. <https://www.seismoverlag.ch/fr/daten/enjeux-de-la-formation-professionnelle-en-suisse/>.

<sup>19</sup> Kriesi, I., Bonoli, L., Grønning, M., Hänni, M., Neumann, J. & Schweri, J. (2022). *La formation professionnelle au niveau international et en Suisse – tensions, défis, développements, potentiels*. OBS HEFP Rapport de tendance 5. Zollikofen : Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP p. 21. [https://www.ehb.swiss/sites/default/files/2022-11/Trendbericht\\_2022\\_FR.pdf](https://www.ehb.swiss/sites/default/files/2022-11/Trendbericht_2022_FR.pdf).

<sup>20</sup> SEFRI, [Financement de la formation](#)

<sup>21</sup> Arrêté du Conseil d'État du 29 avril 2020 octroyant une aide supplémentaire aux entreprises et aux institutions formatrices de 2'000 francs par apprenti-e, pour tout nouveau contrat d'apprentissage signé de première année pour la rentrée scolaire 2020-2021.

<sup>22</sup> Fermeture en 2020 des filières en école à plein temps pour les CFC de dessinateur constructeur/dessinatrice constructrice industriel-le CFC avec ou sans MP1, dessinateur/dessinatrice en construction microtechnique CFC avec ou sans MP1, polymécanicien-ne CFC avec ou sans MP1, électronicien-ne CFC sans MP1 et médiaticien-ne sans MP1.



Figure 2 : Évolution du taux de dualisation, données au 15 octobre de 2016 à 2025<sup>23</sup>.

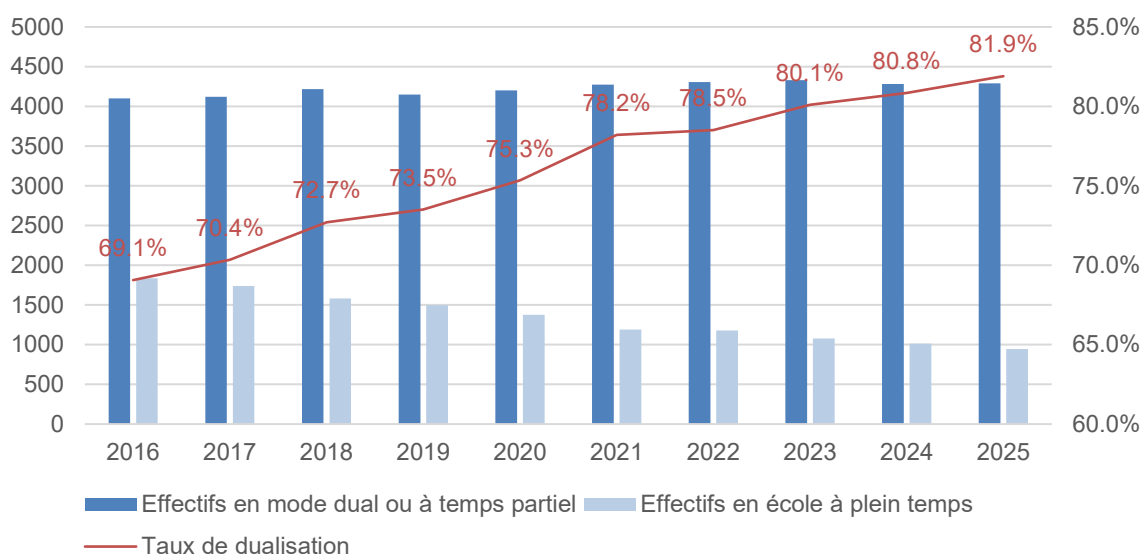


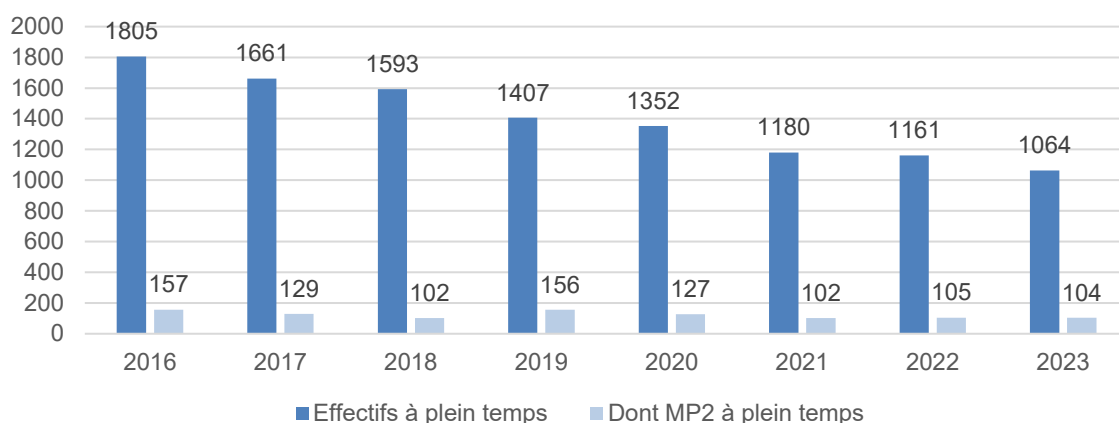
Tableau 1 : Évolution du taux de dualisation, données au 15 octobre de 2016 à 2025<sup>24</sup>.

Type de formation	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Diff. 16-25
Contrats en mode dual et MP2 en emploi	4101	4122	4218	4147	4201	4272	4305	4330	4280	4291	4.6%
Contrats et MP2 en école à plein temps	1837	1737	1583	1495	1375	1190	1178	1076	1014	945	-48.6%
Total des contrats et des MP2	5938	5859	5801	5642	5576	5462	5483	5406	5294	5236	-11.8%
Taux de dualisation (%) y.c. MP2	69.1%	70.4%	72.7%	73.5%	75.3%	78.2%	78.5%	80.1%	80.8%	81.9%	12.8 pts.

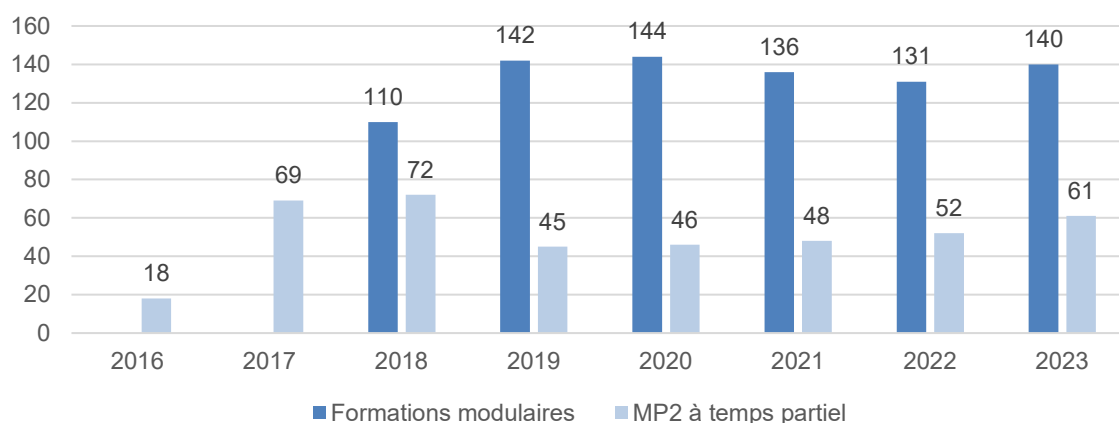
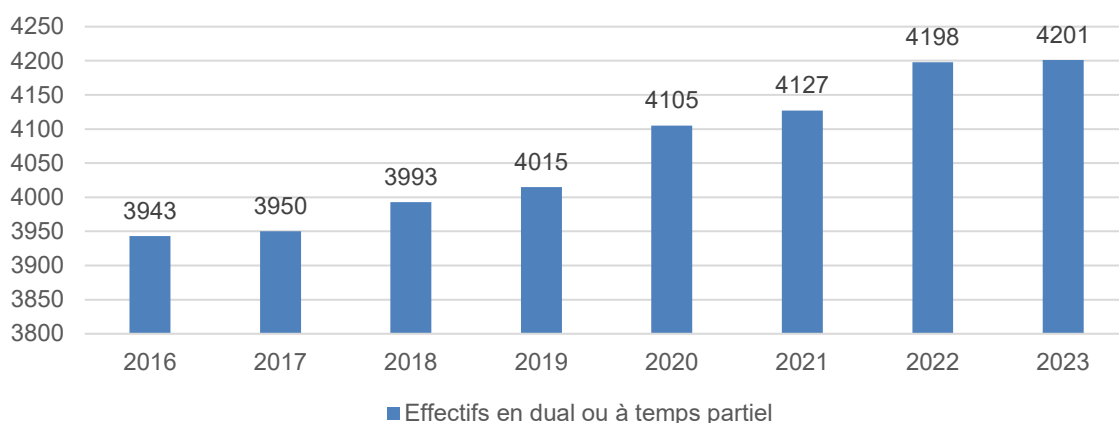
<sup>23</sup> Source : À partir de 2018, les données utilisées proviennent du Recueil de la formation professionnelle initiale du canton de Neuchâtel (édité pour la première fois en 2018 ; données au 15 octobre). Avant 2018, les données disponibles proviennent des archives de l'OFAP, à la date du 31 décembre. Afin de permettre la comparaison des résultats du canton de Neuchâtel avec ceux des autres cantons, les données des élèves en MP2 ont été intégrées dans le calcul du taux de dualisation sur l'entier de la période 2016-2024.

<sup>24</sup> Ibid.

Figure 3 : Évolution des effectifs en école à plein temps en formation professionnelle initiale du canton de Neuchâtel, 2016-2023<sup>25</sup>.



Figures 4a et 4b : Évolution des effectifs en mode dual de la formation professionnelle initiale du canton de Neuchâtel<sup>26</sup>.



<sup>25</sup> Y.c. MP2 en école à plein temps, données au 31 décembre de 2016 à 2023 Source : SEFRI, Financement de la formation professionnelle - Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale (SEFRI) – chapitre 4 <https://www.sbf.admin.ch/fr/financement-de-la-formation-professionnelle>.

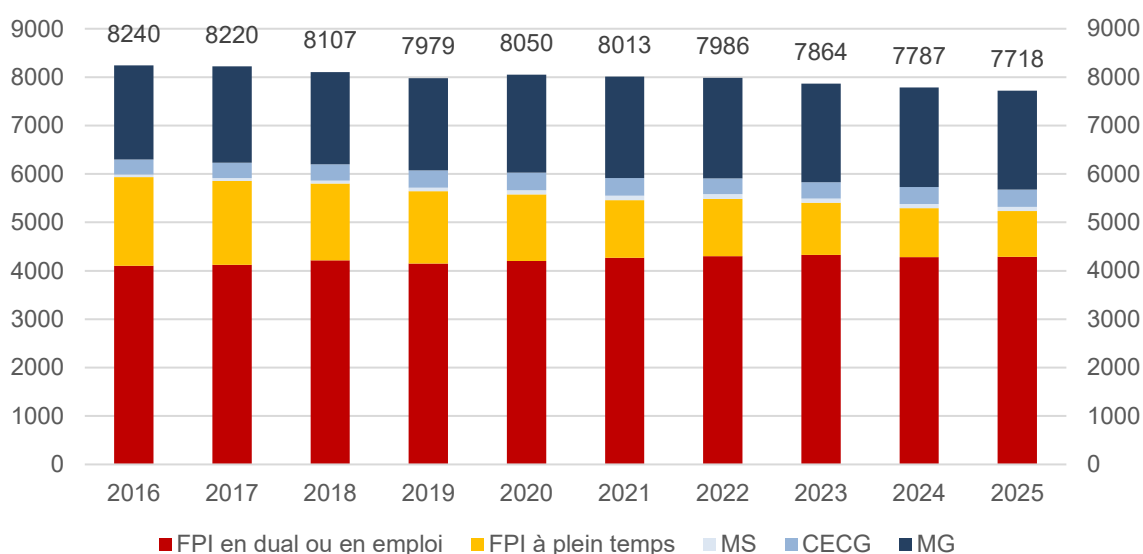
<sup>26</sup> Y.c. MP2 à temps partiel et formations modulaires. Les effectifs totaux proviennent du relevé des coûts du SEFRI, données au 31 décembre de 2016 à 2023. Afin de montrer la part des formations modulaires et des MP2 en emploi, il faudra toutefois se référer à la situation au 15 octobre (voir les explications données dans l'introduction de ce rapport ainsi qu'à l'annexe 1). Les effectifs dans ces filières restent stables entre le 15 octobre et le 31 décembre.

## 2.6. Répartition formations professionnelles et générales – choix des élèves libérables

Comme illustré dans la figure 5 ci-dessous, les effectifs totaux de niveau secondaire 2 sont passés de 8240 en 2016 à 7718 en 2025, soit une baisse de -6.3%, due à la démographie <sup>27</sup>.

La répartition des formations au sein du niveau postobligatoire a également changé au fil du temps : les formations professionnelles initiales en école à plein temps sont passées de 1'837 élèves en 2016 à 945 en 2025, soit une diminution de 892 unités (-48.6% au total, ou -7.1% en moyenne par an), tandis que celles en mode dual ou en emploi ont augmenté, passant de 4'101 en 2016 à 4'291 en 2025, soit une hausse de 190 unités (+4.6%, ou 0.5% en moyenne par an). Les formations générales ont progressé de 2'302 inscriptions en 2016 à 2482 en 2025, soit une augmentation de 180 unités (+7.8%, ou +0.84% en moyenne par an).

Figure 5 : Effectifs dans les formations du secondaire 2.

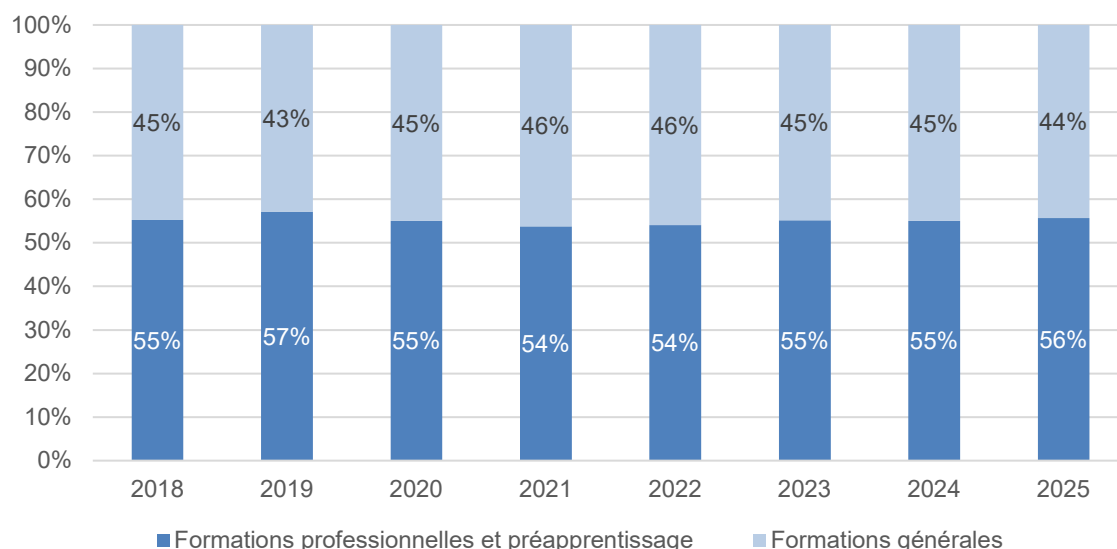


Bien que la transformation de la composition du niveau secondaire 2 ait été importante, les choix en matière de formation postobligatoire entre formation générale et formation professionnelle par les élèves libérables sont restés globalement stables, après l'entrée en vigueur du « contrat-formation ». La figure 6 montre qu'environ 55% des élèves libérables ayant choisi une formation postobligatoire ont continué à s'orienter vers une filière professionnelle (y compris préapprentissage), tandis qu'environ 45% ont opté pour une formation générale<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> FPI : Formation professionnelle initiale, soit les formations AFP, CFC et MP ; MG : Maturités gymnasiales ; CECG : Certificats d'école de culture générale ; MS : Maturités spécialisées. La source pour les effectifs en FPI est le Recueil de la formation professionnelle initiale du canton de Neuchâtel (contrats d'apprentissage au 15 octobre), ainsi que Cloée (données au 15 octobre pour les MP2 utilisées pour la préparation du mémento statistique de l'école neuchâteloise). Pour les formations générales (CECG, MS et MG), la source est le [Mémento statistique de l'école neuchâteloise](#), données au 15 octobre.

<sup>28</sup> Avant 2021, la source des données était le Mémento statistique de l'école neuchâteloise, publication du service de statistique (STAT), avec une date de référence fixée au 15 octobre. À partir de 2021, la source des données est l'Orientation des élèves libérables (ORELLI), publication du SFPO. Dans le cadre de l'ORELLI, les données sur les élèves libérables sont établies au 1<sup>er</sup> juillet, en y ajoutant les départs de l'école obligatoire recensés à partir du mois d'avril. Les choix de formation postobligatoire sont ensuite analysés au mois d'octobre suivant.

**Figure 6 : Répartition des élèves libérables entre voies professionnelles et générales.**



### **3. DUALISATION : MESURES POUR VALORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN MODE DUAL**

#### **3.1. Fusion des fonds FFD et FFPP**

Institués respectivement en 1999 et 2020, le Fonds pour la formation et le perfectionnement professionnel (FFPP) et le FFD ont fusionné pour devenir le Fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel (FAPP) dès 2025. Cette fusion de deux fonds qui visaient les mêmes objectifs a été adoptée par votre Autorité le 26 mars 2024. Elle permet une gestion plus efficiente des soutiens octroyés aux partenaires de la formation professionnelle. La nouvelle base légale, à savoir la loi instituant un fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel (LFAPP)<sup>29</sup>, maintient l'objectif du « contrat-formation » adopté en 2019, à savoir l'atteinte d'un taux de dualisation de 85% dans le canton et le versement du solde du fonds pour le financement des écoles professionnelles à plein temps tant que ce taux n'est pas atteint.

Ainsi, le nouveau fonds FAPP propose diverses subventions visant à soutenir l'apprentissage et le perfectionnement dans le canton. Ces subventions sont destinées aux entreprises formatrices, aux associations professionnelles, aux organisations du monde du travail (OrTra) et aux centres d'apprentissage.

Le mécanisme de financement reste inchangé. Le FAPP est alimenté par une contribution calculée sur la masse salariale soumise à l'AVS des employeuses et employeurs du canton de Neuchâtel. Dès 2025, le taux de contribution se monte à 0.507%, soit l'addition des anciens taux en 2024 du FFD (0.42%) et du FFPP (0.087%). Les cotisations sont prélevées par les caisses d'allocations familiales qui les reversent au FAPP après déduction de leur rémunération.

Le FAPP soutient les entreprises formatrices de manière directe en :

- Versant la prime annuelle « contrat-formation » aux entreprises formatrices pour chaque contrat d'apprentissage neuchâtelois en mode dual et chaque maturité intégrée ;
- Subventionnant, sur demande, les frais de procédures de qualification (examens) de fin d'apprentissage facturés aux entreprises neuchâteloises par le SFPO.

Par ailleurs, les entreprises neuchâteloises bénéficient des subventions accordées par le FAPP aux associations professionnelles par la réduction des montants à leur charge. C'est particulièrement significatif dans le cadre du financement des cours interentreprises (CIE), pour lesquels les entreprises formatrices neuchâteloises bénéficient d'un double soutien :

<sup>29</sup> RSN 414.111 : <https://rsn.ne.ch/DATA/program/books/rsne/pdf/414.111.pdf>.

- L'État de Neuchâtel finance un montant plus important que la plupart des cantons (2 forfaits au lieu de 1 forfait)<sup>30</sup> ;
- Le FAPP couvre la différence entre ces deux forfaits et le coût moyen suisse. Seule la partie qui dépasse ce coût moyen suisse peut être facturée aux entreprises formatrices, ce qui est rare. Sans ces soutiens, les entreprises formatrices supporteraient presque seules la lourde charge financière que représentent les CIE (voir chapitre 7.5 Cours interentreprises (CIE)).

Le FAPP octroie également un soutien financier important aux centres d'apprentissage neuchâtelois dans les filières techniques. Sans ces subventions, les entreprises formatrices s'appuyant sur ces centres d'apprentissage pour assurer la formation pratique de leurs apprenti-e-s supporteraient des charges par apprenti-e plus importantes. Enfin, le FAPP subventionne le réseau d'entreprises formatrices neuchâteloises<sup>31</sup> (REN), association à but non lucratif fondée par la Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie (CNCI) et l'État de Neuchâtel en 2018. Le REN fait évoluer les apprenti-e-s au sein de réseaux d'entreprises, qui les accueillent tour à tour afin de couvrir l'ensemble du plan de formation. Sans cela, ces entreprises ne seraient pas en mesure de former de manière autonome. Le REN a également pour mission de décharger, soutenir et accompagner les entreprises formatrices débutantes en facilitant leur quotidien dans le suivi d'un-e apprenti-e, notamment par un soutien administratif.

### 3.2. Démarchage pour développer les places d'apprentissage

À la création du FFD, sur proposition de son Conseil de gestion, plusieurs mandats de démarchage ont été conclus avec des OrTra et associations professionnelles. Chaque partenaire s'est vu confier, moyennant un soutien financier, la responsabilité de démarcher les entreprises de son secteur pour les inciter à créer de nouvelles places d'apprentissage dans des professions ciblées.

Ce rôle de promotion des métiers leur était déjà dévolu, puisque c'est l'essence même de leur mission que de favoriser un bassin de main-d'œuvre qualifiée. En ce sens, l'aide financière des contrats de démarchage, apportée par le « contrat-formation », a permis aux OrTra et associations professionnelles d'accroître les moyens dévolus au développement de places d'apprentissage.

Ainsi, ce sont plus de 70 métiers qui ont fait l'objet d'un démarchage par les partenaires dans divers domaines, notamment ceux de la technique et de l'informatique, de la santé et du social, des métiers de bouche ou encore du bâtiment et de la construction (gros œuvre et second œuvre). Ces métiers ont été ciblés en fonction de leur potentiel de dualisation (faible ratio entre les places en mode dual et les places en école à plein temps), du potentiel de croissance du tissu économique ou encore en fonction des domaines où l'attrait de certaines professions se tarit, alors que les besoins en compétences métiers sont avérés.

Les résultats en matière de démarchage sont difficilement attribuables à un acteur en particulier, car la volonté de former ou non d'une entreprise dépend d'une multitude de facteurs internes et externes. Les efforts de démarchage ont toutefois joué un rôle dans de nombreuses situations et ont permis de renforcer les relations entre les partenaires de la formation professionnelle (État, écoles, OrTra et associations professionnelles).

### 3.3. Campagnes d'information et promotion

Dès l'année 2020, le Fonds a soutenu financièrement les campagnes de communication développées par le SFPO dédiées à la promotion de l'apprentissage en mode dual.

Pour les années 2020 et 2021, le slogan « formez votre atout » visait essentiellement au développement de nouvelles places d'apprentissage par les entreprises et/ou institutions. Des apprenti-e-s, ainsi que leurs formateurs et formatrices, démontraient clairement la notion de transmission du savoir, entre générations, par la voie de l'apprentissage.

À partir de 2022, la campagne de communication « [tout t'est possible](#) » cible plus spécifiquement les jeunes en fin de scolarité. Les messages véhiculés à leur adresse visaient principalement à leur

<sup>30</sup> [Conférence suisse de la formation professionnelle \(CSFP\) : explications des modalités de financement et du calcul des forfaits.](#)

<sup>31</sup> Voir le site internet du REN : <https://reneuchatel.ch/>.

donner de l'assurance et à les sensibiliser aux nombreuses perspectives qu'offre la formation en mode dual en termes de carrière et d'accès aux formations supérieures. La campagne a été incarnée par une série d'apprenti-e-s, dont les visuels ont été affichés sur une multitude de canaux dans tout le canton et sous format vidéo pour les réseaux sociaux.

En parallèle, plus d'une soixantaine de vidéos dans la série « [Le Fruit de l'apprentissage](#) » ont été tournées et diffusées grâce à un partenariat entre le SFPO et Canal Alpha. Chaque vidéo met en avant la profession et le parcours d'une personne passée par l'apprentissage dans le canton, afin de montrer au public les nombreux débouchés de la formation professionnelle initiale.

### 3.4. Événements liés à l'apprentissage

L'État, via le SFPO et ses offices, en particulier l'office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP) et l'OFAP, organise ou soutient de très nombreux événements visant à promouvoir l'apprentissage et les métiers :

- Le **Forum des métiers** favorise la découverte des métiers et les rencontres entre les jeunes et les entreprises : <https://www.ne.ch/ForumMetiers> ;
- Les événements **Destination apprentissage** et le **Last Minute de l'apprentissage** permettent aux entreprises formatrices qui recrutent et aux futur-e-s apprenti-e-s à la recherche d'une place de se rencontrer : <https://www.ne.ch/lastminute> ;
- De nombreux **Après-midis découverte** sont organisés chaque année pour les élèves, qui se rendent dans une entreprise formatrice pour y découvrir un métier et discuter avec les apprenti-e-s de l'entreprise, qui peuvent aussi être accompagné-e-s de leurs parents : <https://www.ne.ch/amd> ;
- Les conférences **Focus Métier** permettent aux élèves en fin de scolarité obligatoire de découvrir un parcours professionnel et passer un métier « à la loupe » : <https://www.ne.ch/focusmetier>.

