

Transformation de la formation professionnelle supérieure de conduite des travaux

Premier rapport: Évaluations des organisations du monde du travail et des prestataires de formation

Report**Author(s):**

[Renold, Ursula](#) ; [Bolli, Thomas](#) ; [Dändliker, Lena](#) 

Publication date:

2024-03

Permanent link:

<https://doi.org/10.3929/ethz-b-000665500>

Rights / license:

[In Copyright - Non-Commercial Use Permitted](#)

Originally published in:

CES Studies 44



Transformation de la formation professionnelle supérieure de conduite des travaux

Premier rapport :
Évaluations des organisations du monde du travail et
des prestataires de formation

Auteurs :

Renold Ursula
Bolli Thomas
Dändliker Lena

Études CES n° 44, mars 2024

Remerciements

Nous tenons à remercier la Société Suisse des Entrepreneurs qui a financé les travaux pour cette étude et nous a aidés à en élaborer le contenu. Nous remercions les représentants des organisations du monde du travail ainsi que les prestataires de formations d'avoir répondu à l'enquête. Nous adressons également nos remerciements aux personnes qui ont participé à un entretien-test.

Sommaire

Résumé	5
1 Introduction	13
1.1 Contexte	13
2 Conception de l'étude	15
2.1 Données	15
2.2 Méthodologie	16
3 Résultats	18
3.1 État d'avancement de la transformation	18
3.1.1 Planification et création des cours préparatoires EPS	18
3.1.2 Processus de candidature	21
3.2 Moteurs et obstacles de la transformation	24
3.2.1 Perspectives de succès	25
3.2.2 Cadre analytique	26
3.2.3 Engagement	28
3.2.4 Capacité	32
3.2.5 Répartition des rôles	33
3.2.6 Contenu	35
3.2.7 Contexte	37
3.2.8 Synthèse	39
4 Conclusions	43
4.1 Résumé et interprétation	43
4.2 Limites et perspectives	45
Bibliographie	47
Annexe	48
Informations sur les auteurs	62

Liste des illustrations

Figure 1 : Défis de la planification et de la création des cours préparatoires EPS	19
Figure 2 : Fréquence des cas ambigus pour la décision d'admission à l'examen EPS.....	20
Figure 3 : Niveau de satisfaction des prestataires de formations à l'égard de la quantité et de la qualité des candidatures	21
Figure 4 : Variation de la quantité et de la qualité des candidatures	22
Figure 5 : Obstacles pour les candidats potentiels à la préparation EPS	23
Figure 6 : Obstacles détaillés de la préparation EPS pour les candidats potentiels.....	24
Figure 7 : Perspective de succès de la transformation	26
Figure 8 : Cadre analytique des moteurs et obstacles	28
Figure 9 : Satisfaction à l'égard de l'EPS conduite des travaux pour les différents types d'acteurs	30
Figure 10 : Satisfaction à l'égard de la collaboration	32
Figure 11 : Ressources des prestataires de formation et des employeurs	33
Figure 12 : Qualité de la répartition des rôles	35
Figure 13 : Garantie de la qualité de la préparation EPS.....	37
Figure 14 : Ampleur du changement pour les différents types d'acteurs.....	39
Figure 15 : Moteurs et obstacles du point de vue des personnes interrogées dans l'ensemble	40
Figure 16 : Moteurs et obstacles du point de vue des différents types d'acteurs	41
Figure 17 : Dispersion des réponses concernant les défis de la planification et de la création des cours préparatoires EPS	49
Figure 18 : Dispersion des réponses concernant la fréquence des cas ambigus pour la décision d'admission à l'examen EPS.....	50
Figure 19 : Dispersion des réponses concernant le degré de satisfaction des prestataires de formation à l'égard du volume et de la qualité des candidatures	51
Figure 20 : Dispersion des réponses concernant la modification du volume et de la qualité des candidatures	52
Figure 21 : Dispersion des réponses concernant les obstacles pour les candidats potentiels à la préparation EPS	53
Figure 22 : Dispersion des réponses concernant les perspectives de succès de la transformation	54
Figure 23 : Dispersion des réponses concernant la satisfaction à l'égard de l'EPS conduite des travaux chez les différents types d'acteurs	55
Figure 24 : Dispersion des réponses concernant la satisfaction à l'égard de la collaboration	56
Figure 25 : Dispersion des réponses concernant les ressources des prestataires de formation et des employeurs	57
Figure 26 : Dispersion des réponses concernant la qualité de la répartition des rôles	58
Figure 27 : Dispersion des réponses concernant la garantie de la qualité de la préparation EPS.....	59
Figure 28 : Répartition des réponses concernant l'ampleur du changement pour les différents types d'acteurs	60
Figure 29 : Dispersion des réponses concernant les moteurs et obstacles.....	61

Résumé

Situation initiale, pertinence et problématique

Le secteur principal de la construction est confronté à de nombreuses évolutions : démographique, sociale, technologique et conjoncturelle. La formation professionnelle supérieure de conduite des travaux tient compte de ces mutations en adaptant ses contenus et ses dispositifs (Renold et al., 2023a, 2023b). En plus de la mise à jour du portefeuille de compétences opérationnelles, la formation professionnelle supérieure de conduite des travaux, **qui était jusqu'ici sanctionnée par un diplôme d'une école supérieure, va être transformée en examen professionnel supérieur fédéral**. Cette transformation sera effective au cours des prochaines années.

La transformation d'un programme de formation prend du temps et s'accompagne de nombreux **défis**. La **mise en place du nouvel examen professionnel supérieur** (ci-après « **examen EPS** ») et la **préparation à cet examen** (ci-après « **préparation EPS** ») exigent en effet des changements fondamentaux de la part des acteurs de la transformation. Les **cours préparatoires des prestataires de formations** (ci-après « **cours préparatoires EPS** ») et la mise à disposition d'**une pratique qualifiante par les employeurs** (ci-après « **pratique qualifiante EPS** ») sont deux composantes essentielles de la préparation EPS. Différents acteurs sont impliqués dans ce processus : organisations du monde du travail, prestataires de formations, employeurs et étudiants¹. Ces acteurs sont tous confrontés à des défis de différente nature et tous doivent s'adapter au changement, chacun à sa manière.

Pour identifier ces défis, il est important de s'appuyer sur une démarche scientifique. C'est pourquoi le Swiss Education Lab de la Chaire de Systèmes Éducatifs de l'EPF Zurich conduit une analyse de cette transformation. Dans le cadre de notre collaboration avec la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE), nous mettons en place un système d'alerte précoce pour les défis apparaissant dans le processus de transformation. Nous entendons ainsi mettre en évidence les défis et les opportunités de la transformation. L'objectif de cette démarche est de permettre à tous les acteurs de relever de manière optimale les défis et de saisir les opportunités qui apparaissent, pour contribuer à la réussite de la transformation.

Le présent rapport livre de premiers éléments sur la transformation de la formation professionnelle supérieure de conduite des travaux. Notre analyse est guidée par deux questions :

- 1) Quel est l'état d'avancement de la transformation ?
- 2) Quels sont les moteurs et les obstacles de la transformation ?

Conception de l'étude

Pour obtenir rapidement des informations sur la transformation, nous effectuons régulièrement des **enquêtes en ligne** auprès de ses différents **acteurs**. Dans le présent rapport, nous analysons les réponses des personnes impliquées dans la transformation au sein des **organisations du monde du travail** et des **prestataires de formations**. Ces personnes occupent différentes fonctions, par exemple au niveau de la direction de la campagne ou du projet, de la commission centrale ou de la commission d'examen, de la direction, de la coordination du programme ou encore en qualité de formateurs ou de

¹ Dans ce rapport, nous utilisons le masculin pour désigner des groupes de personnes, car il s'agit, des groupes qui comprennent des personnes de sexe masculin et qui ne sont pas exclusivement féminin (p.ex. les étudiants ou les candidats).

coachs. Parmi les 64 personnes impliquées dans la transformation, 45 ont répondu au moins partiellement à l'enquête, ce qui correspond à un taux de réponse satisfaisant de 70%.

La progression des prestataires de formations dans la mise en œuvre des cours préparatoires EPS est hétérogène, de même que leur perception de la progression actuelle et des perspectives de la transformation. C'est pourquoi nous opérons dans nos analyses une distinction entre les prestataires de formations qui ont déjà commencé à proposer des cours préparatoires EPS (ci-après « **prestataires de formations avec début de cours** ») et ceux qui n'en proposent pas encore (ci-après « **prestataires de formations sans début de cours** »).

Résultats

Dans un premier temps, nous examinons l'état d'avancement de la transformation. Nous nous intéressons tout particulièrement à la planification et à la création des cours préparatoires EPS des prestataires de formations, ainsi qu'au processus de candidature. Les prestataires formations ayant ouvert les candidatures ont déjà reçu de premières inscriptions aux cours préparatoires EPS et analysé les dossiers soumis. Ils sont donc en mesure d'évaluer la qualité et la quantité de ces candidatures, ce qui livre de premiers indicateurs importants quant à la réussite des cours préparatoires EPS, ainsi que de la transformation. Dans un deuxième temps, nous analysons les moteurs et les obstacles de la transformation. Nous obtenons ainsi de premiers indices pour savoir si elle est en bonne voie.

État d'avancement de la transformation

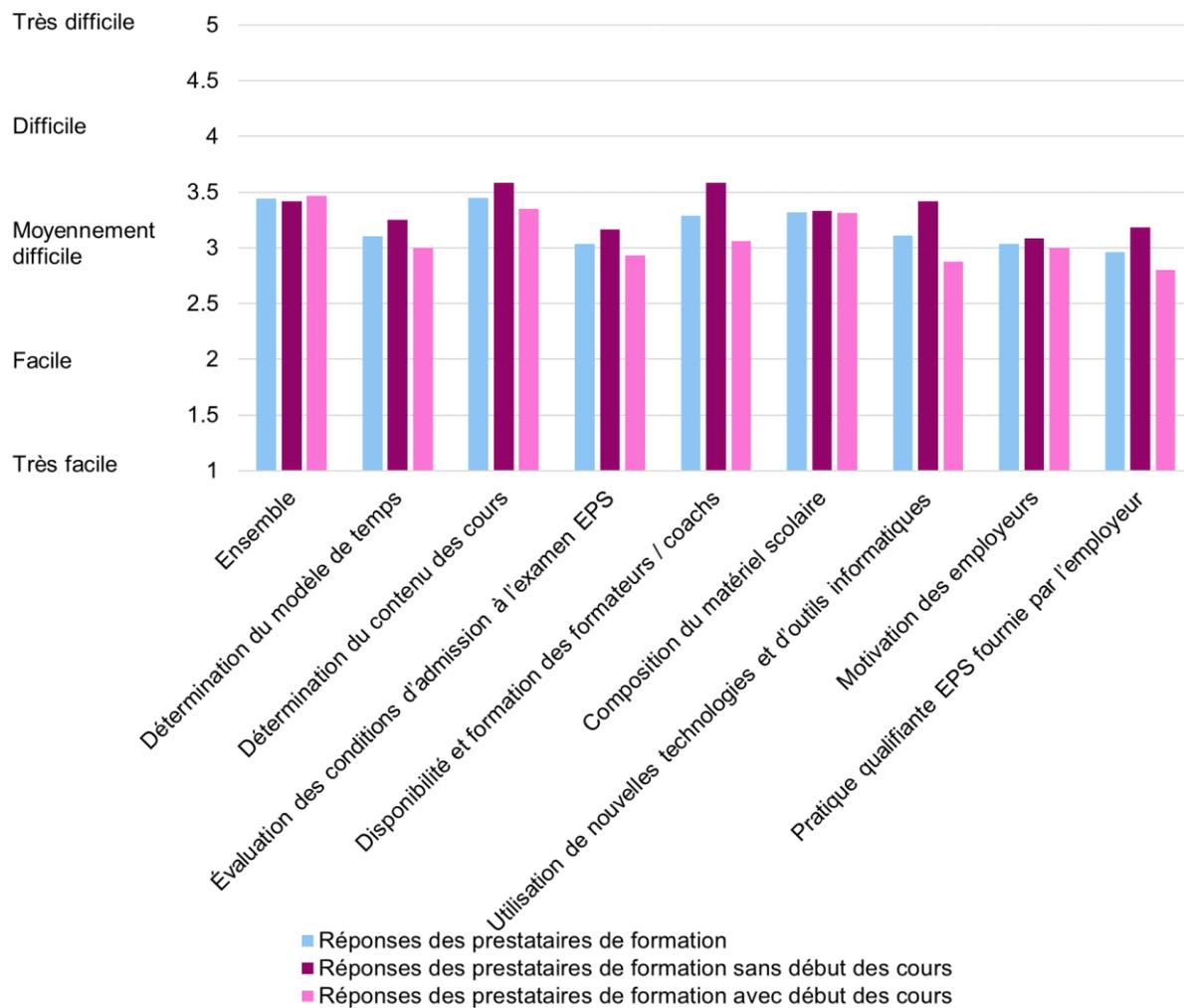
Les résultats relatifs à la planification et à la création des cours préparatoires EPS montrent que la transformation soulève de nombreuses difficultés pour les prestataires de formations. Les prestataires de formations sont les mieux à même d'évaluer les difficultés relatives à la planification et à la création des cours préparatoires EPS, dans la mesure où ils s'y emploient activement. C'est pourquoi seuls ces derniers et non les organisations du monde du travail ont été interrogés sur cette thématique. La figure ES1 montre que les prestataires de formations trouvent dans l'ensemble que la planification et la création des cours préparatoires EPS sont entre moyennement difficiles et difficiles. Les principales difficultés concernent la définition des **contenus des cours**, la composition du **matériel de formation** ainsi que l'organisation et la formation **des formateurs et des coachs**. Les prestataires de formations sans début des cours sont dans l'ensemble un peu plus confrontés aux divers défis de la planification et de la création des cours préparatoires EPS que ceux avec début des cours. Nous supposons donc que les prestataires de formations sans début des cours surestiment peut-être légèrement les défis qui les attendent.

L'évaluation des **conditions d'admission à l'examen EPS** constitue aussi un défi moyennement difficile dans le cadre de la planification et de la création des cours préparatoires EPS. Nous désignons par « conditions d'admission à l'examen EPS » toutes les règles et directives (p. ex. les formations et l'expérience exigées) indiquées dans le règlement d'examen et définissant les modalités de participation aux examens EPS pour les étudiants à partir de 2026. Ce résultat s'explique notamment par le fait que les prestataires de formations ne savent pas toujours si les étudiants seront autorisés à passer le premier examen EPS au terme de leur préparation, car ils pensent que des **cas ambigus concernant la décision d'admission au premier examen EPS** en 2026 se présenteront à une fréquence moyenne. Nous recommandons donc aux organisations du monde du travail de définir le plus rapidement possible avec les prestataires de formations des processus permettant de faire baisser le niveau d'incertitude et ainsi de réduire les obstacles à la transformation.

Les résultats relatifs au **processus de candidature** montrent que les prestataires de formations sont satisfaits de la quantité et de la qualité des candidatures pour les cours préparatoires EPS. Certains obstacles demeurent cependant pour des candidats potentiels qui souhaiteraient commencer la préparation EPS. Nous avons non seulement interrogé les prestataires de formations, mais aussi les organisations du monde du travail sur cette thématique. La charge temporelle représente un obstacle important. Le fait que les cours préparatoires EPS ne sont souvent que difficilement compatibles avec le travail et la vie privée constitue le principal problème pour les personnes interrogées. Ces dernières pensent aussi que le manque de soutien des employeurs pourrait représenter une difficulté. Leur principale crainte réside dans le fait que les employeurs ne proposent pas suffisamment de pratique qualifiante EPS. Les personnes interrogées craignent aussi que les employeurs refusent d'adapter le taux d'occupation des étudiants EPS, notamment en raison du manque de main-d'œuvre actuel.

Concernant les résultats relatifs aux obstacles pour les candidats potentiels, nous devons tenir compte du fait qu'il s'agit de l'opinion des organisations du monde du travail et des prestataires de formations, qui ont répondu du point de vue des étudiants EPS. Nos analyses font ainsi état d'une évaluation réalisée par des tiers et les résultats doivent donc être interprétés ici avec prudence. D'autres enquêtes auront lieu auprès des étudiants EPS et des employeurs au printemps 2024. Elles nous offriront un tableau complet des obstacles aux candidatures.

Figure ES1 : Planification et création des cours préparatoires EPS



Remarques : La figure montre la valeur moyenne du niveau de difficulté estimé par les prestataires de formations sur différents aspects de la planification et de la création des cours préparatoires EPS. N=27/12/16. Pour en savoir plus, se reporter au chapitre 3.1.1.

Lecture : Les barres bleu ciel montrent par exemple que les prestataires de formations considèrent dans l'ensemble la planification et la création des cours préparatoires EPS moyennement difficiles à difficiles. Les prestataires de formations sans début des cours (barres fuchsia) affichent des valeurs plus élevées que les prestataires de formations avec début des cours (barres roses).

Moteurs et obstacles de la transformation

Comment avons-nous examiné les moteurs et les obstacles de la transformation ?

Pour identifier les moteurs et les obstacles de la transformation, nous avons eu recours à un **cadre analytique**, représenté à la figure ES2. Il nous a fourni de premiers indicateurs pour savoir si la transformation est en bonne voie. Nous distinguons cinq dimensions : **Engagement, Capacité, Répartition des rôles, Contenu et Contexte**. La figure met évidence pour chaque dimension des aspects essentiels spécifiques contribuant au succès d'une transformation (Caves et al., 2021). Nous présentons de plus en vert les questions que nous avons posées aux personnes interrogées sur les différents aspects essentiels.

Pour **synthétiser** les résultats, nous avons calculé, pour chacune des cinq dimensions, une moyenne des indicateurs qu'elles contiennent. Les points noirs reliés entre eux dans le diagramme en toile d'araignée indiquent ces moyennes pour chaque dimension. L'échelle va du centre de la toile avec 1 « obstacle fort » vers l'extérieur de la toile avec 5 « moteur fort ». Donc, plus un point se trouve vers l'extérieur du diagramme, plus la dimension tend à être un moteur de la transformation.

Quels sont les moteurs de la transformation ?

Nos résultats montrent que trois des cinq dimensions (**Engagement, Répartition des rôles et Contenu**) contribuent à la bonne progression de la transformation et constituent des opportunités.

- **Engagement** : Pour qu'une transformation s'opère de manière satisfaisante, il est important que les acteurs soient motivés et approuvent les changements. Nous tenions par conséquent à savoir si les personnes interrogées soutenaient la transformation et si elles étaient satisfaites de la collaboration avec les autres acteurs. En effet, la recherche commune de solutions est essentielle pour la réussite de la transformation. Le résultat qui en ressort est positif : Les personnes interrogées sont satisfaites aussi bien de la formation professionnelle supérieure de conduite des travaux dans son ensemble, c'est-à-dire de tous les aspects de la préparation EPS, y compris l'examen EPS lui-même (ci-après « EPS conduite des travaux »), que de la collaboration avec les autres acteurs. Avec 3,6 points sur une échelle de 5, la dimension **Engagement** est un moteur léger de la transformation.
- **Répartition des rôles** : Les rôles peuvent convenir ou non et évoluer au cours d'une transformation. Souvent subjective, la répartition des domaines de compétence et des niveaux de responsabilité entre les acteurs n'est en outre pas toujours clairement définie. Les personnes interrogées jugent la répartition des rôles moyennement bonne à bonne, ce qui témoigne de leur optimisme. Cependant, les personnes interrogées s'accordent à dire que les rôles de tous les acteurs au sein de l'EPS conduite des travaux peuvent encore être améliorés. Nous en apprendrons davantage sur ces dimensions, ainsi que sur les possibles ajustements des rôles, à l'occasion de nos enquêtes auprès des étudiants EPS et de leurs employeurs au printemps 2024. Avec 3,7 points sur une échelle de 5, la dimension **Répartition des rôles** est également un moteur léger de la transformation.
- **Contenu** : Une préparation approfondie est décisive pour l'admission et la réussite de l'examen EPS. La qualité de la préparation EPS doit par conséquent être garantie. Nous avons interrogé les participants sur le niveau de qualité garanti dans le cadre des cours préparatoires EPS, de la pratique qualifiante EPS et du transfert entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS. Les personnes interrogées sont également confiantes à ce sujet et pensent que la qualité des cours préparatoires EPS est bien garantie. Elles se montrent cependant un peu plus réservées quant à la qualité de la pratique qualifiante EPS et du transfert, qu'elles jugent moyennement bonne à bonne. Avec 3,6 points sur une échelle de 5, la dimension **Contenu** est également un moteur léger de la transformation.

Ces évaluations sont relativement précoces, car de nombreux prestataires de formations n'ont pas encore commencé les cours préparatoires EPS et ne sont qu'en phase de mise en place. Elles sont donc amenées à évoluer à maints égards et reflètent plutôt, en l'état, le niveau de satisfaction des attentes. C'est particulièrement vrai pour le rôle des employeurs, ainsi que pour l'évaluation de la qualité de la

pratique qualifiante EPS. Nous en saurons davantage sur ces aspects lorsque nous aurons réalisé nos enquêtes auprès des étudiants EPS et de leurs employeurs au printemps 2024. Ces chiffres, à la fois réjouissants et améliorables, nous livrent malgré tout de premiers éléments : si ces trois dimensions sont bel et bien des moteurs de la transformation, il convient toutefois de ne pas sous-estimer les incertitudes et les défis qui accompagnent celle-ci.

