

PORTRÄT

Irena Sgier | André Schläfli | Bernhard Grämiger

La formation continue en Suisse

» LÄNDERPORTRÄTS «



» » » » » » » »

4^e édition

Die  **wbv**

Irena Sgier | André Schläfli | Bernhard Grämiger

La formation continue en Suisse

Länderporträts

Eine Buchreihe des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE)

Die rote Reihe des DIE vermittelt einen schnellen Einstieg und eine erste Orientierung über Eigen- und Besonderheiten der Weiterbildung im jeweiligen Land. Die Bände dokumentieren aktuelle Angaben zu den wichtigsten Strukturdaten und enthalten Glossare mit Definitionen der landesspezifischen Terminologie und einen ausführlichen Adressteil. Vertreter/innen aus Wissenschaft, Bildungsplanung und -verwaltung sowie aus der an Auslandskontakten interessierten Praxis der Erwachsenenbildung erhalten komprimierte Informationen zu grundlegenden und aktuellen Fragestellungen, die Ausgangspunkt für weitere, eigene Erkundungen sein können. Die Reihe wird gemeinsam mit dem Konsortium „European Research and Development Institutes of Adult Education“ (ERDI) herausgegeben.

Wissenschaftliche Betreuung der Reihe am DIE: Dr. Thomas Jung

Bisher in der Reihe Länderporträts erschienene Titel (Auswahl):

Galina Veramejchyk

Adult and Continuing Education in Belarus

Bielefeld 2017, ISBN 978-3-7639-5914-3

Elke Gruber, Werner Lenz

Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich

3. Aufl. Bielefeld 2016,

ISBN 978-3-7639-5383-7

Sturla Bjerkaker

Adult and Continuing Education in Norway

Bielefeld 2016, ISBN 978-3-7639-5592-3

Silke Schreiber-Barsch

Adult and Continuing Education in France

Bielefeld 2015, ISBN 978-3-7639-5612-8

Maria Gravani, Alexandra Ioannidou

Adult and Continuing Education in Cyprus

Bielefeld 2014, ISBN 978-3-7639-5302-8

Weitere Informationen zur Reihe unter
www.die-bonn.de

Bestellungen unter
wbv.de

Länderporträt

Irena Sgier | André Schläfli | Bernhard Grämiger

La formation continue en Suisse

4^e édition

Herausgebende Institution

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist eine Einrichtung der Leibniz-Gemeinschaft und wird von Bund und Ländern gemeinsam gefördert. Das DIE vermittelt zwischen Wissenschaft und Praxis der Erwachsenenbildung und unterstützt sie durch Serviceleistungen.

Korrekturat: Claudia Foka/Jenna Strzykala

Collaboration rédactionnelle : Sofie Gollob, Marianne Müller, Saambavi Poopalapillai

Traduction de l'allemand vers le français : AHA Translations Übersetzungsbüro, Jérôme Boudet, Barbara Foramitti, Christina Preiner, Michael Reiterer



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,
de la formation et de la recherche DEFR
**Secrétariat d'Etat à la formation,
à la recherche et à l'innovation SEFRI**

Cette publication a été soutenue financièrement par le SEFRI.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Verlag:

wbv Media GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (0521) 9 11 01-11

Telefax: (0521) 9 11 01-19

E-Mail: service@wbv.de

Internet: wbv.de

Bestell-Nr.: I73187

© 2022 wbv Publikation

ein Geschäftsbereich der

wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld

4., vollständig überarbeitete Auflage

Umschlaggestaltung und Satz: Christiane Zay, Passau

Herstellung: wbv Media, Bielefeld

ISBN 978-3-7639-7318-7 (Print)

ISBN 978-3-7639-7319-4 (E-Book)

DOI: 10.3278/9783763973194

Contenu

Remarques préliminaires	7
Préambule	9
Chapitre 1 Introduction – la Suisse	10
Chapitre 2 Développement historique	21
Chapitre 3 Bases juridiques et administration	31
Chapitre 4 Institutions	45
Chapitre 5 Financement et utilité de la formation continue	59
Chapitre 6 Offres de formation continue	74
Chapitre 7 Participation	90
Chapitre 8 Personnel et professionnalisation	108
Chapitre 9 Recherche et enseignement	117
Chapitre 10 Contextes internationaux	122
Chapitre 11 Tendances et perspectives	130
Bibliographie	138
Liste des abréviations	142
Figures et tableaux	144
Glossaire	145
Annexe	149
Résumé/Abstract	154
Informations sur les auteur-e-s	156

Remarques préliminaires

Le fait que la 4^{ème} édition de ce livre soit désormais publiée est dû non seulement à l'engagement du triptyque d'auteur-e-s Irena Sgier, André Schläfli et Bernhard Grämiger, mais aussi à un cadre d'utilisation, typique de la Suisse et de son système de formation continue et enviable du point de vue allemand. En effet, bien que publié en Allemagne, le portrait du pays est utilisé comme lecture obligatoire dans les cours de formation continue pour adultes.

Cela est possible parce qu'il existe en Suisse une organisation faîtière active à l'échelle nationale qui parle pour tous les domaines de la formation continue et dont provient aussi la paternité de cette œuvre : la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA). Avec ses 750 membres, elle peut jouer un rôle important en tant qu'association d'intérêts dans la professionnalisation et la formation continue, qui se reflète dans le système modulaire de Formation de Formateurs-trices d'Adultes (FFA). La FSEA a également soutenu le développement d'une loi fédérale sur la formation continue (LFCo). La Suisse a donc une longueur d'avance sur de nombreux pays, dont l'Allemagne, en ce qui concerne les possibilités d'aménagement de la politique et de la gestion de la formation continue.