D'autres événements d'envergure et portés par les milieux économiques sont mis en place, notamment :

- Le **championnat des métiers SwissSkills** est également utilisé comme outil promotionnel de la formation professionnelle dans le canton. En 2022, quelque 1'600 élèves du cycle 3<sup>32</sup> et du CPNE ont découvert une centaine de compétitions lors de l'édition centralisée à Berne. Pour l'édition 2025, ils ont été plus de 2'300 à s'y rendre. Les SwissSkills ont également permis de médiatiser la participation et les excellents résultats des candidat-e-s neuchâtelois-es en 2022 et 2023 ou encore lors des WorldSkills 2024. Le FAPP soutient les OrTra et associations professionnelles qui organisent des sélections régionales dans le canton, participant ainsi à l'émulation autour de l'apprentissage ;
- Le **Salon des métiers « Capa'cité »** constitue un rendez-vous incontournable pour les jeunes en phase d'orientation professionnelle. Porté par les milieux économiques, cet événement mobilise entreprises, associations professionnelles et écoles pour offrir une immersion dans le monde du travail. Grâce à des démonstrations interactives et des échanges avec des professionnel-le-s, les jeunes découvrent les opportunités de la formation en mode dual. Un comité, réunissant des représentant-e-s des partenaires économiques et de l'État, veille à aligner les thématiques du salon avec les besoins du marché du travail et les aspirations des futur-e-s apprenti-e-s.

### 3.5. Transition entre l'école obligatoire et le postobligatoire

La transition entre l'école obligatoire et le postobligatoire, appelée « Transition 1 », constitue une étape décisive dans le parcours de formation des jeunes. Ce passage conditionne non seulement l'accès à une formation de niveau secondaire 2, dont la formation professionnelle initiale, mais aussi l'insertion durable sur le marché du travail.

L'un des enjeux réside dans l'adéquation entre l'offre de places d'apprentissage et les aspirations professionnelles des jeunes. Cet équilibre nécessite, d'une part, que les milieux économiques se rendent attractifs pour la jeunesse et, d'autre part, que les jeunes prennent également en compte la

---

<sup>32</sup> Le secondaire 1 correspond au cycle 3 de la scolarité obligatoire, soit les années 9, 10 et 11.



réalité du marché dans leur choix professionnel. Toutefois, il subsiste toujours une limite dans l'appariement des places et des jeunes, car le choix des jeunes ne suit pas toujours les réalités du marché des places d'apprentissage.

Le Canton de Neuchâtel, à travers les bureaux d'orientation scolaire et professionnelle (OSP) et les centres d'orientation et de carrière<sup>33</sup>, joue un rôle important dans l'accompagnement des jeunes au choix scolaire et professionnel et intervient dès la 10<sup>e</sup> année de l'école obligatoire.

Les conseillères et les conseillers en orientation scolaire et professionnelle (COSP) sont formé-e-s pour accompagner les jeunes dans la construction de leur projet professionnel. Ils et elles offrent un encadrement personnalisé pour aider les élèves à identifier leurs intérêts et compétences, tout en tenant compte des réalités du marché du travail. Cet accompagnement prend la forme de consultations individuelles, d'ateliers sur le choix professionnel, de tests d'aptitude, de coordination avec le corps enseignant et les parents ou encore de relais d'information pour les stages en entreprise et l'accès aux places d'apprentissage. Il s'agit aussi de souligner que le travail d'orientation mené par les COSP auprès des élèves se confronte parfois aux représentations et idées reçues, parfois erronées, qui s'enracinent souvent très tôt dans la vie des enfants. On comprendra ici toute l'importance du milieu familial et scolaire au sein desquels l'enfant passe la quasi-totalité de son temps et qui favorise le développement des représentations et joue un rôle déterminant dans les choix scolaire et professionnel.

Les associations professionnelles et les OrTra sont également essentielles dans cette transition et jouent un rôle d'interface entre les entreprises et les élèves. Elles organisent et/ou participent à des événements tels que des salons des métiers et des journées de découverte, fournissent des informations concrètes sur les professions et leurs débouchés et promeuvent l'attractivité de leurs secteurs. Ce partenariat public-privé garantit une information de qualité et une meilleure visibilité des métiers.

#### Problématique des places vacantes

Selon le Baromètre des transitions<sup>34</sup>, la Suisse est confrontée à une problématique récurrente de places d'apprentissage vacantes dans certains secteurs. En 2025, par exemple, une place sur quatre dans le secteur de la construction est restée vacante. Cette situation reflète des déséquilibres structurels au niveau national entre les préférences des jeunes et les besoins de l'économie.

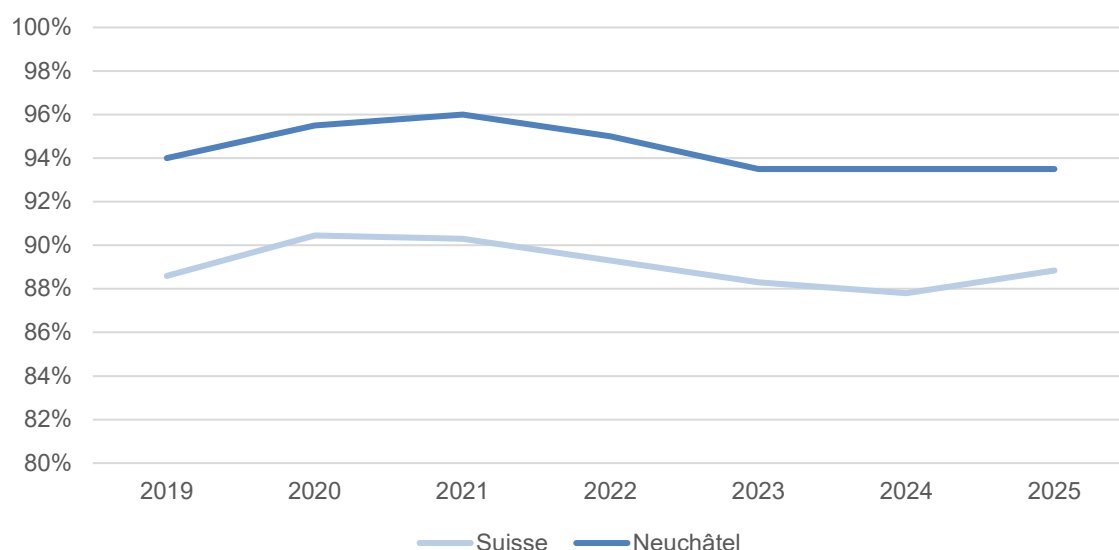
Dans ce contexte, le canton de Neuchâtel présente des chiffres intéressants en comparaison nationale. En effet, les deux graphiques suivants montrent que le taux de places pourvues dans le canton est plus élevé que le taux moyen suisse. Par conséquent, les entreprises neuchâteloises présentent un taux plus faible de places non repourvues que la moyenne suisse.

---

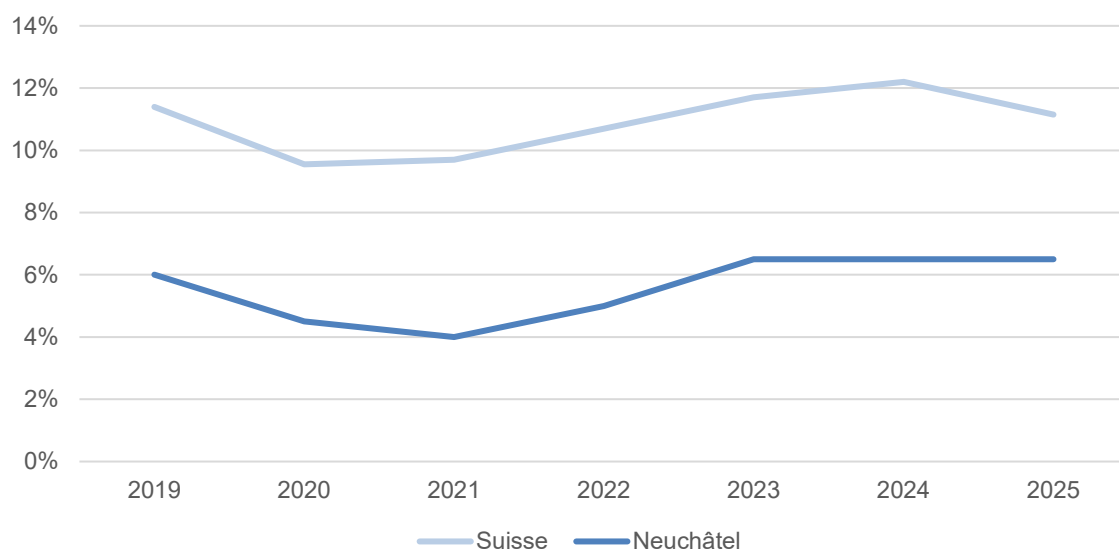
<sup>33</sup> Les centres d'orientation et de carrière ainsi que les bureaux d'orientation scolaire sont les portes d'entrée de l'OCOSP, office rattaché au SFPO.

<sup>34</sup> gfs.Bern (2025). *Baromètre des transitions 2025. Principaux résultats août 2024*.  
<https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/barotransitions-2025-aout/>.

**Figure 7 :** Taux d'attribution des places d'apprentissage, moyenne mobile à 1 an, données de 2019 à 2025<sup>35</sup>.



**Figure 8 :** Taux des places d'apprentissage restées vacantes, moyenne mobile à 1 an, données de 2019 à 2025<sup>36</sup>.



La situation est extrêmement variable selon les domaines et les années. Ainsi, dans le canton en 2025, le secteur « Construction » présente un taux de places vacantes bien en dessous du taux suisse avec seulement 7% contre 25% au niveau national. Le taux le plus élevé revient au secteur « Alimentation, hôtellerie, restauration, économie familiale » avec 16% de places restées vacantes. Ce taux reste toutefois en dessous de la valeur nationale qui est à 18%. À l'échelle nationale, ce sont les secteurs « Construction » et « Agriculture et Sylviculture » qui rencontrent le plus de difficultés à pourvoir leurs places d'apprentissage, tandis que le secteur « Hôtellerie et restauration » se situe au troisième rang. Il convient toutefois de souligner que la classification des métiers et les noms attribués aux secteurs ne sont pas totalement identiques entre la source nationale et la source cantonale. La comparaison entre ces deux niveaux doit être faite avec prudence, même si la majorité des professions se recoupent entre les deux classifications.

<sup>35</sup> Sources : données nationales : <https://cockpit.gfsbern.ch/fr/cockpit/barotransitions-2025-aout/> données cantonales : [https://www.ne.ch/autorites/DFDS/SFPO/formations/Documents/SFPO\\_Recueil.pdf](https://www.ne.ch/autorites/DFDS/SFPO/formations/Documents/SFPO_Recueil.pdf).

<sup>36</sup> *Ibid.*

Comme évoqué ci-avant, le travail des COSP dans les écoles permet aux élèves de savoir comment aller explorer les métiers et les mettre en lien avec leurs intérêts. Les milieux économiques, quant à eux, permettent aux jeunes de découvrir la nature même des métiers. Cette complémentarité dans les rôles qui s'est tissée depuis plusieurs années dans le canton de Neuchâtel au travers des différentes actions présentées dans ce rapport a contribué à améliorer le taux de places repourvues.

### **3.6. Allègement de la charge des entreprises formatrices**

En 2021, l'observatoire suisse de la formation professionnelle (alors OBS IFFP, actuellement OBS HEFP) a publié une étude sur la question de l'allègement de la charge des entreprises formatrices par une réduction de la réglementation<sup>37</sup>. L'objectif de l'étude est d'identifier les raisons pour lesquelles les entreprises formatrices ressentent la charge administrative comme pesante et de proposer des solutions afin de réduire cette charge. La notion de charge administrative a été ventilée en quatre champs thématiques dans cette publication :

1. Les directives relatives à la formation des apprenti-e-s (plan de formation, rapports de formation, dossiers de formation, réglementation concernant les procédures de qualification, dispositions légales relatives à la sécurité au travail et à la protection des jeunes travailleurs et travailleuses). Par exemple, tout en étant conscientes de l'intérêt du suivi du rapport de formation, ce document est vécu par les entreprises comme une tâche très lourde à gérer, demandant beaucoup de temps et d'énergie. Une simplification est souhaitée ;
2. Les processus de mise en œuvre de ces directives (portails internet, plateforme et outils). Le point le plus critiqué par les entreprises sondées est celui de l'hétérogénéité d'outils et de leur utilisation ;
3. La coordination dans la formation des apprenti-e-s entre les lieux de formation. Les entreprises souhaitent des échanges d'informations plus systématiques avec les écoles professionnelles et la possibilité de consulter à tout moment les notes des apprenti-e-s par voie numérique ;
4. Les qualifications présentes dans les entreprises pour former des apprenti-e-s, la formation des formateurs et formatrices et leur rôle avec des améliorations de certains points.

La formation des apprenti-e-s pose des exigences élevées et implique une charge de travail. Pour former des apprenti-e-s, les entreprises en effet sont tenues à certaines obligations légales, ce qui contribue à assurer la qualité de la formation pratique. Afin de garantir cette qualité, les partenaires de la formation professionnelle rappellent que les entreprises, les écoles professionnelles et les centres CIE doivent partager une conception commune des normes à appliquer. Cette exigence, soulignée dans le rapport national sur l'attrait de la formation professionnelle<sup>38</sup>, confirme que la qualité de l'encadrement et des pratiques en entreprise demeure l'un des piliers essentiels de la voie en mode dual.

Pour se lancer dans la formation, les entreprises doivent notamment détenir une autorisation de former (AF) dans la profession concernée et disposer dans leur équipe de formatrices et formateurs en entreprise (FEE) qualifié-e-s et ayant suivi les cours de formation spécifiques et dédiés à leur fonction, organisés par le canton. Les FEE ont un rôle central dans la formation professionnelle. Leur mission est de transmettre un savoir-faire pratique et d'encadrer les apprenti-e-s. Les employeuses et employeurs doivent également respecter le contrat d'apprentissage, les prescriptions cantonales et fédérales (LFPr, l'OFPr, Code des obligations, loi sur le travail, conventions collectives de travail, contrats-types de travail). Concernant les obligations spécifiques, ils sont tenus de transmettre les compétences nécessaires (rigueur et savoir-faire) et de veiller à la protection de la personnalité des apprenti-e-s (harcèlement, discrimination, surcharge de travail, santé physique et mentale). Figure également l'obligation d'établir un rapport de formation attestant le niveau atteint par la personne concernée et d'en discuter avec cette dernière. Les entreprises doivent enfin s'impliquer dans la coopération entre les trois lieux de formation. En outre, elles doivent respecter les exigences en matière de sécurité au travail ou de protection des jeunes travailleurs et travailleuses.

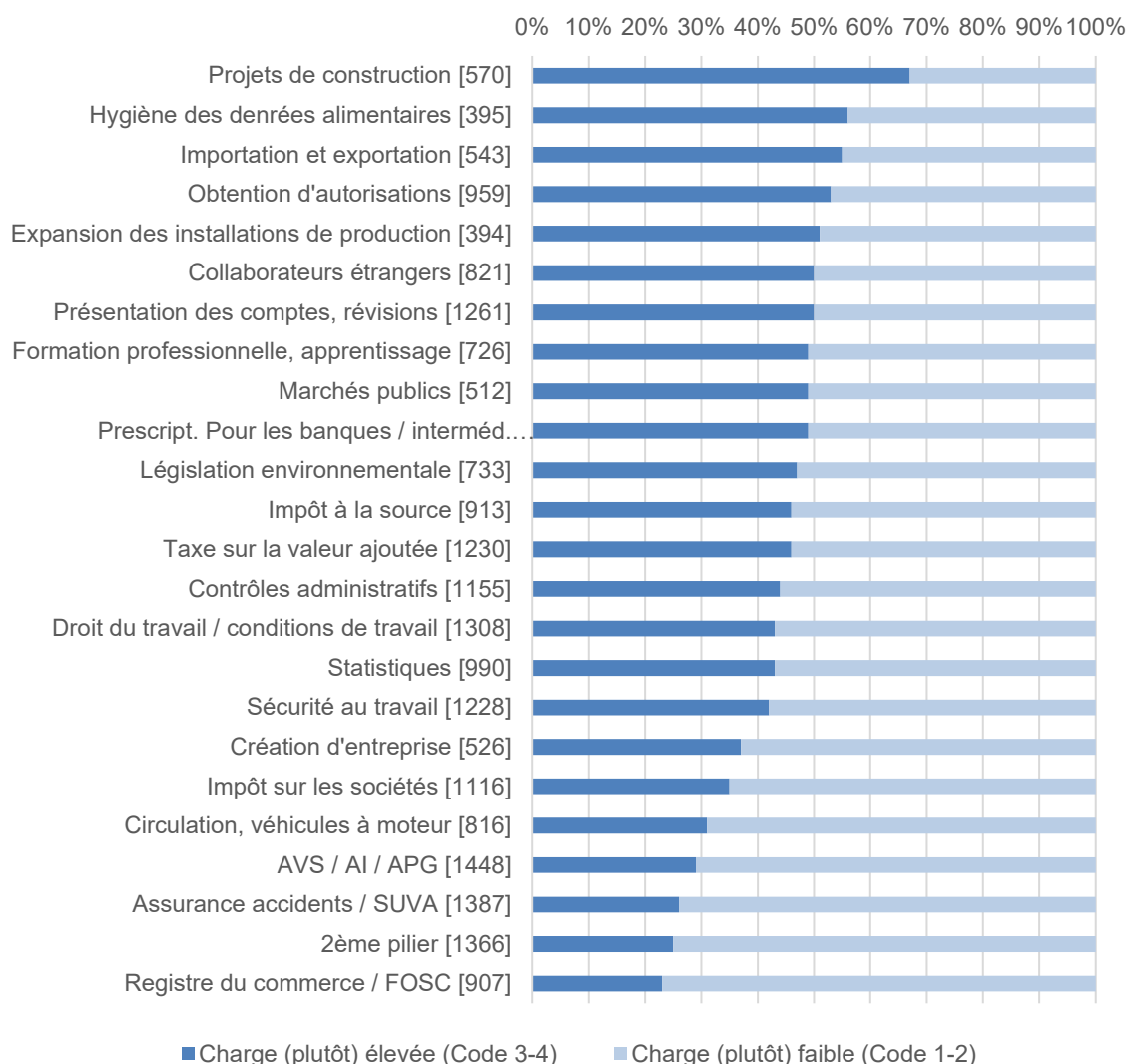
---

<sup>37</sup> OBS IFFP (2021). [Allègement de la charge des entreprises par une réduction de la réglementation](#).

<sup>38</sup> SEFRI (2025), Rapport « Attrait de la formation professionnelle » à l'intention du Sommet national de la formation professionnelle du 20.11.2025.

La charge des entreprises engagées dans la formation des apprenti-e-s est conséquente. Elle figure comme telle selon le « classement de la charge ressentie subjectivement par domaine de réglementation »<sup>39</sup>.

**Figure 9** : Classement de la charge ressentie subjectivement par domaine de réglementation<sup>40</sup>.



Sur la base des critiques soulevées et des solutions émises par les personnes interrogées dans l'étude de l'OBS IFFP, neuf recommandations ont été définies avec les responsabilités de différents partenaires :

1. Bases légales (OrTra/approbation par le SEFRI) :
  - Intégrer le point de vue de petites entreprises dans l'élaboration des plans de formation ;
  - Accorder une plus grande marge de manœuvre dans le suivi du rapport de formation figurant dans l'ordonnance de formation.
2. Documents pour les entreprises formatrices (OrTra) :
  - Élaborer une version abrégée pour les entreprises (liste de contrôles) ;
  - Représenter la collaboration entre écoles et entreprises sous forme de schéma.
3. Rapport de formation (OrTra) :
  - Réduire le nombre d'objectifs par domaine.
4. Révision des professions (OrTra/approbation SEFRI) :

<sup>39</sup> LINK, SECO (2023), tel que mentionné dans [SEFRI \(2025\). Projet « Attrait de la formation professionnelle »](#).

<sup>40</sup> Le graphique est repris de [SEFRI \(2025\). Projet « Attrait de la formation professionnelle ». Statut quo et analyse des besoins d'action. Consultation](#), p. 25, les sources mentionnées dans ledit document étant le LINK et le SECO.

- Recourir à la procédure accélérée ;
  - Formuler les éléments pour que les contenus puissent être rapidement adaptés.
5. Plateforme commune (OrTra/cantons/écoles professionnelles) :
    - Développer des plateformes communes aux trois lieux de formation ;
    - Utiliser la même plateforme pour toutes les professions et pour tous les cantons ;
    - Centraliser les données.
  6. Portail numérique pour les entreprises formatrices (cantons) :
    - Développer un portail numérique pour gérer la publication des places d'apprentissage et la transmission des contrats d'apprentissage par voie électronique.
  7. Inscription automatique à l'école professionnelle/à la procédure de qualification (cantons) :
    - Confier la tâche de l'inscription à l'école professionnelle avec une procédure automatique dès l'envoi du contrat d'apprentissage ;
    - Rendre l'inscription à la procédure de qualification automatique (seul le désistement ne se fait pas automatiquement).
  8. Harmonisation entre l'école et l'entreprise dans la pratique (cantons/écoles professionnelles) :
    - Développer des rencontres au sein du réseau entre l'école et l'entreprise pour intensifier la collaboration ;
    - Permettre aux entreprises de consulter à tout moment les notes par voie numérique.
  9. Améliorer les cours pour les formateurs et formatrices en entreprise (cantons en collaboration avec les OrTra) :
    - Proposer des cours de répétition ;
    - Proposer des cours par professions ou des cours sur des points spécifiques d'une profession ;
    - Expliquer de manière détaillée comment utiliser le rapport de formation et le dossier de formation.

Les cantons et les OrTra ont donc la responsabilité d'encadrer et d'accompagner les entreprises formatrices. Ensemble et afin d'aider les entreprises dans l'exécution de leurs obligations légales, ils ont élaboré un ensemble de modèles, d'aide-mémoire, de listes de contrôle, de guides et de recommandations.

Les OrTra informent notamment les entreprises lors de révisions de formation. Elles développent également des documents simplifiés comme des listes de contrôle ou des schémas expliquant la collaboration entre les lieux de formation. Elles peuvent aussi réduire la complexité des rapports de formation en limitant le nombre de questions subsidiaires ou en adaptant rapidement les contenus des formations grâce à des procédures accélérées auprès de la Confédération.

Dans le canton de Neuchâtel, la partie des recommandations listées par l'OSB IFFP/HEFP en matière d'allègement de la charge des entreprises formatrices est déjà appliquée. Il s'agit par exemple de l'inscription à la procédure de qualification qui est déjà automatique, de la consultation numérique des notes des écoles professionnelles, de la gestion des places d'apprentissage par la plateforme sécurisée du Guichet unique (GU) ou encore des séances d'information entre écoles professionnelles, entreprises formatrices et apprenti-e-s (et leurs représentants légaux si mineur-e-s). En cas de résultats insuffisants, des séances sont menées par les pôles du CPNE, incluant la surveillance de l'apprentissage. En outre, le canton étudie d'autres mesures complémentaires pour alléger la charge des entreprises formatrices comme la soumission des contrats d'apprentissage et l'inscription automatique dans les écoles professionnelles, également par le guichet unique (GU). Ces éléments correspondent aux recommandations 6), 7) et 8). En ce qui concerne le point 9), le contenu des cours de formateur et formatrice en entreprise (CFFE) a été revu en été 2024, incluant de nouvelles thématiques, comme la prévention, l'identification et la lutte contre le harcèlement. Le rapport et dossier de formation sont expliqués dans la partie « planification de la formation et qualification de l'apprenti-e ». Par ailleurs, la HEFP va développer des formations dans le canton de Neuchâtel dès 2026, dans le cadre de son catalogue d'offres de formation continue.

### 3.7. Soutien de l'office des apprentissages (OFAP) aux entreprises formatrices

Dans le cadre de sa mission de surveillance de l'apprentissage, l'OFAP est le premier point de contact pour les entreprises formatrices. Le soutien est apporté sous différentes formes, par exemple :

- Aide administrative pour devenir entreprise formatrice. L'autorisation de former est délivrée par l'OFAP qui effectue des visites en entreprise, accompagné d'un-e délégué-e professionnel-le d'une organisation du travail (OrTra). Ces visites permettent de vérifier que les exigences posées par les ordonnances fédérales de formation, notamment les qualifications minimales des formateurs et formatrices, sont remplies ;
- Soutien individuel pour les nouvelles autorisations de former, par un-e professionnel-le de la branche, pour aider et accompagner dans les premières démarches et mettre en place la formation dans l'entreprise ;
- Mise en œuvre des cours de formateurs et formatrices en entreprise (CFFE) ;
- Publication des places d'apprentissage sur [www.orientation.ch](http://www.orientation.ch) ;
- Invitation à participer aux événements et aux actions de promotion de l'apprentissage décrit-e-s ci-avant, pour faire connaître leur offre et recruter des apprenti-e-s ;
- Visites en entreprise des conseillers et conseillères en formation professionnelle (CFP) durant le cursus de formation des apprenti-e-s. De plus, les CFP sont à disposition des partenaires en cas de questions ou difficultés durant l'apprentissage (voir [rapport 25.028 initiative « plus de protection pour les apprenti-e-s »](#)).

La qualité de la formation en entreprise constitue un facteur déterminant pour la réussite de l'apprentissage. Les analyses récentes du SEFRI, dans son rapport « Attrait de la formation professionnelle », rappellent que cette qualité repose non seulement sur la solidité de l'encadrement en entreprise, mais aussi sur une coordination étroite entre les trois lieux de formation et sur des formateurs et formatrices en entreprise disposant de ressources suffisantes et d'une formation adéquate.

### 3.8. Soutien des associations sectorielles aux entreprises formatrices

Les OrTra et les associations professionnelles apportent également un soutien essentiel aux entreprises formatrices. Elles élaborent les contenus des formations professionnelles, garantissant ainsi leur adéquation avec les besoins du marché du travail. Elles mettent à disposition également divers outils pratiques, comme du matériel pédagogique, des plateformes de formation en ligne et des modèles de contrats. En outre, elles organisent des cours de formation pour les FEE et facilitent le partage d'expérience entre entreprises formatrices. Enfin, les OrTra promeuvent la formation professionnelle à travers des campagnes de sensibilisation et des événements, contribuant ainsi à attirer de nouveaux talents et à valoriser les métiers.

### 3.9. Évolution du nombre d'entreprises formatrices

Chaque année, environ 160 nouvelles autorisations de former (AF) sont délivrées dans le canton de Neuchâtel. Ce chiffre montre l'intérêt des entreprises neuchâteloises à former les professionnel-le-s de demain.