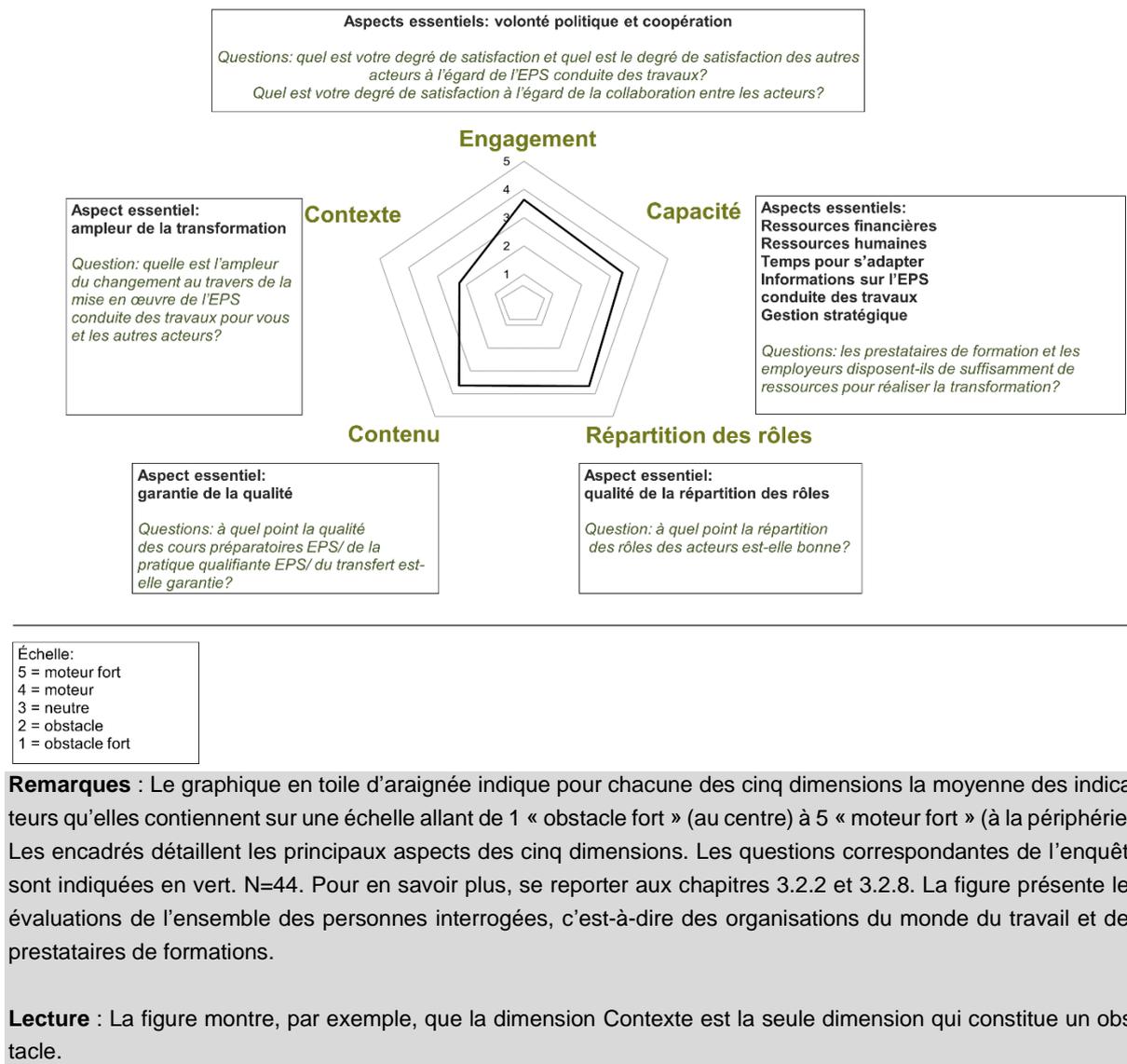
Quels sont les obstacles à la transformation ?

Nos recherches montrant que la dimension **Capacité** est neutre et que seule la dimension **Contexte** constitue un obstacle à la transformation.

- **Capacité** : Nous avons cherché à savoir si les acteurs disposent de suffisamment de ressources pour mettre en œuvre les changements nécessaires à la transformation. Ils peuvent par exemple concerner le personnel, les moyens financiers, mais aussi, le temps disponible pour l'adaptation, par exemple. Nos résultats montrent que les ressources financières sont disponibles tant chez les prestataires de formation que chez les employeurs. Cependant, le temps d'adaptation est tout juste suffisant. Nous devons par ailleurs continuer à observer les ressources disponibles chez les employeurs, étant donné que les organisations du monde du travail et les prestataires de formations estiment qu'elles sont légèrement moins suffisantes que chez les prestataires de formations. Avec 3,4 points sur une échelle de 5, la dimension **Capacité** n'est donc ni un obstacle ni un moteur de la transformation.

- **Contexte** : Plus l'ampleur de la transformation est grande, plus les acteurs rencontreront des obstacles sur leur chemin. Nos résultats montrent que le changement induit par la transformation est grand. Elle exige par conséquent une adaptation en profondeur de la part de tous les acteurs impliqués. Les personnes interrogées pensent que les organisations du monde du travail et les prestataires de formations sont les acteurs les plus concernés par le changement et, partant, ceux qui doivent le plus s'adapter. Les prestataires de formations sans début des cours estiment que la transformation implique des changements bien plus grands que ne le pensent ceux avec début des cours, notamment pour les étudiants EPS et les employeurs (potentiels). Ce résultat pourrait indiquer que l'ampleur du changement s'avère moins grande que redouté dans le cadre de la mise en œuvre de l'EPS conduite des travaux. Avec 2,2 points sur une échelle de 5, la dimension **Contexte** est un obstacle à la transformation.

Figure ES2 : Cadre analytique et synthèse des moteurs et obstacles de la transformation



Conclusions

Bien que la planification et la création des cours préparatoires EPS soient actuellement exigeantes, les résultats relatifs aux moteurs et aux obstacles de la transformation dépeignent **un tableau globalement optimiste** quant au fait que ces défis peuvent être relevés. Trois des cinq dimensions (**Engagement, Répartition des rôles et Contenu**) sont des moteurs légers de la transformation. Ces résultats positifs ont toutefois une marge de progression : les personnes interrogées s'accordent à dire que les rôles de tous les acteurs, notamment ceux des employeurs, peuvent encore être améliorés. Nous devons par conséquent garder un œil sur la garantie de la qualité. La pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail joue un rôle central dans la préparation EPS. L'optimisation du transfert de connaissances y est liée. Le transfert de connaissances est restreint chez les personnes ne pouvant acquérir de pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail. D'après les personnes interrogées, la qualité de ces nouveaux éléments n'est pas encore aussi bien garantie que ne l'est déjà celle des cours préparatoires EPS chez les prestataires de formations. La qualité des nouveaux éléments peut être optimisée si les étudiants se voient confier, dans le cadre du travail, des domaines d'intervention correspondants qui appuient la pratique qualifiante EPS ainsi que le transfert. La dimension **Capacité** est neutre, elle ne représente

donc ni un moteur ni un obstacle. Seul le contexte constitue un obstacle à la transformation et il convient de souligner qu'à cet égard, l'ampleur du changement induit par la transformation est possiblement surestimée par les prestataires de formations sans début des cours. Nous en concluons par conséquent que la transformation est en bonne voie. Notre baromètre de l'opinion sur les perspectives de succès de la transformation confirme ce résultat : les personnes interrogées sont optimistes et pensent que la transformation sera probablement un succès.

Le présent rapport livre de premiers éléments sur la transformation de la formation professionnelle supérieure de conduite des travaux. Les résultats montrent que la transformation est en bonne voie. Du point de vue des organisations du monde du travail, la transformation progresse un peu moins bien que du point de vue des prestataires de formations. Nous observons toutefois dans l'ensemble étonnamment peu d'écart entre les points de vue. Les organisations du monde du travail et les prestataires de formations avec ou sans début des cours rencontrent les mêmes moteurs et obstacles de la transformation, avec une intensité légèrement variable. Il est réjouissant de constater que toutes les personnes interrogées perçoivent la situation de façon similaire. Cela signifie qu'elles sont en mesure d'apprécier de manière relativement correcte la situation des autres acteurs, ce qui simplifie la communication et facilite ainsi la collaboration entre toutes les parties prenantes.

L'évaluation de tiers livrée par les personnes interrogées ne remplace cependant pas les points de vue des étudiants EPS et des employeurs. C'est pourquoi nous mènerons une enquête directement auprès de ces deux groupes au printemps 2024. Cela nous permettra de faire ressortir les réponses des différents types d'acteurs et ainsi d'en apprendre davantage sur la transformation.

1 Introduction

1.1 Contexte

Le secteur principal de la construction est en pleine mutation : les compétences exigées des professionnels de la construction évoluent au gré du progrès technologique et de la transformation numérique (Renold et al., 2023a, 2023b). Le radar des tendances de la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) montre, par exemple, que le Building Information Modelling et la sécurité des données et des systèmes informatiques comptent parmi les thématiques les plus en vogue dans le secteur. Cependant, les études font ressortir un déficit en matière de numérisation dans la branche de la construction en Suisse (Baldegger et al., 2021). Afin de rattraper ce retard, la SSE entend contribuer à l'émergence d'une nouvelle culture de la construction ²grâce au masterplan « Formation professionnelle 2030 de la SSE ». Les technologies modernes doivent être davantage prises en compte dans l'évolution des futures formations. Dans ce contexte, le suivi et la modernisation des diplômes professionnels existants ainsi que la création de nouveaux diplômes de fin de formation sont des enjeux essentiels. L'un des volets de ce masterplan est la transformation de la formation professionnelle supérieure de conduite des travaux. Celle-ci, qui était jusqu'alors validée par un diplôme d'une école supérieure et donnait lieu à l'obtention du titre de « Technicienne diplômée / technicien diplômé ES en conduite des travaux », est transformée en examen professionnel supérieur fédéral donnant lieu à l'obtention du titre de « Conductrice / conducteur de travaux dans le secteur principal de la construction avec diplôme fédéral ». Cette transformation deviendra effective au cours des prochaines années. À partir du 1^{er} janvier 2026, le diplôme de formation professionnelle supérieure de conduite des travaux ne pourra plus être obtenu qu'après avoir réussi l'examen professionnel fédéral supérieur. Le premier examen devrait avoir lieu au printemps 2026.³

La transformation d'un programme de formation exige du temps et s'accompagne de nombreux **défis** à relever. La **mise en place du nouvel examen** (ci-après « **examen EPS** ») et la **préparation à cet examen** (ci-après « **préparation EPS** ») exigent en effet des changements fondamentaux de la part des acteurs de la transformation. Les **cours préparatoires des prestataires de formations** (ci-après « **cours préparatoires EPS** ») et la **mise à disposition d'une pratique qualifiante par les employeurs dans le cadre du travail** (ci-après « **pratique qualifiante EPS** ») sont deux composantes essentielles de la préparation EPS. Différents acteurs sont impliqués dans ce processus : organisations du monde du travail, prestataires de formation, employeurs et étudiants⁴. Ces acteurs sont confrontés à des défis de différente nature et tous doivent s'adapter à la transformation, chacun à sa manière. Pour identifier ces défis, **il est important de s'appuyer sur une démarche scientifique**. C'est pourquoi le Swiss Education Lab de la Chaire de Systèmes Éducatifs de l'EPF Zurich conduit une analyse de cette transformation. Dans le cadre de notre collaboration avec la SSE, nous mettons en place un système d'alerte précoce pour les défis apparaissant dans le processus de transformation. Nous entendons ainsi mettre en évidence les défis et les opportunités de la transformation. L'objectif de cette démarche est de permettre à tous les acteurs de relever de manière optimale les défis et de saisir les opportunités qui

² <https://baumeister.swiss/fr/formation/masterplan-formation-professionnelle-2030-a-la-sse/>

³ https://shop.baumeister.swiss/shop/document_download.php?document=23-12-15+Fiche+d%27information+nouvel+EPS+conducteur+de+travaux.pdf

⁴ Dans ce rapport, nous utilisons le masculin pour désigner des groupes de personnes, car il s'agit, des groupes qui comprennent des personnes de sexe masculin et qui ne sont pas exclusivement féminin (p.ex. les étudiants ou les candidats).

apparaissent, pour contribuer à la réussite de la transformation. Notre analyse est guidée par deux questions :

1. Quel est l'état d'avancement de la transformation ?
2. Quels sont les moteurs et les obstacles de la transformation ?

2 Conception de l'étude

Ce chapitre présente la conception de l'étude du présent rapport. Il décrit tout d'abord les données utilisées pour réaliser les analyses, puis la méthodologie employée. Nos analyses poursuivent deux buts principaux :

- 1) **Identifier les défis et opportunités** : dans un premier temps, nous entendons mettre en évidence les défis et les opportunités de la transformation. Nous voulons déterminer quels sont les défis les plus importants de la transformation et repérer les opportunités susceptibles d'être exploitées par les acteurs.
- 2) **Permettre de relever les défis et d'exploiter les opportunités** : dans un deuxième temps, nous souhaitons permettre aux acteurs de relever de manière optimale les défis qui se présentent à eux et d'exploiter les opportunités de la transformation.

2.1 Données

Pour obtenir rapidement des informations sur la transformation, nous effectuons régulièrement des enquêtes en ligne auprès des différents acteurs de la transformation. Dans le présent rapport, nous analysons les réponses des personnes impliquées dans la transformation, qu'il s'agisse de représentants des organisations du monde du travail ou des prestataires de formation. Cela nous permet d'obtenir d'importantes indications à ce sujet. Ce rapport présente cependant le point de vue de deux des quatre principaux acteurs de la transformation. Ainsi, l'ensemble des évaluations portant sur les étudiants EPS et les employeurs sont des évaluations de tiers réalisées par des personnes issues des organisations du monde du travail et des prestataires de formations.

Les enquêtes en ligne étaient disponibles en allemand et en français. Le contenu et la formulation des questionnaires ont été testés par le biais d'entretiens en ligne avec des personnes impliquées dans la transformation.

Nous avons dans un premier temps estimé la population des acteurs de la transformation. À cet effet, des interlocuteurs des organisations du monde du travail et des prestataires de formations nous ont donné la liste des personnes impliquées dans la transformation au sein de leur organisme. Les personnes impliquées au sein des organisations du monde du travail sont d'une part les représentants de la SSE et d'Infra Suisse. Ces représentants travaillent dans différents domaines, comme la direction de projet ou de campagne. D'autre part, les personnes impliquées sont des membres de la commission centrale et de la commission d'examen. Parmi les prestataires de formations, les personnes impliquées sont des représentants des organismes suivants (sur les dix organismes contactés) : Association professionnelle des entreprises du bâtiment et génie civil du canton du Valais, Baukaderschule St. Gallen, Campus Sursee Bildungszentrum Bau, CPNE Centre de formation professionnelle neuchâtelois, École de la construction – Vaud, Haute école d'ingénierie et d'architecture de Fribourg, ipso! Bildung AG et Schweizerische Bauschule Aarau AG. Les représentants des prestataires de formations occupent différentes fonctions, par exemple au niveau de la direction, de la coordination du programme ou encore en qualité de formateurs ou de coaches.

Le Tableau 1 montre que, parmi les 64 personnes impliquées dans la transformation, 45 ont répondu au moins partiellement à l'enquête, ce qui correspond à un taux de réponse de 70%. Le taux de réponse varie en fonction du type d'acteur : Parmi les **organisations du monde du travail**, il s'élève à 78% (14 des 18 personnes impliquées), ce qui est légèrement supérieur à celui des **prestataires de formations**, qui se monte à 67% (31 des 46 personnes impliquées). Le nombre élevé de personnes impliquées chez les prestataires de formations s'explique par la forte présence de formateurs et de coachs dans ces organismes. Au sein des organisations du monde du travail, les représentants de la commission centrale et de la commission d'examen constituent une grande partie des personnes impliquées dans la transformation.

La progression des prestataires de formations dans la mise en œuvre des cours préparatoires EPS est hétérogène, de même que leur perception de la progression actuelle et des perspectives de la transformation. C'est pourquoi nous opérons dans nos analyses une distinction entre les **prestataires de formations avec début des cours** et les **prestataires de formations sans début des cours**. Les prestataires de formations avec début des cours sont tous les prestataires ayant déjà commencé à enseigner dans le cadre des cours préparatoires EPS. Avec un taux de réponse de 93%, les prestataires de formations sans début des cours se sont montrés davantage réactifs à l'enquête que les prestataires avec début des cours (56%). Le nombre de personnes impliquées dans la transformation est nettement moins élevé chez les prestataires de formations sans début des cours (14) que chez les prestataires avec début des cours (32). Cette différence s'explique par le fait que ces derniers ont besoin de davantage de personnel. Par exemple, la majorité des coachs et des formateurs n'est pas encore impliqué lors de la phase de planification des cours préparatoires EPS.

Tableau 1 : Population, échantillon et taux de réponse par type d'acteur

	Population	Échantillon	Taux de réponse
Ensemble des acteurs	64	45	70%
Organisations du monde du travail	18	14	78%
Prestataires de formations	46	31	67%
Prestataires de formations sans début des cours	14	13	93%
Prestataires de formations avec début des cours	32	18	56%

2.2 Méthodologie

Nous adoptons dans le présent rapport une **méthode descriptive**. Cela signifie que nous calculons des parts ou des moyennes et que nous présentons nos résultats à l'aide de graphiques. Le principal avantage de la méthode descriptive réside dans le fait que les résultats peuvent être interprétés facilement et représentés de manière claire. Elle a cependant pour inconvénient de nous empêcher de déterminer avec certitude, sans analyse supplémentaire, si les moyennes que nous comparons se distinguent les unes des autres de manière statistiquement attestée. En outre, les résultats descriptifs ne peuvent pas faire l'objet d'une interprétation de causalité. En d'autres termes, nous ne pouvons pas savoir si un facteur envisagé conduit au résultat observé, car d'autres éléments que nous ne prenons pas en compte peuvent également avoir une influence sur ce rapport. Les analyses de causalité ne seraient en outre

pas pertinentes dans le cadre d'un projet consacré à l'étude d'une transformation. Les statistiques descriptives permettent d'accompagner de manière optimale la transformation et d'identifier précocement les actions nécessaires.

3 Résultats

3.1 État d'avancement de la transformation

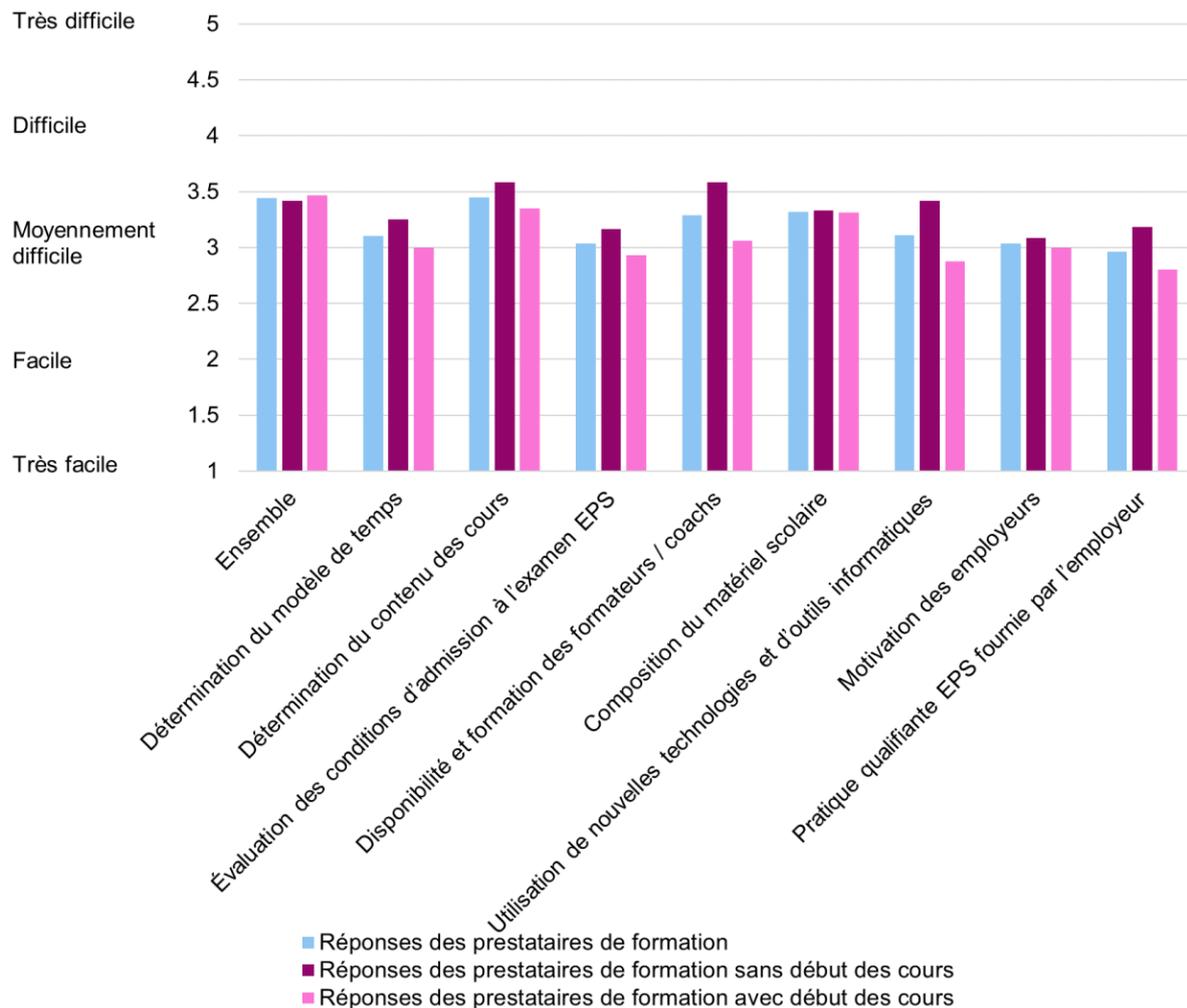
Le présent chapitre est consacré à l'exploration de la première question. Il présente les résultats relatifs à l'état d'avancement de la transformation du point de vue des organisations du monde du travail et des prestataires de formations. Nous observons dans un premier temps comment se déroule actuellement la planification et la création des cours préparatoires EPS, ainsi que le processus de candidature pour les prestataires de formations. Les prestataires formations ayant ouvert les candidatures ont déjà reçu de premières inscriptions aux cours préparatoires EPS et analysé les dossiers soumis. Ils sont donc en mesure d'évaluer la qualité et la quantité de ces candidatures, ce qui livre de premiers indicateurs importants quant à la réussite des cours préparatoires EPS, ainsi que de la transformation.

3.1.1 Planification et création des cours préparatoires EPS

Les prestataires de formations sont actuellement en pleine phase de **planification et de création des cours préparatoires EPS** ou ont, pour certains, déjà commencé à les donner. Les prestataires de formations sont les mieux à même d'évaluer les difficultés relatives à la planification et à la création des cours préparatoires EPS, dans la mesure où ils s'y emploient activement. C'est pourquoi seuls ces derniers et non les organisations du monde du travail ont été interrogés sur cette thématique. Pour analyser l'état d'avancement actuel, nous avons demandé aux prestataires de formations d'estimer le niveau de difficulté de différents aspects de la planification et de la création des cours préparatoires EPS. À la Figure 1 les barres bleu ciel montrent que, dans l'ensemble, la planification et la création des cours préparatoires EPS sont moyennement difficiles à difficiles (3,4 sur une échelle de 5 points allant de 1 « très facile » à 5 « très difficile »). Cette observation s'applique à tous les aspects examinés. Les principales difficultés rencontrées par les prestataires de formations concernent la définition des contenus des cours (3,4), la composition du matériel de formation (3,3), ainsi que la disponibilité et la formation des formateurs et des coachs (3,3). Il est réjouissant de constater que la motivation des employeurs (3,0) et la mise à disposition d'une pratique qualifiante EPS par les employeurs (3,0) sont légèrement plus faciles, mais demeurent toutefois moyennement difficiles.

Les prestataires de formations sans début des cours (3,4 ; barres fuchsia) et ceux avec début des cours (3,5 ; barres roses) évaluent la situation actuelle de la planification et de la création des cours préparatoires EPS de manière similaire. Cependant, les prestataires de formations sans début des cours font état de plus grandes difficultés relatives aux différents aspects que ceux avec début des cours. Ce résultat pourrait indiquer que les prestataires de formations sans début des cours ont tendance à surestimer le niveau de difficulté de la planification et de la création des cours préparatoires EPS ou à se montrer sceptiques en raison de leur manque d'expérience. C'est notamment le cas pour l'utilisation de technologies et d'outils nouveaux (3,6 et 3,1), la mise à disposition de pratique qualifiante EPS par les employeurs (3,2 et 2,8) ainsi que la disponibilité et la formation des formateurs et des coachs (3,6 et 3,1).