En Allemagne, les structures particulières de la formation continue sont plus marquées, de sorte que les initiatives de professionnalisation et de formalisation nécessitent toujours un regroupement des différents acteurs et ont par conséquent tendance à être plus lentes. Un consortium d'associations faîtières et fédérales a tout de même pu publier le modèle GRETA des compétences professionnelles du personnel enseignant dans la formation continue des adultes et établir des inventaires pour le bilan des compétences. Il est plus difficile de parvenir à un accord sur une large mise en œuvre de normes de compétences contraignantes ou sur un système commun de formation continue.

On est également bien loin d'une loi fédérale en Allemagne. Si ce livre nous apprend qu'une telle loi est entrée en vigueur en Suisse en 2017, il est très intéressant, du point de vue allemand, de savoir ce qu'est devenue cette loi, comment elle fonctionne et où elle reste inefficace. Après tout, les deux

États, malgré leurs différences, disposent d'une structure fédérale de base similaire avec une répartition correspondante des compétences entre les niveaux et les ministères.

Sans vouloir trop anticiper, même une loi fédérale comme la LFCo n'a que des effets limités. Elle laisse la formation dans un marché largement non réglementé et mise sur des initiatives privées. Certes, la loi garantit le travail des organisations faitières sur le plan institutionnel et engage davantage les employeurs dans la formation continue de leur personnel. Mais pour le reste, conformément au principe de subsidiarité, l'État n'intervient que là où il existe un intérêt public spécifique qui serait insuffisamment adressé aux seules entités privées, par exemple la promotion des compétences de base ou des cours de langue destinés aux migrant·e·s. Il est intéressant de noter que la loi fournit un cadre pour la validation des acquis de la formation sous la forme de preuves de compétences, ce qui, comme le montre le trio d'auteur·e·s, reste malheureusement sans conséquence dans l'éducation non formelle. Malgré quelques attentes non satisfaites, le livre reconnaît la LFCo comme une étape importante qui a rendu nécessaire une modification complète du portrait du pays pour la 4^{ème} édition.

Au-delà de la profession et de la loi fédérale, le livre dépeint un paysage de formation continue qui semble familier du point de vue allemand : la pandémie de coronavirus a provoqué une poussée de la numérisation jugée irréversible dans le paysage éducatif, mais fait également remarquer que ses conséquences ne sont pas encore bien comprises. On ne sait pas précisément non plus comment cela a changé le paysage des fournisseurs ou comment les questions d'une intégration didactique appropriée des composantes numériques dans une formation des adultes habituée aux cours en personne ont été clarifiées. Comme en Allemagne, certains prestataires régionaux considèrent les cours numériques suprarégionaux comme une menace, tandis que d'autres y identifient de nouvelles opportunités commerciales. Tout comme les préférences des apprenants, il n'existe que des hypothèses liées aux différentes expériences. On manque de données fiables dans tous les domaines. La nouvelle loi sur la formation continue n'a pas beaucoup changé cela non plus, bien qu'elle ait proposé de générer des connaissances de base pour les stratégies politiques de la Confédération. Dans ce contexte, une surveillance sectorielle a été conçue.

Le présent ouvrage s'inscrit dans le contexte plus large des infrastructures de publication que le DIE met à disposition pour le transfert de connaissances dans le domaine de la formation continue des adultes. La série de portraits de pays est une infrastructure de ce type et l'exemple de la nouvelle édition sur la Suisse montre que l'effort en vaut la peine, car non seulement les auteur·e·s rassemblent des données et des résultats de recherche pour la pratique et la politique, mais ils les enrichissent également des connaissances professionnelles basées sur les expériences des spécialistes du terrain. Un échange de connaissances et d'expériences au-delà des frontières suisses est ainsi possible. Je l'ai personnellement vécu dans le cadre de ma lecture : ce que j'ai lu s'est transformé en une image vivante de la formation continue suisse.

Peter Brandt

*Deutsches Institut für Erwachsenenbildung –
Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen (DIE)*

Préambule

Depuis la parution de la dernière édition il y a sept ans, bien des choses ont évolué au niveau des conditions cadre pour la formation continue en Suisse. La loi longtemps attendue sur la formation continue (LFCo) a été adoptée en 2014 et est entrée en vigueur en janvier 2017. Il s'agit d'une loi-cadre qui inscrit pour la première fois la formation continue dans le système éducatif national, définit des notions et détermine des responsabilités et des principes relatifs à la promotion de la formation continue. Il ne s'agit pas en premier lieu d'une loi de financement, à l'exception de la promotion des compétences de base et du soutien des organisations faitières, elle ne contient pas d'activités d'encouragement. Elle crée néanmoins, à bien des égards, une nouvelle situation de départ pour la formation continue (→ chapitre 3).

À côté de la LFCo, c'est surtout la numérisation qui a transformé la formation continue ces dernières années. Lorsque nous avons révisé le portrait il y a sept ans, la numérisation ne jouait pas encore un rôle central pour les organisations de la formation continue et les personnes participantes. Ceci a fondamentalement changé ces deux dernières années. La pandémie du Covid-19, qui s'est déclarée au début de l'année 2020, a provoqué une puissante poussée de numérisation qui aura sans doute un impact durable sur la formation continue.

Ces deux évolutions nous ont incités à mettre à jour le portrait de la formation continue en Suisse. Celui-ci donne un aperçu compact de la situation telle qu'elle se présente au cours de l'année 2021. Il s'entend être une source d'information et un auxiliaire de repérage pour les spécialistes de la pratique, de la politique et de la science en matière de formation continue. Il peut être utilisé comme un ouvrage de référence dans le cadre des formations initiales, continues ou d'études pour initier les participant·e·s au domaine de la formation continue.

À titre d'information préliminaire, nous fournissons ci-après quelques indications sur le système éducatif ainsi que sur la notion de formation continue à la base de la présente publication.