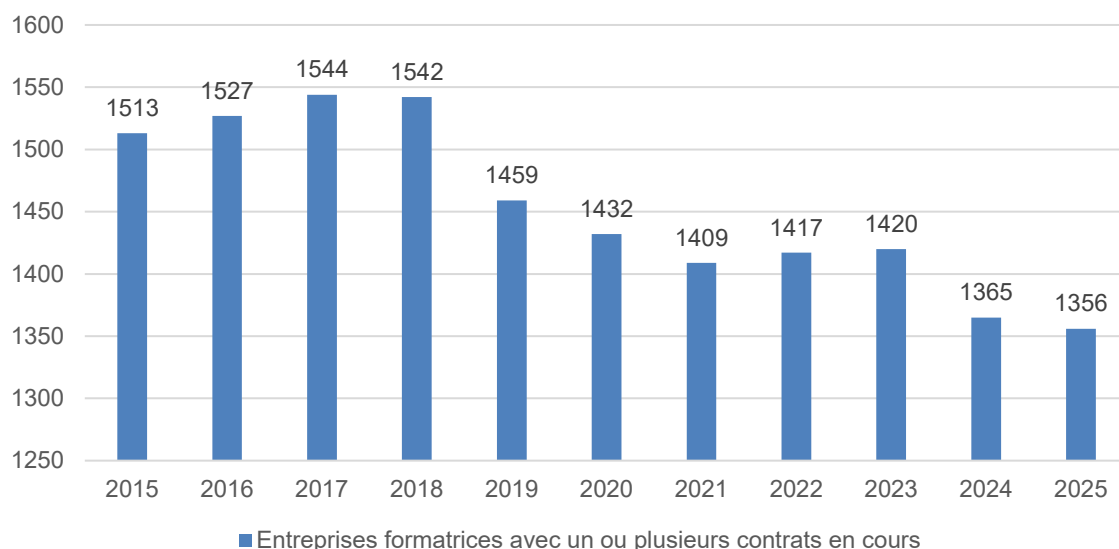
Au 15 octobre 2025, 1'356 entreprises formatrices engagées dans la formation sont recensées dans le canton, contre 1'365 en 2024. Cette diminution résulte principalement des fusions entre communes, des regroupements d'entités formatrices ou création de centres de formation, de la mise en place de réseaux d'entreprises formatrices<sup>41</sup>, des arrêts d'activité, des départs de formateurs et formatrices et des renoncements volontaires à former ou encore des retraits d'autorisations de former.

---

<sup>41</sup> Art. 14 OFPr.



Figure 10 : Entreprises formatrices avec un ou plusieurs contrats en cours<sup>42</sup>.



### 3.10. Offre de formations AFP

Cette section répond à la [motion 20.115](#), « Développer l'offre des formations AFP ! », en détaillant l'offre existante et les mesures mises en œuvre pour cette filière.

La formation professionnelle initiale de deux ans (AFP) a été introduite en 2002 avec la nouvelle LFPr<sup>43</sup>. Elle constitue un moyen d'intégration pour les jeunes ayant des compétences principalement pratiques grâce à un niveau d'exigences adapté et mène à un titre fédéral certifiant, au même titre que le CFC.

L'AFP est une offre de formation qui doit permettre d'acquérir certaines qualifications recherchées sur le marché du travail. Comme le veut l'usage dans la formation professionnelle en Suisse, ce sont les OrTra qui décident s'il y a lieu de proposer des formations professionnelles initiales de deux ans dans leur champ d'activité. On dénombre environ 60 formations<sup>44</sup> menant à l'AFP dans des domaines variés en Suisse, dont 45 professions sont proposées à la rentrée 2025-2026 par les entreprises dans le canton de Neuchâtel.

L'AFP prévoit des passerelles vers les formations professionnelles initiales de trois et quatre ans sanctionnés par un CFC. Elle permet en outre aux personnes en formation d'acquérir les compétences nécessaires à une intégration durable sur le marché du travail. L'introduction de l'AFP a permis d'augmenter le nombre de diplômé-e-s du degré secondaire 2. Pour les personnes qui abandonnent une formation CFC, il s'agit également d'une chance d'obtenir un titre fédéral.

Comme indiqué dans le chapitre 2.2, le système de partenariat et ses rôles, la Confédération, les OrTra et les cantons doivent assurer une formation professionnelle de qualité avec un nombre suffisant de places d'apprentissage et de filières de formation en lien notamment avec les besoins du marché de l'emploi. À l'instar de ce qui se passe pour les CFC, une analyse des besoins s'impose aux faïtières avant de développer de nouvelles professions AFP. Il convient de démontrer que le profil de qualification AFP prévu est demandé sur le marché du travail et que la perméabilité avec d'autres formations professionnelles est garantie.

<sup>42</sup> Source : Recueil de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel, rentrée scolaire 2025-2026.

<sup>43</sup> [LFPr 412.10](#).

<sup>44</sup> [Liste des professions AFP](#).

## Encadrement individuel spécialisé (EIS) avec une AFP

L'AFP doit être organisée en tenant compte des besoins spécifiques des apprenti-e-s<sup>45</sup>. La LFPr<sup>46</sup> et l'OFPr<sup>47</sup> prévoient qu'un encadrement individuel spécialisé (EIS) puisse être fourni aux personnes en AFP qui ont des difficultés d'apprentissage, afin de garantir la prise en compte des besoins individuels. En 2020, la Conférence suisse des offices de la formation professionnelle (CSFP) a émis une recommandation sur l'EIS précisant ce qui était attendu des cantons dans sa mise en œuvre<sup>48</sup>.

L'EIS ne se limite pas au volet scolaire, mais inclut tous les aspects qui influent sur les chances de réussite des apprenti-e-s. Il s'agit de traiter aussi bien les difficultés scolaires que les défis psychosociaux auxquels les apprenti-e-s doivent faire face. L'objectif est de les soutenir afin d'assurer leur réussite et d'éviter les abandons de formation.

### Les formes de mise en œuvre de l'EIS en Suisse

La mise en œuvre de l'EIS peut varier d'un canton à l'autre. L'évaluation nationale de 2022 effectuée par le SEFRI<sup>49</sup> au sujet de l'EIS a permis d'identifier plusieurs modèles de mise en œuvre adoptés par les cantons et les écoles professionnelles, répondant aux besoins spécifiques des apprenti-e-s et aux ressources disponibles.

#### **Type A : EIS totalement intégré à l'enseignement**

Ce modèle repose sur l'intégration complète du soutien individuel dans les cours ordinaires. Les enseignant-e-s appliquent des méthodes pédagogiques différenciées pour répondre aux besoins de chaque apprenti-e.

#### **Type B : Leçon EIS supplémentaire en classe**

Une ou plusieurs périodes EIS sont ajoutées à l'horaire de l'apprenti-e pour un soutien ciblé en fonction de ses besoins spécifiques. Ces leçons peuvent être en groupe ou individuelles.

#### **Type C : Encadrement individuel à l'école**

Les apprenti-e-s bénéficient d'un accompagnement individualisé selon leurs besoins, soit systématiquement, soit à la demande. Cet encadrement est généralement assuré par un-e enseignant-e dédié-e ou un-e spécialiste (psychologue, travailleur ou travailleuse social-e).

#### **Type D : Conseil personnalisé géré par le canton**

L'encadrement est assuré par des services cantonaux, offrant un accompagnement spécialisé aux apprenti-e-s, avec un signalement par l'école ou l'entreprise.

Tableau 2 : Comparaisons des modèles EIS.

Comparaison des modèles EIS				
Critères	Type A	Type B	Type C	Type D
Approche	Pédagogique	Soutien ciblé en classe	Suivi personnalisé	Conseil externe
Responsable	Enseignant-e-s	Enseignant-e-s	Conseiller ou conseillère interne	Service cantonal
Bénéfice	Suivi continu	Flexibilité et adaptation	Personnalisation approfondie	Expertise spécialisée
Défis	Ressources humaines	Engagements des apprenti-e-s	Ressources financières	Procédure

<sup>45</sup> Art. 17, al. 2 LFPr.

<sup>46</sup> Art. 18, LFPr.

<sup>47</sup> Art. 10, al. 4 et 5, OFPr.

<sup>48</sup> CSFP (2020, 29 avril) : [Recommandation : Encadrement individuel spécialisé dans la formation initiale de deux ans avec AFP](#).

<sup>49</sup> Étude du SEFRI (2018) : [Encadrement individuel spécialisé dans les formations professionnelles initiales avec AFP Définition, formes de mise en œuvre et recommandations pour la pratique](#).

## Mise en œuvre de l'EIS dans le canton de Neuchâtel

Le Canton de Neuchâtel a mis en place un mélange de ces 4 modèles pour assurer un suivi à 360 des apprenti-e-s suivant une AFP.

Dans une perspective de coordination et d'amélioration continue, un comité d'accompagnement des filières AFP (CAFP) a été mis sur pied au sein du CPNE en 2025. Ce comité réunit les directions des pôles concernés, les codirections de culture générale ainsi qu'une représentation de l'OFAP afin de favoriser l'échange d'expériences et l'harmonisation des pratiques liées à l'encadrement individuel spécialisé (EIS). Ce comité soutient les équipes pédagogiques et valorise les initiatives locales en veillant à leur diffusion. Chaque année, une demi-journée pédagogique est organisée à l'intention du corps enseignant AFP, dans une logique de renforcement des liens entre filières et de réflexion collective. Cette démarche vise à garantir un accompagnement de qualité pour un public nécessitant une attention particulière, dans le respect des spécificités de chaque domaine.

Les pôles du CPNE sont responsables de la mise en œuvre des modèles de l'EIS au niveau scolaire, conformément au plan de formation relatif à l'ordonnance de profession. Pour les conseils et le soutien particulier aux AFP, différents offices du SFPO se coordonnent. Il s'agit de l'OFAP, de l'office de l'insertion des jeunes en formation professionnelle (OFIJ) et de l'OCOSP. Dès lors, les 4 types de modèles EIS suivants sont offerts aux apprenti-e-s suivant une formation AFP dans le canton de Neuchâtel.

### **Type A : EIS totalement intégré à l'enseignement**

Le nombre d'élèves dans les classes AFP est réduit par rapport aux CFC. Une moyenne de 12 élèves est prévue de manière à pouvoir apporter une attention accrue aux élèves de cette filière. Les classes AFP sont attribuées à des enseignant-e-s qui, hors de leur qualification formelle, disposent de l'écoute nécessaire et d'un temps dédié au parcours individuel de chaque jeune.

Les réussites des apprenti-e-s AFP doivent être valorisées par un cadre motivant. Leurs efforts et leur progression sont mis-e-s en avant par des projets (cérémonies, publications ou panneau d'affichage) ou événements qui permettent de stimuler leur engagement, comme des concours ou des expositions dans le pôle de compétences Artisanat et Services du CPNE (CPNE-AS).

### **Type B : Leçon EIS supplémentaire en classe**

Les pôles du CPNE effectuent un encadrement spécifique pour les filières AFP sous différentes formes et selon les pôles :

- Organisation des cours d'appui : pour combler d'éventuelles lacunes, des cours d'appui sont mis en place dans les compétences de base, comme les mathématiques ou le français. Le cours de soutien en français langue étrangère (FLE) est également proposé. En effet, dans la filière AFP, une partie des apprenti-e-s a besoin d'un appui linguistique adapté au début de la formation, pour assurer le développement des compétences nécessaires et la réussite de l'apprentissage. Des cours d'appui peuvent également avoir lieu dans des compétences plus transversales comme apprendre à apprendre ou la culture générale. Ces cours peuvent être organisés en fonction des besoins spécifiques d'une classe ou d'une filière. Ces cours doivent être étroitement coordonnés avec les activités d'apprentissage en entreprise pour maximiser leur impact ;
- Soutien aux apprenti-e-s ayant des besoins particuliers : adaptation des travaux écrits pour les élèves en situation de handicap avec des mesures de compensation. Des réseaux peuvent être également prévus avec des mentors en cas de difficultés spécifiques.

### **Type C : Encadrement individuel à l'école**

Dans plusieurs pôles du CPNE qui proposent des AFP, le dispositif EIS est sous la conduite d'un-e « coordinateur ou coordinatrice AFP ». À cette fin, les pôles concernés bénéficient d'une heure supplémentaire par semaine pour mettre en œuvre le soutien nécessaire. Le rôle garantit une approche cohérente pour un accompagnement structuré et personnalisé entre l'école et l'entreprise, par des échanges réguliers pour définir les besoins spécifiques. Ces coordinateurs et coordinatrices sont au bénéfice d'un Certificate of Advanced Studies (CAS) en accompagnement individuel ; ils et elles ont pour tâche de procéder à une analyse approfondie des besoins individuels des apprenti-e-s de la filière AFP.

En complément, des conseillères et conseillers aux élèves<sup>50</sup> sont présent-e-s dans tous les pôles du CPNE afin d'apporter une écoute et un soutien de proximité aux élèves.

#### Type D : Conseil personnalisé géré par le canton

Un accompagnement personnalisé est prévu, par :

- **OFAP** : le suivi des apprenti-e-s est effectué par des conseiller-ère-s en formation professionnelle (CFP) dans le cadre de la surveillance de l'apprentissage. Les CFP s'assurent de leur progression et de la qualité de la formation pratique. Pour les AFP, un accent particulier est mis pour des visites en entreprise dès le début de la formation. Les CFP participent également aux bilans de connaissances effectués par les pôles du CPNE dans le cadre de suivi des apprenti-e-s. Ces séances intègrent les parties au contrat d'apprentissage, à savoir les entreprises formatrices et les apprenti-e-s ou leurs représentants légaux. Il peut s'agir de résultats scolaires insuffisants nécessitant d'identifier et de déterminer la suite de la formation, mais également, en cas de bons résultats en AFP, d'envisager un passage vers la voie CFC ;
- **OFIJ** : dans certaines situations et selon les conditions, la mise en place de coachings individuels pour aider les apprenti-e-s à surmonter les difficultés scolaires, professionnelles ou personnelles. L'OFIJ peut également être sollicité dans le cadre de lacunes trop importantes dans l'apprentissage de la langue française pour suivre une formation AFP. Pour ce dernier cas de figure, une quinzaine de personnes allophones sont suivies chaque année par le programme MyConnection qui propose en particulier des cours de soutien individuels en français et calcul professionnel ;
- **Le dispositif Restart** : une prestation complémentaire pour les jeunes de 15 à 25 ans en situation de décrochage par un accompagnement individuel dans le but de retrouver une place de formation en cas de rupture de contrat. Ce dispositif regroupe les compétences de l'OFIJ, du service de l'emploi (SEMP) et son office du marché du travail (OMAT) ainsi que du service de l'action sociale (SASO-ODAS) ;
- En mars 2025, le CPNE a organisé une matinée d'échange autour de l'AFP. Plus de 55 participant-e-s, enseignant-e-s, accompagnant-e-s et expert-e-s de la formation professionnelle, notamment du SFPO se sont réuni-e-s afin de réfléchir à leurs pratiques avec l'objectif de toujours mieux comprendre, encadrer et accompagner les apprenti-e-s AFP. Cette rencontre a montré que l'EIS repose sur une approche pédagogique agile et une forte implication des différentes parties prenantes avec une approche interinstitutionnelle. Ces échanges entre expert-e-s connaissant bien le terrain montrent toute leur pertinence et seront reconduits.

#### Évolution de l'AFP dans le canton de Neuchâtel et comparaison nationale

En 10 ans, on constate que le nombre des contrats AFP est resté stable<sup>51</sup>. Après un pic en 2020, cet équilibre dans le canton de Neuchâtel présente néanmoins un taux de formation AFP supérieur à la moyenne suisse depuis 2015. La tendance de ces dernières années est à une légère baisse.

**Tableau 3 :** Évolution du nombre des contrats AFP en Suisse et dans le canton par rapport aux nombre total des contrats d'apprentissage en formation professionnelle initiale AFP et CFC, 2016-2025.

Proportion de contrats AFP	En Suisse (données au 31.12) <sup>52</sup>	À Neuchâtel (données au 15.10) <sup>53</sup>
<b>2025</b>	Pas disponible	7.7%
<b>2024</b>	5.9%	7%
<b>2023</b>	6.13%	7.14%
<b>2022</b>	6.50%	7.73%
<b>2021</b>	6.81%	8.07%
<b>2020</b>	6.89%	8.69%
<b>2016</b>	Pas disponible	7.9%

<sup>50</sup> [https://www.cpne.ch/prestations/conseil\\_eleves](https://www.cpne.ch/prestations/conseil_eleves).

<sup>51</sup> Recueil de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel, rentrée scolaire 2025- 2026

<sup>52</sup> Source OFS : [formation professionnelle initiale - Apprentissages](#).

<sup>53</sup> [Recueil de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel – rentrée scolaire 2025-2026](#).

## Perméabilité du système

Afin d'assurer une meilleure cohérence dans les parcours et de renforcer la perméabilité entre les dispositifs de formation, une attention particulière est portée à la coordination avec les filières de transition, par exemple avec les classes jeunes en transition (JET) ou le préapprentissage d'intégration (Start intégration). Cette articulation vise à garantir que les jeunes issu-e-s de la migration puissent atteindre un niveau linguistique suffisant avant d'intégrer une filière certifiante AFP, contribuant ainsi à leur réussite et à une insertion durable.

Signe de la pertinence du dispositif mis en place, environ la moitié des personnes titulaires d'une AFP entrent en formation CFC, dont une majorité dans l'année qui suit l'obtention du titre.

## Appréciation sur l'offre existante

Dans le canton de Neuchâtel, toutes les formations AFP se suivent en mode dual. Quelques cantons proposent l'AFP en école de métiers à plein temps. À titre d'exemple, Genève propose l'AFP en école à plein temps pour le métier d'aide en soins et accompagnement (ASA) avec un contrat signé avec une entreprise dès le début de la formation. La première année est effectuée en école à plein temps, puis en entreprise pour la deuxième année. Une seule classe est ouverte à ce jour avec des effectifs en baisse. En effet, il s'avère compliqué pour ces profils AFP de faire une année en école à plein temps avant de basculer en formation en mode dual et ce modèle n'est pas recherché par les entreprises pour des engagements en 2<sup>e</sup> année d'AFP.

Le développement des AFP doit en effet répondre à la demande du marché de l'emploi ; dans le cas d'espèce, cette demande est très faible. Ainsi, entre 2022 et 2024, le SEMP a reçu en moyenne 5 annonces de poste par an concernant la profession ASA. La pertinence d'une telle AFP en école à plein temps, ou d'un système mixte alternant une année en école à plein temps et une deuxième année en mode dual, ne se justifie donc pas dans ce métier. Pour sa part, l'OrTra Neuchâtel santé-social, qui assure une promotion active de l'ASA, note, elle aussi, un manque d'attractivité pour cette AFP qui ne semble pas répondre aux besoins du marché. À titre de comparaison, la profession d'auxiliaire de soins en institution, qui regroupe les professions d'aide-soignant-e (AS) ou auxiliaire de santé, génère entre 30 et 50 annonces de postes par an au SEMP. Ces professions ne sont pas offertes par la voie de l'apprentissage. Quant à la profession de personnel soignant niveau intermédiaire, la plupart des demandes concernent les assistant-e-s en soins et santé communautaire (ASSC) (30-60 postes par an)<sup>54</sup>.

Avec une stabilité durant ces dix dernières années, le besoin d'étendre l'offre pour la voie de l'AFP n'est pas ressenti par les milieux concernés. Le constat est partagé par les commissions de domaine, regroupant entre autres les représentant-e-s des OrTra au niveau cantonal, qui ont été spécifiquement sollicitées à ce sujet. Aucune demande n'a été formulée pour un développement ou une demande d'examen de modèles alternatifs. L'analyse du SEMP et des OrTra présentes dans les commissions de domaine de la formation professionnelle montre que l'offre de l'AFP répond à la demande des entreprises dans le canton.

En comparaison à l'échelle nationale, Neuchâtel présente donc une proportion de taux de contrats d'AFP plus élevée, ce qui illustre aussi le dynamisme du canton concernant cette voie de formation. L'EIS permet d'encadrer les apprenti-e-s en optimisant leurs compétences, tout en les soutenant dans leurs difficultés scolaires et sociales.

Le Conseil d'État estime dès lors qu'il n'est pas opportun de développer de nouveaux modèles d'AFP, qui ne répondent pas à un besoin du marché du travail, comme demandé dans la motion 20.115. Le CPNE associe l'ensemble des modèles possibles pour assurer le soutien en classe, tout en offrant un accompagnement supplémentaire individualisé, et la collaboration avec le SFPO lui permet également d'intégrer le modèle D pour les cas complexes nécessitant une prise en charge spécialisée avec une réactivité des acteurs et actrices des offices concernés, soit les coachs et spécialistes en insertion professionnelle ainsi que les conseillers et conseillères en formation professionnelle et en orientation.

Dès lors, le Conseil d'État vous invite à classer la motion 20.115 « Développer l'offre des formations AFP ! ».

---

<sup>54</sup> Les rapports [24.012](#) et [25.077](#) relatifs à l'initiative pour des soins infirmiers forts mettent en exergue l'importance du CFC ASSC comme filière d'apport pour la formation d'infirmier-ère.

### 3.11. Apprentissage à temps partiel

Cette section répond à la [motion 24.171](#) « Apprentissage à 80% pour favoriser un accès élargi à la formation professionnelle ».

La motion s'inscrit parfaitement dans les travaux et réflexions en cours autour de l'apprentissage à temps partiel et ses conditions d'octroi, dans le sens d'une flexibilisation des offres de formation professionnelle et plus particulièrement de l'apprentissage. Cette souplesse est importante et s'inscrit au sein des enjeux sociétaux actuels que sont, par exemple, l'inclusion, l'insertion en formation ou encore la conciliation de la vie privée et professionnelle. Le domaine de l'apprentissage se doit aussi de suivre ces évolutions pour être en adéquation avec les besoins des nouvelles générations, du marché du travail et du tissu économique régional.

Aujourd'hui, le cadre légal fédéral actuel exige que l'apprentissage soit effectué, en principe, à 100%. Néanmoins, dans certaines circonstances, débuter un apprentissage en entreprise peut se révéler compliqué. Suivant certaines conditions d'octroi, le canton de Neuchâtel est ainsi déjà sensible aux situations particulières et donne la possibilité de suivre une formation professionnelle à temps partiel avec un taux de 80% au minimum, ceci conformément au sens de l'article 3 de la LFPr<sup>55</sup>. Ainsi, l'apprentissage à temps partiel est, sous certaines conditions, possible pour les formations menant à l'obtention d'une AFP ou d'un CFC. Le travail à temps partiel est soumis aux mêmes règles que le travail en école à plein temps. La durée du travail hebdomadaire doit figurer dans le contrat d'apprentissage ou faire l'objet d'un avenant à ce dernier.

#### Conditions d'octroi pour un apprentissage à temps partiel (80% minimum)

L'OFAP examine attentivement les situations au cas par cas et collabore activement avec l'entreprise formatrice. L'accord de l'employeur pour le suivi d'un apprentissage à temps partiel est en effet primordial, car la formation pratique est, en principe, prolongée d'une année pour atteindre les objectifs de la formation professionnelle visée.

Les conditions pour effectuer un apprentissage à temps partiel<sup>56</sup> sont les suivantes :

- Être au bénéfice d'une formation soutenue par l'Assurance invalidité (AI) :  
L'OFAP et l'OFIJ participent à des échanges sous forme de « table ronde » menée par l'office AI. Cette coordination, qui se tient deux fois par année, traite de plusieurs situations de bénéficiaires de l'AI pour leur formation. Dans ce cadre, il a été convenu, il y a plusieurs années, que ces dernier-ère-s puissent effectuer un apprentissage à temps partiel à un taux minimum de 80%. Les entités subventionnées par l'AI en sont informées. Il s'agit, par exemple, du centre régional d'apprentissages spécialisés (CERAS), de l'ORIF (intégration et formation professionnelle), de PerspectivePlus ou du Repuis.
- Être admis-e dans le dispositif neuchâtelois Sports-Arts-Apprentissage (SAA) :  
Le dispositif Sports-Arts-Apprentissage (SAA), en parallèle du Sport-Arts-Étude (SAE), permet aux jeunes talents des milieux sportifs ou artistiques de mener de front un apprentissage et une activité de haut niveau. Le dispositif SAA coordonne la mise en place de solutions individuelles en accord avec les partenaires concernés de la formation professionnelle initiale. Il peut s'agir d'adaptations des horaires, de la durée de la formation, du taux d'occupation, de dispenses ou encore de la définition des modalités liées au rattrapage. Pour déposer un dossier d'admission auprès de la commission d'évaluation SAE-SAA permettant d'obtenir le statut SAA ou SAE, l'artiste ou le sportif ou la sportive doit répondre aux conditions et niveaux minimums requis de la discipline ainsi qu'à des critères scolaires et médicaux.

---

<sup>55</sup> Art.3, LFPr.

<sup>56</sup> Cf. [www.ne.ch/apprentissage](http://www.ne.ch/apprentissage).



- Être en situation de grossesse durant l'apprentissage<sup>57</sup> :

En cas de grossesse durant la formation, l'apprentie bénéficie d'une protection particulière. Les entreprises doivent ainsi aménager le travail pour les femmes enceintes. L'OFAP peut renseigner les personnes en formation et les entreprises formatrices sur les démarches à entreprendre dans l'organisation des dispositions particulières pour leur formation. En plus de la possibilité d'effectuer un apprentissage à temps partiel pour soulager les personnes en formation durant leur grossesse, des mesures complémentaires peuvent être envisagées. Il peut s'agir, par exemple, de scinder exceptionnellement les procédures de qualification pour permettre aux futures jeunes mamans d'effectuer les examens théoriques de manière différée des examens pratiques. Ces mesures particulières visent à concilier grossesse et apprentissage.

- Être en situation familiale avec charge d'enfant(s) en bas âge ou proche aidant-e :

Dans ces situations, sur la base d'un certificat de famille ou certificat médical, un apprentissage à temps partiel permet également de pouvoir mieux concilier vie privée et vie professionnelle.