Figure 1 : Défis de la planification et de la création des cours préparatoires EPS



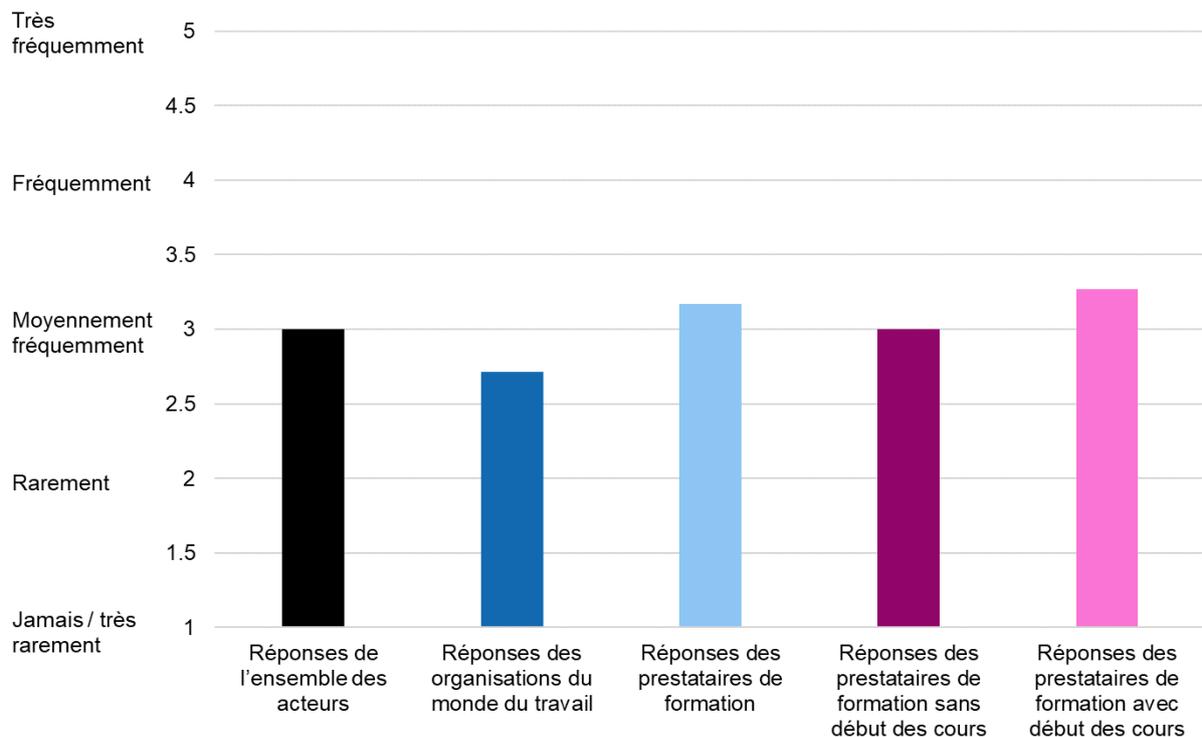
Remarques : La figure montre le niveau de difficulté attribué par les prestataires de formations à différents aspects de la planification et de la mise en place des cours préparatoires EPS. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très facile » à 5 « très difficile ». Nous avons différencié les réponses des différents types d'acteurs : prestataires de formations (N=27, barres bleu ciel), prestataires de formations sans début des cours (N=12, barres fuchsia) et prestataires de formations avec début des cours (N=16, barres roses). La Figure 17 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que les prestataires de formations considèrent dans l'ensemble la planification et la création des cours préparatoires EPS moyennement difficiles à difficiles. Les prestataires de formations sans début des cours affichent des valeurs plus élevées que les prestataires de formations avec début des cours.

L'évaluation des **conditions d'admission à l'examen EPS** constitue un aspect important dans le cadre de la planification et de la mise en place des cours préparatoires EPS. Nous désignons par « conditions d'admission à l'examen EPS » toutes les règles et directives (p. ex. les formations et l'expérience exigées) indiquées dans le règlement d'examen et définissant les modalités de participation aux EPS pour les étudiants à partir de 2026. L'admission des étudiants à l'examen EPS peut être source d'incertitude. Cela se reflète dans les réponses des prestataires de formations, qui évaluent les conditions d'admission à l'examen EPS comme un aspect moyennement difficile dans le cadre de la planification et de la création des cours préparatoires EPS (3,0). Pour mieux comprendre cette incertitude, nous avons demandé aux acteurs d'estimer quelle sera la fréquence des cas ambigus lors de la décision d'admission au premier examen EPS en 2026. Comme le montrent les barres noires à la Figure 2, les personnes

interrogées pensent que ces cas de figure se présenteront à une fréquence moyenne (3,0 sur une échelle de 5 points allant de 1 « jamais/très rarement » à 5 « très fréquemment »). Les organisations du monde du travail (2,7 ; barres bleu foncé) anticipent une fréquence moins élevée que les prestataires de formations (3,2 ; barres bleu ciel). Les prestataires de formations sans début des cours (3,0 ; barres fuchsia) sont toutefois légèrement moins inquiets que ceux avec début des cours (3,3 ; barres roses). Cela pourrait suggérer qu'un niveau d'expérience plus élevé dans l'examen des dossiers de candidature accroît l'incertitude relative à la décision d'admission à l'examen EPS. Partant, les prestataires de formations sans début des cours auraient tendance à légèrement sous-estimer la fréquence des cas ambigus. L'évaluation des conditions d'admission à l'examen EPS demeure cependant un défi moyennement difficile dans le cadre de la planification et de la création des cours préparatoires EPS. Les prestataires de formations, notamment, ne savent pas toujours si les étudiants seront autorisés à passer le premier examen EPS au terme de leur préparation. Cela s'explique probablement par le fait que la collaboration entre ces derniers et la commission d'examen compétente n'est pas encore bien rodée.

Figure 2 : Fréquence des cas ambigus pour la décision d'admission à l'examen EPS



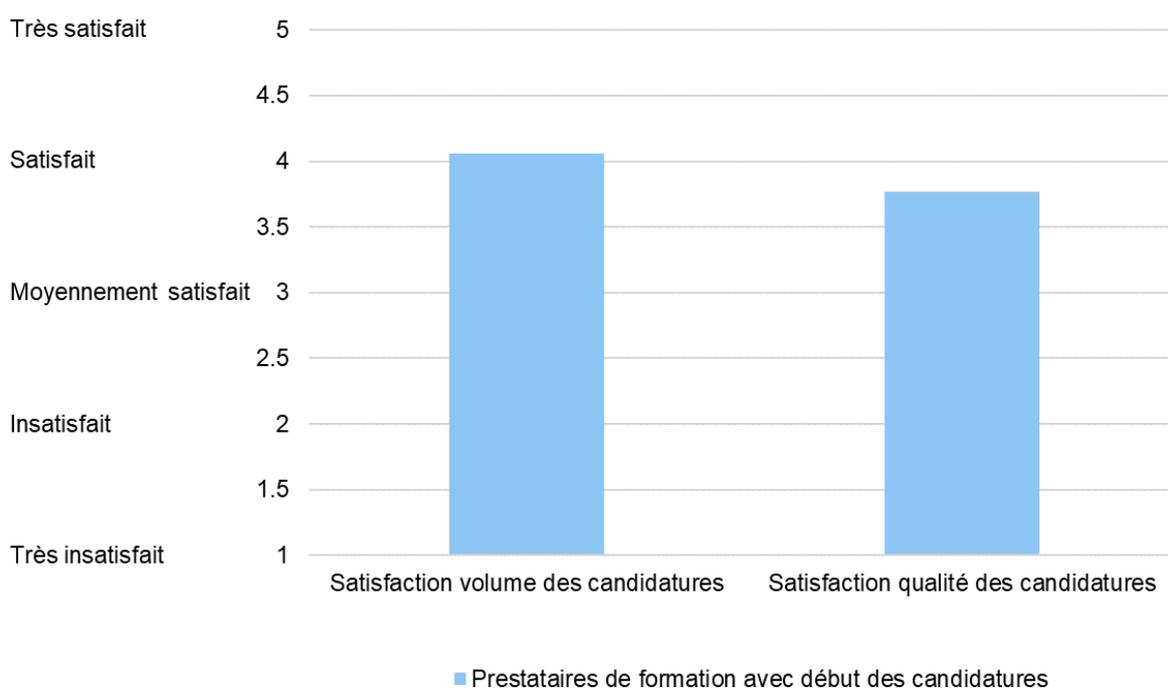
Remarques : La figure montre, en l'état actuel des connaissances des personnes interrogées, la fréquence des cas ambigus pour la décision d'admission à l'examen EPS en 2026. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « jamais/très rarement » à 5 « très fréquemment ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=38, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14, bleu foncé), prestataires de formations (N=24, bleu ciel), prestataires de formations sans début des cours (N=9, fuchsia) et prestataires de formations avec début des cours (N=15, rose). La Figure 18 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : L'illustration montre, par exemple, que les personnes interrogées considèrent que les cas ambigus pour la décision d'admission à l'examen EPS en 2026 seront moyennement fréquents. À cet égard, les prestataires de formations sont légèrement plus pessimistes que les organisations du monde du travail.

3.1.2 Processus de candidature

De nombreux prestataires de formations ont déjà lancé le **processus de candidature** des étudiants EPS. Les prestataires formations ayant ouvert les candidatures ont déjà reçu de premières inscriptions aux cours préparatoires EPS et analysé les dossiers soumis. Nous avons dans un premier temps demandé aux prestataires de formations à quel point ils étaient satisfaits de la quantité et de la qualité des candidatures aux cours préparatoires EPS. La Figure 3 montre que les prestataires de formations sont satisfaits de la quantité de candidature (4,1 sur une échelle de 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait »). Le niveau de satisfaction relatif à la qualité des candidatures est légèrement inférieur (3,8).

Figure 3 : Niveau de satisfaction des prestataires de formations à l'égard de la quantité et de la qualité des candidatures

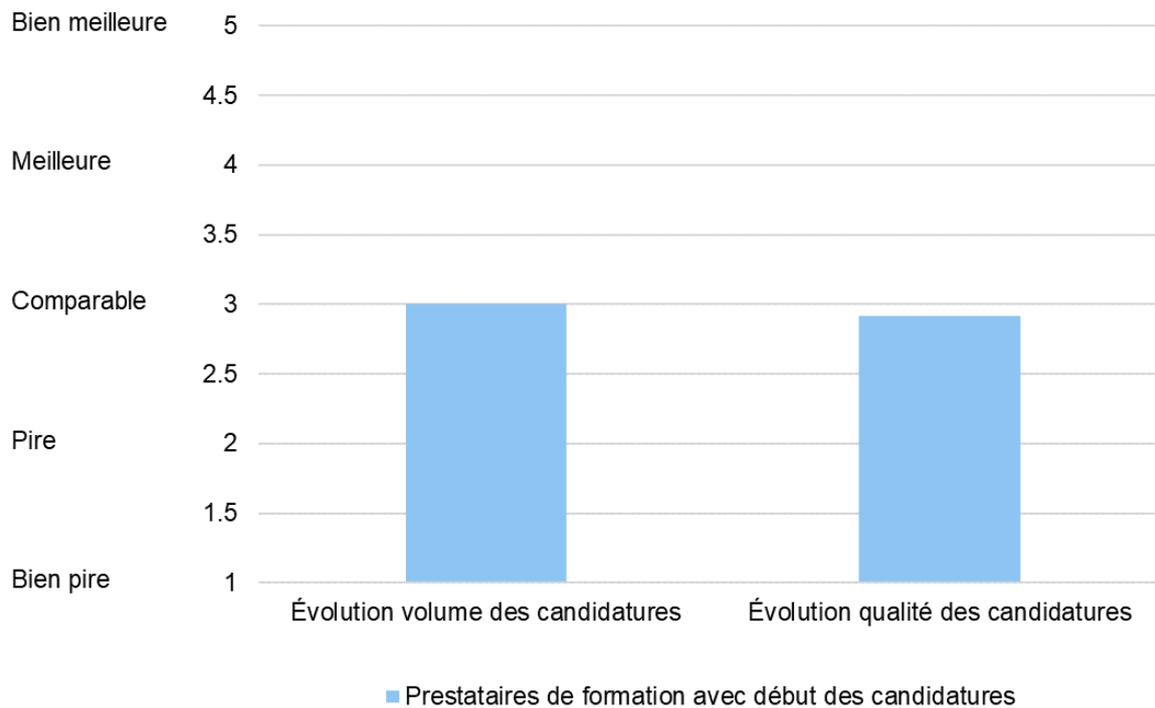


Remarques : La figure montre à quel point les prestataires de formations sont satisfaits de la quantité et de la qualité des candidatures aux cours préparatoires EPS. La figure indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait » (N=16/13). Les réponses présentées sont celles des prestataires de formations qui ont déjà lancé le processus de candidature. La Figure 19 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que les prestataires de formations sont satisfaits de la quantité et de la qualité des candidatures.

Dans un deuxième temps, nous avons interrogé les prestataires de formations sur la variation de la quantité et de la qualité des candidatures. La Figure 4 montre la variation de la quantité et de la qualité des candidatures par rapport à l'année précédente. Les résultats montrent que la quantité (3,0) et la qualité (2,9) des candidatures sont globalement demeurés inchangés.

Figure 4 : Variation de la quantité et de la qualité des candidatures



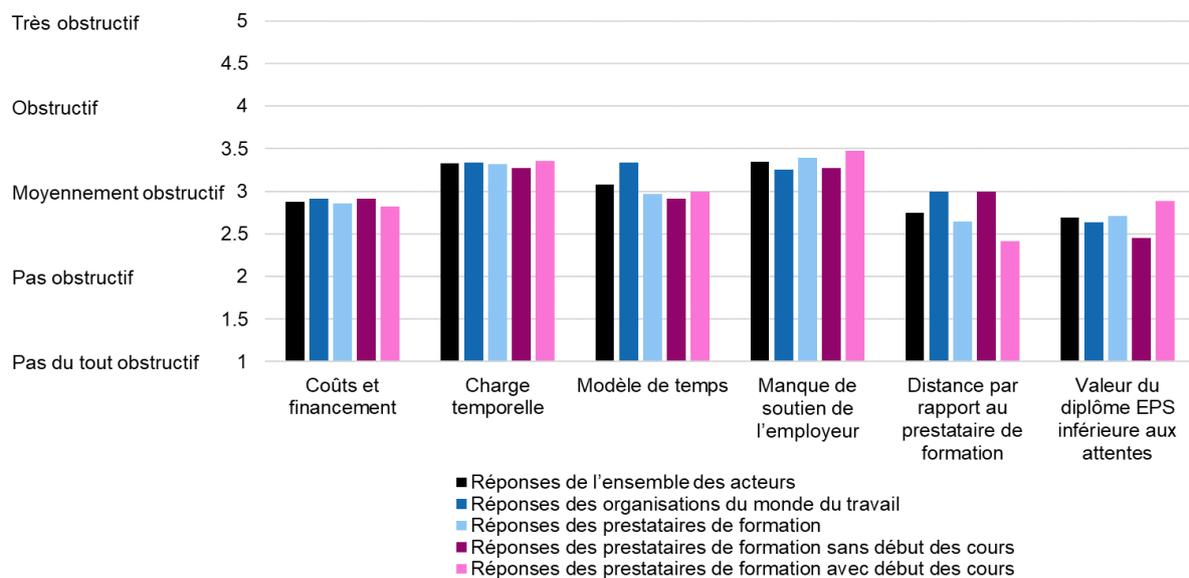
Remarques : La figure montre la variation de la quantité et de la qualité des candidatures aux cours préparatoires EPS par rapport à l'année précédente. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « bien pire » à 5 « bien meilleure » (N=12/12). Les réponses présentées sont celles des prestataires de formations qui ont déjà lancé le processus de candidature. La Figure 20 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que la quantité et la qualité des candidatures sont comparables aux niveaux de l'année précédente.

Les résultats relatifs au processus de candidature brossent un tableau globalement positif. Cependant, certains aspects de la préparation EPS peuvent également constituer des **obstacles** pour les **candidats potentiels**. Nous avons non seulement interrogé les prestataires de formations, mais aussi les organisations du monde du travail sur cette thématique. Nous souhaitons demander aux organisations du monde du travail et aux prestataires de formations quels obstacles les potentiels candidats aux cours préparatoires EPS pourraient rencontrer dans leur démarche. La Figure 5 présente les obstacles potentiels à la préparation EPS dans son ensemble (c'est-à-dire aussi bien à l'égard des cours préparatoires EPS que de la pratique qualifiante EPS), ainsi que les évaluations des organisations du monde du travail et des prestataires de formations à ce sujet. Les réponses des personnes interrogées montrent que les deux principaux obstacles sont le manque de soutien des employeurs (3,4 sur une échelle de 5 points allant de 1 « pas du tout obstructif » à 5 « très obstructif » ; barres noires) et la charge temporelle (3,3). Le modèle de temps constitue également un obstacle important (3,1).

Les différences entre les évaluations des différents types d'acteurs sont relativement faibles. L'écart le plus marqué concerne la distance par rapport aux prestataires de formations comme obstacles pour les candidats. À cet égard, les organisations du monde du travail (3,0 ; barres bleu foncé) sont légèrement plus pessimistes que les prestataires de formations (2,6 ; barres bleu ciel). Les prestataires de formations sans début des cours (3,0 ; barres fuchsia) sont en outre plus pessimistes que ceux avec début des cours (2,4 ; barres roses) à ce sujet.

Figure 5 : Obstacles pour les candidats potentiels à la préparation EPS



Remarques : La figure montre à quel point différents aspects de la préparation EPS constituent un obstacle pour les candidats potentiels selon les organisations du monde du travail et les prestataires de formations. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « pas du tout obstructif » à 5 « très obstructif ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=40, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=12, bleu foncé), prestataires de formations (N=28, bleu ciel), prestataires de formations sans début des cours (N=11, fuchsia) et prestataires de formations avec début des cours (N=17, rose). La Figure 21 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que les personnes interrogées considèrent la charge temporelle et le manque de soutien des employeurs comme des obstacles importants pour les candidats potentiels.

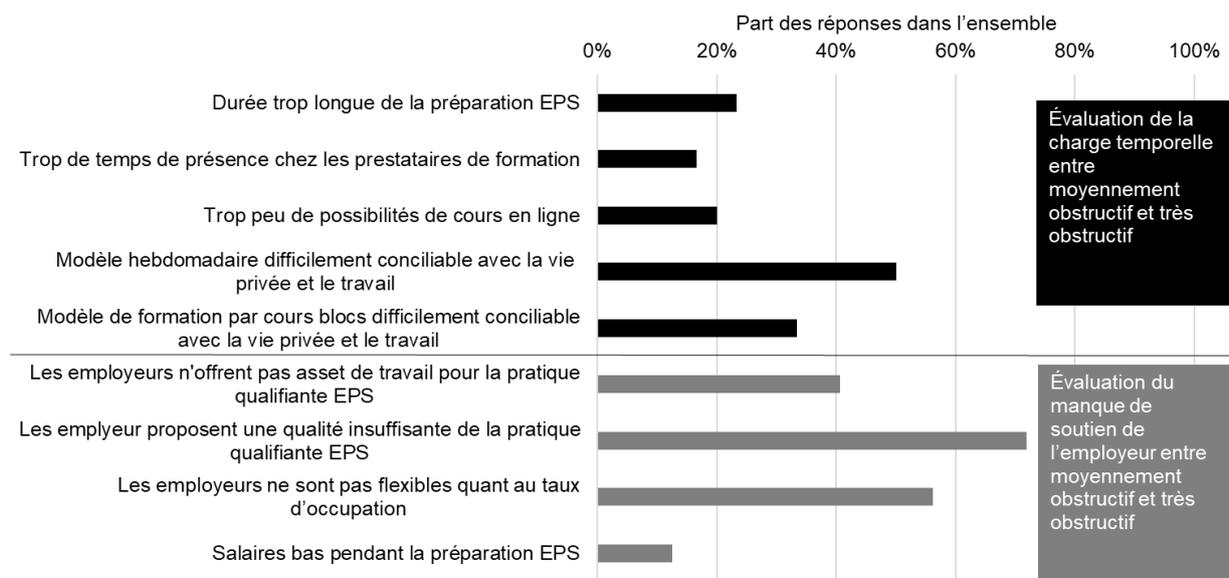
Afin de mieux comprendre ces **obstacles**, nous avons **approfondi notre analyse** et posé des questions plus détaillées au sujet de certains aspects de la Figure 5. Ces questions détaillées n'ont été adressées qu'aux personnes qui avaient évalué l'un des aspects au minimum comme un obstacle moyen. La Figure 6 montre l'analyse approfondie des deux obstacles les plus importants (la charge temporelle et le manque de soutien des employeurs), ainsi que les évaluations des organisations du monde du travail et des prestataires de formations à cet égard.

Si nous observons de plus près la **charge temporelle**, nous pouvons constater que l'une des principales difficultés réside dans la conciliation de la vie privée et de la préparation de l'EPS, et ce, tant pour le modèle hebdomadaire (50% des personnes interrogées) que pour le modèle en blocs (30%). Le modèle hebdomadaire désigne les cours préparatoires EPS qui se tiennent régulièrement chaque semaine, par exemple sur une durée de deux à trois heures, deux fois par semaine. Le modèle en blocs désigne les cours préparatoires EPS qui ont lieu de manière irrégulière, ramassés sur de longues périodes, par exemple sur une durée de trois semaines trois fois par an. Les autres aspects (durée de préparation EPS, taux de présence élevé auprès des prestataires de formations et possibilité de suivre les cours en ligne) ne sont cités respectivement que par environ 20% des personnes interrogées.

Concernant le **manque de soutien des employeurs**, nous constatons que l'aspect le plus fréquemment cité par les organisations du monde du travail et les prestataires de formations est la qualité insuffisante de la pratique qualifiante EPS (72%). Ce résultat est un indicateur important : il témoigne de l'incertitude relative à l'acquisition par les étudiants EPS dans le cadre professionnel d'une pratique qualifiante suffisante pour passer et réussir l'examen EPS. Les organisations du monde du travail et les prestataires de formations sont également nombreux à indiquer que les employeurs ne sont pas flexibles quant au taux d'occupation (56%) et qu'ils donnent trop peu de travail aux étudiants EPS pour leur permettre d'acquérir la pratique qualifiante EPS dont ils ont besoin (41%).

Concernant les résultats relatifs aux obstacles pour les candidats potentiels, nous devons tenir compte du fait qu'il s'agit de l'opinion des organisations du monde du travail et des prestataires de formations, qui ont répondu du point de vue des étudiants EPS. Nos analyses font ainsi état d'une évaluation réalisée par des tiers et les résultats doivent donc être interprétés ici avec prudence. D'autres enquêtes auront lieu auprès des étudiants EPS et des employeurs au printemps 2024. Elles nous offriront un tableau complet des obstacles aux candidatures.

Figure 6 : Obstacles détaillés de la préparation EPS pour les candidats potentiels



Remarques : La figure montre la part totale d'organisations du monde du travail et de prestataires de formations qui considèrent les aspects de la charge temporelle et du manque de soutien des employeurs comme des obstacles moyens à très important pour la préparation EPS des candidats potentiels (N=30/32).

Lecture : La figure montre, par exemple, que le premier obstacle cité par les personnes interrogées quant à la question de la charge temporelle est la conciliation de la préparation EPS et de la vie privée. Concernant le manque de soutien des employeurs, les personnes interrogées citent en premier la qualité insuffisante de la pratique qualifiante EPS, puis l'absence de flexibilité quant au taux d'occupation.