1 Introduction – la Suisse

La Suisse est une démocratie directe, constituée sous la forme d'un État fédéral depuis 1848 comportant trois niveaux politiques, la Confédération, les cantons et les communes et se subdivise en 26 cantons. La population résidente permanente est d'environ huit millions et demi de personnes dont 25 % sont de nationalité étrangère. Les langues nationales officielles sont l'allemand, le français, l'italien et le romanche. La plus grande région linguistique est la Suisse alémanique, suivie de la Suisse romande, de la Suisse italienne et de la Suisse romanche.



Figure 1 : La Suisse (source : Sarah Behr, DIE)

Le produit intérieur brut s'élève en moyenne à 85 000 CHF (79 000 €) par habitant-e et par an. Trois quarts de la population active travaillent dans le secteur des prestations de service.

En matière de politique étrangère, la Suisse se définit comme pays neutre. Elle est membre du Conseil de l'Europe, de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) et des Nations Unies (ONU), mais pas de

l'Union européenne (UE). Dans les domaines de l'éducation et de la science, la Suisse coopère étroitement avec l'UE sur la base d'accords bilatéraux.

L'Assemblée fédérale – le parlement suisse – est composée de deux chambres : le Conseil national comptant 200 membres et le Conseil des États comptant 46 sièges. Le Conseil national et le Conseil des États constituent ensemble le pouvoir législatif. Au Conseil national, les sièges sont répartis proportionnellement à la population des différents cantons. Au Conseil des États, chaque canton dispose de deux sièges indépendamment de leur taille. L'Assemblée fédérale se réunit au Palais fédéral situé à Berne, la capitale du pays. Le gouvernement suisse est composé de sept membres du Conseil fédéral, qui sont élus pour un mandat de quatre ans par les chambres de l'Assemblée fédérale.

Le système éducatif

La Confédération et les 26 cantons partagent la responsabilité de l'éducation et de la formation. Fondamentalement, dans le domaine de l'instruction publique, la compétence est toutefois attribuée aux cantons. Ces derniers sont exclusivement responsables du degré primaire, et en grande partie des degrés secondaire et tertiaire, avec toutefois une restriction importante : il revient à la Confédération d'assurer en partenariat avec les cantons, la promotion de la formation professionnelle pour tous les métiers, et en partenariat avec la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP), la reconnaissance de la maturité, l'encouragement des hautes écoles et hautes écoles spécialisées cantonales ainsi que la formation dans les deux écoles polytechniques fédérales (EPF) et la Haute école fédérale de sport de Macolin. En 2006, la population a approuvé un nouvel article de la Constitution qui confère davantage de compétences à la Confédération. Par la suite, un nouvel office fédéral a été mis en place, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), qui regroupe la majorité des compétences de la Confédération en matière de formation. Le SEFRI est également responsable de la mise en œuvre de la loi sur la formation continue.

Pour un aperçu du système éducatif, cf. SEFRI 2021.

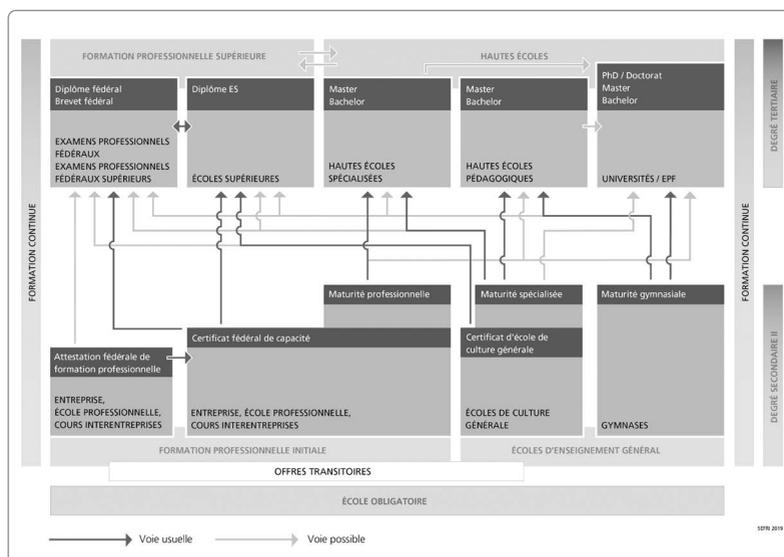


Figure 2 : Le système éducatif suisse (source : SEFRI, 2019)

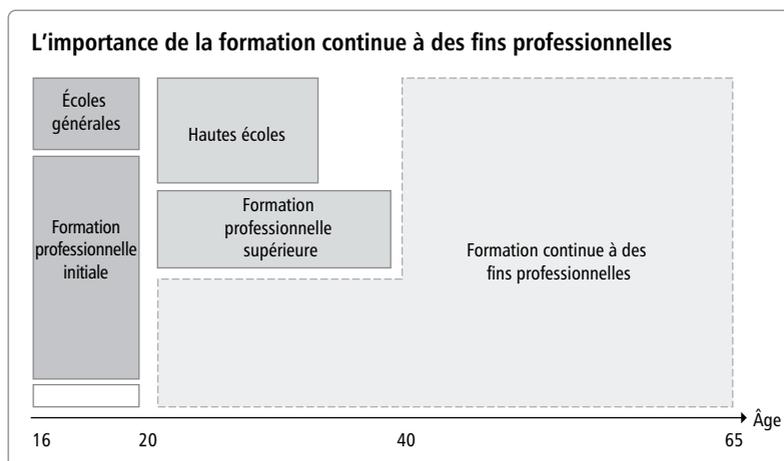


Figure 3 : Le système éducatif suisse d'un point de vue individuel (source : FSEA, propre représentation)

Avec la LFCo, la formation continue a été inscrite dans le système éducatif. Malgré cela, la représentation officielle du système éducatif ne rend pas suffisamment compte de la formation continue. En complément de cette représentation, la Fédération suisse a élaboré pour la formation continue une visualisation alternative du système éducatif sous l'angle, non pas des structures, mais des individus.