### **Neuchâtel soutient l'apprentissage à temps partiel**

Au regard des conditions d'octroi déjà en vigueur, dans le respect du cadre légal fédéral existant, le Conseil d'État constate que la marge de manœuvre cantonale pour permettre l'apprentissage à temps partiel a été pleinement utilisée. Le Conseil d'État est cependant persuadé de l'intérêt d'une telle possibilité proposée à plus large échelle. Il entend ainsi encore :

- Améliorer la communication : les critères d'un apprentissage à temps partiel sont, certes, déjà mentionnés sur le site internet de l'État et transmis dans le cadre des visites de présentation de la surveillance de l'apprentissage au CPNE, puisque les conseiller-ère-s en formation professionnelle transmettent les informations et conseils importants au sujet de l'apprentissage dans les classes de 1<sup>ère</sup> année d'apprentissage. À futur, ces informations seront également transmises aux entreprises formatrices et aux associations professionnelles, notamment dans le cadre des commissions de domaine ;
- Rester attentif aux évolutions, le cas échéant, du cadre légal fédéral afin de proposer encore plus de souplesse et de flexibilisation pour un apprentissage à temps partiel pour un plus large public. Le Conseil d'État soutiendra toute évolution du cadre légal fédéral amenant plus de souplesse ;
- Être attentif aux développements d'autres modèles, en particulier de projets pilotes cantonaux ou nationaux.

Le Canton de Neuchâtel démontre ainsi une pratique ouverte, proactive et conforme aux meilleures évolutions nationales en matière de flexibilisation de l'apprentissage. En poursuivant l'amélioration de l'information, l'adaptation aux besoins des publics concernés et la veille sur les évolutions fédérales, le Conseil d'État réaffirme sa volonté de garantir un succès élargi et équitable à la formation professionnelle.

Dès lors, le Conseil d'État vous invite à classer cette motion 24.171 « Apprentissage à 80% pour favoriser un accès élargi à la formation professionnelle ».

<sup>57</sup> [Aide-mémoire 208 « grossesse et maternité »](#) formationprof.ch.

Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Maternité – Protection des travailleuses. Berne : 2014. [www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch) (Documentation > Publications et formulaires > Brochures > Travail).

## 4. DUALISATION PAR DOMAINE

### 4.1. Préambule

Afin d'étudier, d'une part, l'évolution des contrats en mode dual pour le canton de Neuchâtel et, d'autre part, de comparer les résultats du canton de Neuchâtel avec ceux des autres cantons, les données de l'enquête annuelle sur la formation professionnelle initiale<sup>58</sup> de l'OFS ont été utilisées. La Suisse romande (abrégée CHRM ci-après) est définie comme l'ensemble des cantons de Neuchâtel, Genève, Fribourg, Jura et Valais. Ne pouvant pas distinguer les régions francophones des régions germanophones, le canton de Berne est exclu de ce regroupement, tandis que les cantons du Valais et de Fribourg majoritairement francophones sont considérés dans leur entier. Le canton latin du Tessin, quant à lui, est uniquement pris en compte dans le total national (Suisse).

Dans les tableaux ci-dessous, les différentes professions vont être réparties selon les 8 domaines Swissdoc suivants :

01 – Nature

02 – Alimentation, hôtellerie, restauration

03 – Textiles, habillement, soins corporels

04 – Construction

05 – Industrie, technique, informatique

06 – Économie, commerce, administration, transports, tourisme

07 – Formation, sport, santé, domaine social

08 – Médias, arts, sciences humaines

Des tableaux détaillés indiquant l'évolution par chacun de ces domaines sont disponibles dans l'annexe 2.

Tableau 4 : Évolution des contrats neuchâtelois AFP et CFC en mode dual par domaine Swissdoc<sup>59</sup>.

Domaine	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
01	223	226	226	232	249	245	243	233	221	-0.9%
02	249	242	249	238	241	260	269	253	235	-5.6%
03	110	106	96	95	90	85	80	82	81	-26.4%
04	732	714	728	731	750	738	732	747	734	0.3%
05	966	919	919	941	967	988	1.029	1.048	1.056	9.3%
06	1.063	1.053	1.022	982	1.012	1.043	1.046	1.035	1.032	-2.9%
07	576	584	649	671	665	670	691	687	703	22%
08	62	57	48	50	52	50	51	54	49	-21%
Total	3.981	3.901	3.937	3.940	4.026	4.079	4.141	4.139	4.111	3.3%

Le CPNE propose en 2025 les cours professionnels pour 95 formations AFP ou CFC. Quatorze (treize depuis la rentrée 2026) professions, réparties dans quatre pôles du CPNE, sont encore proposées en école à plein temps, dont cinq (quatre depuis la rentrée 2026) offertes uniquement en école à plein temps avec maturité intégrée (MP1), tandis que neuf autres ont encore des classes en école à plein temps sans MP1 dans le domaine des arts et dans celui de la technique. Il est encore à relever que ces professions sont également proposées pour la formation en mode dual sauf pour la formation de graphiste CFC. Dans ce cas, les apprenti-e-s en mode dual (2 contrats en 2024-2025) suivent les cours professionnels hors canton.

<sup>58</sup> <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/enquetes/sbg.html>.

<sup>59</sup> Sources : OFS (nombre de contrats), SFPO (classification Swissdoc), effectifs sans MP2.

**Tableau 5** : Formations en école à plein temps proposées au CPNE à la rentrée scolaire 2025-2026.

#	Professions	Pôle CPNE	En école à plein temps	En mode dual	avec MP1 en 3 ans	avec MP1 en 4 ans
1	Employé-e de commerce CFC	Commerce et Gestion	-	✓	-	✓
2	Automaticien-ne CFC	Technologies & Industrie	✓	✓	✓	✓
3	Électronicien-ne CFC	Technologies & Industrie	-	✓	✓	✓
4	Horloger-ère CFC	Technologies & Industrie	✓	✓	-	✓
5	Médiamaticien-ne CFC	Technologies & Industrie	-	✓	✓	✓
6	Micromécanicien-ne CFC	Technologies & Industrie	✓	✓	✓	✓
7	Informaticien-ne CFC	Technologies & Industrie	✓	✓	✓	✓
8	Assistant-e en soins et santé communautaire CFC	Santé et Social	-	✓	✓	-
9	Bijoutier-ère CFC	Arts appliqués	✓	✓	-	✓
10	Créateur-trice de vêtements CFC	Arts appliqués	✓	✓	-	✓
11	Interactive media designer CFC	Arts appliqués	✓	✓	-	✓
12	Graphiste CFC	Arts appliqués	✓	-	-	✓
13	Graveur-euse CFC	Arts appliqués	✓	✓	-	✓

## 4.2. Commerce et Gestion

L'offre de places d'apprentissage d'employé-e de commerce CFC en école à plein temps a considérablement été réduite dans le canton, tandis que le nombre de places en dual est resté stable. Il faut relever que, eu égard aux effectifs importants dans cette filière, les primes annuelles « contrat-formation » pour les contrats d'employé-e de commerce CFC s'élèvent à 3'000 francs au lieu de 5'000 francs en moyenne pour la majorité des autres formations.

**Tableau 6** : Employé-e de commerce CFC, évolution du nombre de contrats.  
(Dans le canton de Neuchâtel, en école à plein temps avec MP)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	550	545	528	493	512	528	532	529	527	-4.2%
NE	PT	541	495	436	361	322	284	262	230	209	-61.4%
NE	DU (%)	50.4%	52.4%	54.8%	57.7%	61.4%	65.0%	67.0%	69.7%	71.6%	21.2 pts.
CHRM	DU	6577	6569	6382	6219	6187	6084	5987	5893	5862	-10.9%
CHRM	PT	5936	5978	5628	5350	5227	5032	5036	5128	5365	-9.6%
CHRM	DU (%)	52.6%	52.4%	53.1%	53.8%	54.2%	54.7%	54.3%	53.5%	52.2%	-0.4 pts.
CH	DU	29692	29050	28129	27405	27009	26365	25731	25139	25161	-15.3%
CH	PT	13544	13204	12565	11950	11765	11395	11388	11770	12465	-8%
CH	DU (%)	68.7%	68.8%	69.1%	69.6%	69.7%	69.8%	69.3%	68.1%	66.9%	-1.8 pts.

Avant l'entrée en vigueur du « contrat-formation », la filière d'employé-e de commerce CFC sans MP1 était déjà complètement dualisée. Seules subsistaient les classes en école à plein temps pour les CFC avec MP1, ainsi que les maturités professionnelles post-CFC (MP2).

En ce qui concerne le CFC avec MP1 en école à plein temps, à la rentrée scolaire 2016-2017, 7 classes de 1<sup>ère</sup> année étaient ouvertes : 5 classes au Lycée Jean-Piaget (LJP) à Neuchâtel et 2 classes au Centre interrégional de formation des montagnes neuchâteloises (CIFOM)<sup>60</sup> à La Chaux-de-Fonds, respectivement 5 classes selon le modèle 3+1 (3 années à l'école et 1 année de stage) et 2 classes selon le modèle 3i (3 années avec stage intégré). La diminution s'est faite par étape et à partir de la rentrée scolaire 2022-2023, seules 3 classes sont ouvertes chaque année au CPNE-CG. En outre, à partir de la rentrée 2023-2024 et de l'introduction de la réforme commerciale pour la filière d'employé-e de commerce CFC, seul le modèle 3+1 est proposé.

Le dispositif concernant les MP2, qui impacte également le taux de dualisation, est de 3.5 classes et est proposé sur une année (voie en école plein temps) ou sur deux ans (à temps partiel). La formation d'employé-e de commerce CFC avec MP, qu'elle soit intégrée ou post-CFC, alimente les filières de l'enseignement supérieur et les hautes écoles dans le domaine de la gestion.

En résumé, l'offre globale actuelle en école à plein temps répond aux besoins de l'économie et correspond en termes de dualisation à la moyenne suisse. Des réflexions concernant une offre de formation bilingue pour le CFC en mode dual sont par ailleurs en cours.

### 4.3. Technologies et Industrie

Le domaine technique englobe une large diversité de professions, allant de la microtechnique et de l'horlogerie à l'automation, l'électronique, la mécanique, ainsi qu'aux secteurs du pharma et de l'informatique. Dans l'Arc jurassien, la formation en école à plein temps y occupe historiquement une place prépondérante. Cette particularité trouverait son origine dans la crise horlogère survenue entre 1975 et 1985, période durant laquelle l'État a assumé un rôle déterminant en prenant en charge la formation professionnelle afin de préserver les compétences liées à ces métiers<sup>61</sup>. À l'inverse, dans les régions alémaniques, les professions techniques sont largement intégrées au système dual de formation, au même titre que les autres domaines.

Sur la trentaine de formations de niveau AFP et CFC rattachées au pôle de compétences Technologies et Industrie du CPNE (CPNE-TI), toutes proposées en mode dual, seules six, dont deux uniquement avec MP1, sont encore proposées en école à plein temps. Malgré le déficit en personnel qualifié dont souffrent les entreprises neuchâteloises, la dualisation de ces six professions du domaine technique rencontre plusieurs obstacles. Le nombre de places d'apprentissage offertes ne répond pas aux besoins des employeuses et employeurs, qui souhaitent dès lors le maintien des formations en école à plein temps.

En effet, la formation dans le domaine technique coûte plus cher que d'autres domaines. Créer des places en entreprise requiert des investissements en infrastructures pour assurer la formation pratique. Par ailleurs, durant les deux premières années de formation, l'apprenti-e coûte souvent plus qu'il-elle ne rapporte. Ces deux éléments à eux seuls peuvent décourager certaines petites et moyennes entreprises de former. Pour ces raisons, plusieurs formations du domaine technique bénéficient d'une contribution du « contrat-formation » par année qui se monte à 6'000 francs par apprenti-e, soit un montant supérieur à la moyenne prévue dans la loi (5'000 francs) qui se veut être une incitation supplémentaire pour ouvrir de nouvelles places d'apprentissage et engager des apprenti-e-s dans les nombreux métiers de ce domaine. Pour la voie en apprentissage avec MP1, dans un contexte de pénurie de personnel qualifié, beaucoup d'entreprises concentrent leur effort de formation sur leur besoin de personnel de production, en offrant des places d'apprentissage uniquement en voie CFC. Il importe, par contre, de relever que les places d'apprentissage existantes dans les domaines de l'horlogerie, de la mécanique, de l'automation ou encore de l'informatique sont en général toutes pourvues.

Les formations techniques sont particulièrement exigeantes, spécialement avec la MP1. Pour cette raison, les conditions d'accès sont fixées en tenant compte de ce haut niveau d'exigence (voir également chapitre 5 Dualisation : les liens avec la maturité professionnelle (MP)). Elles peuvent ainsi intéresser des profils plus académiques qui font directement le choix d'une voie professionnelle en école à plein temps, plutôt que celui d'une voie générale également en école à plein temps.

---

<sup>60</sup> Donzé, P.-Y. (2009). *Histoire de l'industrie horlogère suisse. De Jacques David à Nicolas Hayek (1850-2000)*. Alphil-Presses universitaires suisses. Neuchâtel.

En outre, l'offre en école à plein temps avec MP1 se décline également dans une voie raccourcie (trois ans au lieu de quatre ans) pour cinq formations qui sont automaticien-ne CFC, électronicien-ne CFC, informaticien-ne CFC, médiaticien-ne CFC et micromécanicien-ne CFC. Les conditions d'accès à cette voie raccourcie exigent que les élèves intéressé-e-s attestent d'un bon niveau scolaire. L'intérêt de cette voie raccourcie est qu'elle s'intègre dans le tissu fortement industriel du canton de Neuchâtel et s'inscrit en cohérence avec les objectifs de valoriser et renforcer la MP. Chaque année, ce sont une centaine d'élèves qui débutent une voie en école à plein temps avec MP1, dont environ un tiers en formation raccourcie. Pour la voie en école à plein temps sans MP1 il s'agit en moyenne de 80 élèves (principalement informaticien-ne et automaticien-ne et de manière plus marginalement horloger-ère et micromécanicien-ne).

Nombre d'apprenti-e-s à en école à plein temps suivent un stage en entreprise, ceci dans le but d'enrichir leur formation d'une expérience professionnelle acquise dans l'industrie. L'expérience démontre que ces stages sont en levier d'encouragement pour des entreprises à former dans les métiers concernés. Ceux-ci permettent aux apprenti-e-s non seulement de mettre en pratique les compétences acquises, mais aussi de développer des compétences interpersonnelles essentielles telles que le travail en équipe, l'orientation client et la communication. De plus, cette immersion en milieu professionnel facilite leur insertion sur le marché du travail en leur offrant une première expérience valorisante.

#### Vue d'ensemble de la dualisation

Le taux de dualisation dans les professions du domaine technique reste encore modeste :

- Les formations ICT, regroupant la médiaticité et l'informatique, affichent une progression notable ;
- Les formations d'électronicien-ne CFC avec MP1 et automaticien-ne CFC avec ou sans MP1 progressent, mais les effectifs en école à plein temps y restent prépondérants ;
- Les deux formations liées à l'horlogerie (horloger-ère CFC et micromécanicien-ne CFC) restent stables. Il est à noter que ce sont les deux formations encore proposées en école à plein temps qui sont le plus dualisées.

Tableau 7 : Évolution de la part de contrats en mode dual, selon profession<sup>62</sup>.

Profession	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
Automaticien-ne CFC	7.8%	12.3%	8.9%	8.2%	9.0%	9.9%	11.0%	18.3%	14.7%	6.9 pts.
Electronicien-ne CFC	3.3%	6.3%	6.2%	8.7%	9.8%	6.1%	7.7%	11.5%	14.7%	11.4 pts.
Horloger-ère CFC	34.3%	37.3%	46.8%	50.0%	48.7%	58.1%	56.1%	50.6%	50.6%	16.3 pts.
Informaticien-ne CFC Informaticien-ne d'entreprise CFC Opérateur-trice en informatique CFC	16.3%	18.3%	20.9%	21.1%	27.1%	28.9%	31.5%	32.5%	38.9%	22.6 pts.
Micromécanicien-ne CFC	52.4%	61.3%	67.2%	56.1%	48.5%	51.5%	51.9%	52.6%	57.5%	5.1 pts.
Médiaticien-ne CFC	7.0%	4.8%	13.2%	22.2%	29.1%	33.3%	35.0%	34.1%	31.1%	24.1 pts.

<sup>62</sup> La source de données est l'enquête annuelle sur la formation professionnelle initiale (SBG-SFPI) de l'OFS. Les données sont recensées au 31 décembre.

## Analyse du taux de dualisation dans le canton par profession

**Tableau 8 : Électronicien-ne CFC, évolution du nombre de contrats.**

(Dans le canton de Neuchâtel, en école à plein temps uniquement avec MP1 depuis la rentrée de 2019)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	3	5	4	4	4	2	2	3	5	
NE	PT	87	74	60	42	37	31	24	23	29	-66.7%
NE	DU (%)	3.3%	6.3%	6.2%	8.7%	9.8%	6.1%	7.7%	11.5%	14.7%	11.4 pts.
CHRM	DU	113	103	92	76	69	66	68	67	66	-41.6%
CHRM	PT	564	532	504	461	440	445	442	438	440	-22%
CHRM	DU (%)	16.7%	16.2%	15.4%	14.2%	13.6%	12.9%	13.3%	13.3%	13.0%	-3.7 pts.
CH	DU	1016	959	929	882	857	832	821	830	815	-19.8%
CH	PT	831	764	729	689	664	661	662	654	650	-21.8%
CH	DU (%)	55.0%	55.7%	56.0%	56.1%	56.3%	55.7%	55.4%	55.9%	55.6%	0.6 pts.

Dans le canton de Neuchâtel, les entreprises peinent à se lancer dans la formation d'électronicien-ne-s CFC, arguant que leur activité est souvent très spécialisée et que les apprenti-e-s ne verraient qu'une petite partie du métier. Certaines entreprises accueillent par contre des élèves en école à plein temps avec MP1 du CPNE pour des stages. D'autres entreprises affirment que l'électronique en tant que telle n'existe plus en Suisse et que le marché n'a par conséquent plus besoin de ces profils hormis pour alimenter les filières d'ingénieur-e-s en école supérieure (ES) et en haute école spécialisée (HES).

Le taux de dualisation dans le canton de Neuchâtel est en un peu en dessous du taux de dualisation romand.

**Tableau 9 : Automaticien-ne CFC, évolution du nombre de contrats.**

(Dans le canton de Neuchâtel, en école à plein temps sans MP1, avec MP1 et en voie raccourcie avec MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	13	19	14	13	14	15	16	26	20	53.8%
NE	PT	153	136	144	145	142	136	130	116	116	-24.2%
NE	DU (%)	7.8%	12.3%	8.9%	8.2%	9.0%	9.9%	11.0%	18.3%	14.7%	6.9 pts.
CHRM	DU	355	358	344	332	332	337	330	349	356	0.3%
CHRM	PT	565	540	561	566	557	557	550	550	542	-4.1%
CHRM	DU (%)	38.6%	39.9%	38.0%	37.0%	37.3%	37.7%	37.5%	38.8%	39.6%	1 pts.
CH	DU	2156	2121	2079	2065	2063	2111	2139	2191	2239	3.8%
CH	PT	696	693	703	700	686	682	684	679	666	-4.3%
CH	DU (%)	75.6%	75.4%	74.7%	74.7%	75.0%	75.6%	75.8%	76.3%	77.1%	1.5 pts.

Certaines entreprises favorisent des formations telles que polymécanicien-ne CFC ou micromécanicien-ne CFC, plutôt que de former des automaticien-ne-s CFC. Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises acquièrent des chaînes de production entières, livrées avec un service de maintenance ; elles ont donc de moins en moins besoin de compétences en interne, car, en cas de problème sur la ligne, c'est le fournisseur qui intervient. Enfin, si plusieurs entreprises reconnaissent avoir besoin d'ingénieur-e-s ayant obtenu le CFC d'automaticien-ne, elles renoncent à les former elles-mêmes en entreprise, en raison du coût élevé de cette formation.



Dans la voie en école à plein temps sur la totalité de la formation, presque 50% des élèves suivent la formation avec MP1 en voie normale ou raccourcie.

Le CPNE-TI et le Centre d'apprentissage de l'arc jurassien (CAAJ) ont par ailleurs développé une collaboration inédite en ce qui concerne la formation d'automaticien-ne. Dès la rentrée scolaire 2026-2027, les entreprises affiliées au CAAJ qui engagent des apprenti-e-s en mode dual pourront déléguer la pratique en entreprise au CAAJ qui collabore avec le CPNE-TI pour les heures de formation pratique. Cette collaboration permet une mutualisation des infrastructures ainsi qu'une offre adaptée au niveau cantonal et devrait participer à l'augmentation du taux de dualisation dans cette formation.

**Tableau 10 : Micromécanicien-ne CFC, évolution du nombre de contrats.**

(Dans le canton de Neuchâtel, en école à plein temps sans MP1, avec MP1 et en voie raccourcie avec MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	44	46	41	37	33	34	42	41	46	4.5%
NE	PT	40	29	20	29	35	32	39	37	34	-15%
NE	DU (%)	52.4%	61.3%	67.2%	56.1%	48.5%	51.5%	51.9%	52.6%	57.5%	5.1 pts.
CHRM	DU	72	78	75	70	65	64	80	79	88	22.2%
CHRM	PT	159	134	119	130	139	134	136	138	131	-17.6%
CHRM	DU (%)	31.2%	36.8%	38.7%	35.0%	31.9%	32.3%	37.0%	36.4%	40.2%	9 pts.
CH	DU	91	97	92	83	73	72	88	86	97	6.6%
CH	PT	227	192	172	169	176	162	161	165	164	-27.8%
CH	DU (%)	28.6%	33.6%	34.8%	32.9%	29.3%	30.8%	35.3%	34.3%	37.2%	8.6 pts.

Cette formation est davantage dualisée que les deux précédentes, car la mécanique de précision trouve de nombreuses applications dans les industries du canton : horlogerie, machine-outil, medtech et bien d'autres. La formation est bien établie et reconnue.

À l'instar de la formation d'horloger-ère en quatre ans abordée ci-dessous, le canton de Neuchâtel fait ici office de modèle. Tout en préservant les savoir-faire constitutifs de l'Arc jurassien, le taux de dualisation est supérieur au taux de dualisation romand et même suisse. Chaque place supplémentaire créée augmentera encore ces taux exemplaires pour ces professions.

Dans la voie en école plein temps sur la totalité de la formation à plein temps, moins de la moitié des élèves suivent la formation avec MP1 en voie normale ou raccourcie.

**Tableau 11 : Horloger-ère CFC, évolution du nombre de contrats.**

(Dans le canton de Neuchâtel, en école à plein temps sans MP1 et avec MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	12	22	36	37	38	43	46	43	44	266.7%
NE	PT	23	37	41	37	40	31	36	42	43	87%
NE	DU (%)	34.3%	37.3%	46.8%	50.0%	48.7%	58.1%	56.1%	50.6%	50.6%	16.3 pts.
CHRM	DU	36	60	87	79	81	93	95	87	90	150%
CHRM	PT	72	106	140	133	153	150	149	161	157	118.1%
CHRM	DU (%)	33.3%	36.1%	38.3%	37.3%	34.6%	38.3%	38.9%	35.1%	36.4%	3.1 pts.
CH	DU	78	117	162	150	148	159	161	148	156	100%
CH	PT	127	180	230	219	234	231	232	244	243	91.3%
CH	DU (%)	38.0%	39.4%	41.3%	40.7%	38.7%	40.8%	41.0%	37.8%	39.1%	1.1 pts.

La profession a beaucoup évolué et les entreprises ont aujourd'hui besoin de personnel pour faire des opérations de production, de contrôle qualité et de réglages. À ce titre, les formations d'horloger-ère de production CFC et d'opérateur ou opératrice en horlogerie AFP sont plébiscitées par l'horlogerie et entièrement dualisées. En revanche, le CFC d'horloger-ère en quatre ans, qui met plus l'accent sur les complications et le rhabillage (réparation) que sur la production, est moins propice à la dualisation. Cependant, et tenant compte du tissu industriel lié à la microtechnique et l'horlogerie, le canton de Neuchâtel montre un taux de dualisation plus élevé que la Suisse et même la Suisse romande. Les très petits effectifs qui demeurent encore dans les ateliers des écoles à plein temps participent, à l'instar des métiers d'arts, à la préservation de certains savoir-faire constitutifs de l'Arc jurassien et qui se sont créés à travers toute l'histoire des écoles d'horlogerie.

Dans la voie en école à plein temps, plus de la moitié des élèves suivent la formation avec MP1 en voie normale ou raccourcie. Cette formation constitue une voie d'apport aux filières de formation professionnelle supérieure (conception horlogère, conception restauration et complication horlogère) ou en HES dans les domaines de la microtechnique.

**Tableau 12 :** Informaticien/Informaticienne CFC, Informaticien/Informaticienne d'entreprise CFC, Opérateur/Opératrice en informatique CFC, évolution du nombre de contrats.

(Dans le canton de Neuchâtel, la formation d'informaticien ne est proposée en école à plein temps sans MP1, avec MP1 et en voie raccourcie avec MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	46	44	53	54	68	66	78	78	89	93.5%
NE	PT	236	197	200	202	183	162	170	162	140	-40.7%
NE	DU (%)	16.3%	18.3%	20.9%	21.1%	27.1%	28.9%	31.5%	32.5%	38.9%	22.6 pts.
CHRM	DU	492	495	557	601	667	714	729	761	816	65.9%
CHRM	PT	1162	1098	1122	1165	1196	1196	1215	1197	1164	0.2%
CHRM	DU (%)	29.7%	31.1%	33.2%	34.0%	35.8%	37.4%	37.5%	38.9%	41.2%	11.5 pts.
CH	DU	5000	5047	5292	5556	5794	5858	6058	6358	6622	32.4%
CH	PT	2127	2142	2263	2372	2536	2613	2662	2652	2565	20.6%
CH	DU (%)	70.2%	70.2%	70.0%	70.1%	69.6%	69.2%	69.5%	70.6%	72.1%	1.9 pts.

Le domaine ICT est faiblement dualisé. Il se caractérise par un fort intérêt de la part du jeune public et un grand manque de places de stage et d'apprentissage au sein des entreprises. L'effort principal porte donc sur la création de nouvelles places d'apprentissage.