3.2 Moteurs et obstacles de la transformation

Ce chapitre est consacré à la deuxième problématique qui porte sur les moteurs et obstacles de la transformation. À cet égard, nous analyserons dans un premier temps l'opinion générale des personnes interrogées en nous basant sur les perspectives de succès de la transformation. Nous étudierons dans

un second temps les moteurs et obstacles à l'aide d'un cadre analytique, qui nous fournit de premiers indicateurs pour savoir si la transformation est en bonne voie.

Pour en apprendre davantage sur les moteurs et obstacles, nous avons demandé à des acteurs d'**évaluer leur propre situation (auto-évaluation)** et parfois d'**évaluer aussi la situation d'autres acteurs (évaluation de tiers)**. Ainsi, les représentants des organisations du monde du travail ont évalué la situation des prestataires de formation et, inversement, les prestataires de formation ont évalué la situation des représentants des organisations du monde du travail. Les personnes interrogées ont aussi pu évaluer la situation des étudiants (potentiels) et de leurs employeurs (potentiels).

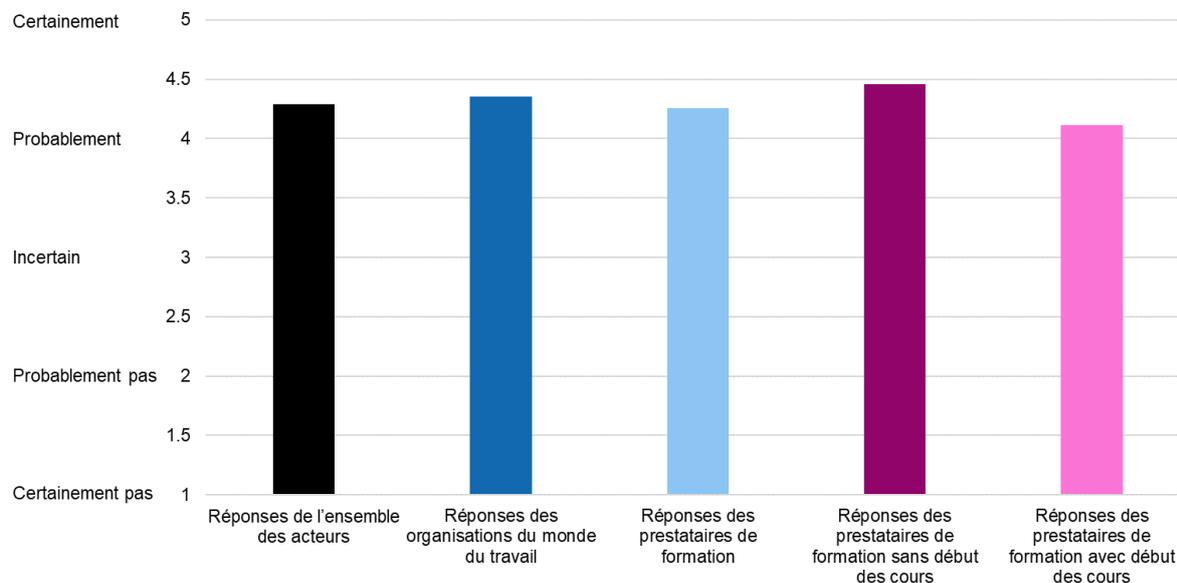
Cela nous permet de mieux identifier si les personnes interrogées sont en mesure d'évaluer mutuellement leur situation et de disposer de premières informations sur les défis auxquels les (potentiels) étudiants EPS et employeurs pourraient être confrontés.

3.2.1 Perspectives de succès

Pour en apprendre davantage sur l'opinion générale, nous avons voulu savoir si les personnes interrogées pensaient que la transformation réussirait. La Figure 7 présente le résultat de ce baromètre de l'opinion. Le tableau qui en ressort est positif. Les personnes interrogées pensent dans l'ensemble que la transformation sera entre probablement et sûrement un succès (4,3 sur une échelle de 5 points allant de 1 « certainement pas » à 5 « certainement » ; barre noire).

Les organisations du monde du travail (4,4 ; barre bleu foncé) et les prestataires de formation (4,3 ; barre bleu ciel) affichent ici le même optimisme. Il existe toutefois une légère différence entre les deux types de prestataires de formation : les prestataires de formation sans début des cours (4,5 ; barre fuchsia) sont un peu plus optimistes que ceux avec début des cours (4,1 ; barre rose) quant au succès de la transformation. Cela pourrait signifier que les prestataires de formation en préparation sous-estiment quelque peu les défis à venir.

Figure 7 : Perspective de succès de la transformation



Remarques : La figure montre si les personnes interrogées pensent que la transformation sera un succès. La figure indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « certainement pas » à 5 « certainement ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=45, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14, bleu foncé), prestataires de formation (N=31, bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=13, fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18, rose). La Figure 22 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que les personnes interrogées sont optimistes et pensent que la transformation va de probablement à certainement réussir.

3.2.2 Cadre analytique

Pour pouvoir identifier les moteurs et obstacles de la transformation, nous avons eu recours à un cadre analytique basé sur cinq dimensions présentées sur la Figure 8 : **Engagement, Capacité, Répartition des rôles, Contenu et Contexte**. Au sein de chaque dimension, nous avons étudié des aspects essentiels spécifiques contribuant au succès d'une transformation (Caves et al., 2021). Afin de savoir si ces aspects essentiels sont des moteurs ou des obstacles de la transformation, nous avons interrogé les acteurs à ce sujet. Nous avons ici régulièrement demandé aux acteurs d'évaluer l'examen professionnel supérieur dans son ensemble (ci-après « EPS conduite des travaux »). Cela nous permet d'intégrer tous les aspects de la préparation EPS, examen EPS compris.

La dimension **Engagement** indique si les acteurs approuvent et soutiennent la transformation. La **volonté politique** en constitue le premier aspect essentiel. Cet aspect se réfère à la proportion dans laquelle les acteurs encouragent les changements liés à la transformation ou s'y opposent. Nous avons ici voulu savoir dans quelle mesure les personnes interrogées sont dans l'ensemble satisfaites de l'EPS conduite des travaux, c'est-à-dire de la préparation EPS, examen EPS compris. Nous leur avons par ailleurs demandé de procéder à une évaluation de tiers indiquant à quel point elles pensaient que les autres acteurs étaient satisfaits (étudiants potentiels, employeurs potentiels, pour les prestataires de formation : organisations du monde du travail, et pour les organisations du monde du travail : prestataires de formation). La **coopération** constitue le deuxième aspect essentiel, puisqu'il est important que

les acteurs recherchent des solutions ensemble pour que la transformation réussisse. Pour mesurer cet aspect essentiel, les personnes interrogées ont indiqué leur degré de satisfaction à l'égard de la collaboration avec les autres acteurs.

La dimension **Capacité** permet de savoir si les acteurs disposent de suffisamment de ressources pour mettre en œuvre les changements nécessaires. Elle contient cinq aspects essentiels : premièrement, les acteurs doivent disposer de suffisamment de **ressources humaines** (personnel enseignant, connaissances spécialisées au sein des instances de direction...). Deuxièmement, ils doivent avoir des **ressources financières** à disposition. Troisièmement, une transformation nécessite de posséder suffisamment de **temps pour s'adapter**. Quatrièmement, de bonnes **ressources de gestion stratégique**, c'est-à-dire un personnel de direction qui assume des responsabilités et mène à bien les transformations requises, sont nécessaires. Enfin, les acteurs doivent avoir suffisamment d'**informations sur la transformation**. Il est par exemple possible qu'ils n'aient pas été suffisamment bien informés ou que les informations n'aient pas du tout été traitées et qu'il soit nécessaire de mettre en place des enquêtes, des études ou des projets de recherche supplémentaires. Les personnes interrogées ont évalué à cet égard à la fois les ressources des prestataires de formation et des employeurs. Nous leur avons ici demandé si elles estimaient que les ressources des prestataires de formation et des employeurs étaient suffisantes pour mettre en œuvre la préparation EPS.

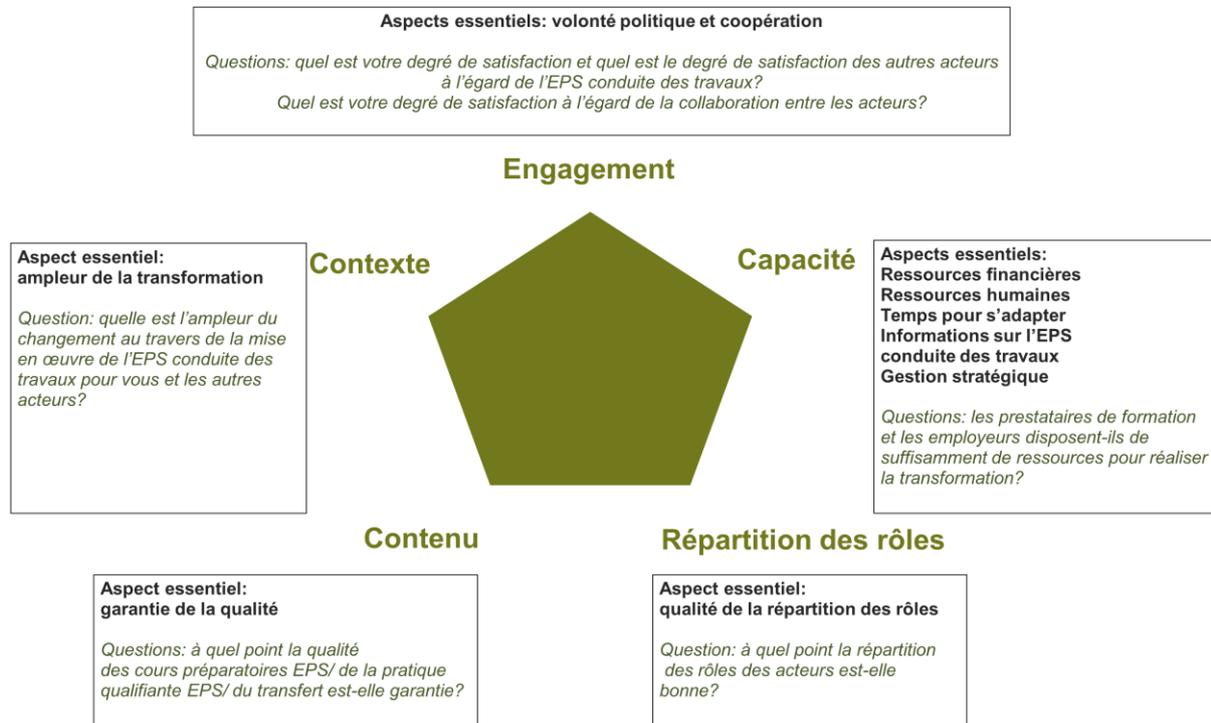
La dimension **Répartition des rôles** permet de déterminer le degré d'implication des acteurs dans l'EPS conduite des travaux, c'est-à-dire dans l'ensemble des aspects de la préparation EPS, examen EPS compris. Nous nous sommes focalisés ici sur l'aspect essentiel **Qualité de la répartition des rôles**. Tous les acteurs de la transformation avaient un rôle dans le passé, ont un rôle aujourd'hui et en auront un demain. Ces rôles peuvent convenir ou pas et évoluer au cours d'une transformation. La répartition de la responsabilité des champs de compétence entre les acteurs avec les divers degrés d'intensité n'est par ailleurs pas toujours clairement établie et est souvent subjective. Si les rôles sont bien répartis et que tous s'impliquent convenablement dans l'EPS conduite des travaux, la qualité et ainsi les chances de succès de la transformation s'en trouveront renforcées. Pour mesurer cet aspect essentiel, nous avons demandé aux personnes interrogées de nous indiquer à quel point la répartition des rôles des acteurs convient et les rôles qui devraient être adaptés.

La dimension **Contenu** permet d'étudier l'aspect essentiel **Garantie de la qualité**. Pour que les étudiants EPS puissent passer et réussir l'examen EPS, une bonne préparation est importante. Concernant la préparation EPS, nous avons différencié la qualité des cours préparatoires EPS chez les prestataires de formation, la pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail et le transfert entre les cours préparatoires EPS chez les prestataires de formation et la pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail. À cet égard, nous avons cherché à savoir auprès des personnes interrogées à quel point la qualité est garantie concernant les aspects mentionnés.

La dernière dimension, **Contexte**, comprend l'aspect essentiel **Ampleur de la transformation**. Cet aspect essentiel pourrait aussi être rattaché à la dimension **Contenu**, l'ampleur d'une transformation étant fortement liée aux modifications du contenu. Plus l'ampleur d'une transformation est faible, moins les acteurs doivent s'adapter et plus il est donc simple pour eux de faire progresser la transformation. Si, en revanche, l'ampleur de la transformation est grande, les acteurs trouveront de plus grands obstacles sur leur chemin. Nous avons étudié ici la façon dont les personnes interrogées percevaient l'ampleur du changement au travers de la mise en œuvre de l'EPS conduite des travaux. Nous leur avons

demandé à cet égard à quel point le changement était faible pour elles-mêmes et pour les autres acteurs.

Figure 8 : Cadre analytique des moteurs et obstacles



Remarques : La figure indique le cadre analytique appliqué aux moteurs et obstacles. Les cinq dimensions Engagement, Capacité, Répartition des rôles, Contenu et Contexte ont été divisées selon les aspects essentiels étudiés. Les cadres contiennent en vert les questions correspondantes de l'enquête.

Lecture : La figure montre, par exemple, que la dimension Engagement se compose de deux aspects essentiels, la volonté politique et la coopération. Nous avons étudié l'aspect essentiel coopération à l'aide de la question sur le niveau de satisfaction des acteurs à l'égard de la collaboration.

3.2.3 Engagement

La dimension **Engagement** se compose de deux aspects essentiels : la volonté politique et la coopération.

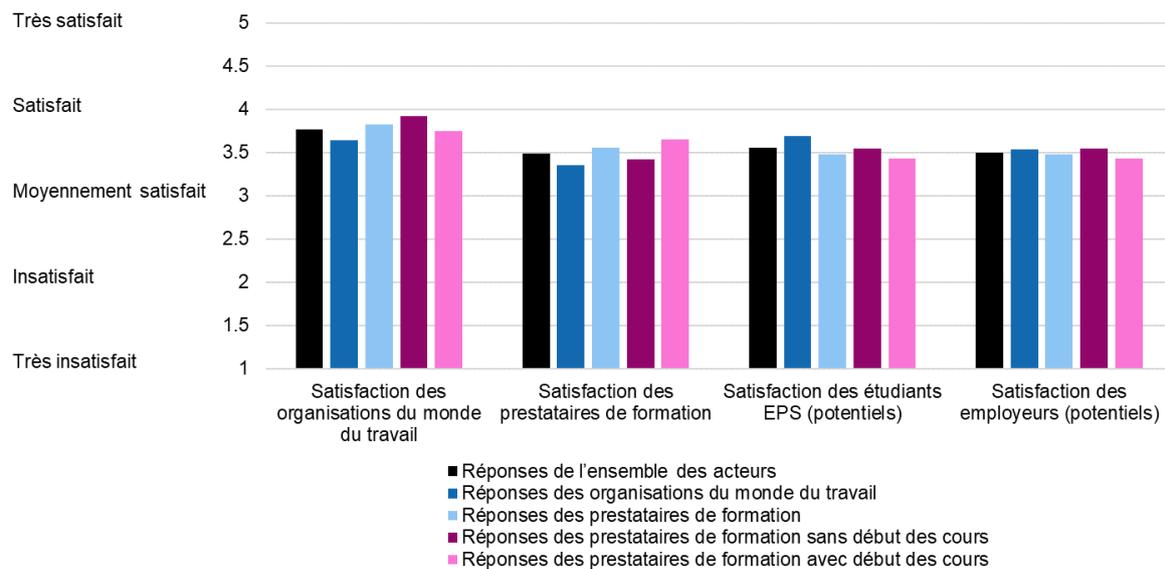
La Figure 9 montre les résultats relatifs à l'aspect essentiel **volonté politique**. Nous avons mesuré la volonté politique à l'aide de la question sur le niveau de satisfaction des acteurs à l'égard de l'EPS conduite des travaux, c'est-à-dire de tous les aspects de la préparation EPS, examen EPS compris. Les personnes interrogées ont fourni une auto-évaluation et une évaluation de tiers pour les types d'acteurs suivants : organisations du monde du travail, prestataires de formation, étudiants EPS (potentiels) et employeurs (potentiels). Puisque dans le présent rapport nous n'avons interrogé pour le moment que les organisations du monde du travail et les prestataires de formation, la satisfaction des étudiants EPS (potentiels) et des employeurs (potentiels) repose sur des évaluations de tiers. Nous en apprendrons davantage sur leur degré de satisfaction durant nos enquêtes auprès des étudiants EPS et des employeurs au printemps 2024.

Les barres noires représentent les réponses de l'**ensemble** des personnes interrogées. Nous constatons que les personnes interrogées estiment que tous les types d'acteurs sont entre moyennement satisfaits et satisfaits dans l'ensemble. Les valeurs se situent entre 3,5 et 3,8 sur une échelle de 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait ». Elles estiment que le niveau de satisfaction des organisations du monde du travail (3,8) est un peu supérieur à celui des prestataires de formation (3,5). Les étudiants EPS potentiels (3,6) et les employeurs potentiels (3,5) sont dans l'ensemble entre moyennement satisfaits et satisfaits selon les évaluations des personnes interrogées.

Il n'existe que peu de différences entre les **réponses des différents types d'acteurs**. La comparaison des barres bleu foncé et bleues ciel révèle que les organisations du monde du travail ont fourni une estimation de leur propre niveau de satisfaction (3,6) ainsi que de celui des prestataires de formation (3,4) légèrement inférieure à celle fournie par les prestataires de formation (3,8 pour les organisations du monde du travail, 3,6 pour eux-mêmes). Inversement, les organisations du monde du travail sont légèrement plus optimistes que les prestataires de formation concernant les étudiants EPS (potentiels) (3,7 contre 3,5).

Les **réponses des prestataires de formation** montrent que ceux sans début des cours ont une vision quelque peu plus positive que ceux avec début des cours quant à la satisfaction des autres types d'acteurs (organisations du monde du travail : 3,9 contre 3,8 ; étudiants EPS potentiels : 3,5 contre 3,4 ; employeurs potentiels : 3,5 contre 3,4). Ce n'est pas le cas de l'auto-évaluation, les prestataires de formation sans début des cours (3,4) étant personnellement un peu moins satisfaits que ceux avec début des cours (3,6). Ces différences restent toutefois relativement faibles dans l'ensemble.

Figure 9 : Satisfaction à l'égard de l'EPS conduite des travaux pour les différents types d'acteurs



Remarques : La figure montre comment les personnes interrogées sont satisfaites de l'EPS conduite des travaux. Les personnes interrogées ont fourni une auto-évaluation et une évaluation de tiers pour les types d'acteurs suivants : organisations du monde du travail, prestataires de formation, étudiants EPS (potentiels) et employeurs (potentiels). La figure indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=45, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14, bleu foncé), prestataires de formation (N=31, bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=13, fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18, rose). La Figure 23 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que les personnes interrogées ont dans l'ensemble répondu que tous les types d'acteurs étaient entre moyennement satisfaits et satisfaits. Les différences entre les différents types d'acteurs sont relativement faibles.

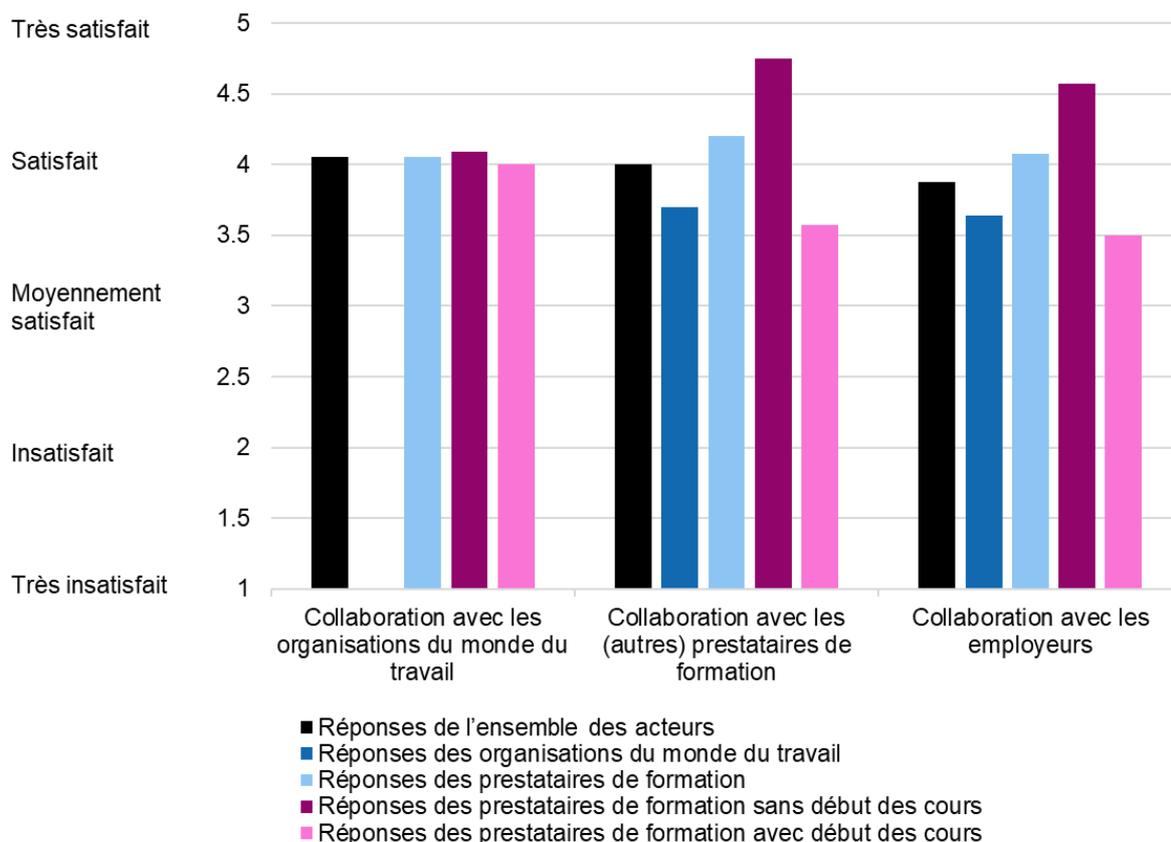
La **coopération** entre les acteurs constitue le deuxième aspect essentiel de la dimension **Engagement**. Concernant cet aspect essentiel, nous avons demandé aux personnes interrogées leur degré de satisfaction à l'égard de la collaboration avec les autres acteurs. Elles ont évalué la collaboration avec trois types d'acteurs : organisations du monde du travail (pour les prestataires de formation), (autres) prestataires de formation et employeurs. L'analyse de la collaboration intervient à un moment situé au tout début de la transformation. C'est pourquoi nous avons limité l'analyse au degré de satisfaction et ne présentons pour l'instant aucun résultat sur la fréquence à laquelle les acteurs collaborent. Cela signifie que les résultats sur la Figure 10 reposent sur les réponses des personnes interrogées qui collaborent déjà avec les autres types d'acteurs correspondants.