École obligatoire

Le degré primaire relève exclusivement de la compétence des cantons. Il y a par conséquent des différences parfois importantes au niveau des programmes et des matériels d'enseignement notamment au niveau de la durée. Au degré secondaire, les niveaux de performance varient également. Dans la plupart des cantons, la scolarité obligatoire dure neuf ans. À l'issue de la scolarité obligatoire, le niveau de performance est relativement homogène dans tous les cantons. La coordination des systèmes scolaires est assurée par le biais de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

Depuis quelques années, des efforts sont entrepris en vue d'harmoniser les systèmes scolaires cantonaux. Le concordat HarmoS, un « accord intercantonal sur l'harmonisation de la scolarité obligatoire », en vigueur depuis 2009, est mis en œuvre et coordonné par la CDIP.

Degré secondaire II

Après la scolarité obligatoire, les élèves peuvent choisir entre l'enseignement général et les cours de formation professionnelle au niveau du secondaire supérieur. La filière de culture générale comprend le gymnase et l'école de culture générale (ECG). La filière de formation professionnelle propose des formations basées sur l'entreprise de même que des formations entièrement scolaires. La voie basée sur l'entreprise est un apprentissage professionnel en alternance, composé de l'activité pratique dans l'entreprise formatrice et de la fréquentation régulière d'une école professionnelle. L'apprentissage de trois à quatre ans débouche sur un certificat fédéral de capacité (CFC), l'apprentissage de deux ans sur une attestation fédérale de formation professionnelle (AFP). Il y a environ 250 formations professionnelles initiales au choix, dont 90 % sont organisées en alternance. Les jeunes ayant accompli

une formation CFC ont la possibilité de fréquenter, en plus de l'apprentissage et de l'école professionnelle, une école professionnelle supérieure conduisant à la maturité professionnelle. L'école professionnelle supérieure peut être suivie en même temps que l'apprentissage ou à la suite de ce dernier, comme filière de formation entièrement scolaire.

Au total, la part des personnes acquérant une certification au degré secondaire II est de 95 %, ce qui place la Suisse nettement au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE (84 %). Environ 72 % sont des certifications de formation professionnelle, 23 % des certificats de formation générale (cf. OFS, 2020b, OCDE, 2020).

La formation professionnelle initiale peut être organisée en entreprise ou en école. En Suisse romande et italienne, nettement plus de jeunes qu'en Suisse alémanique choisissent la formule en école. En 2019, le taux n'était que de 4 % en Suisse alémanique, contre 24 % en Suisse romande et 30 % en Suisse italienne (cf. SEFRI, 2021).

Le taux de maturité en Suisse s'élève à environ 41 %. Cela signifie que deux personnes sur cinq de l'âge moyen de fin de formation obtiennent un certificat de maturité, dont 22 % une maturité gymnasiale, 16 % une maturité professionnelle et 3 % la maturité spécialisée introduite il y a dix ans (cf. OFS, Indicateurs 2021). Là encore, il y a des différences entre les cantons et les régions linguistiques. Les taux de maturité des différents cantons se situent entre 28 % et 57 %. Dans la plupart des cantons de Suisse romande et italienne, les taux gymnasiaux sont plus élevés qu'en Suisse alémanique, où la formation professionnelle initiale est plus solidement ancrée.

Degré tertiaire

Le degré tertiaire se subdivise en tertiaire A et tertiaire B (ISCED 6–8).

Le degré *tertiaire A* comprend les universités, les hautes écoles spécialisées (HES), les hautes écoles pédagogiques (HEP), les écoles polytechniques fédérales (EPF) et les hautes écoles fédérales (HEF). L'accès au degré tertiaire A exige une maturité scolaire ou professionnelle. La maturité scolaire permet de suivre des études dans les hautes écoles universitaires, tandis que la maturité professionnelle donne accès aux hautes écoles spécialisées. Les hautes écoles peuvent accorder des exceptions, par exemple en admettant certaines personnes « sur dossier », c'est-à-dire sur la base

d'une requête individuelle, en permettant aux titulaires d'une maturité professionnelle de suivre des études universitaires données ou en acceptant les titulaires d'une maturité scolaire pour des études dans une haute école spécialisée si ces personnes peuvent justifier d'une expérience professionnelle pratique en rapport avec ces études. Les études au degré tertiaire A sont structurées conformément au processus de Bologne et débouchent par conséquent sur des diplômes de Bachelor et de Master, ainsi que, dans le cas des hautes écoles universitaires et des écoles polytechniques fédérales, sur un doctorat. Des offres complémentaires, telles que les formations continues, Certificate of Advanced Studies (CAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) ou Master of Advanced Studies (MAS), s'alignent sur le processus de Bologne et comprennent une charge de travail définie et mesurée en crédits ECTS, mais ne font pas partie du système formel du processus de Bologne et ne débouchent pas sur des titres académiques reconnus. Le contenu et la structure de ces offres sont définis par la haute école qui les propose. Les conditions d'accès ne sont pas non plus réglées de manière uniforme, même si l'on exige dans la majorité des cas un diplôme d'une haute école.

Le degré *tertiaire B* englobe la formation professionnelle supérieure, qui comprend les études dans les écoles supérieures (ES), les examens professionnels fédéraux (EP) et les examens professionnels fédéraux supérieurs (EPS). Les certifications correspondantes reconnues à l'échelle fédérale sont le diplôme (ES), le brevet fédéral (EP pour examen professionnel) et le diplôme fédéral (EPS pour examen professionnel supérieur). Pour acquérir un diplôme (ES) ou un diplôme postgrade, il faut avoir suivi un cours conforme à un plan d'études cadre reconnu par la Confédération. En revanche, l'admission aux examens fédéraux EP et EPS n'exige pas la participation à un cours. En règle générale, on suit des cours préparatoires volontaires proposés par des prestataires publics ou privés ou des associations de branche.