Estimant que le niveau CFC n'est pas assez élevé pour répondre à leurs besoins, certaines entreprises ont renoncé durant des années à former et ont donné la préférence à l'engagement de diplômé-e-s d'ES ou HES. D'autres entreprises préfèrent engager des apprenti-e-s dès la 3<sup>e</sup>, voire la 4<sup>e</sup> année, lorsqu'ils et elles ont déjà acquis une base technique solide en école à plein temps. C'est d'ailleurs ce modèle qui semble la voie la plus vertueuse à soutenir pour la dualisation de la filière dans le canton : deux ans en école à plein temps suivi de deux ans en entreprise (modèle 2+2). Enfin, comme pour la formation d'automaticien-ne CFC, plusieurs entreprises reconnaissent avoir besoin d'ingénieur-e-s étant passé-e-s par le CFC d'informaticien-ne, mais renoncent à les former elles-mêmes en entreprise complètement. Selon certaines entreprises, il n'y aurait par ailleurs pas suffisamment de travaux à confier aux apprenti-e-s pour répondre aux objectifs de formation de niveau CFC.

Malgré une évolution très positive du taux de dualisation, celui-ci se trouve encore en dessous de la moyenne romande et très en dessous de la moyenne suisse. Cette offre est particulièrement importante dans les grands centres urbains. Le canton de Zurich propose presque le tiers des places d'apprentissage suisse et le canton de Saint-Gall environ 6% et Vaud 5%.

Dans la voie en école à plein temps, sur la totalité de la formation en école à plein temps, la moitié des élèves suivent la formation avec MP1 en voie normale ou raccourcie.

**Tableau 13 : Médiamaticien-ne CFC, évolution du nombre de contrats.**

(Dans le canton de Neuchâtel, en école à plein temps uniquement avec MP1, voie normale et raccourcie, depuis la rentrée de 2019)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	4	3	9	14	23	28	28	29	28	
NE	PT	53	59	59	49	56	56	52	56	62	17%
NE	DU (%)	7.0%	4.8%	13.2%	22.2%	29.1%	33.3%	35.0%	34.1%	31.1%	24.1 pts.
CHRM	DU	179	168	177	202	243	289	318	345	357	99.4%
CHRM	PT	246	276	278	280	294	301	286	301	292	18.7%
CHRM	DU (%)	42.1%	37.8%	38.9%	41.9%	45.3%	49.0%	52.6%	53.4%	55.0%	12.9 pts.
CH	DU	1163	1228	1290	1393	1498	1631	1773	1883	1961	68.6%
CH	PT	246	276	278	280	294	301	289	307	298	21.1%
CH	DU (%)	82.5%	81.6%	82.3%	83.3%	83.6%	84.4%	86.0%	86.0%	86.8%	4.3 pts.

La profession de médiamaticien-ne CFC continue à générer de l'engouement auprès des jeunes, mais le nombre de places d'apprentissage, qui a bien progressé ces dernières années, reste largement insuffisant.

La position intermédiaire entre les services de communication, administratif et technique complique la lisibilité de cette formation, ce qui pourrait expliquer le manque de places d'apprentissage. La plupart des élèves en école à plein temps effectuent au moins un stage de six mois durant leur formation. Le nombre d'entreprises prêtes à accueillir des stagiaires démontre cependant que leur contribution répond à un besoin.

### **Centres d'apprentissage internes et CAAJ**

Dans le canton, il existe quatre centres d'apprentissage, trois internes à de grandes entreprises (Swatch group, Cartier et Mikron) et un centre sous forme de coopérative, le CAAJ. Dans les efforts de dualisation du domaine technique en particulier mécanique, le CAAJ joue un rôle important.

À la rentrée scolaire 2025-2026, l'équipe du CAAJ encadre plus de 140 apprenti-e-s, dont environ 100 apprenti-e-s de 1<sup>ère</sup> et 2<sup>e</sup> année qui sont formé-e-s dans les locaux du CAAJ. Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> année terminent leur formation dans les entreprises formatrices. Les effectifs du CAAJ sont appelés à poursuivre leur croissance ces prochaines années.

Le CAAJ répond aux difficultés des entreprises à former dans le domaine mécanique dans les premières années de la formation. Les apprenti-e-s ont un contrat d'apprentissage avec les entreprises qui, dans le cadre de leur relation avec le CAAJ, peuvent déléguer la formation pratique de leurs apprenti-e-s en les plaçant au CAAJ durant la première, voire la deuxième année de formation selon les professions, avant de les intégrer dans l'entreprise pour la seconde partie de leur cursus.

Ce modèle, qui a inspiré l'offre de partenariat flexible du CPNE pour les formations que le CAAJ ne proposait pas, inclut également l'étape de recrutement des apprenti-e-s, souvent problématique pour les entreprises.

Dans le cadre du décret<sup>63</sup> instituant des aides à la création de nouvelles filières de formation professionnelle duale dans les domaines techniques en 2016, le canton a octroyé des soutiens financiers importants aux centres d'apprentissage, en particulier au CAAJ. En 2025, ce dernier offre les formations suivantes :

- Dessinateur constructeur ou dessinatrice constructrice industriel-le CFC
- Dessinateur ou dessinatrice en construction microtechnique CFC
- Mécanicien-ne de précision CFC
- Micromécanicien-ne CFC

<sup>63</sup> [RSN 414.111.2](#)

- Polymécanicien-ne CFC
- Praticien-ne en mécanique AFP
- Qualiticien-ne en microtechnique CFC.

L'offre sera développée à partir de la rentrée scolaire 2026-2027 avec la formation d'automaticien-ne grâce à un partenariat inédit avec le CPNE-TI.

À la suite de la fermeture de filières en école à plein temps dans le domaine mécanique<sup>64</sup>, dès la rentrée scolaire 2019-2020, en vue de dualiser ces formations, il apparaît clairement qu'un nombre équivalent de places en mode dual n'a pas été ouvert dans ces métiers. L'hypothèse peut être faite que cette réalité tient au fait que les entreprises créant prioritairement des places d'apprentissage dont elles ont besoin pour leur relève, il s'agissait de formations qui ne répondaient pas à un besoin du marché du travail.

#### Analyse du taux de dualisation des professions proposées au CAAJ et qui ont été fermées à plein temps dans les centres professionnels

**Tableau 14** : Polymécanicien-ne CFC, évolution du nombre de contrats.

(Dans le canton de Neuchâtel, fermeture de la filière en école à plein temps depuis la rentrée de 2019)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	119	112	114	124	119	119	118	127	121	1.7%
NE	PT	29	28	25	14	7	3				-100%
NE	DU (%)	80.4%	80.0%	82.0%	89.9%	94.4%	97.5%	100%	100%	100%	19.6 pts.
CHRM	DU	775	753	754	765	732	728	712	702	694	-10.5%
CHRM	PT	226	236	218	220	220	209	206	201	192	-15%
CHRM	DU (%)	77.4%	76.1%	77.6%	77.7%	76.9%	77.7%	77.6%	77.7%	78.3%	0.9 pts.
CH	DU	5213	5053	4877	4755	4611	4442	4308	4246	4229	-18.9%
CH	PT	475	483	445	445	454	442	423	413	406	-14.5%
CH	DU (%)	91.6%	91.3%	91.6%	91.4%	91.0%	91.0%	91.1%	91.1%	91.2%	-0.4 pts.

**Tableau 15** : Dessinateur/Dessinatrice en construction microtechnique CFC, évolution du nombre de contrats.

(Dans le canton de Neuchâtel, fermeture de la filière en école à plein temps depuis la rentrée de 2019)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	4	5	5	5	6	8	10	9	13	
NE	PT	24	27	18	9	4	1				-100%
NE	DU (%)	14.3%	15.6%	21.7%	35.7%					100%	85.7 pts.
CHRM	DU	10	11	11	8	10	13	20	18	22	120%
CHRM	PT	60	58	52	45	44	37	39	36	32	-46.7%
CHRM	DU (%)	14.3%	15.9%	17.5%	15.1%	18.5%	26.0%	33.9%	33.3%	40.7%	26.4 pts.
CH	DU	105	15	16	15	16	18	24	24	30	-71.4%
CH	PT	106	101	95	82	79	77	78	67	64	-39.6%
CH	DU (%)	49.8%	12.9%	14.4%	15.5%	16.8%	18.9%	23.5%	26.4%	31.9%	-17.9 pts.

<sup>64</sup> Fermeture en 2019 des filières en école à plein temps pour les CFC de dessinateur constructeur/dessinatrice constructrice industriel-le CFC avec ou sans MP1, dessinateur/dessinatrice en construction microtechnique CFC avec ou sans MP1, polymécanicien-ne CFC avec ou sans MP1, électronicien-ne CFC sans MP1 et médiamaticien-ne sans MP1.

**Tableau 16 :** Dessinateur-constructeur industriel/Dessinatrice-constructrice industrielle CFC, évolution du nombre de contrats.

(Dans le canton de Neuchâtel, fermeture de la filière en école à plein temps depuis la rentrée de 2019)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	7	11	12	14	14	13	14	16	16	
NE	PT	46	48	55	43	35	15	2			-100%
NE	DU (%)	13.2%	18.6%	17.9%	24.6%	28.6%	46.4%	87.5%	100%	100%	86.8 pts.
CHRM	DU	146	162	151	154	154	148	140	134	141	-3.4%
CHRM	PT	69	69	73	58	50	35	25	32	32	-53.6%
CHRM	DU (%)	67.9%	70.1%	67.4%	72.6%	75.5%	80.9%	84.8%	80.7%	81.5%	13.6 pts.
CH	DU	1865	1881	1839	1824	1804	1753	1739	1717	1782	-4.5%
CH	PT	111	116	121	109	101	90	82	93	96	-13.5%
CH	DU (%)	94.4%	94.2%	93.8%	94.4%	94.7%	95.1%	95.5%	94.9%	94.9%	0.5 pts.

Le taux de dualisation est de 100% dans toutes ces professions et dépasse ainsi la moyenne suisse. Pour ces 3 professions ci-dessus, entre 2016 et 2024, il y a eu une augmentation nette de 20 places d'apprentissage dans le canton. Dans le canton de Neuchâtel, l'offre du CAAJ répond donc à un besoin de prise en charge des premières années pour la pratique. Il y a eu un transfert ou une délégation de la formation pratique directement donnée en entreprises pour les premières années au CAAJ.

#### **Partenariat flexible du CPNE<sup>65</sup>**

Afin de soutenir les nouvelles entreprises formatrices dans la voie de l'apprentissage et de pérenniser un savoir-faire spécifique et important pour le tissu industriel neuchâtelois, trois associations professionnelles du domaine technique, la Convention patronale de l'industrie horlogère suisse (CPIH), l'Association neuchâteloise pour la valorisation du savoir-faire mécanique (COMEC) et l'Association de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (SWISSMEM), ont mis en commun leurs forces pour prospecter et développer le marché des places d'apprentissage et effectuer durant 4 ans un travail de démarchage de fond et proposer un nouveau modèle de formation professionnelle : le partenariat flexible.

Le partenariat flexible, mis en œuvre à la rentrée 2022, propose une formation professionnelle en deux étapes. Lors de la première partie de l'apprentissage, l'entreprise est soutenue dans son rôle de formatrice et peut déléguer une partie importante de la formation pratique auprès du pôle de compétences du CPNE-TI. En revanche, la seconde partie de l'apprentissage s'effectue entièrement pour la pratique professionnelle au sein de l'entreprise formatrice signataire du contrat avec l'apprenti-e. Le coût annuel de la formation pour l'entreprise est de 12'000 francs. Avec la mesure « contrat-formation », cette dernière reçoit une subvention annuelle pour les métiers concernés par le partenariat flexible allant de 5'000 à 6'000 francs par apprenti-e. Une subvention supplémentaire de 1'300 francs est accordée si l'apprenti-e effectue une maturité professionnelle.

Depuis son lancement, près de vingt contrats de partenariats flexibles ont été conclus avec les entreprises<sup>66</sup>.

#### **4.4. Santé et Social**

Contrairement à d'autres domaines, le recrutement des jeunes n'est pas problématique dans le domaine santé et social. Selon l'OrTra Neuchâtel santé-social, il y a suffisamment de candidat-e-s par rapport à l'offre de places, aussi bien pour le CFC d'assistant-e socio-éducatif-ve (ASE) que

<sup>65</sup> Communiqué de presse du 2 juillet 2020 : [https://www.ne.ch/medias/Pages/20200702\\_Formationprofessionnelle.aspx](https://www.ne.ch/medias/Pages/20200702_Formationprofessionnelle.aspx).

<sup>66</sup> À l'exception de la formation d'opérateur/opératrice en informatique CFC, qui est proposée en partenariat flexible depuis la rentrée scolaire 2022-2023, et celle de médiamaticien-ne CFC, qui est proposée en partenariat flexible depuis la rentrée 2023-2024 à la suite de la demande de l'OrTra ICT-BEJUNE nouvellement responsable de cette formation.

pour celui d'ASSC. Le défi principal et permanent de la branche réside dans le *turnover* important des formateurs et formatrices. L'OrTra déploie beaucoup de moyens pour épauler les nouveaux formateurs et nouvelles formatrices dès qu'elle a connaissance d'un changement afin de maintenir les places et la qualité de la formation.

**Tableau 18 :** Assistant-e en soins et santé communautaire CFC, évolution du nombre de contrats. (Dans le canton de Neuchâtel, offre en école à plein temps uniquement avec MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	102	107	110	117	118	127	133	126	125	22.5%
NE	PT	84	81	75	72	72	59	55	36	20	-76.2%
NE	DU (%)	54.8%	56.9%	59.5%	61.9%	62.1%	68.3%	70.7%	77.8%	86.2%	31.4 pts.
CHRM	DU	1105	1176	1207	1242	1292	1318	1321	1412	1446	30.9%
CHRM	PT	567	548	540	491	482	422	392	351	326	-42.5%
CHRM	DU (%)	66.1%	68.2%	69.1%	71.7%	72.8%	75.7%	77.1%	80.1%	81.6%	15.5 pts.
CH	DU	10953	11572	11946	12262	12428	12537	12425	12700	12974	18.5%
CH	PT	960	947	937	865	870	783	729	681	656	-31.7%
CH	DU (%)	91.9%	92.4%	92.7%	93.4%	93.5%	94.1%	94.5%	94.9%	95.2%	3.3 pts.

Le taux de dualisation a augmenté de manière très importante depuis 2016, à l'instar des autres cantons romands. Il devrait pouvoir encore être augmenté en tenant compte de l'initiative sur les soins infirmiers et de son implémentation dans le canton de Neuchâtel. L'obligation de former pour les institutions pour les formations d'infirmier-ère-s ES et HES, mais également pour les ASSC, contribuera en effet à soutenir l'offre de places d'apprentissage et ainsi augmenter ce taux. Il est également à noter qu'en Suisse alémanique, la formation d'infirmier-ère est largement proposée en filière ES et nécessite moins d'élèves des filières d'apport avec MP comparativement à la Suisse romande.

**Tableau 19 :** Assistant socio-éducatif/Assistante socio-éducative CFC, évolution du nombre de contrats. (Dans le canton de Neuchâtel, offre en école à plein temps uniquement avec MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	318	329	374	383	378	373	394	394	406	27.7%
NE	PT	113	120	112	100	94	81	73	55	36	-68.1%
NE	DU (%)	73.8%	73.3%	77.0%	79.3%	80.1%	82.2%	84.4%	87.8%	91.9%	18.1 pts.
CHRM	DU	1880	1989	2084	2210	2263	2354	2478	2613	2772	47.4%
CHRM	PT	564	596	630	582	542	474	345	222	115	-79.6%
CHRM	DU (%)	76.9%	76.9%	76.8%	79.2%	80.7%	83.2%	87.8%	92.2%	96.0%	19.1 pts.
CH	DU	8198	8653	9060	9431	9744	10194	10724	11367	12055	47%
CH	PT	824	865	906	847	816	746	605	493	377	-54.2%
CH	DU (%)	90.9%	90.9%	90.9%	91.8%	92.3%	93.2%	94.7%	95.8%	97.0%	6.1 pts.

À l'instar des ASSC CFC, le taux de dualisation a augmenté de manière très importante pour les ASE CFC. Il devrait atteindre le taux de 100% à l'horizon 2030 tenant compte de la transformation de la filière CFC en école à plein temps avec MP1 dès la rentrée scolaire 2026, au profit de la voie CFC duale avec MP1. Depuis le début du projet de dualisation dans ce domaine, le constat est que les voies duales fonctionnent. Au niveau de la voie ASE CFC uniquement, les effectifs peuvent être considérés comme des effectifs stables. La filière en école à plein temps n'attire pour sa part pas plus d'élèves et reste à une dizaine par an. De plus, le transfert espéré de l'école à plein temps au mode dual avec MP1 s'observe. Ne plus proposer la filière ASE CFC avec MP1 PT est donc



cohérent du point de vue des effectifs qui restent modestes et des transferts vers les voies duales en cours de formation.

### Maturité professionnelle (MP) – flexibilité totale

Des efforts importants ont été menés pour flexibiliser l'offre de MP dans le domaine Santé et Social. Dans le canton, le cursus menant aux CFC d'ASE ou d'ASSC avec MP1 n'était proposé, jusqu'à la rentrée scolaire 2022-2023, qu'en école à plein temps, avec des stages dans les institutions. Néanmoins, et contrairement à la majorité des filières en école à plein temps, la pratique a lieu dans les institutions et non pas dans les ateliers d'une école. Les partenaires ont conçu un nouveau dispositif de formation permettant d'accéder à la fois au CFC en mode dual et à la maturité professionnelle, et ce depuis la rentrée scolaire 2022. Il se veut flexible aussi bien pour les institutions formatrices que pour les futur-e-s apprenti-e-s. La maturité professionnelle santé-social est offerte ainsi pour les apprenti-e-s en mode dual :

- **Voie maturité professionnelle intégrée en trois ans (MP1)** : les cours de maturité sont suivis dès le début de l'apprentissage, en parallèle de la formation CFC ;
- **Voie maturité professionnelle flexible anticipée** : les cours de maturité professionnelle sont suivis dès la 3<sup>e</sup> année de CFC et se poursuivent l'année suivante, ce qui permet au ou à la titulaire de travailler en tant qu'employé-e certifié-e à temps partiel s'il ou elle le souhaite durant cette dernière année ;
- **Voie maturité professionnelle post-CFC (MP2) selon deux modèles** : les cours de maturité professionnelle sont suivis après l'obtention du CFC, soit sur une année en école à plein temps ou sur deux ans à temps partiel, permettant dans ce cas de maintenir une activité professionnelle.

Figure 11 : Dispositif de MP flexible au pôle Santé et Social du CPNE (CPNE-2S).

	CFC DUAL Maturité intégrée (MP1) 3 ans				CFC DUAL Maturité Flexible anticipée 4 ans				CFC DUAL Maturité post-CFC (MP2) plein-temps 1 an				CFC DUAL Maturité post-CFC (MP2) temps-partiel 2 ans			
	entreprise formatrice	cours pratiques	cours maturité	CIE	entreprise formatrice	cours pratiques	cours maturité	CIE	entreprise formatrice	cours pratiques	cours maturité	CIE	entreprise formatrice	cours pratiques	cours maturité	CIE
1ère année	3 j/s	1.3 j/s	0.7 j/s	selon CFC	3 j/s	2 j/s		selon CFC	3 j/s	2 j/s		selon CFC	3 j/s	2 j/s		selon CFC
2e année	2 j/s	1.2 j/s	1.8 j/s	selon CFC	2.5 j/s	2.5 j/s*		selon CFC	3 j/s	2 j/s		selon CFC	3 j/s	2 j/s		selon CFC
3e année	3 j/s	0.5 j/s	1.5 j/s	selon CFC	3 j/s	0.5 j/s	1.5 j/s	selon CFC	3.5 j/s	1.5 j/s*		selon CFC	3.5 j/s	1.5 j/s*		selon CFC
4e année					2 j/s		3 j/s		4.5 j/s				3.5 j/s		1.5 j/s	
5e année													2 j/s		3 j/s	

Ce dispositif novateur pour la MP1 et MP2 est entré en vigueur à la rentrée scolaire 2022-2023, la maturité professionnelle flexible anticipée étant offerte dès la rentrée 2023-2024. Il permet d'offrir de la flexibilité aux apprenti-e-s et ainsi respecter les différents rythmes des élèves, mais aussi des entreprises. Les personnes en formation ont en effet la possibilité de conserver un pied dans la pratique, comme apprenti-e et/ou comme employé-e, pendant les trois à cinq ans menant à la double certification, selon leurs choix. À la rentrée 2025, cela fait quatre ans que le projet de dualisation a débuté. Le constat est que les voies duales fonctionnent, les premiers titres selon le nouveau modèle de MP1 dual ont été décernés en juillet 2025.

Les efforts menés en matière de flexibilisation doivent toujours s'adapter à l'évolution des formations professionnelles, notamment en regard des changements d'ordonnance de formation des CFC. L'ordonnance sur la formation professionnelle initiale des ASSC, qui dure trois ans, est en cours de révision, avec une entrée en vigueur prévue au 1<sup>er</sup> janvier 2027. La question de l'intégration de la MP (MP1) est examinée, car il est prévu un changement quant à l'organisation des jours d'école sur les trois années.



#### 4.5. Arts Appliqués

Six formations de niveau CFC sont proposées, dont 5 à plein temps, avec ou sans maturité (tableau 5), au pôle Arts Appliqués – École d'Arts Appliqués du CPNE (CPNE-AA). En 2025-2026, sur les 225 élèves en formation CFC, seul-e-s 21 évoluaient en mode dual (contrats neuchâtelois et hors canton).

Étant donné le peu d'apprenti-e-s dans ces professions très spécifiques, ainsi que l'absence d'entreprises formatrices dans la majorité d'entre elles, le potentiel de dualisation est limité. Une dynamique s'installe cependant avec une commission de domaine qui jouera, comme dans les autres domaines, son rôle de conseil et de caisse de résonance des besoins du marché du travail lié aux métiers d'arts. En outre, les tableaux par profession ci-dessous permettent de voir des perspectives encourageantes dans les professions de bijoutier et bijoutière et sertisseur et sertisseuse.

Le domaine des arts appliqués a un rôle spécifique et particulier dans l'offre de formation en école à plein temps pour un territoire plus large que le canton de Neuchâtel. En effet, contrairement aux autres formations en école à plein temps proposées dans le canton, celles du domaine des arts appliqués ne sont pas offertes dans tous les cantons romands. Par exemple, les formations CFC de graphistes ou bijoutier-ère-s ne sont pas proposées dans les cantons de Fribourg, Berne francophone ou Jura, celles de créateur et créatrice de vêtement CFC et d'interactive Media Designer CFC sont proposées uniquement à La Chaux-de-Fonds pour la région Berne, Jura et Neuchâtel (BEJUNE) et celle de graveur-se CFC est même proposée uniquement dans le canton de Neuchâtel pour toute la Romandie. Le CPNE-AA accueille ainsi plus d'une cinquantaine d'élèves en école à plein temps d'autres cantons romands. Si ces élèves hors canton sont en partie financé-e-s par les accords intercantonaux (Accord intercantonal sur les écoles professionnelles (AEPr) ou convention BEJUNE), ils et elles ont aussi un impact direct sur le taux de dualisation. En effet, dans le cadre du calcul du taux de dualisation les élèves en école à plein temps sont pris en compte en fonction du lieu de leur école et pas de leur domicile (voir chapitre 2.4 Définition et méthode de calcul du taux de dualisation). Le canton de Neuchâtel bénéficie par contre d'autres offres spécifiques du domaine des arts qui ne sont pas offertes dans le canton, mais ailleurs en Romandie en école à plein temps (danseur et danseuse interprète CFC proposée uniquement à Genève, photographe à Vevey, céramiste CFC à Genève, Vaud et Valais). Ce n'est cependant qu'une petite quinzaine de ces élèves neuchâtelois-e-s qui étudient hors canton. Par conséquent, le flux des élèves hors canton venant étudier en école à plein temps dans le canton de Neuchâtel est plus important que celui des élèves neuchâtelois-e-s étudiant en école à plein temps hors canton dans les métiers liés aux arts.

**Tableau 20 :** Bijoutier/Bijoutière CFC, Bijoutier-joaillier/Bijoutière-joaillière CFC, Sertisseur /Sertisseuse de pierres précieuses CFC, évolution du nombre de contrats.  
(Dans le canton de Neuchâtel, offre en école à plein temps avec et sans MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	13	13	10	12	12	11	12	16	15	15.4%
NE	PT	49	44	41	40	39	41	41	41	42	-14.3%
NE	DU (%)	21.0%	22.8%	19.6%	23.1%	23.5%	21.2%	22.6%	28.1%	26.3%	5.3 pts.
CHRM	DU	33	33	33	35	29	26	28	34	40	21.2%
CHRM	PT	123	116	107	111	116	122	124	122	126	2.4%
CHRM	DU (%)	21.2%	22.1%	23.6%	24.0%	20.0%	17.6%	18.4%	21.8%	24.1%	2.9 pts.
CH	DU	122	110	107	118	104	107	107	100	108	-11.5%
CH	PT	123	116	107	111	116	122	124	122	126	2.4%
CH	DU (%)	49.8%	48.7%	50.0%	51.5%	47.3%	46.7%	46.3%	45.0%	46.2%	-3.6 pts.

Encore une fois, il s'agit de souligner que le canton de Neuchâtel est le centre de formation en école à plein temps pour plusieurs cantons romands. Il propose en outre un tiers des places d'apprentissage sur le territoire romand. Les entreprises de petite taille ont cependant énormément de peine à s'investir dans la formation. Par manque de ressources humaines à dédier ou de temps, beaucoup ne peuvent pas assumer une mission de formation complète, même si elles restent très

attachées à la transmission du savoir-faire. Quant aux moyennes et grandes entreprises, elles font face à une réticence structurelle : le partage des savoir-faire entre concurrents reste délicat, voire problématique, dans un secteur où l'innovation, la précision et l'identité de marque reposent fortement sur la maîtrise de techniques spécifiques. Dans ce contexte, l'école à plein temps devient un acteur central neutre pour assurer la relève. Elle est perçue par les milieux économiques concernés comme la garante de la qualité et de la pérennité de savoirs techniques souvent uniques, étroitement liés à l'histoire et à l'identité artisanale de la région.