Les barres noires montrent que les **personnes interrogées dans l'ensemble** sont satisfaites de la collaboration. Les valeurs se situent entre 3,9 et 4,1 sur une échelle allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait ». Les personnes interrogées les plus satisfaites sont celles de la collaboration avec les organisations du monde du travail (4,1). Comme ces organisations n'ont pas répondu à cette question, il s'agit ici des réponses des prestataires de formation. La collaboration avec les (autres) prestataires de formation (4) et les employeurs (3,9) est également source de satisfaction.

Concernant les **réponses des différents types d'acteurs**, nous constatons que les prestataires de formation en bleu ciel sont dans l'ensemble un peu plus satisfaits que les organisations du monde du travail en bleu foncé, aussi bien de la collaboration avec les (autres) prestataires de formation (4,2 contre 3,7) que de la collaboration avec les employeurs (4,1 contre 3,6).

Les résultats font en outre état d'importantes différences **entre les réponses des prestataires de formation** sans début des cours en fuchsia et ceux avec début des cours en rose. Si les deux types d'acteurs affichent le même niveau de satisfaction concernant la collaboration avec les organisations du monde du travail (4,1 contre 4), les premiers sont nettement plus satisfaits de la collaboration avec les autres prestataires de formation (4,8) que les seconds (3,6). La collaboration avec les employeurs est aussi bien plus satisfaisante pour les prestataires de formation sans début des cours (4,6) que pour ceux avec début des cours (3,5). Il est possible que les prestataires de formation sans début des cours sous-estiment encore les difficultés apparaissant au cours de la collaboration. Il convient toutefois d'interpréter ces observations avec prudence, étant donné que la collaboration est encore vouée à évoluer au fil de la transformation et que nous ne disposons pour l'instant que de peu d'observations relatives au degré de satisfaction à l'égard de la collaboration. Une autre explication possible pourrait aussi être le fait que les « prestataires de formation pionniers », soit ceux qui ont commencé tôt les cours préparatoires EPS, ont également eu moins de temps pour anticiper le changement et ont donc eu relativement moins de temps à investir dans la collaboration.

Figure 10 : Satisfaction à l'égard de la collaboration



Remarques : La figure montre le niveau de satisfaction des personnes interrogées à l'égard de la collaboration avec les organisations du monde du travail, les (autres) prestataires de formation et les employeurs. La figure indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=24, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=11, bleu foncé), prestataires de formation (N=13, bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=7, fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=6, rose). La Figure 24 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que les acteurs sont dans l'ensemble satisfaits de la collaboration avec les autres acteurs.

3.2.4 Capacité

La dimension **Capacité** comprend **cinq aspects essentiels** : les ressources financières, les ressources personnelles, le temps pour s'adapter, les informations sur l'EPS conduite des travaux et les ressources de gestion stratégique. Ces cinq aspects essentiels représentent d'importantes ressources dont les prestataires de formation et les employeurs ont besoin pour réussir la transformation.

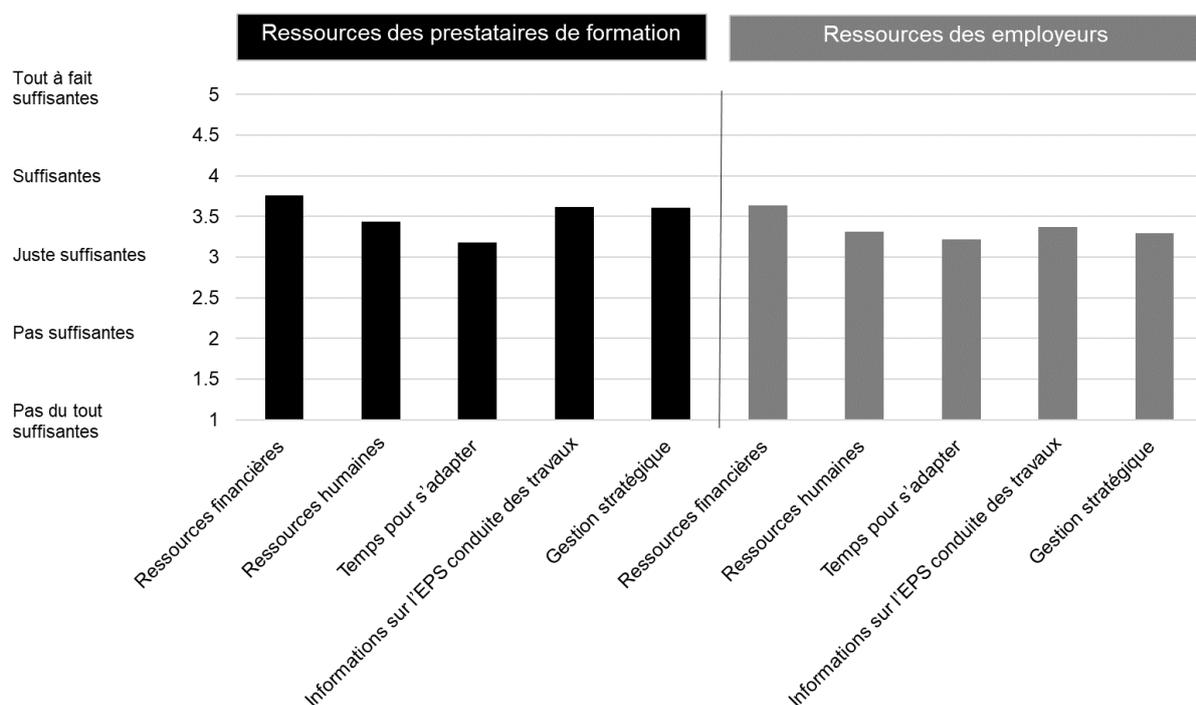
La Figure 11 indique si les personnes interrogées pensent que ces **ressources** sont suffisantes **chez les prestataires de formation et les employeurs**. Puisque dans le présent rapport nous n'avons pour le moment interrogé que les organisations du monde du travail et les prestataires de formation, l'estimation des ressources chez les employeurs repose sur des évaluations de tiers. Nous aurons davantage d'informations à ce sujet à l'occasion de nos enquêtes auprès des employeurs des étudiants EPS au printemps 2024. Nous constatons que les personnes interrogées estiment uniquement que les cinq

types de ressources considérés sont entre justes et suffisantes. Les valeurs se situent entre 3,2 et 3,8 sur une échelle allant de 1 « pas du tout suffisantes » à 5 « tout à fait suffisantes ».

La comparaison des **différents types de ressources** indique que ce sont les ressources financières dont les prestataires de formation (3,8) et les employeurs (3,6) disposent en plus grande quantité. Les défis de la transformation ne sont donc pas en premier lieu une question de financement. À l’opposé, les personnes interrogées estiment que parmi les cinq ressources étudiées c’est le temps pour s’adapter qui pose le plus gros problème : il est seulement juste pour réaliser la transformation aussi bien chez les prestataires de formation que chez les employeurs (3,2).

Lorsque nous comparons entre elles les ressources disponibles chez les prestataires de formation **et les employeurs**, nous voyons que les personnes interrogées estiment que la situation des prestataires de formation est légèrement meilleure (3,5 contre 3,4 en moyenne sur l’ensemble des cinq types de ressources).

Figure 11 : Ressources des prestataires de formation et des employeurs



Remarques : La figure indique si les personnes interrogées estiment que les différents types de ressources des types d’acteurs prestataires de formation (noir) et employeurs (gris) sont suffisants. Elle fournit la moyenne de l’échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « pas du tout suffisantes » à 5 « tout à fait suffisantes ». Sont représentées les réponses de l’ensemble des acteurs (N=41). La Figure 25 en annexe indique, outre la moyenne, l’écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que les ressources présentes chez les prestataires de formation et les employeurs sont dans l’ensemble entre justes et suffisantes. Le temps pour s’adapter est la ressource qui fait le plus défaut.

3.2.5 Répartition des rôles

La dimension **Répartition des rôles** comprend l’aspect essentiel **Qualité de la répartition des rôles**.

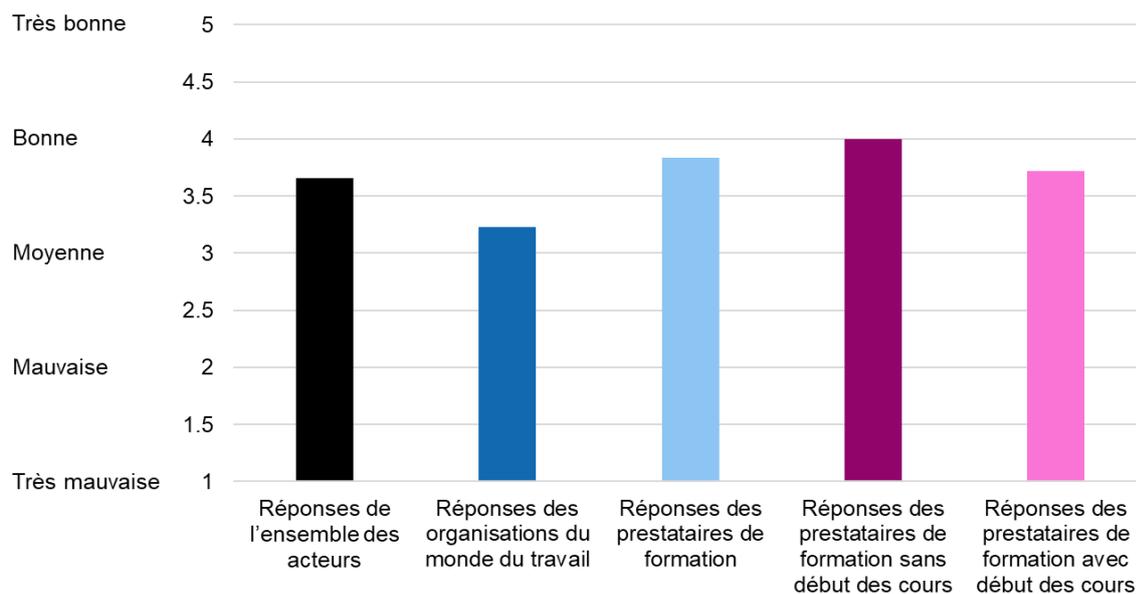
Nous avons voulu étudier ce que pensent les organisations du monde du travail et les prestataires de formation de la répartition des rôles au sein de l'EPS conduite des travaux. Nous avons donc demandé aux personnes interrogées d'évaluer la répartition des rôles au sein de l'EPS conduite des travaux, c'est-à-dire concernant l'ensemble des aspects de la préparation EPS, examen EPS compris. La barre noire sur la Figure 12 indique qu'elle est entre moyennement bonne et bonne **dans l'ensemble**. La valeur est de 3,7 sur une échelle allant de 1 « très mauvaise » à 5 « très bonne ». En regardant les **réponses des différents types d'acteurs**, nous constatons que les organisations du monde du travail (3,2 ; barre bleu foncé) sont plus pessimistes que les prestataires de formation (3,8 ; barre bleu ciel). Nous voyons par ailleurs que les prestataires de formation sans début des cours (4,0 ; barre fuchsia) sont un peu plus optimistes que ceux avec début des cours (3,7 ; barre rose) quant à la répartition des rôles.

Pour identifier là où se trouve le plus important besoin d'adaptation, nous avons demandé aux personnes interrogées quel rôle elles modifieraient. Il est nécessaire de tenir compte ici du fait que ces évaluations interviennent tôt, car de nombreux prestataires de formation n'ont pas encore commencé les cours préparatoires EPS et ne sont qu'en phase de mise en place. Nous ne pouvons donc pour l'instant tirer que peu de conclusions sur ce que les acteurs pensent de la répartition des rôles et la manière dont les rôles devraient éventuellement être adaptés. C'est particulièrement le cas du rôle des employeurs sur lequel nous aurons plus d'informations à l'occasion des enquêtes auprès des étudiants EPS et de leurs employeurs au printemps 2024.

Nous commençons tout de même à obtenir des indications sur la possibilité et la manière d'adapter le **rôle des organisations du monde du travail**. Sur ce point, quelques personnes interrogées pensent que le **rôle des organisations du monde du travail** devrait être adapté (41 %). Cela pourrait refléter le fait que les processus d'évaluation des conditions d'admission à l'examen EPS nécessiteraient d'être encore améliorés. Par ailleurs, certaines personnes interrogées attendent des organisations du monde du travail des informations plus claires sur le nouvel examen EPS ainsi qu'une sensibilisation plus poussée des employeurs.

Pour résumer, ces résultats montrent que les rôles de tous les acteurs au sein de l'EPS conduite des travaux peuvent encore être améliorés. Les organisations du monde du travail constituent le type d'acteurs le moins satisfait de la situation actuelle et qui identifie donc le plus important besoin d'adaptation des rôles.

Figure 12 : Qualité de la répartition des rôles



Remarques : La figure montre comment les personnes interrogées évaluent la répartition des rôles au sein de l'EPS conduite des travaux. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très mauvaise » à 5 « très bonne ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=44 ; noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=13 ; bleu foncé), prestataires de formation (N=31 ; bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=13 ; fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18 ; rose). La Figure 26 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que toutes les personnes interrogées trouvent que la répartition des rôles est entre moyenne et bonne. Les organisations du monde du travail en sont légèrement moins satisfaites que les prestataires de formation.

3.2.6 Contenu

La dimension **Contenu** contient l'aspect essentiel **Garantie de la qualité**.

Pour que les étudiants EPS puissent passer et réussir l'examen EPS, une bonne préparation est importante. Nous avons cherché à savoir auprès des personnes interrogées à quel point **la qualité de la préparation EPS est garantie dans l'ensemble**. La Figure 13 montre comment les personnes interrogées évaluent ce point. Nous avons différencié la qualité des cours préparatoires EPS chez les prestataires de formation, la qualité de la pratique qualifiante EPS et la qualité du transfert entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS.

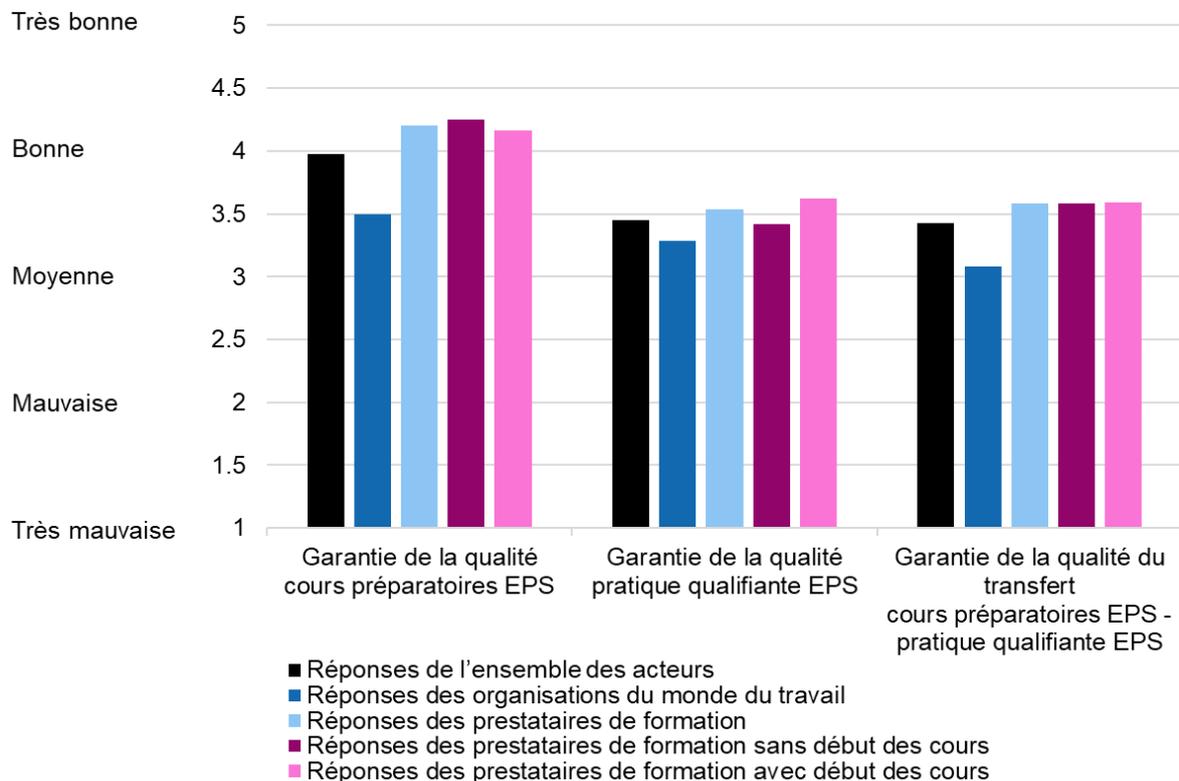
Les résultats montrent que la **qualité des cours préparatoires EPS** est bien garantie dans l'ensemble (4 sur une échelle allant de 1 « très mauvaise » à 5 « très bonne » ; barre noire). On constate de légères variations entre les différents types d'acteurs : les organisations du monde du travail (3,5 ; barre bleu foncé) sont un peu moins convaincues que les prestataires de formation (4,2 ; barre bleu ciel) que la qualité des cours préparatoires EPS est garantie. Les prestataires de formation sans début des cours (4,3 ; barre fuchsia) perçoivent la situation comme ceux avec début des cours (4,2 ; barre rose).

Concernant la **qualité de la pratique qualifiante EPS** (3,4 ; barre noire) et la **qualité du transfert** entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS (3,4 ; barre noire), les personnes interrogées se montrent dans l'ensemble un peu moins optimistes. À nouveau, les organisations du monde du travail en bleu foncé sont un peu plus critiques à l'égard de la garantie de la qualité que les prestataires de formation en bleu ciel, qu'il s'agisse de la pratique qualifiante EPS (3,3 contre 3,5) ou du transfert entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS (3,1 contre 3,6). Les prestataires de formation sans début des cours en fuchsia portent le même regard que ceux avec début des cours en rose sur la situation de la pratique qualifiante EPS (3,5 contre 3,6) et du transfert (3,6 contre 3,6).

Pour résumer, ces résultats sont le reflet des grandes incertitudes et des défis importants liés à la transformation. Nous voyons que la qualité de la pratique qualifiante EPS et du transfert entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS n'est pas encore autant garantie que celle des cours préparatoires EPS chez les prestataires de formation. Dans le cadre de la préparation EPS, la pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail et le transfert entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS jouent un rôle important. La qualité de ces nouveaux éléments peut être optimisée si les étudiants EPS se voient confier, dans le cadre du travail, des domaines d'intervention correspondants qui appuient la pratique qualifiante EPS ainsi que le transfert.

Étant donné que la transformation vient de commencer et n'en est qu'à ses premières étapes, cette différence n'est pas surprenante. L'enquête a été réalisée à un moment où tous les prestataires de formation n'ont pas encore commencé les cours préparatoires scolaires à l'examen EPS. Les évaluations des acteurs ne sont donc à maints égards pas définitives et sont plutôt le reflet de la potentielle satisfaction ou pas de leurs attentes. Nous aurons plus de détails sur la qualité de la pratique qualifiante EPS et du transfert à l'occasion de nos enquêtes auprès des étudiants EPS et de leurs employeurs au printemps 2024. Les résultats déjà obtenus sont cependant importants et montrent qu'il est nécessaire de continuer à observer l'évolution.

Figure 13 : Garantie de la qualité de la préparation EPS



Remarques : La figure montre la garantie de la qualité de la préparation EPS concernant les cours préparatoires EPS chez les prestataires de formation, la pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail et le transfert entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très mauvaise » à 5 « très bonne ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=44 ; noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14 ; bleu foncé), prestataires de formation (N=30 ; bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=12 ; fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18 ; rose). La Figure 27 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que la qualité des cours préparatoires EPS est bien garantie. En revanche, la qualité de la pratique qualifiante EPS et du transfert entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS n'est garantie qu'entre moyennement bien et bien.

3.2.7 Contexte

La dimension **Contexte** contient l'aspect essentiel **Ampleur de la transformation**. Nous avons étudié ici la façon dont les personnes interrogées percevaient l'ampleur du changement au travers de la mise en œuvre de l'EPS conduite des travaux, c'est-à-dire de l'ensemble des aspects de la préparation EPS, examen EPS compris. Les personnes interrogées ont fourni une auto-évaluation et une évaluation de tiers pour les types d'acteurs suivants : organisations du monde du travail, prestataires de formation, étudiants EPS (potentiels) et employeurs (potentiels).

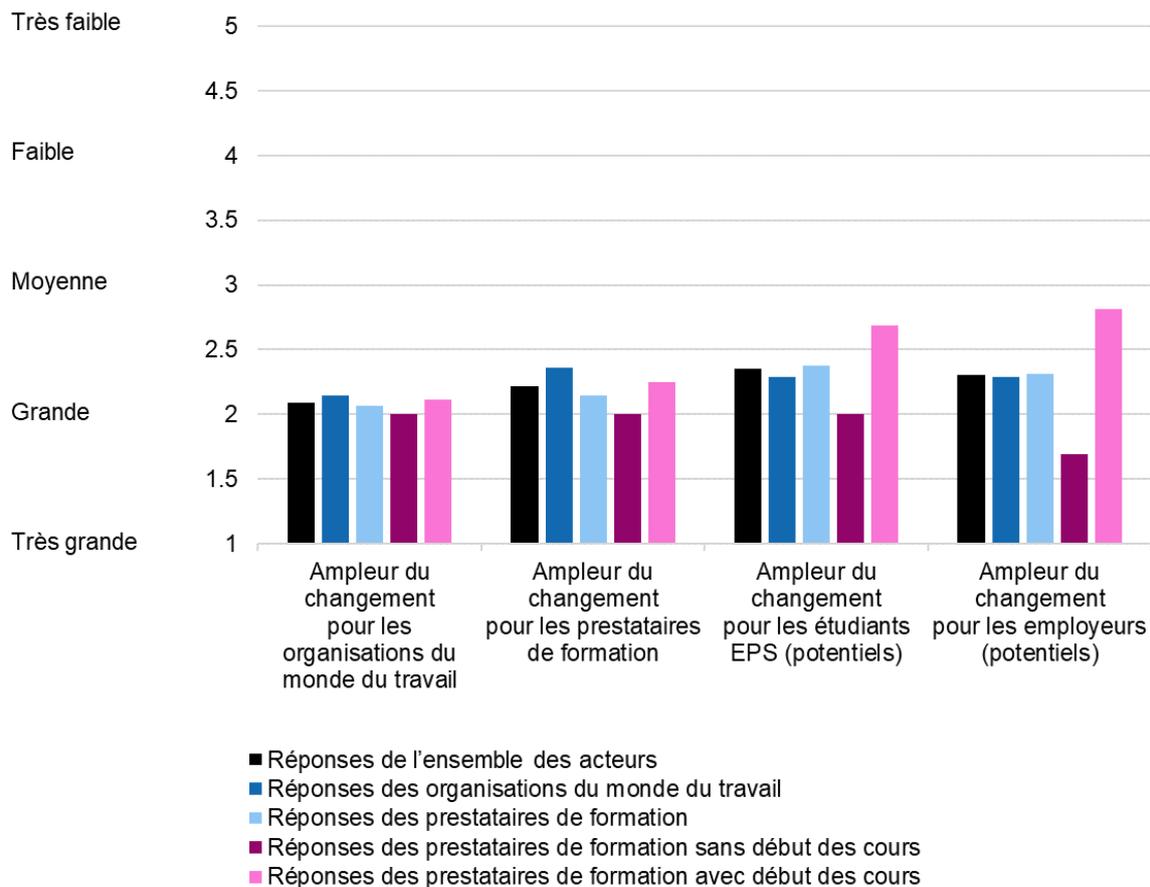
La Figure 14 montre que les personnes interrogées estiment que le changement est grand **dans l'ensemble** pour les quatre types d'acteurs (2,1 à 2,3 sur une échelle allant de 1 « très grande » à 5 « très faible » ; barre noire). La transformation nécessite donc d'importantes adaptations pour tous les types d'acteurs. Les personnes interrogées pensent que la transformation est la plus grande pour les organisations du monde du travail (2,1) et les prestataires de formation (2,2). Mais elles estiment aussi que

les étudiants EPS (potentiels) (2,3) et les employeurs (potentiels) (2,3) vont être soumis à de nombreuses évolutions.