Les certifications de formation professionnelle supérieure reconnues à l'échelle fédérale font partie du système de formation formelle. Les cours volontaires de préparation aux examens fédéraux EP et EPS, en revanche, ne sont pas considérés comme formels. Ces cours constituent, certes, un élément essentiel de la formation professionnelle supérieure, mais contrai-

rement aux examens, ils ne sont pas réglementés par la Confédération, et font donc partie du point de vue systématique de la formation continue non formelle.

La condition d'accès aux études et aux examens formels à ce degré est, conformément à la loi sur la formation professionnelle, une certification professionnelle (CFC), une formation scolaire générale supérieure ou une qualification équivalente. Même s'il fait partie du degré tertiaire, le tertiaire B n'exige donc pas de maturité.

À côté des certifications formelles susmentionnées, il existe certaines certifications de formation professionnelle supérieure qui ne sont pas réglementées par la Confédération et ne sont donc pas reconnues à l'échelle fédérale (diplômes et diplômes postgrade) ; leur nombre a fortement diminué ces dernières années et ne représente aujourd'hui que 1 % des certifications au degré tertiaire B (cf. OFS, 2020b, p. 10).

Il y a actuellement environ 280 examens professionnels et 170 examens professionnels supérieurs, ainsi que 56 filières d'études ES. Environ 29 000 personnes par an acquièrent une certification reconnue de formation professionnelle supérieure.

La formation professionnelle supérieure est un élément important des systèmes de formation professionnelle en alternance. Contrairement aux titres du degré tertiaire A qui ont été harmonisés à l'échelle internationale avec la réforme de Bologne, les titres du degré tertiaire B ne sont réglementés de manière uniforme qu'au niveau national, ce qui en rend la compréhension et l'appréciation difficiles dans le contexte international. La réglementation non homogène des titres désavantage les titulaires de certifications tertiaire B par rapport aux titulaires de certifications tertiaire A sur le marché du travail. Cela est vrai non seulement pour la recherche d'un emploi à l'étranger, mais également en Suisse où beaucoup de responsables RH n'ont pas été formés et ne connaissent pas le système de formation professionnelle supérieure. Afin d'améliorer l'égalité des chances entre les titulaires de certifications tertiaire A et tertiaire B, les associations de branche demandent que l'on introduise pour la formation professionnelle supérieure des titres compréhensibles à l'échelle internationale. Les titres revendiqués – Professional Bachelor et Professional Master – n'ont pas encore été introduits officiellement, mais sont déjà utilisés dans des cas isolés.

Vous trouverez des renseignements complémentaires sur le système éducatif sur le serveur de l'éducation educa.ch ; cf. également SEFRI 2021.

Niveau de formation de la population

Dans la population résidente permanente de 25 à 64 ans, 90 % possèdent une certification du degré secondaire II et environ 45 % une certification tertiaire (cf. OFS, 2021). Si l'on considère uniquement le diplôme le plus élevé atteint, le tableau est le suivant :

	Part de la population (25 à 64 ans)
École obligatoire	10,7 %
Secondaire II – formation professionnelle	35,5 %
Secondaire II – formation générale	8,5 %
Tertiaire B – formation professionnelle supérieure	15,1 %
Tertiaire A – hautes écoles	30,1 %
Total	100 %

Tableau 1 : Niveau de formation de la population (source : OFS, indicateurs de la formation 2021)

Formation continue : notion et périmètre

Jusqu'au milieu des années 1990, les termes « éducation des adultes » et « formation continue » désignaient des domaines d'apprentissage différents. L'« éducation des adultes » faisait référence à la formation générale, la « formation continue » à la formation professionnelle. Avec le paradigme de l'apprentissage tout au long de la vie, qui s'est largement imposé au cours des années 1990, cette distinction est devenue floue et difficile à gérer. Les experts ont développé un concept intégral de la formation continue, plus compatible avec l'apprentissage tout au long de la vie. Entre temps, l'apprentissage tout au long de la vie s'est établi comme cadre de référence, et les termes « éducation des adultes », « formation de perfectionnement » et « formation continue » sont utilisés en Suisse comme synonymes. La

distinction entre la formation continue professionnelle et générale a ainsi perdu sa pertinence.

Avec l'introduction de la loi fédérale sur la formation continue (LFCo) en janvier 2017, la formation continue a été redéfinie (→ également chapitre 3):

- a. *Formation continue (formation non formelle)* : formation structurée en dehors de la formation formelle ;
- b. *Formation formelle* : la formation réglementée par l'État qui :
 1. est dispensée dans le cadre de la scolarité obligatoire,
 2. débouche sur l'obtention des diplômes et grades suivants :
 - diplômes du degré secondaire II, diplômes de formation professionnelle supérieure ou grade académique,
 - diplômes constituant la condition à l'exercice d'une activité professionnelle réglementée par l'État ;
- c. *Formation structurée* : formation dispensée notamment dans des cours organisés, basés sur des programmes d'enseignement et une relation enseignant-e-apprenant définie ;
- d. *Formation informelle* : compétences acquises en dehors de la formation structurée (LFCo art. 3a).

On entend donc par formation continue, l'ensemble du domaine de la formation non formelle, sans faire de distinction entre la formation professionnelle et générale. Dans certains contextes, notamment encouragés par l'État, l'orientation vers une formation continue professionnelle s'applique toutefois en dépit de la notion, en principe intégrale, de la formation continue. Avec la nouvelle définition de la formation continue, la loi reprend une subdivision terminologique qui provient des pays scandinaves et qui s'est de plus en plus imposée au sein des institutions de statistiques internationales telles qu'Eurostat. Même si la distinction entre la formation formelle, non formelle et informelle n'est pas optimale pour certains pays, dont la Suisse, et n'est pas utilisée de la même manière dans tous les pays, elle contribue néanmoins à la comparabilité des systèmes de formation continue.