Dans la voie en école à plein temps, il n'y a qu'une classe par niveau et sur la totalité de la formation en école à plein temps, presque 20% des élèves (sur les quatre dernières années) suivent la formation MP1.

**Tableau 21 : Créateur et créatrice de vêtements CFC, évolution du nombre de contrats.**  
(Dans le canton de Neuchâtel, offre en école à plein temps avec et sans MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	PT	57	49	50	54	49	47	64	62	54	-5.3%
NE	DU (%)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0 pts.
CHRM	DU	17	11	13	12	10	8	10	7	18	5.9%
CHRM	PT	274	253	260	276	280	273	286	290	276	0.7%
CHRM	DU (%)	5.8%	4.2%	4.8%	4.2%	3.4%	2.8%	3.4%	2.4%	6.1%	0.3 pts.
CH	DU	146	132	128	109	108	109	106	112	122	-16.4%
CH	PT	707	647	647	663	668	633	620	621	611	-13.6%
CH	DU (%)	17.1%	16.9%	16.5%	14.1%	13.9%	14.7%	14.6%	15.3%	16.6%	-0.5 pts.

Cette formation n'a pas de culture en mode dual et l'offre de places d'apprentissage au niveau national est extrêmement faible. Cela ne correspond pas au tissu économique suisse, romand et neuchâtelois. Les titulaires de ces formations avec MP1 poursuivent en général leurs études dans des HES telles que l'ECAL, la HEAD ou d'autres institutions internationales d'enseignement supérieur en arts appliqués, en design de mode ou en stylisme. Ces titulaires travaillent ensuite majoritairement dans des secteurs liés à la création artistique, au stylisme, au design, souvent dans des maisons de haute couture, dans des agences de création ou en tant qu'indépendant-e-s.

**Tableau 22 : Graphiste CFC, évolution du nombre de contrats.**  
(Dans le canton de Neuchâtel, offre en école à plein temps avec et sans MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	5	3	1		1	1	2	2	2	
NE	PT	43	42	41	44	39	37	37	43	45	4.7%
NE	DU (%)	10.4%	6.7%	2.4%	0.0%	2.5%	2.6%	5.1%	4.4%	4.3%	-6.1 pts.
CHRM	DU	55	47	43	39	37	30	25	30	33	-40%
CHRM	PT	401	380	357	365	349	339	342	341	324	-19.2%
CHRM	DU (%)	12.1%	11.0%	10.8%	9.7%	9.6%	8.1%	6.8%	8.1%	9.2%	-2.9 pts.
CH	DU	291	285	281	274	243	241	232	234	236	-18.9%
CH	PT	748	714	684	680	664	660	655	657	644	-13.9%
CH	DU (%)	28.0%	28.5%	29.1%	28.7%	26.8%	26.7%	26.2%	26.3%	26.8%	-1.2 pts.

À l'image de la formation de créateur et créatrice de vêtement, la culture de formation en mode dual n'est pas ancrée dans le tissu économique suisse et encore moins romand ou neuchâtelois. Cependant, une part significative des certifié-e-s de l'école trouve un emploi dans des entreprises horlogères ou affiliées, qui offrent peu ou pas de places d'apprentissage, mais recrutent en priorité des graphistes issus de la formation dispensée au CPNE-AA. Par ailleurs, près de la moitié des élèves poursuivent leur parcours dans des HES, telles que l'ECAL, la HEAD, la HKB (Berne) ou la

ZHDK (Zurich), principalement dans le domaine de la communication visuelle, mais aussi en photographie, en design d'objet ou en nouveaux médias. Ces étudiant-e-s développent ensuite des carrières riches, à l'échelle nationale comme internationale, en s'appuyant sur les solides fondations acquises au sein du CPNE-AA. Au fil du temps, grâce à une multitude de stages, de collaborations et d'engagements avec les acteurs et actrices du domaine à l'échelle nationale, la filière a su bâtir une excellente réputation, tant auprès des milieux professionnels que des HES.

Dans la voie en école à plein temps, il n'y a qu'une classe par niveau et sur la totalité de la formation en école à plein temps, environ un quart des élèves suivent la formation avec MP1.

**Tableau 23 : Interactive Media Designer CFC, évolution du nombre de contrats.**

(Dans le canton de Neuchâtel, offre en école à plein temps avec et sans MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	2	2	4	5	6	5	2	2	1	
NE	PT	31	38	38	39	42	47	51	47	42	35.5%
NE	DU (%)	6.1%	5.0%	9.5%	11.4%	12.5%	9.6%	3.8%	4.1%	2.3%	-3.8 pts.
CHRM	DU	22	31	39	49	56	51	59	65	48	118.2%
CHRM	PT	244	307	309	313	329	330	341	330	322	32%
CHRM	DU (%)	8.3%	9.2%	11.2%	13.5%	14.5%	13.4%	14.8%	16.5%	13.0%	4.7 pts.
CH	DU	86	124	156	198	213	236	240	255	252	193%
CH	PT	256	328	339	352	372	373	392	388	390	52.3%
CH	DU (%)	25.1%	27.4%	31.5%	36.0%	36.4%	38.8%	38.0%	39.7%	39.3%	14.2 pts.

Dans la voie en école à plein temps, il n'y a qu'une classe par niveau. Sur la totalité de la formation en école à plein temps, environ 26% des élèves suivent la formation avec MP1.

**Tableau 24 : Graveur/Graveuse CFC, évolution du nombre de contrats.**

(Dans le canton de Neuchâtel, offre en école à plein temps avec et sans MP1)

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	3	2	1	1	1					
NE	PT	16	14	14	13	14	12	13	14	16	0%
NE	DU (%)	15.8%	12.5%	6.7%	7.1%	6.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	-15.8 pts.
CHRM	DU	6	5	6	6	4	2	2	3	3	
CHRM	PT	16	14	14	13	14	12	13	14	16	0%
CHRM	DU (%)	27.3%	26.3%	30.0%	31.6%	22.2%	14.3%	13.3%	17.6%	15.8%	-11.5 pts.
CH	DU	15	13	11	10	7	4	3	6	6	-60%
CH	PT	16	14	14	13	14	12	13	14	16	0%
CH	DU (%)	48.4%	48.1%	44.0%	43.5%	33.3%	25.0%	18.8%	30.0%	27.3%	-21.1 pts.

Dans la voie en école à plein temps, il n'y a qu'une classe par niveau regroupée dans un atelier. Sur la totalité de la formation en école à plein temps, environ 6% des élèves suivent la formation avec MP1.

## 5. DUALISATION : LES LIENS AVEC LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE (MP)

### 5.1. La MP en Suisse

La maturité professionnelle (MP) a été introduite au début des années 1990 en même temps que les hautes écoles spécialisées (HES) et constitue un pilier essentiel du système de formation suisse. Elle vise à renforcer les qualifications professionnelles de la population en alliant l'apprentissage professionnel et une solide culture générale. Ce modèle vise ainsi à assurer la perméabilité entre la formation professionnelle initiale (FPI) et les études supérieures en HES, répondant ainsi aux besoins croissants du marché du travail en personnel hautement qualifié.

La MP peut s'obtenir à deux moments du parcours de formation : la MP intégrée (MP1) suivie parallèlement à la formation CFC, et la MP post-CFC (MP2) réalisée entièrement après l'obtention du CFC. À l'échelle nationale, une tendance à la flexibilisation de la MP se dessine, afin de mieux répondre aux besoins et réalités des personnes en formation et aux contraintes des entreprises formatrices.

Après une phase de croissance régulière, le taux de MP en Suisse s'est stabilisé depuis 2014, avec toutefois une diminution observée ces dernières années. La baisse est particulièrement marquée pour les MP1, dont le nombre est en recul depuis une décennie. La MP2, bien qu'ayant connu une progression plus constante, est également concernée par cette tendance à la baisse ces dernières années (voir figure 12 ci-dessous). Une certaine disparité entre les cantons s'observe ; selon les chiffres de 2023<sup>67</sup>, Neuchâtel se classe au 9<sup>e</sup> rang national en matière de taux de MP, derrière le Tessin, Schaffhouse, Zoug, Zurich, Nidwald, Jura, les Grisons et Fribourg. Ces chiffres de 2023 indiquent que le taux de MP à Neuchâtel est de 16.9%, pour une moyenne nationale de 15.5%.

Une étude menée en 2020 a mis en évidence une concentration des titulaires de MP dans un nombre 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 années suivantes, soit une proportion globale de 23%. Pour la MP1, trois quarts des titres ont été décernés dans huit professions seulement, et pour la MP2, seules quinze professions étaient concernées (Trede et alii)<sup>68</sup>.

Dans ce contexte, et afin de maintenir l'attractivité de la MP pour les jeunes disposant d'un bon potentiel scolaire, le projet national « Maturité professionnelle 2030 » a été lancé par le SEFRI<sup>69</sup>. Ce projet vise à renforcer la pertinence de la MP en tenant compte des expériences passées, à garantir l'aptitude aux études des diplômé-e-s grâce à des contenus adaptés, à simplifier les processus de reconnaissance par la numérisation et à renforcer la collaboration entre partenaires de la formation professionnelle pour améliorer la communication et la promotion.

Ainsi, une nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle fédérale (OMPr) a été promulguée le 13 juin 2025 et entrera en vigueur à la rentrée scolaire 2026<sup>70</sup> tout comme de nouveaux plans d'études-cadres. Les changements devraient permettre de valoriser l'apprentissage individuel des personnes en formation en tenant compte des formes modernes d'enseignement et d'apprentissage, telles que le *blended learning* ou l'apprentissage auto-organisé en complément de l'enseignement en présentiel, de définir clairement la place de l'anglais en tant que troisième langue et comme une branche obligatoire de la MP, de mettre en œuvre de l'interdisciplinarité ou encore de continuer à proposer des expériences pilotes. Ces possibilités de flexibilisation méritent d'être prises en compte, car elles représentent de réelles perspectives d'attrait et de promotion de la MP.

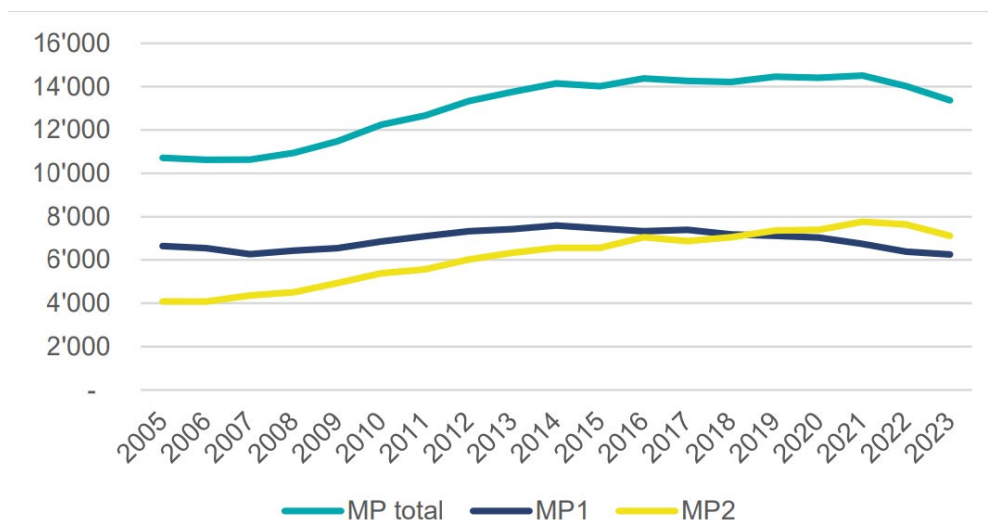
<sup>67</sup> OFS, Taux de maturités selon le canton de domicile, en 2023 : <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation/indicators/taux-maturites.assetdetail.36170448.html>.

<sup>68</sup> Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J., Gehret, A., Schweri, 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, p. 7, [https://www.hefp.swiss/sites/default/files/trendbericht\\_4\\_fr\\_v2-web.pdf](https://www.hefp.swiss/sites/default/files/trendbericht_4_fr_v2-web.pdf).

<sup>69</sup> <https://berufsbildung2030.ch/fr/component/content/article/maturite-professionnelle-2030?catid=22&Itemid=159>

<sup>70</sup> Source : SEFRI (2024), *Le projet « Maturité professionnelle 2030 » maintient le cap*. Communiqué : [https://formationprofessionnelle2030.ch/images/projekte/Berufsmaturit%C3%A4t\\_2030/Kurzinformation\\_2\\_f.pdf](https://formationprofessionnelle2030.ch/images/projekte/Berufsmaturit%C3%A4t_2030/Kurzinformation_2_f.pdf)

Figure 12 : Évolution du nombre de MP en Suisse entre 2005 et 2023<sup>71</sup>.



## 5.2. La MP à Neuchâtel

Le public cible de la MP1 est composé d'élèves ayant de bonnes moyennes à l'école obligatoire, le niveau de formation étant exigeant. Dans le canton, les conditions d'accès à cette filière déterminent un minimum de points, afin d'assurer la réussite des élèves, selon la même logique que pour les autres filières de formation à plein temps<sup>72</sup>. Le public cible de la MP2 est principalement composé de jeunes venant d'obtenir leurs CFC. L'admission en MP2 demande la réussite soit d'un cours préparatoire, soit de l'examen d'admission en MP2. Il s'agit pour ce public également d'assurer des conditions d'accès adaptées pour leur donner toutes les chances de réussite.

Dans le contexte d'une baisse générale en Suisse de la MP1, la MP2 acquiert une importance nouvelle pour maintenir un nombre suffisant de diplômé-e-s à même d'entrer en HES par voies directes, et assurer ainsi l'apport constant de jeunes hautement qualifié-e-s sur le marché du travail. Il existe la possibilité de suivre la MP2 sur une année ou sur deux ans, à temps partiel ; l'étudiant-e peut ainsi travailler à mi-temps et s'insérer sur le marché de l'emploi et maintenir le lien avec le monde professionnel vécu lors de son apprentissage en mode dual.

### MP1 intégrée à l'apprentissage en mode dual

La MP1 est proposée durant le parcours de l'apprentissage dans plusieurs filières, notamment Économie et Services et Technique, architecture et sciences de la vie. À titre d'exemple, la filière Économie et Services, type économie a connu une hausse du nombre d'élèves en voie duale avec MP1 dans les années 2016-2019, avant de se stabiliser avec une moyenne de 33 élèves entre 2019 et 2025

Il faut relever que la voie de la MP1 n'est pas une option facilement accessible à la majorité des formations en mode dual et cela aussi bien du côté de l'apprenti-e que de l'entreprise formatrice. La MP1 représente un défi pour de nombreux jeunes en raison de ses exigences scolaires élevées et de la charge de travail supplémentaire, une situation documentée au-delà du canton de Neuchâtel. Plusieurs sources indiquent ainsi que la MP1 est trop exigeante et trop astreignante pour beaucoup de jeunes en formation professionnelle initiale. Elle est surtout choisie dans les professions CFC aux exigences scolaires élevées, ainsi que dans les apprentissages en quatre ans<sup>73</sup>. Les conditions

<sup>71</sup> SEFRI (2025, 16 avril). *Projet « Attrait de la formation professionnelle ». Statu quo et analyse des besoins d'action. Consultation*, p. 15 (données de l'OFS, 2024) :

[https://www.sbf.admin.ch/dam/fr/sd-web/tPCnzO1tr7qN/250416\\_ABB\\_Konsultationsgrundlage\\_FR.pdf](https://www.sbf.admin.ch/dam/fr/sd-web/tPCnzO1tr7qN/250416_ABB_Konsultationsgrundlage_FR.pdf)

<sup>72</sup> Conditions d'admission :

[https://www.ne.ch/autorites/DFDS/SFPO/formations/Documents/Conditions\\_acces\\_ formations\\_postobligatoires.pdf](https://www.ne.ch/autorites/DFDS/SFPO/formations/Documents/Conditions_acces_ formations_postobligatoires.pdf)

<sup>73</sup> Voir Commission fédérale de la maturité professionnelle (2016). *Renforcement de la maturité professionnelle en cours d'apprentissage (MP1) flexibilisation de la mise en œuvre dans les écoles*, [www.sbf.admin.ch/dam/fr/sd-web/HG-ewNBU5O9P/Flexibilisierung\\_BM1\\_FR.pdf](https://www.sbf.admin.ch/dam/fr/sd-web/HG-ewNBU5O9P/Flexibilisierung_BM1_FR.pdf) et Trede, I., Hänni, M., Leumann, S., Neumann, J., Gehret, A., Schweri, J., & Kriesi, I. (2020). *Maturité professionnelle. Parcours de formation, défis et potentiels. OBS IFFP Rapport de tendance 4*.

d'accès à la MP1 tiennent compte de ces exigences élevées nécessaires pour assurer la réussite de la formation. L'entreprise formatrice joue également un rôle essentiel en acceptant que son apprenti-e suive des cours supplémentaires à l'école et soit de fait moins présent-e sur le lieu de travail tout en gardant le même salaire. En soutenant l'apprenti-e dans son projet de formation, l'entreprise formatrice lui permet d'accéder ensuite aux formations en hautes école spécialisées. Elle accepte ainsi le risque de voir son apprenti-e quitter l'entreprise pour poursuivre son parcours de formation. Dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, certaines entreprises se montrent donc peu enclines à engager ces profils d'apprenti-e-s.

La nouvelle ordonnance sur la maturité professionnelle (OMPr) du 13 juin 2025 prévoit de nouvelles possibilités de flexibilisation pour la MP. Normalement, le début et la fin de l'enseignement menant à la MP doivent coïncider avec ceux de la FPI, c'est-à-dire du CFC. Les nouvelles dispositions permettent soit que jusqu'à un tiers des cours MP1 soient proposés l'année suivant la fin de l'apprentissage CFC, la possibilité de commencer les cours de MP1 en 2<sup>e</sup> année de CFC ou de passer l'examen de MP de manière anticipée, soit une année au plus tôt avant la fin de la FPI<sup>74</sup>.

### MP2 après un CFC

La MP2 peut se faire en une année, à temps plein, ou en deux ans à temps partiel. Afin de fluidifier le système et permettre aux personnes intéressées de maintenir le lien avec le monde professionnel en ayant un emploi, la variante de MP2 en deux ans a été développée dans le canton de Neuchâtel ces dernières années dans les toutes les orientations qui proposaient déjà une voie MP2 en une année. Les cours sont regroupés sur la semaine, afin de faciliter l'employabilité de la personne en formation. Cette offre en 2 ans est également ouverte aux personnes qui désirent simplement suivre cette formation avec un rythme moins soutenu. Il n'y a en effet pas d'obligation d'avoir un emploi.

Pour s'assurer du niveau scolaire dans certaines disciplines, une offre de cours préparant à la MP2 est proposée dans le canton selon deux modalités différentes :

- Les pôles de compétences CPNE-CG et CPNE-2S offrent un cours intitulé « cours de préparation », dispensé à raison d'une demi-journée par semaine sur 2 semestres, incluant les disciplines mathématiques, anglais et allemand ou italien. Ce cours, bien que facultatif, est fortement recommandé pour maximiser les chances de réussite à l'examen ;
- Le pôle de compétences CPNE-TI offre un « cours préparatoire » sur 5 semestres, également à raison d'une demi-journée par semaine, dans les mêmes disciplines mathématiques, anglais et allemand. Ce dispositif permet une admission directe en MP2 sans examen.

Ces offres s'adressent très majoritairement aux personnes en cours de formation CFC même s'il peut arriver que des personnes venant de terminer leur CFC s'intéressent à suivre le cours de préparation. À ce jour, il n'existe pas de dispositif spécifiquement structuré pour les titulaires d'un CFC souhaitant accéder à la MP2 après une période d'activité professionnelle, notamment pour celles et ceux qui envisagent une reprise d'études en HES : le plan d'action prévu pour développer la MP2 visera, entre autres, à combler cette lacune.

### Projet pilote MP flexible anticipée, domaine Santé et Social

Comme évoqué plus haut, d'importants efforts ont été faits dans le canton de Neuchâtel pour dualiser les filières MP1 des domaines de la santé et du travail social. La MP flexible anticipée est un projet pilote initié en 2019 par le SFPO et accepté par le SEFRI. Les élèves concerné-e-s peuvent commencer de suivre les cours de MP en 3<sup>e</sup> année d'apprentissage CFC et terminer ces cours MP lors d'une 4<sup>e</sup> année scolaire, après l'obtention de leur CFC. Ce projet pilote vise ainsi une formation MP moins dense que la MP1 « classique », mais permettant de travailler dès l'obtention du CFC, c'est-à-dire un compromis entre MP1 et MP2. Cette filière étant un projet pilote, il doit être évalué par le SEFRI, mais les premiers résultats sont encourageants et montrent tout l'intérêt du dispositif.

Zollikofen: Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle IFFP  
[https://www.hefp.swiss/sites/default/files/trendbericht\\_4\\_fr\\_v2-web.pdf](https://www.hefp.swiss/sites/default/files/trendbericht_4_fr_v2-web.pdf).

<sup>74</sup> Voir l'article 13 de l'OMPr du 13 juin 2025 : [https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2025/408/fr#art\\_13](https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2025/408/fr#art_13). L'alinéa 3 de cet article précise quelles formes de flexibilisation peuvent être combinées ou non.



### 5.3. Informations chiffrées<sup>75</sup>

Suivant la tendance suisse, le tableau ci-après montre que le nombre de maturités professionnelles dans le canton est passé de 468 en 2019 à 337 en 2024, soit une baisse globale de 27%. Le nombre de MP1 a plus fortement diminué (-33%), et de manière plus marquée qu'au niveau suisse. Le nombre de MP2 a quant à lui également diminué (13%) alors qu'il a augmenté au niveau national.

Figure 13 : Évolution du nombre de certificats de maturité professionnelle délivrés MP1 et MP2 <sup>76</sup>.

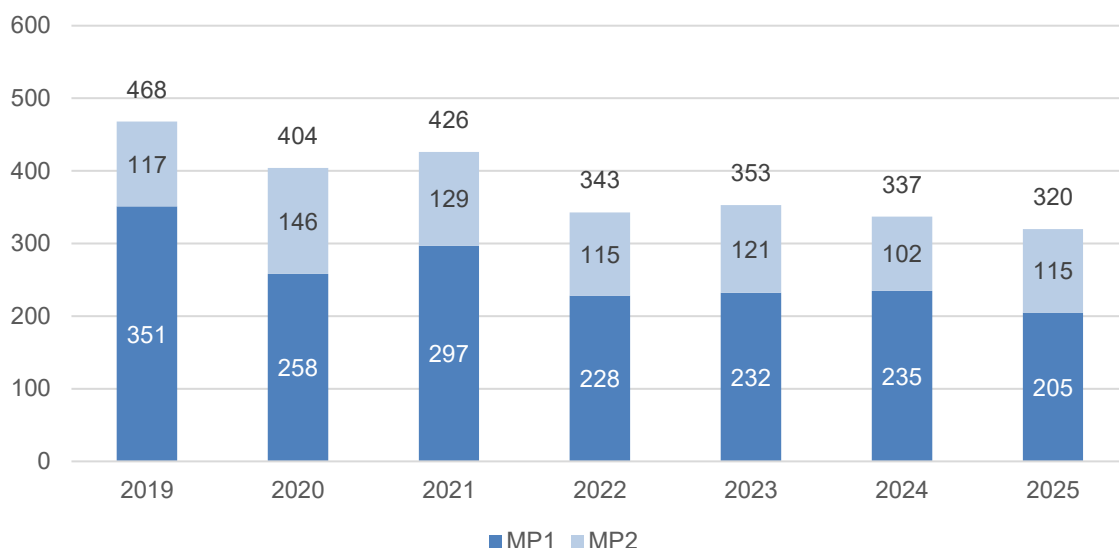


Tableau 25 : Évolution du nombre de certificats de maturité professionnelle délivrés dans le canton par orientations, 2016 à 2025<sup>77</sup>.

Année	Arts visuels et arts appliqués	Économie et services	Nature, paysage et alimentation	Santé et social	Technique, architecture et sciences de la vie	
2016	16	226	7	93	133	475
2017	18	238	3	82	152	493
2018	15	204	4	100	115	438
2019	14	232	4	92	126	468
2020	14	195	12	82	101	404
2021	9	198	12	82	125	426
2022	14	152	2	69	106	343
2023	15	154	7	85	92	353
2024	11	148	4	69	105	337
2025	13	158	9	72	68	320
Diff.	-3 (-18.75%)	-68 (-30.09%)	+2 (+28.57%)	-21 (-22.58%)	-65 (-48.87%)	

<sup>75</sup> Recueil de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel, SFPO.

<sup>76</sup> Recueil de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel, SFPO.

<sup>77</sup> Source : SFPO (2025). [Recueil de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel – rentrée scolaire 2024-2025](#). PG. À mettre à jour 25-26.



#### **5.4. Perspectives pour la MP en regard de la dualisation**

Dans le sillage des constats précédents, le Conseil d'État considère que le développement d'une offre de MP2, en particulier à temps partiel, et de cours préparant à cette offre de MP2 constitue un levier stratégique pour accroître le taux de MP, tout en consolidant le lien avec le monde du travail. Cette vision s'inscrit pleinement dans la logique de la dualisation du système de formation, en permettant aux apprenti-e-s de poursuivre leurs études sans rompre avec leur environnement professionnel.

Cette stratégie, à élaborer puis à mettre en œuvre, visera également à répondre à la baisse du taux de MP1 et s'inscrira dans une dynamique d'adaptation continue du système de formation professionnelle aux besoins du marché du travail. Le développement de la MP2 répond ainsi à une demande croissante de formation tout au long de la vie et présente une passerelle vers des études supérieures. Pour que ce modèle soit véritablement efficace, il sera essentiel de proposer une offre de cours préparant à la MP adaptée, accessible et cohérente, permettant à celles et ceux qui souhaitent entreprendre cette démarche, de se préparer dans des conditions optimales. Le manque de progression de la MP2 nécessitera de réfléchir au dispositif d'accès à la MP2, de renforcer la visibilité, la lisibilité et la valorisation de cette voie tant auprès des jeunes en apprentissages et de leurs entreprises formatrices que des titulaires d'un CFC.