Les **réponses des différents types d'acteurs** révèlent qu'ils partagent en majeure partie le même avis. Ils s'accordent sans grandes variations à dire que le changement est grand pour les **organisations du monde du travail** (valeurs entre 2 et 2,1). Les organisations du monde du travail en bleu foncé jugent le changement pour les prestataires de formation légèrement moins grand que les prestataires de formation eux-mêmes en bleu ciel (2,4 contre 2,1). Les réponses parmi les prestataires de formation aussi diffèrent légèrement : le changement pour les prestataires de formation est jugé un peu plus grand par ceux sans début des cours en fuchsia que par ceux avec début des cours en rose (2,0 contre 2,3).

Aussi bien selon les organisations du monde du travail que les prestataires de formation, l'ampleur du changement est entre moyennement grande et grande pour les **étudiants EPS (potentiels)** et les **employeurs** (valeurs entre 2,3 et 2,4). Les réponses parmi les prestataires de formation diffèrent cependant fortement : le changement impliqué par la transformation que ce soit pour les étudiants EPS potentiels (2 contre 2,7) ou les employeurs potentiels (1,7 contre 2,8) est nettement plus grand selon les prestataires de formation sans début des cours que selon ceux avec début des cours. Ce résultat pourrait indiquer que l'ampleur du changement s'avère moins grande que redouté dans la mise en œuvre pour les étudiants EPS potentiels et les employeurs.

Figure 14 : Ampleur du changement pour les différents types d'acteurs



Remarques : La figure montre l'ampleur du changement impliqué par la transformation pour les acteurs. Les personnes interrogées ont fourni une auto-évaluation et une évaluation de tiers pour les types d'acteurs suivants : organisations du monde du travail, prestataires de formation, étudiants EPS (potentiels) et employeurs (potentiels). La figure montre la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très grande » à 5 « très faible ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=43 ; noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14 ; bleu foncé), prestataires de formation (N=29 ; bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=13 ; fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18 ; rose). La Figure 28 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que l'ampleur du changement impliqué par la transformation est grande pour les organisations du monde du travail et les prestataires de formation.

3.2.8 Synthèse

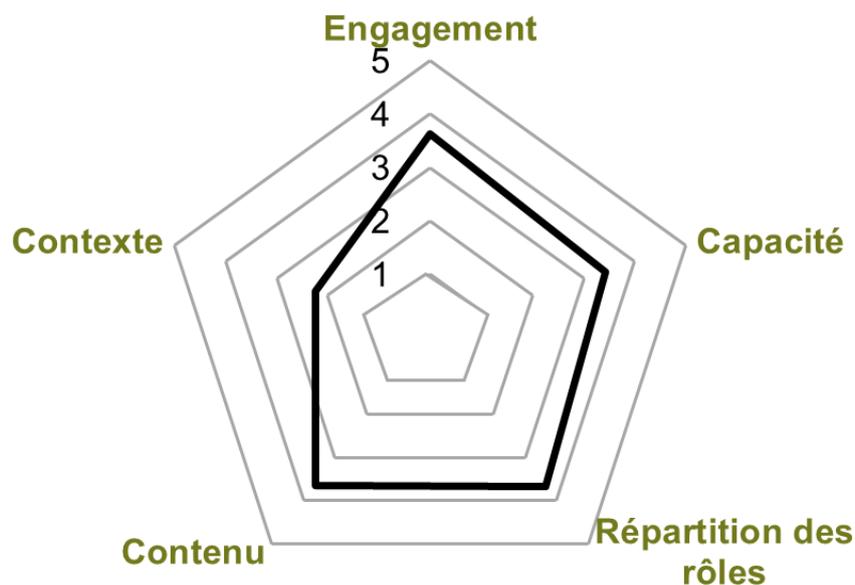
Le cadre analytique nous permet de savoir si la transformation est en bonne voie. L'analyse des cinq dimensions de ce cadre nous fournit d'importants indicateurs sur **les moteurs et obstacles** de la transformation. Ce chapitre présente une **synthèse** offrant une meilleure vue d'ensemble.

Le diagramme en toile d'araignée sur la Figure 15 regroupe l'ensemble des résultats relatifs aux moteurs et obstacles selon les personnes interrogées. Pour chacune des cinq dimensions, nous avons calculé une moyenne des indicateurs qu'elles contiennent. Pour la dimension **Capacité**, la valeur a par exemple été obtenue à partir de la moyenne de la disponibilité des cinq types de ressources chez les prestataires de formation et les employeurs. Les points angulaires noirs reliés entre eux indiquent ces moyennes

pour chaque dimension. L'échelle va de l'intérieur de la toile avec 1 « obstacle fort » vers l'extérieur de la toile avec 5 « moteur fort ». Donc, plus un point se trouve vers l'extérieur du diagramme, plus la dimension tend à être un moteur de la transformation.

Les **résultats** offrent un tableau optimiste. Les réponses des personnes interrogées montrent que trois des cinq dimensions sont des moteurs légers de la transformation : engagement (3,6), répartition des rôles (3,7) et contenu (3,6). La capacité est une dimension neutre, donc ni un moteur ni un obstacle (3,4). Seul le contexte constitue un obstacle à la transformation (2,2).

Figure 15 : Moteurs et obstacles du point de vue des personnes interrogées dans l'ensemble



Échelle:
 5 = moteur fort
 4 = moteur
 3 = neutre
 2 = obstacle
 1 = obstacle fort

Remarques : La figure présente la synthèse des cinq dimensions du cadre analytique concernant les moteurs et obstacles de la transformation. Elle indique pour chacune des cinq dimensions la moyenne des indicateurs qu'elles contiennent sur une échelle allant de 1 « obstacle fort » (tout à l'intérieur) à 5 « moteur fort » (tout à l'extérieur). Les points angulaires noirs reliés entre eux indiquent les moyennes de chaque dimension pour les réponses des acteurs dans l'ensemble (N=44). La Figure 29 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que la dimension Contexte est la seule dimension qui constitue un obstacle.

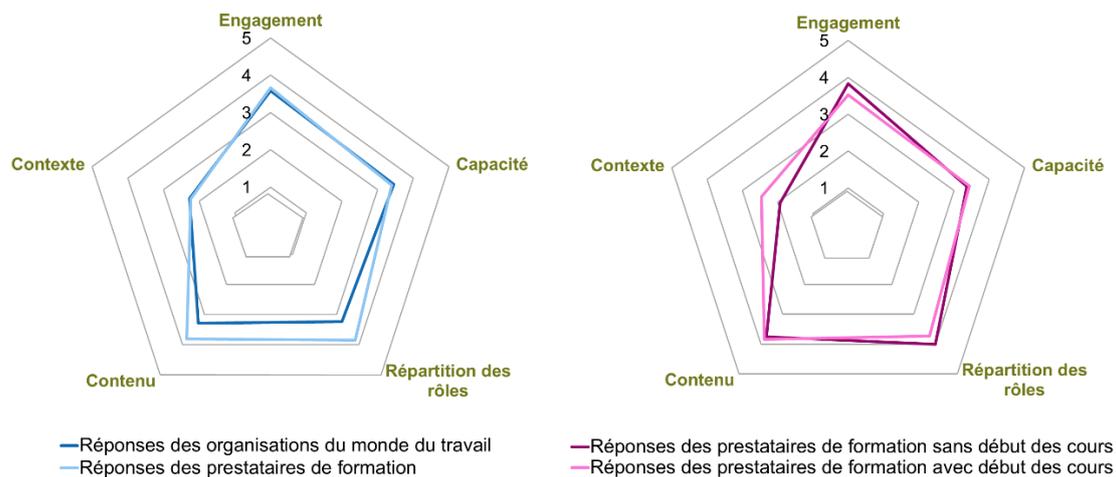
La Figure 16 offre une synthèse des moteurs et obstacles pour les réponses des différents **types d'acteurs**.

Sur la gauche de la figure, nous voyons que les **organisations du monde du travail** en bleu foncé et les prestataires de formation en bleu ciel ont le même point de vue sur les moteurs et obstacles. La dimension **Engagement** est un moteur léger pour ces deux types d'acteurs (3,6 pour les organisations du monde du travail contre 3,7 pour les prestataires de formation), la dimension **Capacité** est neutre

(3,5 contre 3,4) et la dimension **Contexte** est un obstacle (2,2 contre 2,3). Les dimensions **Répartition des rôles** (3,3 contre 3,8) et **Contenu** (3,2 contre 3,8) sont toutefois neutres pour les organisations du monde du travail, tandis qu'elles représentent des moteurs pour les prestataires de formation.

À droite de la figure, nous voyons les résultats relatifs aux moteurs et obstacles du point de vue des prestataires de formation : en fuchsia ceux **sans début des cours** et en rose ceux **avec début des cours**. Pour ces deux types d'acteurs, la dimension **Contenu** est un moteur (3,8 chacun) et la dimension **Capacité** est neutre (3,4 chacun). Toutefois, les dimensions **Engagement** (3,8 pour les prestataires de formation sans début des cours contre 3,5 pour les prestataires de formation avec début des cours) et **Répartition des rôles** (4 contre 3,7) constituent un moteur pour les prestataires de formation sans début des cours, tandis qu'elles ne représentent qu'un moteur léger pour les prestataires de formation avec début des cours. L'écart est le plus grand sur la dimension **Contexte**, qui est un obstacle pour les prestataires de formation sans début des cours et un obstacle léger pour les prestataires de formation avec début des cours (1,9 contre 2,5).

Figure 16 : Moteurs et obstacles du point de vue des différents types d'acteurs



Échelle:
5 = moteur fort
4 = moteur
3 = neutre
2 = obstacle
1 = obstacle fort

Remarques : La figure présente la synthèse des cinq dimensions du cadre analytique du point de vue des différents types d'acteurs. La figure montre si les différentes dimensions constituent un moteur ou un obstacle de la transformation pour les différents types d'acteurs. La gauche de la figure présente les résultats du point de vue des organisations du monde du travail (N=14) et des prestataires de formation (N=30). La droite de la figure présente les résultats du point de vue des prestataires de formation sans début des cours (N=13) et des prestataires de formation avec début des cours (N=18). Elle indique pour chacune des cinq dimensions la moyenne des aspects essentiels qu'elles contiennent sur une échelle allant de 1 « obstacle fort » (tout à l'intérieur) à 5 « moteur fort » (tout à l'extérieur). La Figure 29 en annexe indique, outre la moyenne, l'écart type, qui mesure la dispersion des réponses.

Lecture : La figure montre, par exemple, que la dimension Contenu est neutre pour les organisations du monde du travail, tandis qu'elle représente un moteur pour les prestataires de formation. La dimension Contexte est un obstacle pour les prestataires de formation sans début des cours et un obstacle uniquement léger pour les prestataires de formation avec début des cours.

Pour résumer, les résultats montrent que la transformation est en bonne voie. Cela se voit encore mieux en considérant la moyenne générale sur l'ensemble des cinq dimensions. Du point de vue de l'ensemble des personnes interrogées, les cinq dimensions réunies sont des moteurs légers de la transformation (3,3). Du point de vue des organisations du monde du travail (3,2 ; « dimensions neutres »), la transformation progresse un peu moins bien que du point de vue des prestataires de formation (3,4 « dimensions légèrement motrices »). En dépit des écarts au sein des différentes dimensions, le tableau d'ensemble est le même chez les prestataires de formation sans début des cours que chez ceux avec début des cours (3,4 chez les deux ; « dimensions légèrement motrices »). Prises globalement, les différentes dimensions s'annulent donc mutuellement.

4 Conclusions

4.1 Résumé et interprétation

Le présent rapport présente les premiers résultats sur la transformation de la formation professionnelle supérieure de conduite de travaux. Notre analyse se base sur des enquêtes en ligne structurées réalisées avec des personnes impliquées dans la formation professionnelle supérieure de conduite de travaux. Elles ont été réalisées à l'automne 2023 auprès de personnes issues des organisations du monde du travail et des prestataires de formation. Le présent rapport livre de premiers éléments sur la transformation. Nous avons à cet égard étudié deux problématiques :

- 1) **Quel est l'état d'avancement de la transformation ?** En analysant la planification et la création des cours préparatoires EPS ainsi que le processus de candidature, nous avons examiné deux indicateurs précoces importants pour mesurer le succès des cours préparatoires EPS.
- 2) **Quels sont les moteurs et obstacles de la transformation ?** Notre cadre analytique nous a permis d'obtenir de premiers indicateurs pour savoir si la transformation est en bonne voie.

État d'avancement de la transformation

Nous observons que **la planification et la création de cours préparatoires EPS** exigent beaucoup des prestataires de formation à maints égards. Les prestataires de formation trouvent dans l'ensemble que la planification et la création des cours préparatoires EPS sont entre moyennement difficiles et difficiles. Les principales difficultés concernent la définition des contenus des cours, la composition du matériel de formation ainsi que l'organisation et la formation des formateurs et des coachs. Les prestataires de formation sans début des cours sont dans l'ensemble un peu plus confrontés aux divers défis de la planification et de la création des cours préparatoires EPS que ceux avec début des cours. Nous supposons donc que les prestataires de formation sans début des cours surestiment peut-être légèrement les défis qui les attendent, d'autant qu'ils peuvent désormais faire appel à l'expérience des autres prestataires de formation dans le cadre d'un partage des connaissances.

L'évaluation des **conditions d'admission à l'examen EPS** constitue aussi un défi moyennement difficile dans le cadre de la planification et de la création des cours préparatoires EPS. Les prestataires de formation ne savent notamment en partie pas si les étudiants seront à la fin autorisés à passer le premier examen EPS, car ils pensent qu'il existe un certain nombre de **cas ambigus concernant la décision d'admission au premier examen EPS** en 2026. Nous recommandons donc aux organisations du monde du travail de définir le plus rapidement possible avec les prestataires de formation des processus permettant de faire baisser le niveau d'incertitude et ainsi de réduire les obstacles de la transformation.

Le **processus de candidature** se déroule de manière très positive. Si le volume et la qualité des candidatures sont satisfaisants et comparables à l'année précédente, certains obstacles demeurent pour des candidats potentiels qui souhaiteraient commencer la préparation EPS. Les évaluations des orga-

nisations du monde du travail et des prestataires de formation montrent que la charge temporelle représente un obstacle important. Le fait que les cours préparatoires EPS ne sont souvent que difficilement compatibles avec le travail et la vie privée constitue le principal problème pour les personnes interrogées. Ces dernières pensent aussi que le manque de soutien des employeurs pourrait être un obstacle. Les personnes interrogées craignent avant tout que les étudiants EPS se voient confier trop peu de domaines d'intervention adaptés dans le cadre du travail pour acquérir la pratique qualifiante EPS. Elles craignent aussi que les employeurs refusent d'adapter le taux d'occupation des étudiants EPS.

Concernant les résultats relatifs aux obstacles pour les candidats potentiels, nous devons tenir compte du fait qu'il s'agit de l'opinion des organisations du monde du travail et des prestataires de formation qui ont répondu du point de vue des étudiants EPS. Nos analyses font ainsi état d'une évaluation de tiers et les résultats doivent donc être interprétés ici avec prudence. D'autres enquêtes auront lieu auprès des étudiants EPS et des employeurs au printemps 2024. Elles nous offriront un tableau complet des obstacles pour les candidatures.

Moteurs et obstacles de la transformation

Un tableau optimiste se dégage de notre baromètre de l'opinion sur les **perspectives de succès** de la transformation. Les personnes interrogées supposent que la transformation sera probablement un succès. Nos études des **moteurs et obstacles** basées sur le **cadre analytique** donnent aussi des résultats positifs.

Les résultats montrent que trois des cinq dimensions étudiées sont des moteurs de la transformation : engagement, répartition des rôles et contenu. Dans le cadre de la dimension **Engagement**, nous voyons que les personnes interrogées sont satisfaites de l'EPS conduite des travaux (tous les aspects de la préparation EPS, examen EPS compris) et de la collaboration avec les autres acteurs. Même si la **répartition des rôles** est jugée entre moyennement bonne et bonne, les personnes interrogées s'accordent à dire que les rôles de tous les acteurs au sein de l'EPS conduite des travaux peuvent encore être améliorés. Nous en apprendrons davantage sur les rôles qui devraient être adaptés à l'occasion de nos enquêtes auprès des étudiants EPS et de leurs employeurs au printemps 2024.

En lien avec ce résultat, nous devons aussi continuer à observer la garantie de la qualité de la dimension **Contenu**. La pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail joue un rôle central dans la préparation scolaire à l'examen EPS. L'optimisation du transfert de connaissances y est liée. Le transfert de connaissances est restreint chez les personnes ne pouvant acquérir de pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail. La qualité de ces nouveaux éléments est actuellement garantie entre moyennement et bien selon les réponses des personnes interrogées. Ainsi, la qualité des nouveaux éléments n'est pas encore aussi bien garantie que ne l'est déjà celle des cours préparatoires EPS chez les prestataires de formation. La qualité de ces nouveaux éléments peut être optimisée si les étudiants se voient confier, dans le cadre du travail, des domaines d'intervention correspondants qui appuient la pratique qualifiante EPS ainsi que le transfert. Ces chiffres à la fois bons et améliorables confirment que ces dimensions sont des moteurs de la transformation, mais que les incertitudes et les défis liés à la transformation ne doivent pas être sous-estimés.

Ces évaluations interviennent tôt, car de nombreux prestataires de formation n'ont pas encore commencé les cours préparatoires EPS et ne sont qu'en phase de mise en place. Les évaluations des acteurs ne sont donc à maints égards pas définitives et sont plutôt le reflet de la potentielle satisfaction

ou pas de leurs attentes. C'est particulièrement vrai pour le rôle des employeurs et ainsi également pour l'évaluation de la qualité de la pratique qualifiante EPS. Nous aurons plus de détails sur ces aspects à l'occasion de nos enquêtes auprès des étudiants EPS et de leurs employeurs au printemps 2024. Ces chiffres à la fois réjouissants et améliorables nous donnent cependant de premières indications quant au fait que ces trois dimensions sont des moteurs de la transformation, mais que les incertitudes et les défis liés à la transformation ne devraient pas être sous-estimés.

La dimension **Capacité** n'est donc ni un moteur ni un obstacle. Si les prestataires de formation et les employeurs disposent de ressources financières, le temps d'adaptation est tout juste suffisant. Nous devons par ailleurs continuer à observer les ressources disponibles chez les employeurs, étant donné que les personnes interrogées estiment qu'elles sont moins suffisantes que chez les prestataires de formation. Puisque dans le présent rapport nous n'avons pour le moment interrogé que les organisations du monde du travail et les prestataires de formation, l'estimation des ressources chez les employeurs repose sur des évaluations de tiers. Nous aurons davantage d'informations à ce sujet à l'occasion de nos enquêtes auprès des employeurs des étudiants EPS au printemps 2024.

Une seule des cinq dimensions constitue un obstacle. La dimension **Contexte** montre que le changement dans le cadre de la transformation est grand et exige ainsi de tous les acteurs impliqués de modifier intégralement leur mode de pensée et de s'adapter en profondeur. Les personnes interrogées pensent que les organisations du monde du travail et les prestataires de formation sont particulièrement concernés par le changement et que ces deux types d'acteurs sont ceux qui doivent le plus s'adapter. Les prestataires de formation sans début des cours estiment que la transformation implique des changements bien plus grands que ne le pensent ceux avec début des cours, notamment pour les étudiants EPS et les employeurs. Ce résultat pourrait indiquer que l'ampleur du changement s'avère moins grande que redouté dans le cadre de la mise en œuvre de l'EPS conduite des travaux.

Pour résumer, les résultats montrent que la transformation est en bonne voie. Du point de vue des organisations du monde du travail, la transformation progresse un peu moins bien que du point de vue des prestataires de formation. Nous observons toutefois dans l'ensemble étonnamment peu d'écart entre les points de vue. L'évaluation des moteurs et obstacles varie légèrement entre l'ensemble des personnes interrogées. Il est positif de constater qu'aussi bien les organisations du monde du travail que les prestataires de formation avec ou sans début des cours perçoivent la situation de manière similaire. Cela signifie que les personnes interrogées sont en mesure d'apprécier correctement la situation des autres acteurs, ce qui simplifie la communication et facilite ainsi la collaboration entre tous les acteurs.

4.2 Limites et perspectives

Avec les analyses de ce rapport, nous fournissons des constats scientifiques relatifs à formation professionnelle supérieure en conduite de travaux. Bien que nous ayons adopté les méthodes et les hypothèses les plus appropriées pour les analyses, celles-ci présentent des limites inhérentes.

L'enquête a été réalisée tôt, à un moment où tous les prestataires de formation n'ont pas encore commencé les cours préparatoires scolaires à l'examen EPS. Les évaluations des acteurs ne sont donc à maints égards pas définitives et sont plutôt le reflet de la potentielle satisfaction ou pas de leurs attentes.

C'est particulièrement le cas pour le rôle des employeurs, auquel il faudra s'intéresser encore davantage dans l'avenir.

Le présent rapport montre ce que les organisations du monde du travail et les prestataires de formation pensent de la transformation, ce qui nous permet d'obtenir d'importantes indications à son sujet. L'évaluation de tiers ne remplace cependant pas les points de vue des étudiants et des employeurs. C'est pourquoi des enquêtes auront lieu auprès des étudiants EPS et de leurs employeurs au printemps 2024. Cela nous permettra de mettre en reflet les réponses des différents types d'acteurs et ainsi d'en apprendre davantage sur la transformation. Les résultats correspondants devraient être publiés à l'automne 2024. Nous allons par ailleurs pouvoir tirer les premiers enseignements du déroulement de la transformation avec la deuxième enquête prévue auprès des organisations du monde du travail et des prestataires de formation à l'automne 2024. Il sera alors possible de voir si les acteurs ont été en mesure de surmonter les obstacles actuels et de saisir les opportunités.