La formation continue a lieu à tous les niveaux du système de formation : au niveau de l'école obligatoire, elle fait partie des domaines de la formation de rattrapage ou des compétences de base ; au niveau du secondaire

et tertiaire, il est proposé un vaste éventail de formations non formelles transmettant aussi bien des connaissances spécifiques à une discipline ou à un métier que des compétences transversales et supradisciplinaires, telles que les langues. Toute offre de formation continue ne peut pas être attribuée à un niveau ISCED. C'est le cas des formations culturelles, de développement personnel et d'éducation sociale ou politique.

Notions : formation formelle, non formelle, informelle

« La formation formelle comprend toutes les filières de formation de l'école obligatoire, du degré secondaire II (formation professionnelle initiale ou école de culture générale) et du degré tertiaire (hautes écoles, formations professionnelles supérieures, etc. (...)) Les termes « formation de base » et « formation formelle » sont employés comme synonymes.

La formation non formelle comprend les formations institutionnalisées, organisées par un établissement de formation ne faisant pas partie du système d'éducation officiel. Il peut s'agir de cours, de conférences, de séminaires, de leçons privées ou de formations sur le lieu de travail (on the job training). Font également partis de la formation non formelle, les cours de préparation aux examens professionnels, les examens professionnels supérieurs de la Confédération ainsi que les formations continues des hautes écoles (MAS, DAS, CAS). Dans les pages qui suivent, la formation non formelle sera appelée aussi formation continue.

L'apprentissage informel comprend les activités d'apprentissage concertées, ciblées, mais non institutionnalisées. L'apprentissage informel est moins organisé et moins structuré que les formations formelles et non formelles. Ce sont des activités qui visent expressément un but d'apprentissage, mais sans relation élève-enseignant. Cela va de la lecture d'ouvrages spécialisés à l'apprentissage avec des amis ou des collègues. Dans les pages qui suivent, l'apprentissage informel sera appelé aussi formation autodidacte » (OFS, 2018a, p. 6).

L'offre de formation continue, très variée, utilise divers formats, du cours de courte durée au webinaire, aux formations modulaires de plusieurs semestres. Elle n'est pas uniquement proposée dans des organismes de formation, mais également dans des entreprises, des groupes d'apprentissage auto-organisés ou sur des plateformes numériques. L'ensemble hétérogène de la formation non formelle soutient, complète et élargit le système éducatif national. Puisqu'elle est moins réglementée, la formation continue dispose d'une plus grande marge de manœuvre que le domaine de formation formelle.

Le marché de la formation continue propose une multitude de certifications : le certificat interne, les diplômes universitaires DAS et CAS, les certificats d'une association ou d'une branche. Dans le domaine des langues, les certifications se sont établies conformément au Cadre européen commun de référence (CECR), qui est associé au Portfolio européen des langues et ancré à l'échelle européenne. Dans les autres domaines, on manque de transparence, parce que le marché hétérogène de la formation continue est organisé par le secteur privé à environ 80 % et qu'il n'existe pas de réglementation de l'État pour les certifications de formation continue. Jusqu'à présent, on ne dispose d'une part d'aucun aperçu de l'ensemble des types de certifications non formelles, ni des statistiques indiquant dans quelle mesure ils sont répandus.

2 Développement historique

Depuis les débuts jusqu'au milieu du 20^e siècle

Les institutions les plus anciennes¹ et encore actives à ce jour dans le domaine de la formation continue sont, en plus des églises réformées qui proposaient déjà des cours de lecture au 17^e siècle, la Société d'économie et d'utilité publique du canton de Berne (fondée en 1759) et la Société pour le bien et l'intérêt général de Bâle (fondée en 1777). Ces deux institutions étaient des produits types pendant le 18^e siècle avec le courant physiocratique et/ou philanthropique. Des écoles de dessin pour les jeunes déscolarisés et les professionnels sont apparues de manière isolée dès le 19^e siècle, comme l'école d'horlogerie de Genève en 1824 pour les hommes et 1843 pour les femmes.

Le 19^e siècle a été marqué par l'exode d'une partie de la population rurale vers les villes et par un besoin croissant en formation de base pour toutes les couches de la population. De plus, l'introduction progressive de la scolarité obligatoire à partir de 1830 a été, pour les adultes, une incitation supplémentaire à acquérir des connaissances scolaires de base.

Le troisième aspect à mentionner est le contexte politique de la Suisse au 19^e siècle. Dans les années 1830, le mouvement libéral a pris le pouvoir dans de nombreux cantons surtout urbains et protestants. Ce courant prônait la liberté du commerce, de la presse, et l'éducation gratuite pour tous financée par l'État. Ces cantons ont amené l'unité politique de 1848. L'opposition exprimée par les cantons essentiellement ruraux et catholiques a conduit à la mise en place d'un système fédéraliste accordant à tous les cantons une autonomie en matière d'éducation et de politique culturelle.

Au 19^e siècle, la formation continue était soutenue par des organisations d'entraide de l'élite de la classe ouvriers et ouvrières (travailleurs-euses qualifié-e-s, employé-e-s, artisan-e-s). Ainsi, les associations du Grütli proposaient une formation continue aux ouvriers et ouvrières à partir de 1838. Pour les employé-e-s de commerce, la formation continue était proposée par les asso-

¹ La première version du second chapitre a été rédigée par Carl Rohrer. Cette version contient différents ajouts des auteurs.

ciations commerciales fondées à partir de 1850 et qui ont fusionné en 1873 en une « Société suisse des employés de commerce », aujourd'hui la SEC. Ces organisations visaient d'une part la diffusion de compétences politiques nécessaires au nouvel État et, d'autre part, une formation à des fins professionnelles axée principalement, pour les employé·e·s de commerce, sur l'écriture, le calcul, le dessin ou les langues étrangères.