Avec l'offre actuelle de cours préparant à la MP2, l'implication des entreprises formatrices demeure essentielle. Elles doivent permettre aux apprenti-e-s de suivre ces cours et accepter qu'une partie d'entre eux et elles puissent poursuivre des études en HES. Cette réalité devra être intégrée dans une vision partagée de la formation professionnelle, fondée sur la mobilité, l'évolution et la valorisation des compétences. L'offre actuelle souffre d'un manque de cohérence en termes de conditions d'accès, de durée et de public cible. Certaines modalités, notamment la durée étendue de certains cours, peuvent constituer un frein pour les entreprises. Il est donc difficile de communiquer efficacement sur cette offre.

Une réflexion est donc menée pour améliorer le dispositif, notamment en facilitant l'accès aux cours pour les personnes déjà engagées dans la vie active, sans perturber excessivement leur activité professionnelle. Afin d'augmenter l'attractivité de la voie MP2 et de préserver la qualité des cours préparant à la MP2, une meilleure structuration doit être proposée. Cette démarche, pilotée par le SFPO, s'inscrit dans une approche transversale au sein du CPNE, visant à assurer l'accessibilité des cours sur plusieurs sites et à des moments différents de la journée. Une mutualisation partielle des contenus est envisagée, tout en maintenant des modules spécifiques selon les orientations de la MP2.

Enfin, il convient de souligner que ces enjeux sont partagés par l'ensemble des cantons. La Conférence latine de l'enseignement postobligatoire (CLPO) a mandaté sa Commission maturité professionnelle (CMP) pour réaliser une analyse comparative des offres de cours préparant à la MP2 et des modalités d'examen d'admission, dans une perspective d'harmonisation et d'amélioration continue.

### **6. DUALISATION : ASPECTS FINANCIERS**

#### **6.1. Fonds pour l'encouragement de la formation en mode dual : contributions et primes 2020-2024**

Depuis sa création en 2020, le Fonds d'encouragement à la formation professionnelle initiale en mode dual (FFD) a été alimenté par un prélèvement sur la masse salariale. Initialement fixé à 0.58%, le taux de contribution est passé à 0.45% en 2023, puis à 0.42% en 2024. Dès 2025, le taux de contribution du nouveau fonds fusionné se monte à 0.507% de la masse salariale, soit le résultat de l'addition des anciens taux du FFD (0.42%) et du FFPP (0.087%)<sup>78</sup>.

---

<sup>78</sup> Voir chapitre 3.1 Fusion des fonds FFD et FFPP.

Sur la base des comptes de résultat publiés de l'État de Neuchâtel<sup>79</sup>, les montants principaux entre 2020 et 2024 sont synthétisés ci-dessous :

- 190 millions ont été prélevés sur la masse salariale cantonale (selon taux de contribution mentionnés ci-dessus) ;
- 94.8 millions ont été redistribués aux entreprises formatrices à travers les primes annuelles « contrat-formation » ;
- 91.7 millions ont été affectés au financement de la formation pratique en école de métiers ;
- Le solde des dépenses, soit 3.5 millions ou 1.8% des revenus bruts, représente la rémunération des caisses de compensation (0.95 million), les charges de personnel (1.3 million) et diverses autres charges de fonctionnement (1.3 million couvrant des charges telles que campagnes de promotion de l'apprentissage ; mandats de démarchage de places d'apprentissage conclus avec les OrTra et associations professionnelles ; autres charges d'exploitation).

L'État a également pris part à l'effort de dualisation. Depuis 2010, selon un arrêté du Conseil d'État<sup>80</sup>, un quota de 4% d'apprenti-e-s par rapport au total d'équivalent plein temps (EPT) de l'administration publique a été fixé. À la suite de l'entrée en vigueur du « contrat-formation », ce taux est passé à 6% pour l'année scolaire 2019-2020 et à 7% dès 2020-2021<sup>81</sup>.

La contribution de l'État à la dualisation des métiers de l'informatique peut être particulièrement saluée, avec une vingtaine de places par exemple au sein du service informatique du secondaire 2 (SiS2) et du service informatique de l'État (SIEN).

**Tableau 26** : Évolution du nombre d'apprenti-e-s formé-e-s au sein de l'État de Neuchâtel.

<b>Année scolaire</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
Quota selon arrêté	4%	4%	4%	6%	7%	7%	7%	7%	7%	7%
Nb EPT année préc. (sans les apprenti-e-s)	1'914	1'928	1'894	1870	1932	1950	2409	2014	2029	2164
<b>Nb d'apprenti-e-s selon quota</b>	<b>77</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>112</b>	<b>135</b>	<b>136.5</b>	<b>169</b>	<b>141</b>	<b>142</b>	<b>151</b>
<b>Nb d'apprenti-e-s formé-e-s</b>	<b>112</b>	<b>112</b>	<b>118</b>	<b>130</b>	<b>135</b>	<b>142</b>	<b>137</b>	<b>128</b>	<b>141</b>	<b>145</b>
Dans le commerce	59	63	64	66	68	74	74	65	67	68
Dans les autres métiers	53	49	54	64	67	68	63	63	74	77

## 6.2. Comparaisons intercantionales

Le taux de dualisation calculé selon les relevés du SEFRI des coûts de la formation professionnelle cantonale (effectifs au 31 décembre) est passé de 68.60% en 2016 à 79.79% en 2023 (+11.19 points), ce qui place le canton de Neuchâtel devant Vaud, Genève, Jura et Valais. Seuls les cantons bilingues Fribourg et Berne présentent un taux de dualisation plus élevé.

Sur le plan financier, la part du coût de la formation professionnelle en école à plein temps dans le coût total de la formation professionnelle initiale était de 57.4% en 2016, alors que la moyenne nationale se situait à 28.5% (figure 14). La moyenne des cantons romands se situait alors à 50.8%. En 2023, cette part a été réduite à 45.5%, soit une réduction de 11.91 points, tandis que la moyenne nationale est restée stable, à 27.8% (figure 15). Dans la majorité des autres cantons, on observe plutôt une stabilité (GE, JU, VD, ZH,), voire une hausse des coûts (FR, BE). En Suisse romande, la

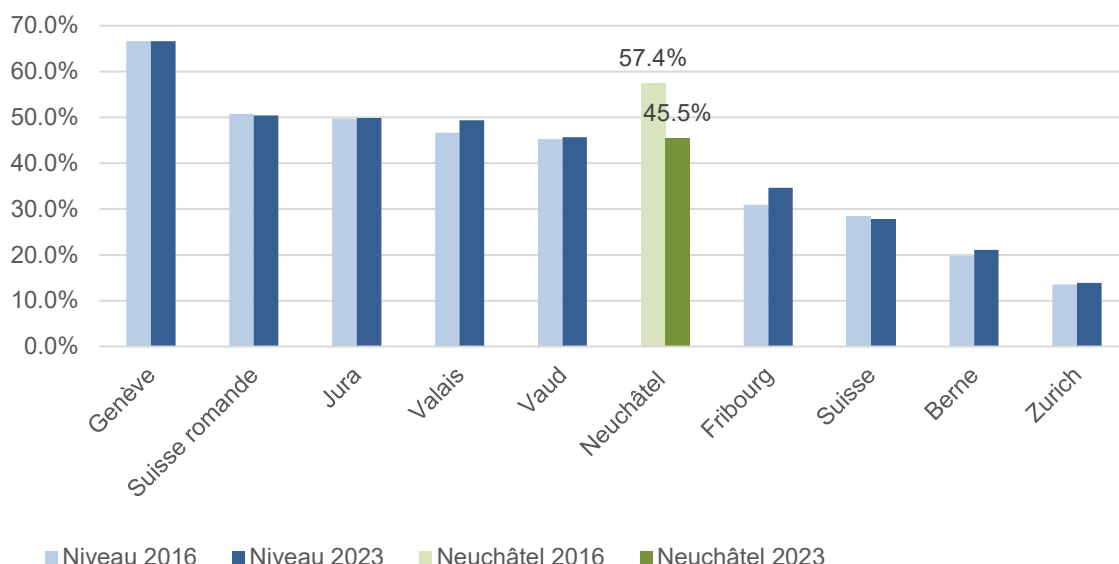
<sup>79</sup> Rapports financiers – Tome 2- chapitre « Fonds d'encouragement à la formation professionnelle initiale en mode dual » se trouvant <https://www.ne.ch/autorites/DFS/SFIN/Pages/comptes.aspx>.

<sup>80</sup> Arrêté du Conseil d'État réglementant les places d'apprentissage offertes au sein de l'administration cantonale, RSN 152.511.14, ancienne teneur.

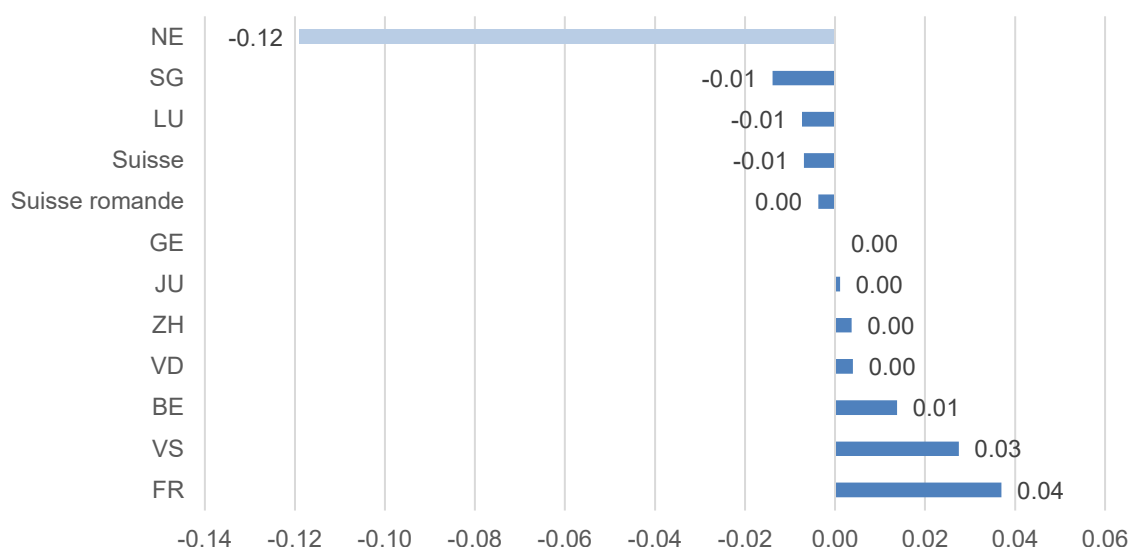
<sup>81</sup> Arrêté du Conseil d'État réglementant les places d'apprentissage offertes au sein de l'administration cantonale, nouvelle teneur (RSN 152.511.14).

moyenne est passée à 50.4% et le canton de Neuchâtel se place désormais au 2<sup>e</sup> rang, derrière Fribourg. Il est encore à préciser que les coûts utilisés dans les relevés des coûts de la formation professionnelle du SEFRI ne prennent évidemment pas en compte les subventions fédérales (voir chapitre 6.4), mais pas non plus les recettes du FFD.

**Figure 14** : Part du coût de la formation professionnelle en école à plein temps dans le coût total de la formation professionnelle initiale, évolution entre 2016 et 2023<sup>82</sup>.



**Figure 16** : Évolution en points de pourcentage de la part du coût de la formation professionnelle en école à plein temps dans le coût total de la formation professionnelle initiale, entre 2016 et 2023<sup>83</sup>.



### 6.3. Évolution des coûts

Entre 2016 et 2024, le coût annuel global de la formation professionnelle initiale, selon le relevé des coûts de la formation professionnelle du SEFRI, a diminué de 12.5 millions de francs<sup>84</sup>, avec une

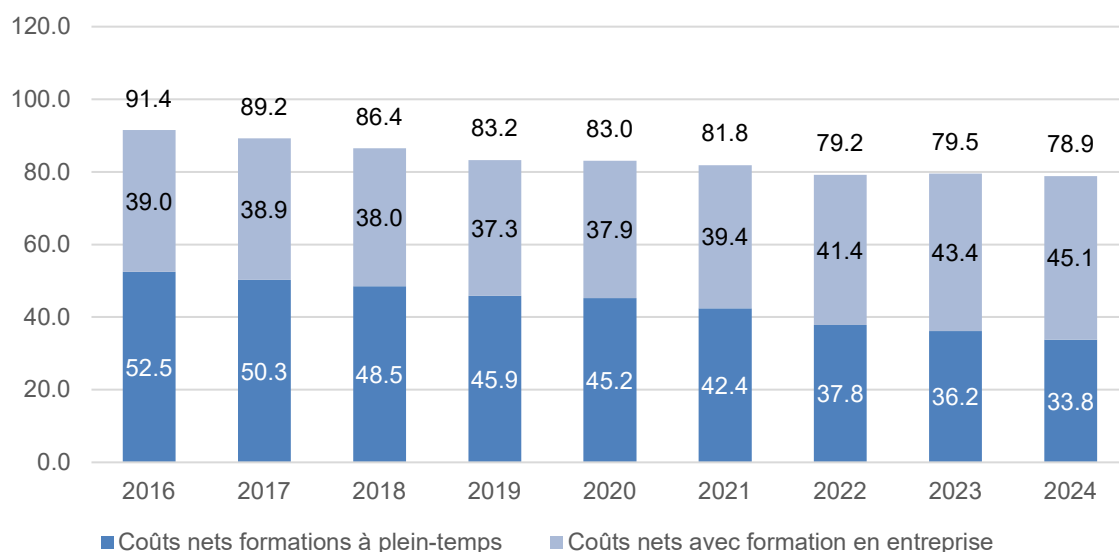
<sup>82</sup> Source : SEFRI. [Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale](#).

<sup>83</sup> Source : SEFRI. [Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale](#).

<sup>84</sup> Pour rappel, les coûts utilisés dans les relevés des coûts de la formation professionnelle du SEFRI ne prennent évidemment pas en compte les subventions fédérales (voir chapitre 6.4) mais pas non plus les recettes du FFD.

réduction importante des coûts à plein temps (-35.6%, -18.6 millions de francs) et une augmentation des coûts en mode dual (+15.6%, +6.1 millions de francs).

Figure n°17 : Évolution des coûts cantonaux de la formation professionnelle initiale, 2016-2024<sup>85</sup>.



#### 6.4. Subventions fédérales (LFPr, art. 53)<sup>86</sup>

La formation professionnelle est financée par l'économie (entreprises et fonds cantonaux), d'une part, et par les pouvoirs publics (Confédération et cantons), d'autre part. Au titre de la formation professionnelle, la Confédération verse aux cantons des subventions sous la forme de forfaits (environ un quart des coûts pris en considération selon LFPr art. 59). Ces forfaits sont calculés sur la base des dépenses affectées par les pouvoirs publics à la formation professionnelle en vertu de la LFPr. Le versement de ces forfaits aux cantons est distribué principalement sur la base du nombre de personnes effectuant une formation professionnelle initiale, en dual et à plein temps.

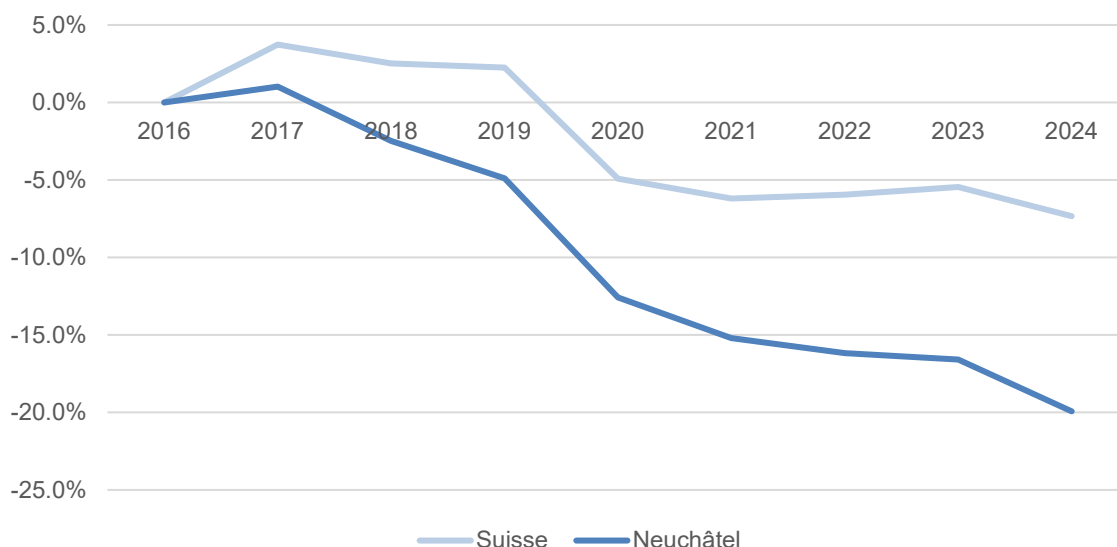
Il est à noter que les forfaits versés pour les formations en école à plein temps sont plus élevés que pour les formations en mode dual. Par exemple, les forfaits octroyés par la Confédération aux cantons en 2024 s'élevaient à 4'902 francs par contrat en école à plein temps, y compris la MP2 en école à plein temps en 1 an et à 2'978 francs par contrat d'apprentissage, de formation modulaire ou de MP2 à temps partiel en 2 ans.

Les tableaux ci-après montrent que les subventions versées par la Confédération entre 2016 et 2024 ont diminué de 7.3% au niveau national et de 19.9% pour Neuchâtel. Cette réduction plus marquée à Neuchâtel découle de la diminution importante des contrats en école à plein temps et de l'augmentation des contrats en mode dual sur la période observée.

<sup>85</sup> Source : SEFRI. [Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale](#) (SEFRI). Il s'agit encore pour 2024, de chiffres provisoires. Le SEFRI publiera le relevé 2024 en été 2026.

<sup>86</sup> Source : SEFRI (2025, 9 juillet). [Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale](#) 2023, page 4.

Figure 18 : Évolution des subventions versées par le SEFRI, de 2016 à 2024.



En termes de trésorerie, la Confédération a distribué, en 2024, un montant total de 702.3 millions de francs destiné au financement de la formation professionnelle. De cette enveloppe, le canton de Neuchâtel s'est vu attribuer une part de 17.5 millions.

### 6.5. Cours interentreprises (CIE)

Les prévisions budgétaires relatives aux coûts des cours interentreprises (CIE) demeurent complexes et évolutives. À chaque révision des ordonnances de formation professionnelle, le nombre de jours de cours CIE par profession tend à augmenter. Cette évolution est généralement justifiée par l'élargissement des objectifs de formation, lesquels ne peuvent plus être pleinement atteints au sein de la pratique en entreprises formatrices. Parallèlement, une hausse régulière des coûts unitaires des CIE par profession est également observée.

Ces évolutions ont des répercussions financières tant pour l'État, qui subventionne une partie de ces coûts, que pour le Fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel (FAPP), également engagé dans leur financement.

Il convient de préciser que cette augmentation des coûts des CIE n'a pas le même impact dans le cadre des formations dispensées en école à plein temps par rapport à la formation en mode dual. Dans le modèle à plein temps, les objectifs des CIE sont intégrés à la partie pratique de la formation, et donc inclus dans le coût net de la formation professionnelle initiale en école à plein temps (voir figure 17). Contrairement à la formation en mode duale, ni l'État par l'intermédiaire du SFPO, ni le FAPP, ne subventionnent spécifiquement cette composante pratique.

Enfin et malgré le renforcement du subventionnement étatique des CIE depuis 2021<sup>87</sup>, les subventions à charge du fonds continuent d'augmenter. Ainsi, les montants alloués aux CIE par le fonds sont passés de 4'090'672 francs en 2018 à 4'592'221 francs en 2024 soit une augmentation de 12.3%. Sur la même période, les subventions versées par l'État ont progressé de 1'983'432 francs pour s'établir en 2024 à 3'721'885 soit une augmentation de plus de 100%.

Le solde éventuel des coûts non couverts par le fonds (FAPP) et l'État (SFPO) est assumé par l'OrTra (organisateur des cours). Celle-ci décide, le cas échéant, si ce solde, dépassant le coût moyen suisse (CMS), est refacturé aux entreprises formatrices. Le CPNE, en tant que prestataire de cours CIE, ne facture pas ce dépassement aux entreprises formatrices.

<sup>87</sup> Le coût des CIE est déterminé sur la base du règlement sur le subventionnement des cours interentreprises de la CSFP (RSN 414.110.02).

## 7. POURSUITE DES TRAVAUX

Atteindre l'objectif de 85% de taux de dualisation fixé par les autorités législatives implique de poursuivre activement les efforts en matière de création de places d'apprentissage en entreprise. Ces développements sont essentiels pour permettre par la suite de réduire davantage le nombre des classes en école à plein temps tout en répondant aux besoins structurels de l'économie en termes de main-d'œuvre qualifiée de niveau AFP et CFC et HES. Dans ce cadre, les évolutions des effectifs en MP nécessitent également une vigilance particulière, tout comme le maintien de savoir-faire constitutifs de la région et valorisés dans de nombreux projets et développements du canton.

À titre de repère, l'objectif de dualisation correspond à un transfert de 160 places du mode en école plein temps au mode dual (apprentissage ou MP2).

**Tableau 27** : Transfert des places des écoles à plein temps au mode dual (y compris MP2)

Hypothèse	Effectifs 2025			Objectif 85%		
	Type	Nombre	%	Nombre	%	Différence
Pour 1 place en mode dual créée, 1 place en école à plein temps est fermée	Dual	4291	81.9%	4451	85.00%	160
	En école à plein temps	945	18.05%	785	15.00%	-160
	<b>Total</b>	<b>5236</b>	<b>100.00%</b>	<b>5236</b>	<b>100.00%</b>	<b>0</b>

Pour atteindre l'objectif de 85%, les efforts d'incitation et de promotion doivent être maintenus. Il s'agit de respecter les engagements inscrits dans la loi instituant un fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel (LFAPP), mais également ceux déterminés dans la loi cantonale sur la formation professionnelle (LFP). Le Conseil d'État entend poursuivre le travail de conviction auprès des entreprises (démarchage), ainsi que de promotion auprès des jeunes et de leurs prescripteurs et prescriptrices (campagnes de communication, événements, etc.). Des structures, comme le réseau d'entreprises formatrices neuchâteloises (REN), apportent également un soutien administratif et de mise en route complémentaire aux autres mesures et doivent être encouragées. Le projet de collaboration entre le CPNE-TI et le CAAJ pour développer l'offre d'apprentissage dans la filière d'automaticien-ne illustre concrètement les synergies possibles entre les partenaires de la formation professionnelle. La mise en œuvre de l'initiative sur les soins infirmiers et l'obligation faite aux institutions tenues par le Conseil d'État de mettre à disposition des places d'apprentissages ASSC contribuent également à l'atteinte de cet objectif de 85%.

Par ailleurs, au regard des comparaisons intercantionales, une attention particulière doit être portée aux métiers du numérique. Dans ce domaine, il apparaît que les freins à la création de places d'apprentissage demeurent significatifs, en raison notamment de la structure du tissu économique neuchâtelois, formé de petites et moyennes entreprises. Face à ces contraintes, le modèle consistant à suivre les deux premières années en école à plein temps puis deux années en entreprise en mode dual s'impose comme la solution pragmatique à privilégier. Ce modèle est par ailleurs soutenu par l'OrTra ICT-BEJUNE. Il permet aux entreprises de s'engager dans la formation à un moment où les apprenti-e-s disposent des bases nécessaires à une intégration dans leur structure.

Enfin, dans le prolongement de la baisse observée du nombre de maturités professionnelles (MP), il est essentiel de renforcer l'attractivité de la voie MP2. Le Conseil d'État considère que le dispositif de cours préparant à la MP2 doit être repensé et mieux structuré (voir chapitre 5.4 Perspectives pour la MP en regard de la dualisation), afin de répondre aux attentes des jeunes, des adultes en reconversion et des entreprises, tout en consolidant la qualité, la lisibilité et l'accessibilité de cette voie de formation.

## **8. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES**

Entre 2016 et 2024, la transformation du paysage de la formation professionnelle initiale dans le canton de Neuchâtel a entraîné une réduction du coût annuel global de 12.5 millions de francs selon le relevé des coûts de la formation professionnelle du SEFRI. Cette évolution s'explique par une diminution importante des coûts liés à la formation professionnelle initiale à plein temps, partiellement compensée par une augmentation des coûts en mode dual. Il convient de rappeler que ces montants ne tiennent pas compte de l'évolution du coût de la vie ni des salaires. Une indexation sur ces facteurs conduirait à des chiffres sensiblement plus élevés. Grâce à ces efforts, le canton de Neuchâtel présente aujourd'hui des coûts de formation à plein temps inférieurs à la moyenne romande, mais encore supérieurs à la moyenne suisse. Cette situation illustre une gestion financière rigoureuse et une volonté affirmée d'optimiser l'efficacité du système de formation professionnelle.

À cela s'ajoute qu'entre 2020<sup>88</sup> et 2024, les montants prélevés sur la masse salariale cantonale ont permis au FFD de financer la formation professionnelle initiale à plein temps à hauteur de 91.7 millions de francs. Ce financement n'a cependant pas été linéaire au cours de ces cinq années : la réduction progressive du taux de contribution sur la masse salariale (de 0.58% à l'origine, puis 0.45% en 2023 et enfin 0.42 % en 2024), couplé à une augmentation des contrats d'apprentissage (prime contrat formation), a entraîné une baisse des montants disponibles pour ce financement passant d'environ 19.2 millions à 12.3 millions en 2024.

La fusion du FFPP et du FFD et la création du FAPP au 1<sup>er</sup> janvier 2025, n'avaient pas pour objectif de modifier ce financement spécifique. Conformément aux articles 9 et 14 de la LFAPP, le montant du FAPP affecté au financement de la pratique professionnelle pour les écoles à plein temps devrait se situer autour des 12 millions à la fin de la première année d'activité soit en 2025. À ce titre, les budgets 2026 à 2029 montrent un versement moyen de 12.5 millions. À noter que cette augmentation s'explique essentiellement par une augmentation budgétée de la masse salariale du canton (600 millions en 4 ans).