Le présent rapport a été rédigé par la Chaire de Systèmes Éducatifs pour le compte de la Société Suisse des Entrepreneurs. Les personnes intéressées peuvent envoyer leurs questions aux coordonnées suivantes :

Chaire de Systèmes Éducatifs de l'EPF Zurich :

Lena Dändliker
Assistante de recherche
STB J 16, Stampfenbachstrasse 69
8092 Zurich
+41 44 632 51 68
lena.daendliker@mtec.ethz.ch
www.ces.ethz.ch

Société Suisse des Entrepreneurs (SSE) :

Curdin Pfister
Chef de projet Formation
Weinbergstrasse 49
8042 Zurich
+41 58 360 76 94
curdin.pfister@baumeister.ch
www.entrepreneur.ch

Bibliographie

- Adobe Stock (2023). Concept architecture engineering blueprints side building outdoors working inspecting engineer architect civil Smart construction blueprint project plan business industrial professional men at work. Fichier n° 670306777. [Stock de photos Bauführer, images, images vectorielles et vidéos libres de droit \(adobe.com\)](#)
- Baldegger, J., Gehrler, I., Ruppel, R., et Wolters, K. (2021). *Digitalisierung der Bau- und Immobilienwirtschaft. 6. Digital Real Estate Umfrage 2021*. pom+Consulting SA, Zurich; Bâtir digital Suisse / buildingSMART Switzerland, Zurich. [Digital Real Estate Index 2021 - Digital Real Estate by pom+](#)
- Caves, K. M., Baumann, S., et Renold, U. (2021). Getting there from here: A literature review on vocational education and training reform implementation. *Journal of Vocational Education & Training*, 73(1), 95-126.
- Renold, U., Bolli, T., et Dändliker, L. (2023a). *Arbeitsmarkt- und Bildungsmobilität in der Bauführung: Analyse von ehemaligen Studierenden mit Abschluss zum/zur diplomierten Techniker: in HF Bauführung*. CES Studien, 37. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000614292>
- Renold, U., Bolli, T., & Dändliker, L. (2023b). Mobilité sur le marché du travail et mobilité en matière de formation dans la conduite de travaux: Analyse de parcours d'anciens étudiants titulaires du diplôme de Technicien/technicienne ES en conduite de travaux. *CES Studies*, 38. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000620301>

Annexe

Nous avons ajouté ci-après les écarts types pour toutes les figures du rapport.

Qu'est-ce qu'un écart type et quelle est la différence par rapport à une moyenne ?

Un écart type **mesure la dispersion** des réponses. Si la moyenne permet d'obtenir une réponse moyenne parmi les personnes interrogées, elle n'offre pas de vision de l'**écart pouvant exister entre les différentes réponses**. Une moyenne de 4 peut tout aussi bien refléter une situation dans laquelle toutes les personnes interrogées ont répondu 4 qu'une situation dans laquelle la moitié des personnes interrogées ont répondu 5 et l'autre moitié 3. L'écart type nous fournit donc des informations complémentaires sur la moyenne. Il indique ainsi si les personnes interrogées ont fourni des réponses très similaires ou très différentes.

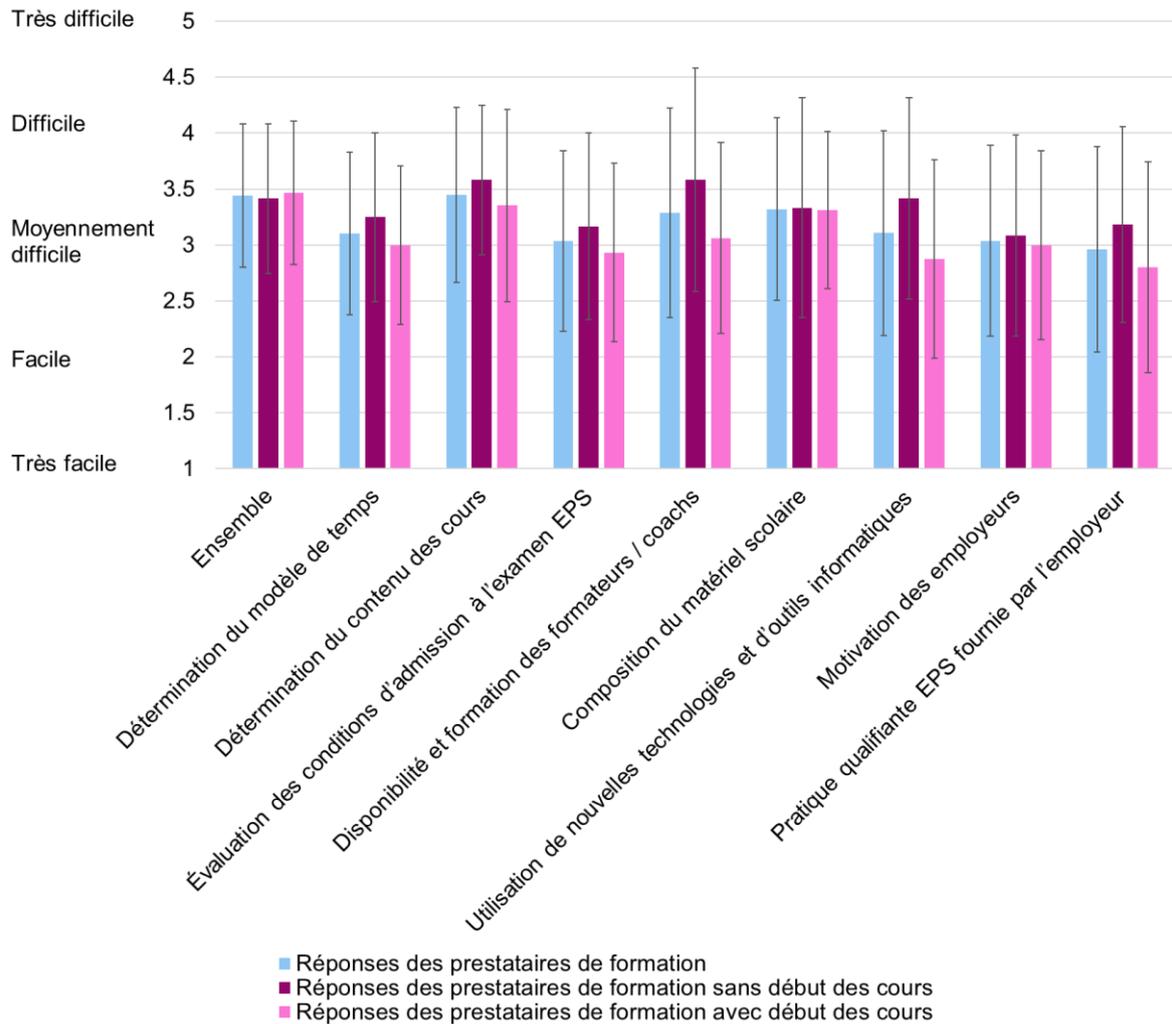
Comment est représenté l'écart type ?

L'écart type est représenté par une droite noire sur les figures. **Plus la droite noire est longue, plus les réponses des personnes interrogées sont éloignées les unes des autres**. La droite nous indique la dispersion des réponses autour de la moyenne. La droite s'étend sur un intervalle au-dessus et au-dessous de la moyenne. La longueur de cet intervalle nous indique l'**espace dans lequel se situent environ deux tiers des réponses**. Lorsque l'intervalle s'étend, par exemple, sur deux points de l'échelle, cela signifie que deux tiers des réponses varient entre elles de deux points ou moins. Si la moyenne est très élevée sur l'échelle, mais que certaines personnes ont donné des réponses très basses, il est donc possible que l'intervalle sorte de la figure et que la droite se termine après 5.

Que nous indique l'écart type sur la transformation ?

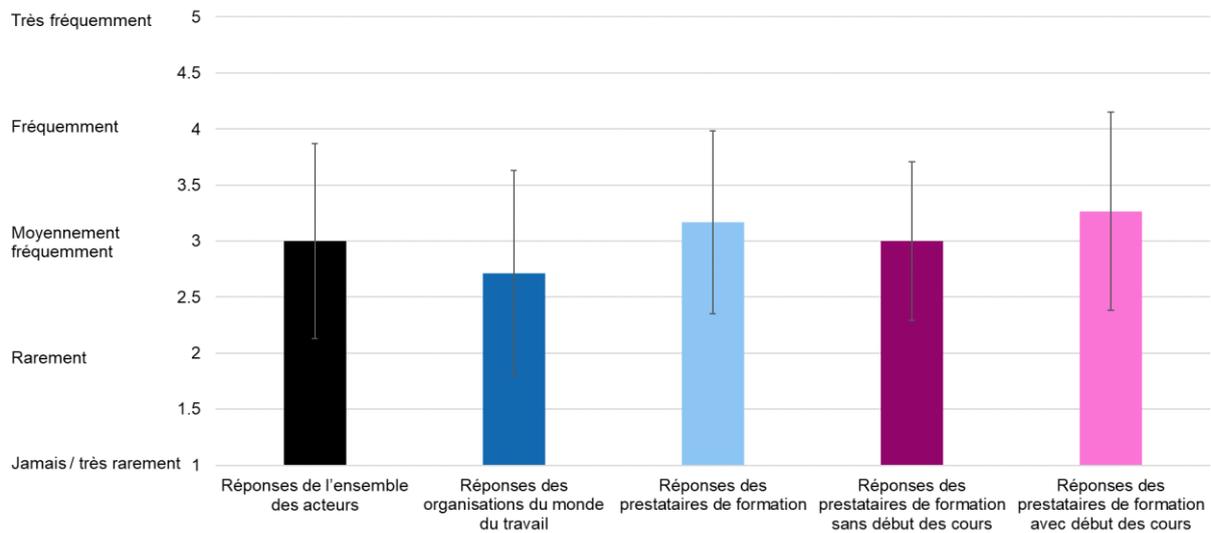
L'écart type peut nous donner des informations quant aux aspects de la transformation sur lesquels les personnes interrogées sont en désaccord. Si, par exemple, l'organisation et la formation de formateurs et de coachs sont très difficiles pour certains prestataires de formation et très faciles pour d'autres, un **transfert de connaissances** pourrait être utile sur cette partie de la planification et de la création des cours préparatoires EPS. Les prestataires de formation rencontrant d'importantes difficultés pourraient notamment apprendre de ceux qui ont déjà éventuellement résolu le problème.

Figure 17 : Dispersion des réponses concernant les défis de la planification et de la création des cours préparatoires EPS



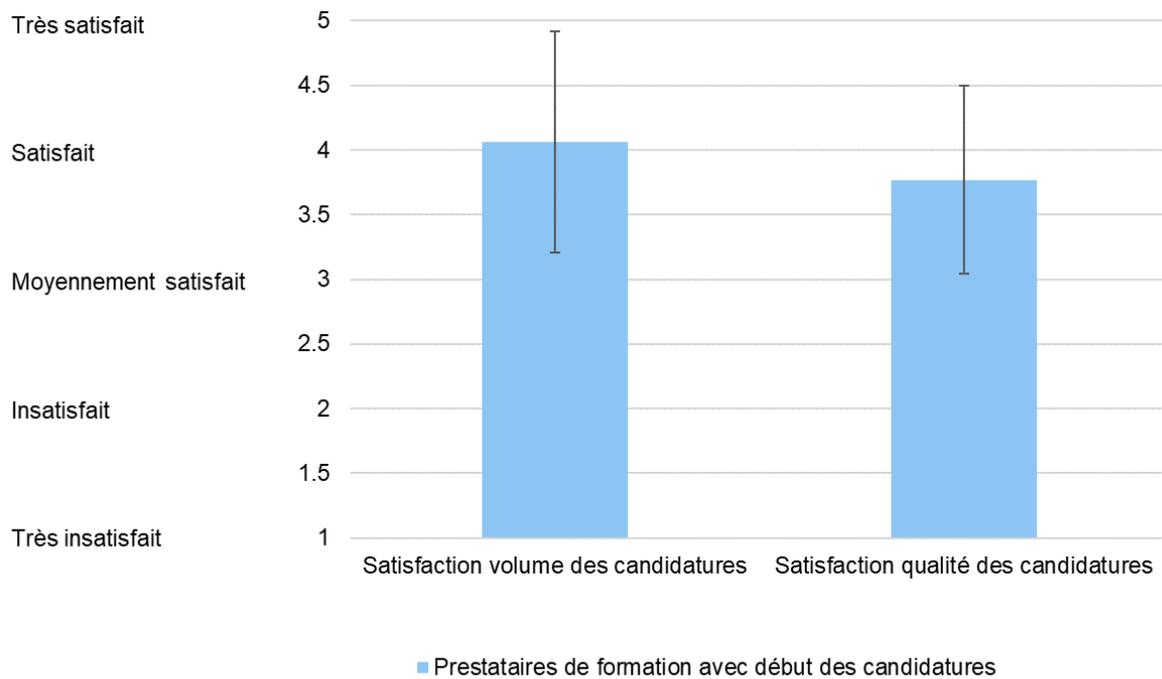
Remarques : La figure montre le niveau de difficulté attribué par les prestataires de formation à différents aspects de la planification et de la création des cours préparatoires EPS. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très facile » à 5 « très difficile ». Nous avons différencié les réponses des différents types d'acteurs : prestataires de formation (N=27, barre bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=12, barre fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=16, barre rose).

Figure 18 : Dispersion des réponses concernant la fréquence des cas ambigus pour la décision d'admission à l'examen EPS



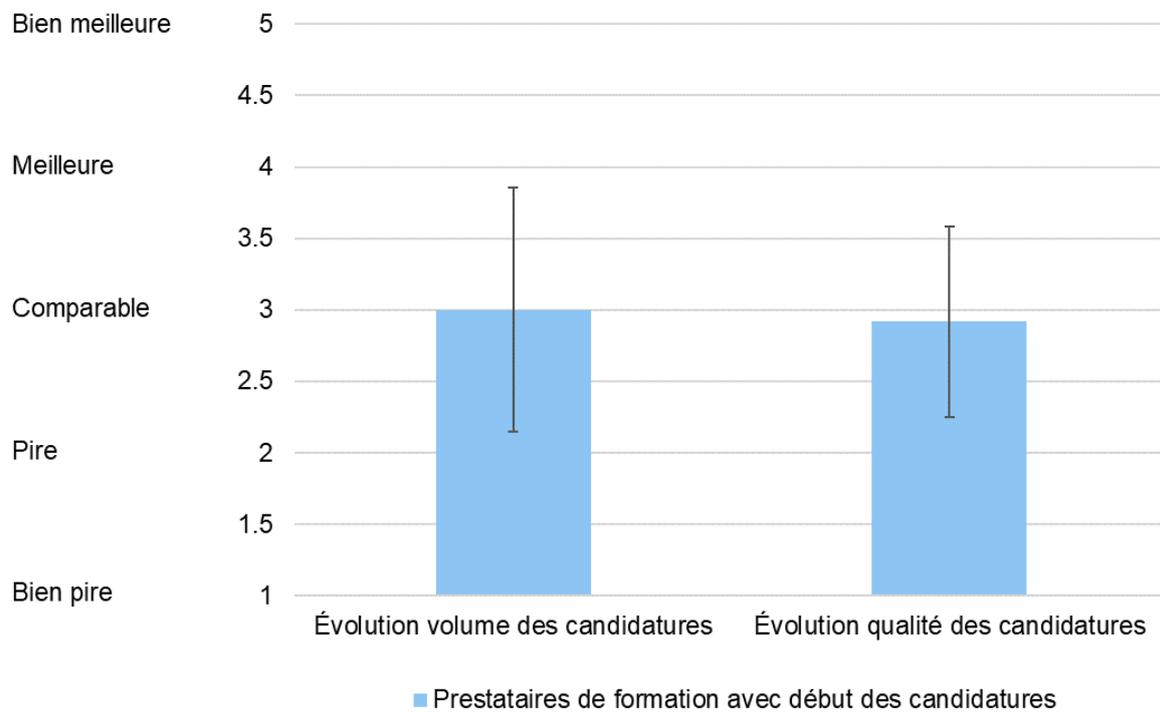
Remarques : La figure montre, en l'état actuel des connaissances des personnes interrogées, la fréquence des cas ambigus pour la décision d'admission à l'examen EPS en 2026. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « jamais/très rarement » à 5 « très fréquemment » ainsi que l'écart type. Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=38, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14, bleu foncé), prestataires de formation (N=24, bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=9, fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=15, rose).

Figure 19 : Dispersion des réponses concernant le degré de satisfaction des prestataires de formation à l'égard du volume et de la qualité des candidatures



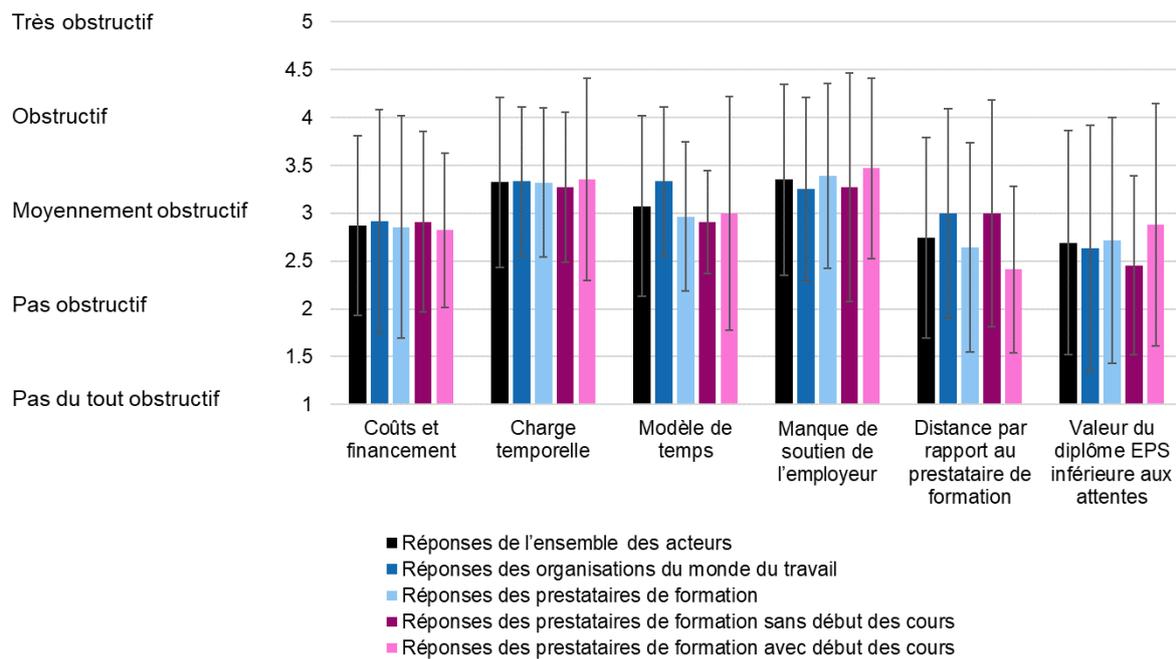
Remarques : La figure montre à quel point les prestataires de formation sont satisfaits du volume et de la qualité des candidatures pour les cours préparatoires EPS. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait » ainsi que l'écart type (N=16/13). Les réponses présentées sont celles des prestataires de formation qui ont déjà débuté le processus de candidature.

Figure 20 : Dispersion des réponses concernant la modification du volume et de la qualité des candidatures



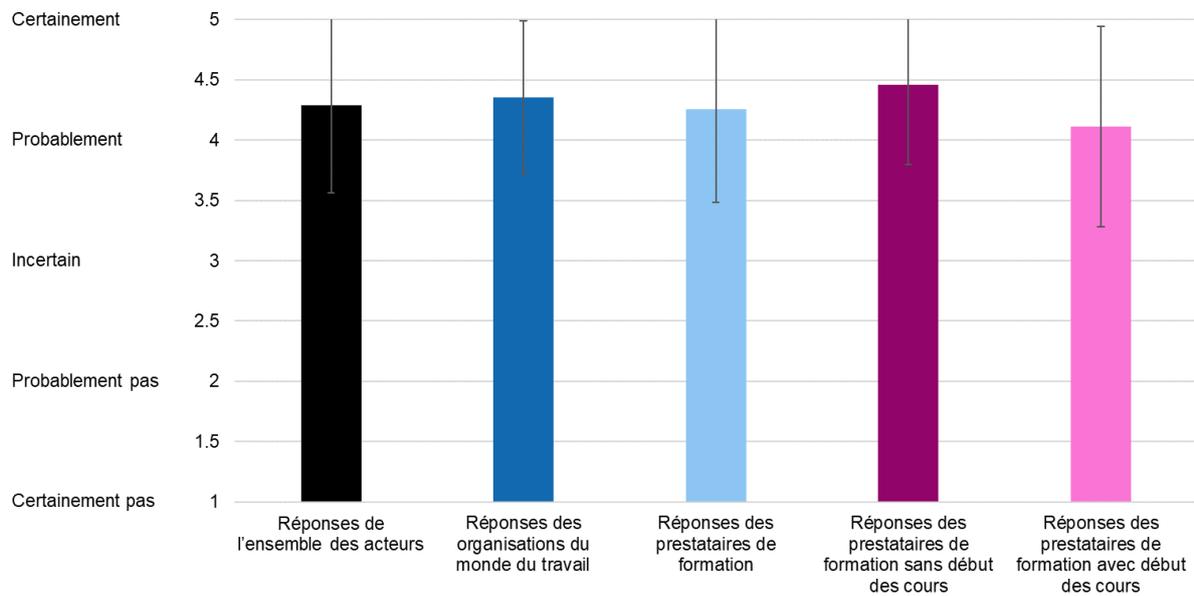
Remarques : La figure montre l'évolution du volume et de la qualité des candidatures pour les cours préparatoires EPS par rapport à l'année précédente. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « bien pire » à 5 « bien meilleure » ainsi que l'écart type (N=12/12). Les réponses présentées sont celles des prestataires de formation qui ont déjà débuté le processus de candidature.

Figure 21 : Dispersion des réponses concernant les obstacles pour les candidats potentiels à la préparation EPS



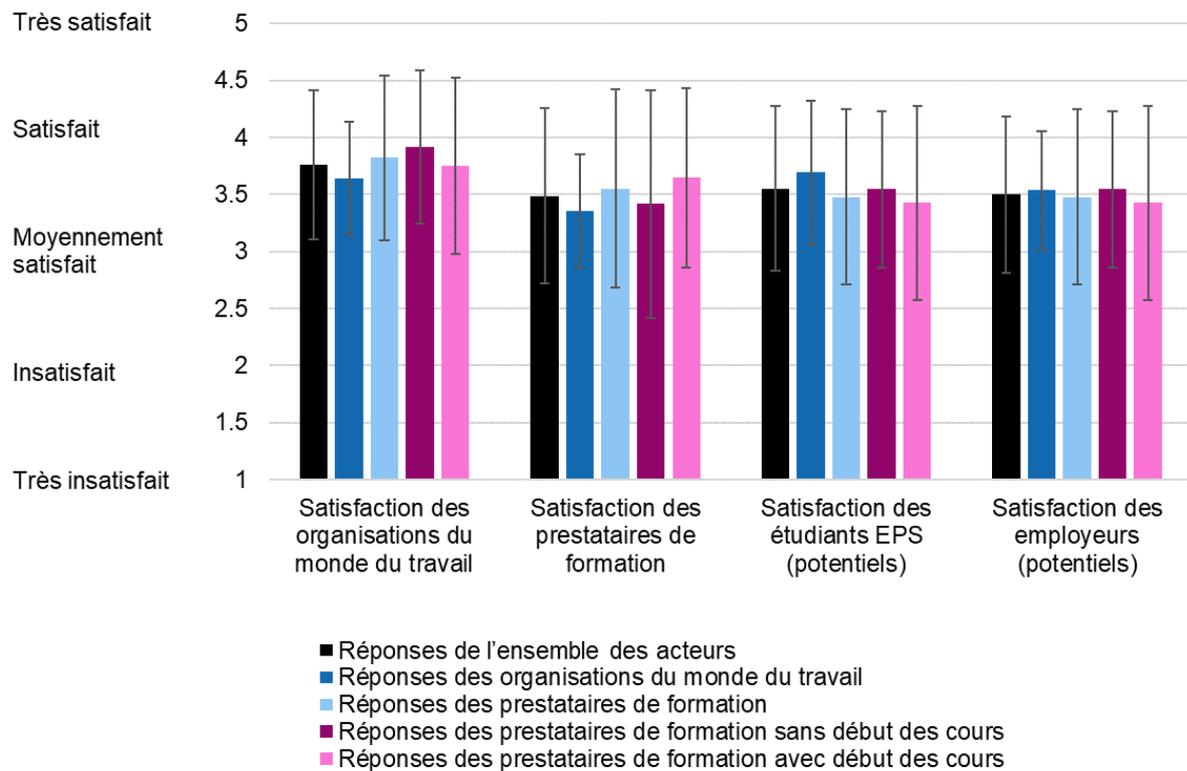
Remarques : La figure montre à quel point différents aspects de la préparation EPS constituent un obstacle pour les candidats potentiels selon les personnes interrogées. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « pas du tout obstructif » à 5 « très obstructif ». Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=40, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=12, bleu foncé), prestataires de formation (N=28, bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=11, fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=17, rose).