Comme la plupart des jeunes quittaient l'école vers l'âge de 12 à 14 ans pour s'engager dans le monde du travail, les cours qui leur étaient destinés faisaient partie de la formation pour adultes. Ces cours, qui comprenaient à la fois des connaissances théoriques et des aptitudes professionnelles, étaient proposés sous la dénomination « école de perfectionnement » ou « école professionnelle ». Initialement, les cours étaient proposés par des personnes individuelles puis, à partir de 1870, par des villes et des sociétés d'utilité publique. À partir de 1876, on trouvait aussi des jeunes filles dans les écoles spécialisées professionnelles, mais, pendant longtemps, exclusivement dans des formations de couture et d'économie domestique. Dans les écoles commerciales aussi, les employées de commerce en formation ou exerçant déjà une activité lucrative étaient minoritaires. De 1890 à 1920, ces établissements sont progressivement devenus (comme les écoles commerciales) les écoles professionnelles obligatoires urbaines ou cantonales pour apprentis et apprenties, c'est-à-dire une partie du système dual de la formation initiale. La formation continue pour professionnels qualifiés est restée un petit secteur secondaire.

Cependant, cette aspiration à la formation n'a manifestement pas atteint la majorité des ouvriers et ouvrières. Toutefois, des différences régionales émergent selon les courants politiques et religieux. Par exemple à La Chaux-de-Fonds le Père Pattavel participe de la création de l'Université populaire en 1900, l'Université ouvrière de Genève est fondée en 1909 après avoir vu des cours universitaires depuis 1892, alors qu'à Lugano, en 1919, est inaugurée La Scuola popolare universitaria². Dans ces villes, les formations proposées sous forme de cours et de conférences, voire de voyages ont souvent un but de culture générale et de militantisme. Le choc provoqué par les bouleversements culturels et politiques suite à la Première guerre mondiale, notamment la grève

² Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier (2000), voir en particulier les contributions de Marc Perrenoud, Michèle Schäfer, Lara Papa et Daniel Süri.

générale de 1918 au cours de laquelle des troupes des cantons ruraux ont défilé face à la classe ouvrière urbaine, a fait prendre conscience aux professionnels de l'éducation du manque d'intégration culturelle et politique d'une grande partie de la classe ouvrière. Dans d'autres régions, vers 1920, des professeurs d'université fondent d'autres universités populaires (écoles du soir). Les fondateurs des universités populaires dans les régions rurales se sont basés sur ces modèles urbains. À l'exception du Tessin et de Bâle, les universités populaires ont pris la forme d'organisations privées à but non lucratif. Dans les villes, les cours étaient généralement assurés par des professeurs d'universités et de l'enseignement secondaire. Dans les régions rurales, ils étaient dirigés par des professeurs de l'école primaire et secondaire. Les cours avaient généralement lieu dans les locaux des universités ou des écoles. Comme pour la grande partie de la formation continue, ces cours attiraient surtout des personnes des classes moyennes. En revanche, l'élite de la classe ouvrière continuait de suivre ses propres programmes dans le cadre de la formation générale et professionnelle en s'appuyant désormais sur la base plus solide des syndicats et des partis politiques de gauche et des mouvements religieux. C'est une période où le progrès industriel et la situation politique et sociale mettent en évidence la nécessité de promouvoir une éducation générale auprès des milieux défavorisés.

Les débuts de la campagne de Fritz Wartenweiler, en faveur du modèle scandinave de l'école secondaire populaire (Folkehøjskole) se situent à la même époque, à savoir des maisons de formation offrant des possibilités d'hébergement aux élèves pendant la durée de l'enseignement. Bien que son mouvement n'ait abouti à la création que d'un seul centre (Herzberg, ouvert en 1935), il semble qu'il ait indirectement influencé la création des maisons de formation. Entre 1945 et le début des années 1960, les églises et les organisations cléricales ont fondé un nombre considérable de telles maisons de formation : une vingtaine du côté protestant et également une vingtaine du côté catholique. Leurs objectifs ne se limitaient pas au domaine spirituel et personnel. Le but poursuivi était aussi de contribuer à la résolution des problèmes sociaux. Indirectement, ces maisons de formation suivaient donc l'exemple des universités populaires allemandes.

Les maisons de formation avec hébergement, composante infrastructurelle de la vision danoise, ont continué à se développer vers 1950. Les organismes de soutien n'étaient toutefois pas les « amis des internats d'université

populaire suisses », la variante associative du mouvement de Wartenweiler, mais les églises ou les associations et les ordres sous l'influence de l'église. De nombreux points forts de l'éducation prônée par Wartenweiler, comme l'attitude antimatérialiste et l'intégration sociale, mais aussi la réflexion politique depuis la fin des années 1960, étaient pris en considération dans ces centres ecclésiastiques. Ces démarches se font parallèlement au développement de centres de formation internes aux syndicats et aux partis politiques.

Dans les années 1950 et 1960, les cours du soir axés sur les loisirs, organisés dans les écoles-clubs Migros, ont aussi connu un fort développement. Ce type de formation continue publique le plus répandu trouve également ses racines indirectes dans l'idéalisme social des années 1920 et 1930. Gottlieb Duttweiler, le fondateur de la chaîne de supermarchés Migros, entreprise qui plus tard a été organisée en coopératives régionales, semble avoir été influencé dans ses conceptions humanistes par le mouvement social protestant des années 1920 et 1930. Créées en 1944 comme écoles de langues pour adultes, les écoles-clubs Migros ont progressivement développé leur offre pour intégrer les domaines de l'artisanat, des arts et du sport. Cet élargissement des cours a attiré de nouveaux participants venant des classes ouvrières et des classes moyennes inférieures, mais leur participation est restée moins élevée que celles des autres couches de la population.