Malgré une réduction importante des coûts de la formation professionnelle initiale, la situation des finances cantonales demeure toujours sensible. En effet, dans le respect de la LFAPP, lorsque le taux de dualisation atteindra 85%, ce financement de la formation professionnelle initiale à plein temps de plus de 12 millions ne sera plus versé par le FAPP.

## **9. CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL**

La fermeture de classes plein temps dans les centres professionnels a pu se faire dans le cadre des mouvements naturels sauf pour deux situations correspondant à 1.1 EPT dans le domaine technique. L'augmentation du nombre de classes en dual ainsi que de CIE a contribué à ce que cet équilibre puisse être atteint.

## **10. CONSÉQUENCES SUR LA RÉPARTITION DES TÂCHES ENTRE L'ÉTAT ET LES COMMUNES**

Le présent rapport n'implique pas de conséquences sur la répartition des tâches entre l'État et les communes. L'engagement significatif des communes dans la formation d'apprenti-e-s est à saluer.

## **11. CONFORMITÉ AU DROIT SUPÉRIEUR**

Le présent rapport est conforme au droit supérieur.

---

<sup>88</sup> Pour rappel, année de création du FFD.



## **12. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES, AINSI QUE POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES**

La politique publique exposée dans le présent rapport intègre les principes du développement durable et a plus particulièrement un impact positif sur trois champs d'action de la Stratégie cantonale pour le développement durable, savoir les champs d'action « *Cohésion sociale et égalité* », « *Système économique* » et « *Formation, recherche et innovation* ».

La formation professionnelle en mode dual présente en effet plusieurs avantages. Premièrement, elle facilite, plus que la formation à plein temps, l'insertion durable des jeunes sur le marché du travail grâce à l'étroite relation entre théorie et pratique. Deuxièmement, elle répond aux besoins des entreprises en matière de compétences, tout en assurant la relève des compétences existantes.

Il s'agit en effet de mettre au centre des préoccupations la formation des jeunes dans le respect de l'objectif supérieur défini aussi bien par la CDIP que le SEFRI, d'atteindre un taux de certification à 25 ans de 95%. Les développements futurs à envisager doivent tenir compte de cet élément tout comme les besoins de l'économie en termes de personnes formées de niveau AFP, CFC et HES. Les effectifs de MP sont ainsi également un indicateur qui doit être attentivement suivi.

La formation professionnelle initiale en mode dual renforce ainsi l'insertion professionnelle et l'employabilité des citoyen-ne-s, en contribuant de manière significative à réduire les risques de non-insertion professionnelle et une hausse du nombre de personnes peu ou pas qualifiées en emploi.

## **13. CONSÉQUENCES SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'INCLUSION DES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP**

L'offre des places d'apprentissage participe à l'intégration de personnes en situation de handicap. La diversité et l'augmentation de cette offre ne peuvent être que positives pour l'inclusion. Cela vaut tout particulièrement pour les AFP, qui s'adressent à un public qui présente souvent des besoins éducatifs particuliers ; cela vaut aussi pour les dispositifs existants en matière d'apprentissage à temps partiel, notamment des personnes qui effectuent un apprentissage avec le soutien de l'AI.

## **14. CLASSEMENT DE LA MOTION 20.115 « DÉVELOPPER L'OFFRE DES FORMATIONS AFP ! »**

Le Conseil d'État vous invite à prendre acte du présent rapport, en particulier du chapitre 3.10, et à classer la motion 20.115 « développer l'offre des formations AFP ». L'analyse du service de l'emploi, des entreprises et OrTra présentes dans les commissions de domaine de la formation professionnelle permet de montrer que l'offre de l'AFP répond à la demande des entreprises dans le canton, sans demande ni pertinence de développer de nouveaux modèles.

## **15. CLASSEMENT DE LA MOTION 24.171 « APPRENTISSAGE À 80% POUR FAVORISER UN ACCÈS ÉLARGI À LA FORMATION PROFESSIONNELLE »**

Au vu des mesures déjà mises en place et proposées dans le canton, le Conseil d'État vous invite à prendre acte du présent rapport, et en particulier du chapitre 3.11 Apprentissage à temps partiel, et à classer la [motion 24.171](#) « Apprentissage à 80% pour favoriser un accès élargi à la formation professionnelle ».

## 16. VOTE DU GRAND CONSEIL

Le présent rapport (classement des motions 20.115 et 24.171) est soumis à l'adoption à la majorité simple des membres du Grand Conseil.

## 17. CONCLUSION

La formation professionnelle en mode dual constitue une réponse durable aux enjeux de qualification, d'employabilité et de compétitivité. Elle représente un levier stratégique pour l'avenir du canton, au service de la jeunesse, de l'économie et de la cohésion sociale. Cinq ans après l'entrée en vigueur de la loi instituant un fonds d'encouragement à la formation professionnelle initiale en mode dual (LFFD), remplacée au 1<sup>er</sup> janvier 2025 par la loi instituant un fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel (LFAPP), le Conseil d'État dresse un bilan résolument positif. Les objectifs fixés ont permis de structurer une politique ambitieuse, fondée sur la valorisation de l'apprentissage, le renforcement des partenariats et l'adaptation aux besoins du tissu économique cantonal. Grâce à une mobilisation constante des acteurs et actrices de la formation, entreprises, OrTra, institutions publiques et écoles, le taux de dualisation a progressé de manière continue, et cela malgré les différentes crises traversées durant cette période. Le Conseil d'État salue l'engagement des entreprises formatrices et souligne également le rôle central du CPNE et de ses pôles, dont l'agilité et la capacité d'innovation ont permis d'adapter l'offre de formation.

Ce bilan met également en lumière les défis qu'il reste à relever pour atteindre l'objectif de dualisation de 85% et inscrire durablement le canton de Neuchâtel dans la moyenne suisse. Si les indicateurs pour 2025 confirment encore une tendance positive avec un taux de dualisation de 81.8%, la situation économique actuelle peut rendre plus difficiles certains développements. Il s'agit donc pour tous les partenaires de continuer à faire preuve de créativité pour poursuivre et préserver cette dynamique vertueuse.

Veuillez agréer, Monsieur le président, Mesdames et Messieurs, l'assurance de notre haute considération.

Neuchâtel, le 14 janvier 2026

Au nom du Conseil d'État :

*La présidente,*  
C. GRAF

*La chancelière,*  
S. DESPLAND

**SOURCES DE DONNÉES, SITUATIONS AU 15 OCTOBRE ET 31 DÉCEMBRE**

Afin d'analyser l'évolution dans le nombre d'élèves et contrats, les analyses du présent rapport s'appuient sur diverses sources de données.

Les contrats d'apprentissage proviennent, selon les cas, du Recueil de la formation professionnelle initiale du canton de Neuchâtel (SFPO), de l'Office fédéral de la statistique (OFS) dans le cadre de l'enquête annuelle sur la formation professionnelle initiale (SBG-SFPI), ou encore du Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) dans le cadre du Relevé des coûts de la formation professionnelle cantonale (qui se base également sur les données de l'OFS).

Les données sur les contrats en formation dual et en formation en école à plein temps, issues du Recueil de la formation professionnelle initiale, sont recensées au 15 octobre, tandis que celles communiquées par l'OFS ou le SEFRI sont recensées au 31 décembre. Cette différence de temporalité peut entraîner des écarts entre le nombre de contrats indiqué dans le Recueil de la formation professionnelle et les publications fédérales.

En ce qui concerne les maturités professionnelles post-CFC (MP2), il s'agit de formations se déroulant après l'obtention du CFC, lorsque l'élève n'est plus sous contrat d'apprentissage ou de formation. Les données relatives aux MP2 proviennent du Mémento statistique de l'école neuchâteloise, que les élèves soient du canton de Neuchâtel ou hors canton. Ces données sont transmises ensuite à l'OFS dans le cadre du recensement fédéral des élèves et étudiants (SDL), puis reprises par le SEFRI pour le calcul des coûts de la formation. Dans tous les cas, pour le canton de Neuchâtel les données des MP2 sont recensées au 15 octobre.

C'est le Service de statistique du canton de Neuchâtel qui assure la transmission des données des MP2 à l'OFS, selon la situation observée au 15 octobre. En revanche, c'est l'OFAP qui transmet les données sur les contrats d'apprentissage à l'OFS à la date du 31 décembre. Le SEFRI exploite ensuite ces données. L'OFAP ne prend donc pas en charge la transmission des données relatives aux MP2.

Enfin, les données reprises par l'OFS, et par conséquent par le SEFRI, sont publiées avec un décalage d'environ un an par rapport au Recueil de la formation professionnelle initiale, lequel est diffusé chaque mois de novembre par le SFPO avec les dates du 15 octobre afin de répondre efficacement aux besoins de pilotage et de communication du canton.

L'utilisation des données de l'OFS, bien qu'ayant un décalage d'une année, est cependant nécessaire lorsqu'il est souhaité comparer les résultats du canton de Neuchâtel à ceux des autres cantons. À cette fin, nous définissons la Suisse romande (abrégée CHRM dans les tableaux du présent rapport) comme l'ensemble des cantons de Neuchâtel, Fribourg, Genève, Jura et Valais et Vaud. Ne pouvant pas distinguer les régions francophones des régions germanophones, le canton de Berne est exclu de ce regroupement, tandis que les cantons du Jura, du Valais et de Fribourg sont considérés dans leur entier. Le canton latin du Tessin, quant à lui, est uniquement pris en compte dans le total national (Suisse).

## ÉVOLUTION DES CONTRATS DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, SELON LE DOMAINE SWISSDOC

### 01 – Nature

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	223	226	226	232	249	245	243	233	221	-0.9%
NE	DU (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0 pts.
CHRM	DU	2261	2266	2224	2205	2187	2271	2273	2278	2228	-1.5%
CHRM	PT	239	240	246	247	237	199	196	187	202	-15.5%
CHRM	DU (%)	90.4%	90.4%	90.0%	89.9%	90.2%	91.9%	92.1%	92.4%	91.7%	1.3 pts.
CH	DU	9404	9279	9137	8958	9022	9327	9374	9325	9205	-2.1%
CH	PT	390	387	382	391	380	354	347	330	340	-12.8%
CH	DU (%)	96.0%	96.0%	96.0%	95.8%	96.0%	96.3%	96.4%	96.6%	96.4%	0.4 pts.

### 02 – Alimentation, hôtellerie, restauration

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	249	242	249	238	241	260	269	253	235	-5.6%
NE	DU (%)	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0 pts.
CHRM	DU	2781	2770	2706	2747	2723	2666	2518	2543	2505	-9.9%
CHRM	PT	115	98	98	88	107	138	136	123	127	10.4%
CHRM	DU (%)	96.0%	96.6%	96.5%	96.9%	96.2%	95.1%	94.9%	95.4%	95.2%	-0.8 pts.
CH	DU	13108	12835	12423	12146	11862	11480	10799	10530	10562	-19.4%
CH	PT	116	127	152	177	220	257	257	244	251	116.4%
CH	DU (%)	99.1%	99.0%	98.8%	98.6%	98.2%	97.8%	97.7%	97.7%	97.7%	-1.4 pts.

### 03 – Textiles, habillement, soins corporels

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	110	106	96	95	90	85	80	82	81	-26.4%
NE	PT	57	49	50	54	49	47	64	62	54	-5.3%
NE	DU (%)	65.9%	68.4%	65.8%	63.8%	64.7%	64.4%	55.6%	56.9%	60.0%	-5.9 pts.
CHRM	DU	837	816	768	725	660	625	574	552	541	-35.4%
CHRM	PT	291	259	264	294	307	300	321	333	316	8.6%
CHRM	DU (%)	74.2%	75.9%	74.4%	71.1%	68.3%	67.6%	64.1%	62.4%	63.1%	-11.1 pts.
CH	DU	3918	3772	3595	3419	3173	3030	2798	2666	2581	-34.1%
CH	PT	813	738	740	771	773	749	749	754	744	-8.5%
CH	DU (%)	82.8%	83.6%	82.9%	81.6%	80.4%	80.2%	78.9%	78.0%	77.6%	-5.2 pts.

## 04 – Construction

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	732	714	728	731	750	738	732	747	734	0.3%
NE	PT		1								
NE	DU (%)	100%	99.9%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	0 pts.
CHRM	DU	8910	8764	8754	8666	8660	8639	8499	8639	8720	-2.1%
CHRM	PT	455	429	422	404	389	364	341	336	337	-25.9%
CHRM	DU (%)	95.1%	95.3%	95.4%	95.5%	95.7%	96.0%	96.1%	96.3%	96.3%	1.2 pts.
CH	DU	42416	42071	41378	41043	40889	40880	40001	40209	40645	-4.2%
CH	PT	827	815	795	757	740	692	656	677	672	-18.7%
CH	DU (%)	98.1%	98.1%	98.1%	98.2%	98.2%	98.3%	98.4%	98.3%	98.4%	0.3 pts.

## 05 – Industrie, technique, informatique

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	966	919	919	941	967	988	1029	1048	1056	9.3%
NE	PT	721	642	622	570	539	467	453	436	424	-41.2%
NE	DU (%)	57.3%	58.9%	59.6%	62.3%	64.2%	67.9%	69.4%	70.6%	71.4%	14.1 pts.
CHRM	DU	7229	7038	6979	7029	7044	7143	7138	7270	7462	3.2%
CHRM	PT	3710	3595	3562	3572	3611	3591	3562	3572	3482	-6.1%
CHRM	DU (%)	66.1%	66.2%	66.2%	66.3%	66.1%	66.5%	66.7%	67.1%	68.2%	2.1 pts.
CH	DU	38885	38159	37707	37711	37616	37538	37465	38118	38998	0.3%
CH	PT	6045	5962	5966	5976	6155	6170	6184	6145	6008	-0.6%
CH	DU (%)	86.5%	86.5%	86.3%	86.3%	85.9%	85.9%	85.8%	86.1%	86.7%	0.2 pts.

## 06 – Économie, commerce, administration, transports, tourisme

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	1063	1053	1022	982	1012	1043	1046	1035	1032	-2.9%
NE	PT	541	495	436	361	322	284	262	230	209	-61.4%
NE	DU (%)	66.3%	68.0%	70.1%	73.1%	75.9%	78.6%	80.0%	81.8%	83.2%	16.9 pts.
CHRM	DU	12702	12662	12388	12129	12022	11951	11720	11508	11357	-10.6%
CHRM	PT	5988	6026	5686	5395	5283	5079	5083	5178	5418	-9.5%
CHRM	DU (%)	68.0%	67.8%	68.5%	69.2%	69.5%	70.2%	69.7%	69.0%	67.7%	-0.3 pts.
CH	DU	56709	55504	54025	52858	52261	51410	50521	49635	49433	-12.8%
CH	PT	13618	13273	12640	12007	11827	11447	11441	11824	12522	-8%
CH	DU (%)	80.6%	80.7%	81.0%	81.5%	81.5%	81.8%	81.5%	80.8%	79.8%	-0.8 pts.

## 07 – Formation, sport, santé, domaine social

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	576	584	649	671	665	670	691	687	703	22%
NE	PT	197	201	187	172	166	140	128	91	56	-71.6%
NE	DU (%)	74.5%	74.4%	77.6%	79.6%	80.0%	82.7%	84.4%	88.3%	92.6%	18.1 pts.
CHRM	DU	4420	4625	4780	4961	5078	5241	5359	5614	5877	33%
CHRM	PT	1328	1329	1374	1299	1240	1090	892	758	628	-52.7%
CHRM	DU (%)	76.9%	77.7%	77.7%	79.2%	80.4%	82.8%	85.7%	88.1%	90.3%	13.4 pts.
CH	DU	27967	29222	30212	31052	31646	32313	32887	34008	35432	26.7%
CH	PT	1983	2000	2047	1938	1902	1723	1489	1360	1220	-38.5%
CH	DU (%)	93.4%	93.6%	93.7%	94.1%	94.3%	94.9%	95.7%	96.2%	96.7%	3.3 pts.

## 08 – Médias, arts, sciences humaines

Canton	Mode	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	Diff. (%)
NE	DU	62	57	48	50	52	50	51	54	49	-21%
NE	PT	148	138	134	136	134	137	142	145	145	-2%
NE	DU (%)	29.5%	29.2%	26.4%	26.9%	28.0%	26.7%	26.4%	27.1%	25.3%	-4.2 pts.
CHRM	DU	505	504	496	488	471	445	451	477	458	-9.3%
CHRM	PT	1173	1151	1113	1131	1128	1127	1135	1130	1128	-3.8%
CHRM	DU (%)	30.1%	30.5%	30.8%	30.1%	29.5%	28.3%	28.4%	29.7%	28.9%	-1.2 pts.
CH	DU	1973	1959	1950	1933	1888	1850	1827	1856	1875	-5%
CH	PT	1716	1715	1701	1729	1719	1754	1787	1758	1786	4.1%
CH	DU (%)	53.5%	53.3%	53.4%	52.8%	52.3%	51.3%	50.6%	51.4%	51.2%	-2.3 pts.

## LISTE DES ABRÉVIATIONS

AEPR	Accord intercantonal sur les écoles professionnelles
AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
ASA	Aide en soins et accompagnement
ASE	Assistant-e socio-éducatif-ve CFC
ASSC	Assistant-e- en soins et santé communautaire CFC
BEJUNE	Berne, Jura et Neuchâtel
CAAJ	Centre d'apprentissage de l'arc jurassien
CAS	Certificate of Advanced Studies
CDIP	Conférence des directrices et directeurs cantonaux de l'instruction publique
CECG	Certificat d'école de culture générale
CERAS	Centre régional d'apprentissages spécialisés
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFFE	Cours de formateurs et formatrices en entreprise
CFP	Conseiller et conseillère en formation professionnelle
CHRM	Suisse romande
CIE	Cours interentreprises
CIFOM	Centre interrégional de formation des montagnes neuchâteloises (aujourd'hui CPNE)
CLPO	Conférence latine de l'enseignement postobligatoire
CMP	Commission maturité professionnelle
CMS	Cours de maturité et de sensibilisation à la profession
CNCI	Chambre neuchâteloise du commerce et de l'industrie
CO	Code des obligations
COSP	Conseillères et conseillers en orientation scolaire et professionnelle
CPIH	Convention patronale de l'industrie horlogère suisse
CPNE	Centre de formation professionnelle neuchâtelois
CPNE-AA	Centre de formation professionnelle neuchâtelois, pôle Arts appliqués
CPNE-AS	Centre de formation professionnelle neuchâtelois, pôle Artisanat et Services
CPNE-CG	Centre de formation professionnelle neuchâtelois, pôle Commerce et Gestion
CPNE-2S	Centre de formation professionnelle neuchâtelois, pôle Santé et Social
CPNE-TI	Centre de formation professionnelle neuchâtelois, pôle Technologies et Industrie
CSFP	Conférence suisse des offices de la formation professionnelle
EIS	Encadrement individuel spécialisé
EMS	Établissements médico-sociaux
EPT	Équivalent plein temps
ES	Écoles supérieures
FAPP	Fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel
FEE	Formateur et formatrice en entreprise
FFD	Fonds d'encouragement à la formation initiale en mode dual



FFPP	Fonds pour la formation et le perfectionnement professionnels
FLE	Cours de soutien Français langue étrangère
FPI	Formation professionnelle initiale (à savoir les niveaux AFP, CFC et MP)
FPS	Formation professionnelle supérieure
GU	Guichet unique
HEFP	Haute école fédérale en formation professionnelle (précédemment IFFP, pour Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle)
HES	Hautes écoles spécialisées
LCDIR	Loi sur les contributions directes
LFAPP	Loi instituant un fonds pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel
LFFD	Loi sur le fonds d'encouragement à la formation initiale en mode dual
LFP	Loi cantonale sur la formation professionnelle
LFP <sub>r</sub>	Loi fédérale sur la formation professionnelle
LJP	Lycée Jean-Piaget
LP	Loi sur les poursuites
MG	Maturité gymnasiale
MP	Maturité professionnelle
MP1	Maturité professionnelle intégrée au CFC, en école à plein temps ou en mode dual
MP2	Maturité professionnelle post-CFC, en école à plein temps ou à temps partiel en cours d'emploi
MS	Maturité spécialisée
OBS HEFP	Observatoire de la formation professionnelle
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFAP	Office des apprentissages
OFIJ	Office de l'insertion des jeunes en formation professionnelle
OFPA	Office des formations professionnelles et académiques
OFS	Office fédéral de la statistique
OMAT	Office du marché du travail
OMPr	Ordonnance sur la maturité professionnelle
ORELLI	Orientation des élèves libérales (publication du SFPO)
OrTra	Organisation du monde du travail
PEC	Plan d'études cadre
PME	Petites et moyennes entreprises
REN	Réseau d'entreprises formatrices neuchâteloises
SAA	Sports-Arts-Apprentissage
SAE	Sport-Arts-Études
SASO	Service de l'action sociale
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SEMP	Service de l'emploi
SFPO	Service des formations postobligatoires et de l'orientation
SIEN	Service informatique de l'entité neuchâteloise

SiS2	Service informatique du secondaire 2
SRHE	Service des ressources humaines
STAT	Service de statistique

## TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ.....</b>	<b>1</b>
<b>1. INTRODUCTION .....</b>	<b>2</b>
1.1. OBJECTIF DU RAPPORT.....	2
1.2. STRUCTURE DU RAPPORT.....	4
<b>2. DUALISATION : APPROCHE ET SIGNIFICATION .....</b>	<b>4</b>
2.1. LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE (FPI) ET SES ATOUTS.....	4
2.2. LE SYSTÈME DE PARTENARIAT ET SES RÔLES.....	5
2.3. LES DIFFÉRENTS MODES DE FORMATION.....	6
2.4. DÉFINITION ET MÉTHODE DE CALCUL DU TAUX DE DUALISATION.....	6
2.5. ÉVOLUTION DU TAUX DE DUALISATION ET DES EFFECTIFS .....	7
2.6. RÉPARTITION FORMATIONS PROFESSIONNELLES ET GÉNÉRALES – CHOIX DES ÉLÈVES LIBÉRABLES .....	11
<b>3. DUALISATION : MESURES POUR VALORISER LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE EN MODE DUAL .....</b>	<b>12</b>
3.1. FUSION DES FONDS FFD ET FFPP .....	12
3.2. DÉMARCHAGE POUR DÉVELOPPER LES PLACES D'APPRENTISSAGE .....	13
3.3. CAMPAGNES D'INFORMATION ET PROMOTION.....	13
3.4. ÉVÉNEMENTS LIÉS À L'APPRENTISSAGE .....	14
3.5. TRANSITION ENTRE L'ÉCOLE OBLIGATOIRE ET LE POSTOBLIGATOIRE.....	14
3.6. ALLÈGEMENT DE LA CHARGE DES ENTREPRISES FORMATRICES.....	17
3.7. SOUTIEN DE L'OFFICE DES APPRENTISSAGES (OFAP) AUX ENTREPRISES FORMATRICES .....	20
3.8. SOUTIEN DES ASSOCIATIONS SECTORIELLES AUX ENTREPRISES FORMATRICES.....	20
3.9. ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ENTREPRISES FORMATRICES .....	20
3.10. OFFRE DE FORMATIONS AFP .....	21
3.11. APPRENTISSAGE À TEMPS PARTIEL.....	26
<b>4. DUALISATION PAR DOMAINE.....</b>	<b>28</b>
4.1. PRÉAMBULE.....	28
4.2. COMMERCE ET GESTION .....	29
4.3. TECHNOLOGIES ET INDUSTRIE .....	30
4.4. SANTÉ ET SOCIAL .....	37
4.5. ARTS APPLIQUÉS .....	40
<b>5. DUALISATION : LES LIENS AVEC LA MATURITÉ PROFESSIONNELLE (MP) .....</b>	<b>43</b>
5.1. LA MP EN SUISSE .....	43
5.2. LA MP À NEUCHÂTEL .....	44
5.3. INFORMATIONS CHIFFRÉES .....	46
5.4. PERSPECTIVES POUR LA MP EN REGARD DE LA DUALISATION .....	47
<b>6. DUALISATION : ASPECTS FINANCIERS .....</b>	<b>47</b>
6.1. FONDS POUR L'ENCOURAGEMENT DE LA FORMATION EN MODE DUAL : CONTRIBUTIONS ET PRIMES 2020-2024.....	47
6.2. COMPARAISONS INTERCANTONALES.....	48
6.3. ÉVOLUTION DES COÛTS .....	49
6.4. SUBVENTIONS FÉDÉRALES (LFPR, ART. 53) .....	50
6.5. COURS INTERENTREPRISES (CIE).....	51
<b>7. POURSUITE DES TRAVAUX .....</b>	<b>52</b>
<b>8. CONSÉQUENCES FINANCIÈRES .....</b>	<b>53</b>
<b>9. CONSÉQUENCES SUR LE PERSONNEL.....</b>	<b>53</b>
<b>10. CONSÉQUENCES SUR LA RÉPARTITION DES TÂCHES ENTRE L'ÉTAT ET LES COMMUNES.....</b>	<b>53</b>
<b>11. CONFORMITÉ AU DROIT SUPÉRIEUR .....</b>	<b>53</b>
<b>12. CONSÉQUENCES ÉCONOMIQUES, SOCIALES ET ENVIRONNEMENTALES, AINSI QUE POUR LES GÉNÉRATIONS FUTURES .....</b>	<b>54</b>

13.	CONSÉQUENCES SUR LA PRISE EN COMPTE DE L'INCLUSION DES PERSONNES VIVANT AVEC UN HANDICAP .....	54
14.	CLASSEMENT DE LA MOTION 20.115 « DÉVELOPPER L'OFFRE DES FORMATIONS AFP ! » .....	54
15.	CLASSEMENT DE LA MOTION 24.171 « APPRENTISSAGE À 80% POUR FAVORISER UN ACCÈS ÉLARGI À LA FORMATION PROFESSIONNELLE » .....	54
16.	VOTE DU GRAND CONSEIL .....	55
17.	CONCLUSION .....	55
	ANNEXES .....	56
	ANNEXE .....	1
	SOURCES DE DONNÉES, SITUATIONS AU 15 OCTOBRE ET 31 DÉCEMBRE .....	56
	ANNEXE .....	2
	ÉVOLUTION DES CONTRATS DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE, SELON LE DOMAINE SWISSDOC .....	57
	ANNEXE .....	3
	LISTE DES ABRÉVIATIONS .....	60