Figure 22 : Dispersion des réponses concernant les perspectives de succès de la transformation



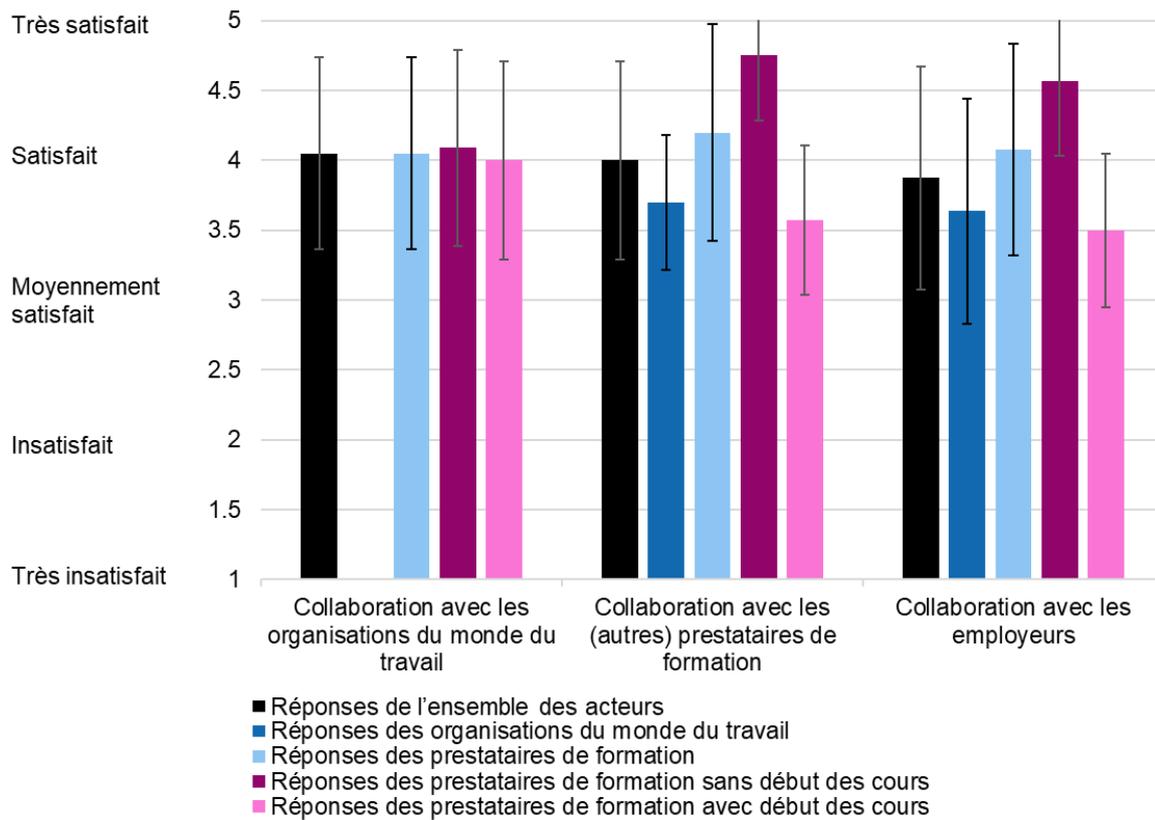
Remarques : La figure montre si les personnes interrogées pensent que la transformation sera un succès. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « certainement pas » à 5 « certainement » ainsi que l'écart type. Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=45, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14, bleu foncé), prestataires de formation (N=31, bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=13, fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18, rose).

Figure 23 : Dispersion des réponses concernant la satisfaction à l'égard de l'EPS conduite des travaux chez les différents types d'acteurs



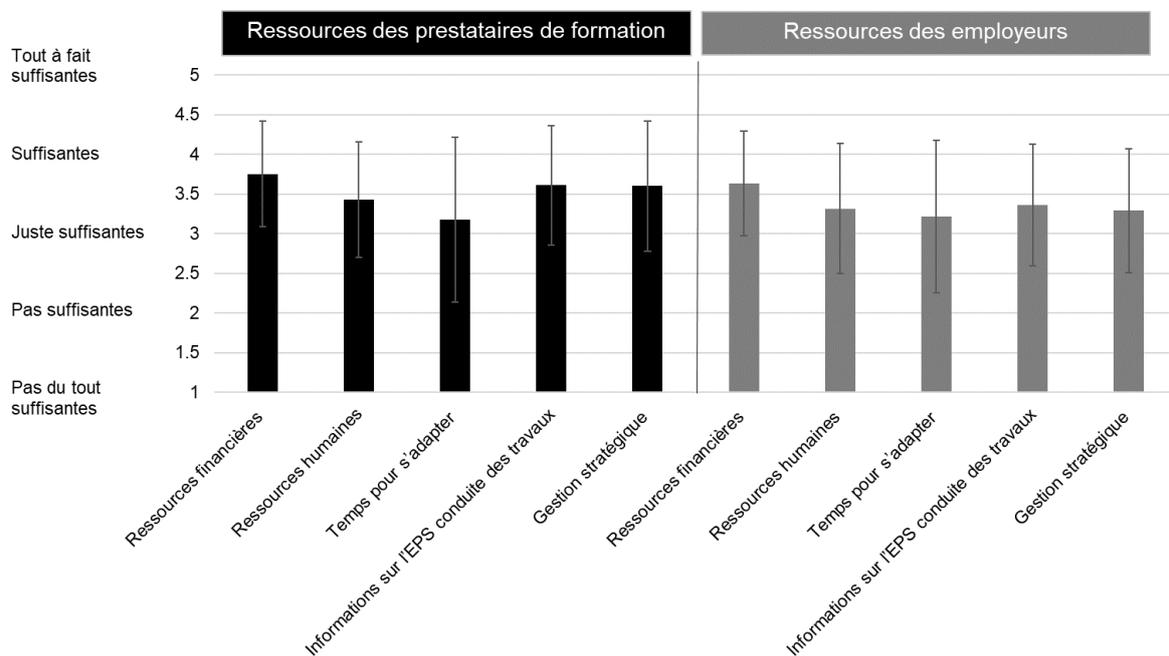
Remarques : La figure montre à quel point les acteurs sont satisfaits de l'EPS conduite des travaux. Ils ont fourni une auto-évaluation et une évaluation de tiers pour les types d'acteurs suivants : organisations du monde du travail, prestataires de formation, étudiants EPS (potentiels) et employeurs (potentiels). La figure indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait » ainsi que l'écart type. Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=45, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14, bleu foncé), prestataires de formation (N=31, bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=13, fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18, rose).

Figure 24 : Dispersion des réponses concernant la satisfaction à l'égard de la collaboration



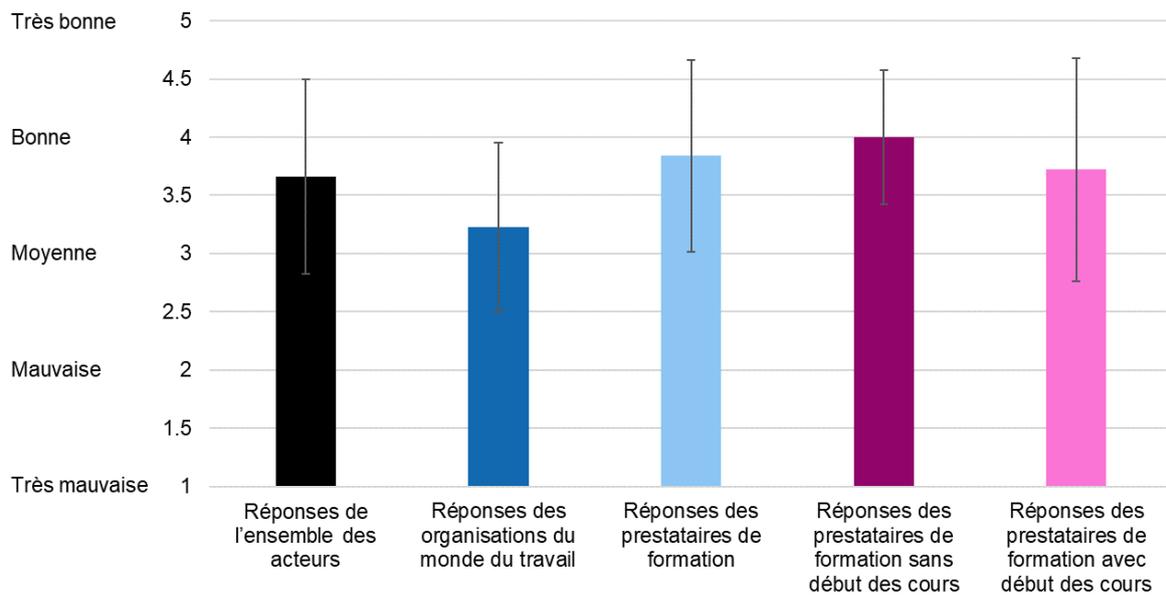
Remarques : La figure montre le niveau de satisfaction des personnes interrogées à l'égard de la collaboration avec les organisations du monde du travail, les (autres) prestataires de formation et les employeurs. La figure indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très insatisfait » à 5 « très satisfait » ainsi que l'écart type. Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=24, noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=11, bleu foncé), prestataires de formation (N=13, bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=7, fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=6, rose).

Figure 25 : Dispersion des réponses concernant les ressources des prestataires de formation et des employeurs



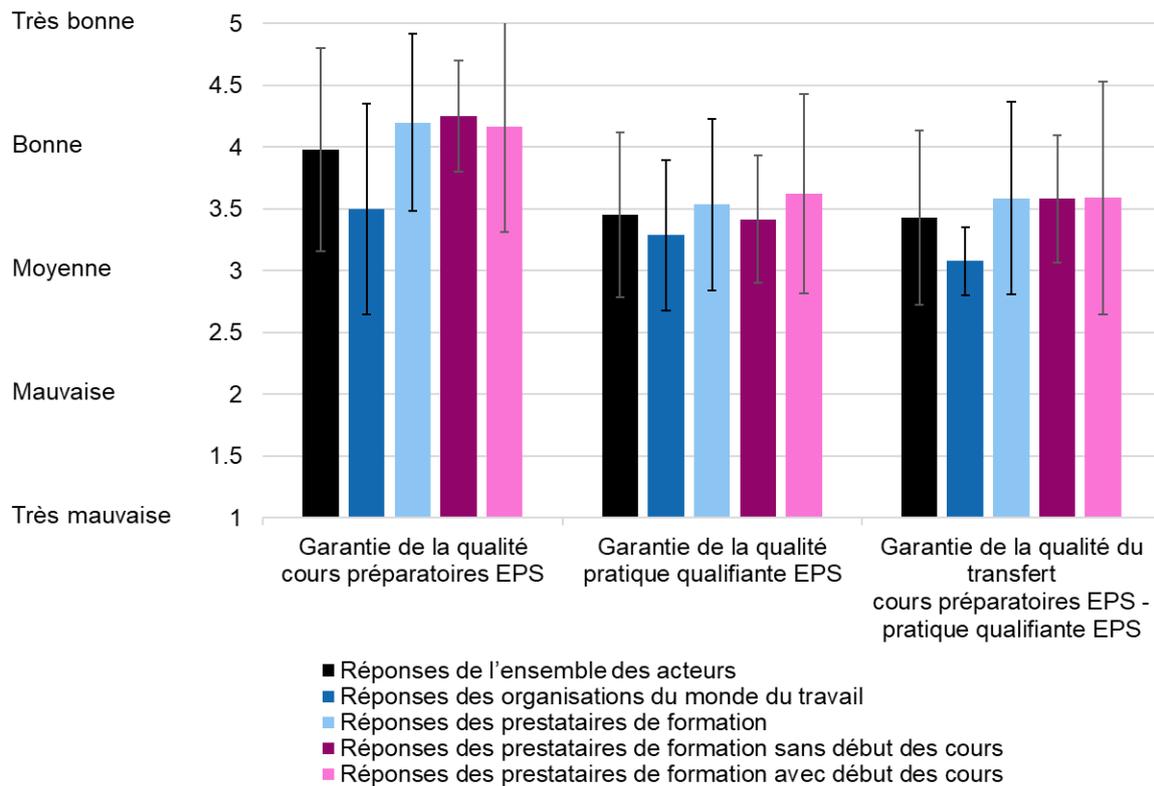
Remarques : La figure indique si les personnes interrogées estiment que les différents types de ressources sont présents en quantité suffisante chez les types d'acteurs prestataires de formation (noir) et employeurs (gris). Elle fournit la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « pas du tout suffisantes » à 5 « tout à fait suffisantes » ainsi que l'écart type. Sont représentées les réponses de l'ensemble des acteurs (N=41).

Figure 26 : Dispersion des réponses concernant la qualité de la répartition des rôles



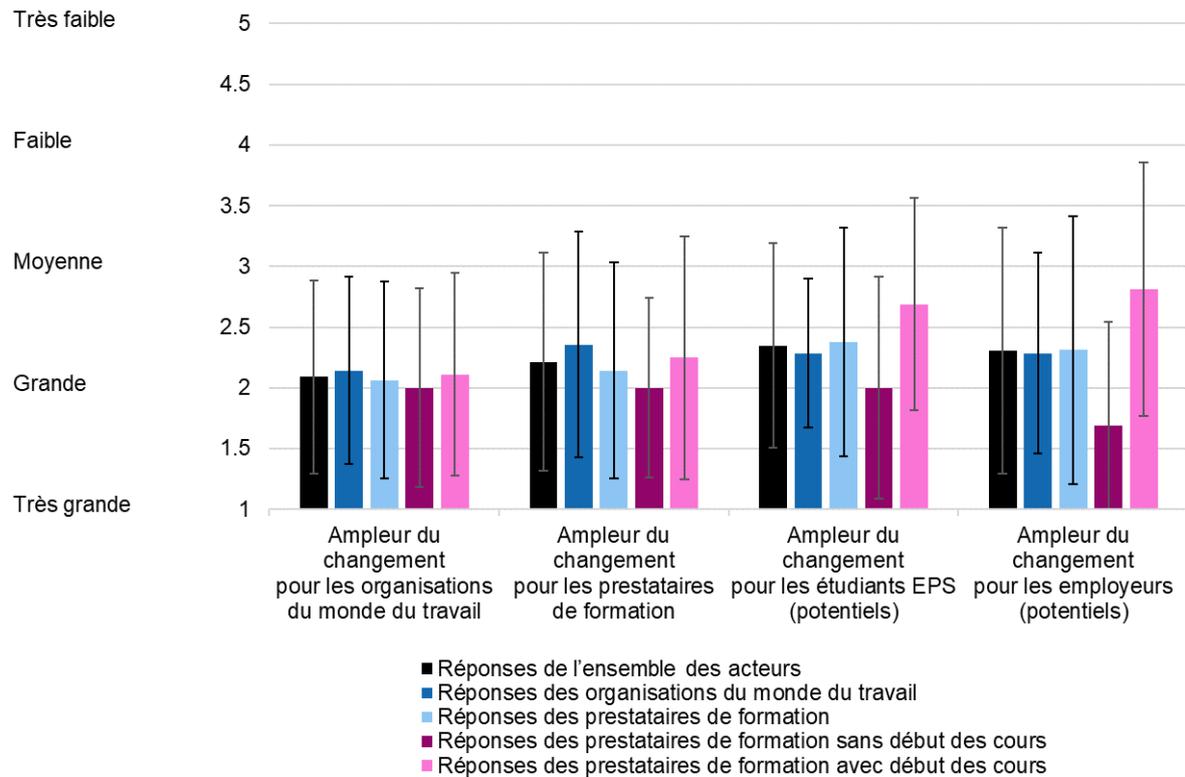
Remarques : La figure montre comment les personnes interrogées évaluent la répartition des rôles au sein de l'EPS conduite des travaux. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très mauvaise » à 5 « très bonne » ainsi que l'écart type. Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=44 ; noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=13 ; bleu foncé), prestataires de formation (N=31 ; bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=13 ; fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18 ; rose).

Figure 27 : Dispersion des réponses concernant la garantie de la qualité de la préparation EPS



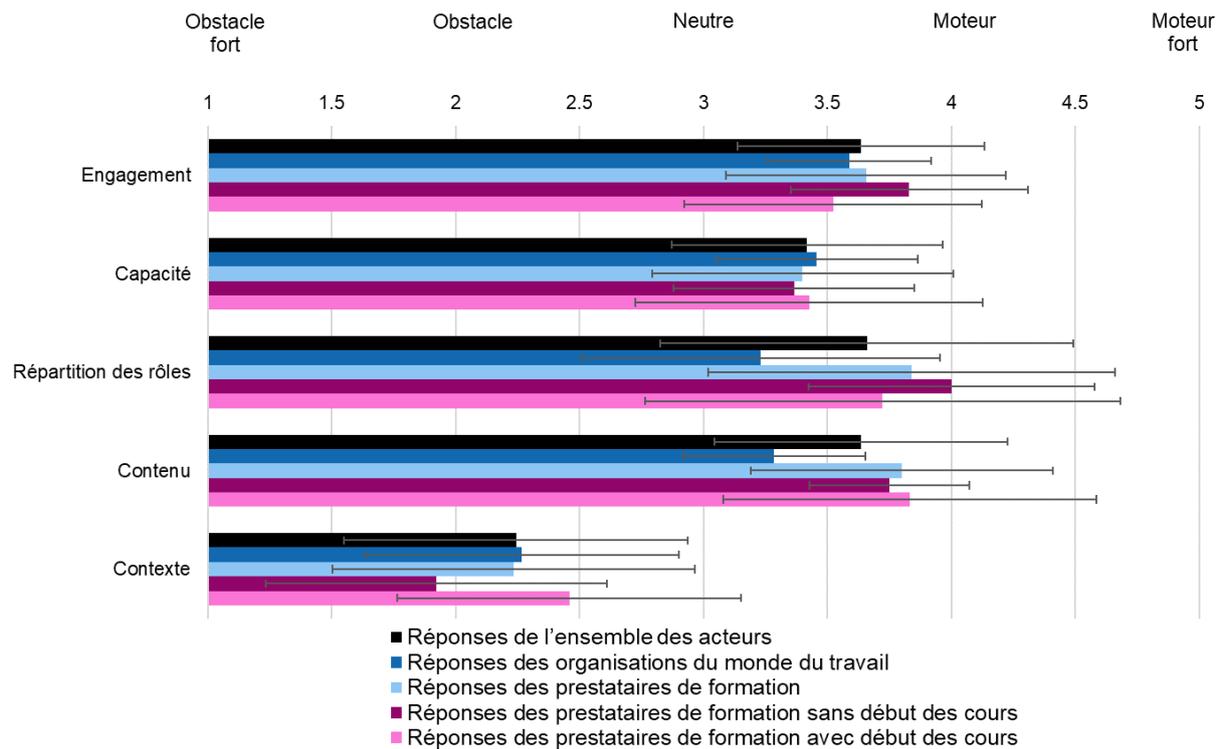
Remarques : La figure montre la garantie de la qualité de la préparation EPS concernant les cours préparatoires EPS chez les prestataires de formation, la pratique qualifiante EPS dans le cadre du travail et le transfert entre les cours préparatoires EPS et la pratique qualifiante EPS. Elle indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très mauvaise » à 5 « très bonne » ainsi que l'écart type. Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=44 ; noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14 ; bleu foncé), prestataires de formation (N=30 ; bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=12 ; fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18 ; rose).

Figure 28 : Répartition des réponses concernant l'ampleur du changement pour les différents types d'acteurs



Remarques : La figure montre l'ampleur du changement impliqué par la transformation pour les acteurs. Les personnes interrogées ont fourni une auto-évaluation et une évaluation de tiers pour les types d'acteurs suivants : organisations du monde du travail, prestataires de formation, étudiants EPS (potentiels) et employeurs (potentiels). La figure indique la moyenne de l'échelle de Likert sur 5 points allant de 1 « très grande » à 5 « très faible » ainsi que l'écart type. Nous avons établi une différenciation entre les réponses de l'ensemble des acteurs (N=43 ; noir) et les réponses des différents types d'acteurs : organisations du monde du travail (N=14 ; bleu foncé), prestataires de formation (N=29 ; bleu ciel), prestataires de formation sans début des cours (N=13 ; fuchsia) et prestataires de formation avec début des cours (N=18 ; rose).

Figure 29 : Dispersion des réponses concernant les moteurs et obstacles



Remarques : La figure montre la synthèse des cinq dimensions du cadre analytique du point de vue des acteurs dans l'ensemble et des différents types d'acteurs. Elle indique si les différentes dimensions constituent des moteurs ou des obstacles pour les acteurs. La figure présente les résultats du point de vue de l'ensemble des acteurs (N=44 ; noir), des organisations du monde du travail (N=14 ; bleu foncé), prestataires de formation (N=30 ; bleu ciel), des prestataires de formation sans début des cours (N=13 ; fuchsia) et des prestataires de formation avec début des cours (N=18 ; rose). Elle indique pour chacune des cinq dimensions la moyenne des aspects essentiels qu'elles contiennent sur une échelle allant de 1 « obstacle fort » (tout à gauche) à 5 « moteur fort » (tout à droite). La figure comporte également l'écart type.

Informations sur les auteurs

Ursula Renold

Chaire de Systèmes Éducatifs, département de Management, de technologie et d'économie,
EPF Zurich

STB J 16, Stampfenbachstrasse 69, 8092 Zurich

ursula.renold@mtec.ethz.ch

+41 44 632 53 29

Thomas Bolli

Chaire de Systèmes Éducatifs, département de Management, de technologie et d'économie,
EPF Zurich

STB J 16, Stampfenbachstrasse 69, 8092 Zurich

thomas.bolli@mtec.ethz.ch

+41 44 632 61 08

Dändliker Lena

Chaire de Systèmes Éducatifs, département de Management, de technologie et d'économie,
EPF Zurich

STB J 16, Stampfenbachstrasse 69, 8092 Zurich

lena.daendliker@mtec.ethz.ch

+41 44 633 85 01

Contact

EPF Zurich

Département MTEC

Chaire de Systèmes Éducatifs

STB J 16, Stampfenbachstrasse 69

8092 Zurich

www.ces.ethz.ch →

Éditeur : département MTEC

Rédaction : auteurs

Mise en page : auteurs

Photos : Shutterstock

© EPF Zurich, mars 2024