Dans le monde de l'après-guerre, la conviction que la formation continue va de pair avec des loisirs toujours plus épanouissants et qu'elle permet aux hommes de donner un sens à leur vie, a conduit à la création en 1951 de la Fédération suisse pour l'éducation des adultes (aujourd'hui Fédération suisse pour la formation continue FSEA). Dès le départ, cette organisation faitière regroupait déjà les organisations représentant autant la formation générale que la formation professionnelle, comme par exemple la Société des employés de commerce (SEC).

Développement depuis 1960

Les années 1960 ont été une étape importante pour la formation continue axée sur la carrière. Ainsi, en 1963, la loi fédérale sur la formation professionnelle a été révisée. La version révisée ne parle plus de formation continue professionnelle mais de formation professionnelle. En plus de la

formation professionnelle initiale, la formation professionnelle supérieure et la formation continue font aussi leur entrée dans la loi sur la formation professionnelle. Une autre nouveauté est aussi l'importance élevée accordée à l'orientation professionnelle (cf. Wettstein & Gonon, 2009, p. 84).

De nouveaux organismes de soutien ont vu le jour après 1970 avec la création de secondes formations à temps partiel et à vocation socioprofessionnelle (académie pour l'éducation des adultes, séminaire de Berne pour l'éducation des adultes, école Pahud à Lausanne...). Dès les débuts, ces institutions n'étaient pas conçues pour s'adresser à un large public. Elles se présentaient souvent sous forme de formations en trois ans pour cadres et étaient donc coûteuses. Les participants venaient principalement de l'élite non universitaire : professeurs de l'école publique, travailleurs sociaux, infirmiers et syndicalistes, etc. La tendance fut la même pour les écoles de maturité pour adultes, qui ont vu le jour à partir de 1970.

Durant les années 1960 et au début des années 1970, les différentes associations professionnelles et commerciales ont fondé leurs propres centres de formation, notamment l'Institut suisse d'économie d'entreprise (SIB), l'École de cadres de Zurich, l'Institut suisse pour la formation entrepreneuriale dans le commerce, l'École technique agricole de Zollikofen, l'École technique spécialisée de Winterthur, le technicum vaudois à l'école des métiers de Lausanne. Même les banques et les compagnies d'assurances ont commencé à créer en leur sein des services dédiés à la formation continue. C'est la montée en puissance des acteurs privés de la formation, avec parfois des acteurs publics. Par exemple, l'Université de Genève fonde en 1974 la Faculté de psychologie et des Sciences de l'Éducation. Dans la section en Sciences de l'Éducation, 5 domaines sont créés, dont celui de l'Éducation des adultes. C'est aussi dans ce lieu que les adultes, âgés de 25 ans et non porteurs de la maturité fédérale, peuvent accéder à l'Université. Dès 1989, elle propose une formation continue certifiante destinée aux formateurs et formatrices d'adultes. La plupart des formateurs de formateurs du Certificat FSEA depuis 1993 et du Brevet depuis 2000 sont titulaires de ces diplômes.

En raison du changement technologique radical dans la production industrielle, la formation continue a connu un fort développement dans les années 1980. Avec la diffusion de l'ordinateur, l'informatique a également fait son entrée dans les programmes d'enseignement de la forma-

tion professionnelle initiale. La Confédération et les cantons ont investi massivement pour équiper les écoles professionnelles en ordinateurs. Ces derniers n'étaient pas seulement utilisés dans les cours avec les apprenti·e·s, mais aussi dans la formation continue pour adultes. Dans toute la Suisse, les écoles professionnelles publiques sont devenues un nouveau prestataire dans le domaine de la formation initiale en informatique. Dans le même temps, la Confédération et les cantons ont commencé à avoir une interprétation très large de l'article consacré à la formation continue dans la loi sur la formation professionnelle : des thèmes en lien avec le développement de la personnalité, la communication, le travail en équipe, les techniques de présentation, etc. étaient de plus en plus considérés comme pertinents sur le plan professionnel. Tandis que les coopératives Coop ont progressivement abandonné leurs centres de loisirs, les écoles-clubs Migros ont réagi en développant des cours explicitement orientés vers le domaine professionnel. L'objectif des écoles-clubs Migros était de trouver un équilibre entre les trois domaines principaux que sont les loisirs, les langues et la formation continue professionnelle. Le succès de la chaîne de magasins de détail a permis d'accroître les moyens alloués au « pourcentage culturel », à savoir un fonds qui soutient pour moitié les écoles-clubs et les projets culturels. Ces moyens en hausse ont aussi permis de développer les écoles-clubs.

Dans l'ensemble, ce sont surtout les écoles professionnelles publiques, les instituts privés et les départements de formation des grandes entreprises qui ont profité de l'essor du début des années 1980. Un peu plus tard, vers la fin des années 1990, on a assisté à un développement notable des programmes de formation continue dans les hautes écoles universitaires et les hautes écoles spécialisées, essor qui se poursuit encore aujourd'hui. Cette période marque aussi le début de la saisie périodique des données sur la formation continue dans le cadre des enquêtes sur les forces du travail (EFT).

Une mesure adoptée par le Parlement a eu une importance décisive pour le développement général de la formation continue dans les années 1990 : pour la période 1990-1996, la Confédération a lancé le programme d'impulsion « Offensive pour la formation continue » s'appuyant sur la loi relative à la formation professionnelle. Concernant la formation continue universitaire, le financement au titre de ces mesures spéciales s'est poursuivi jusqu'en 2000. La Confédération a contribué à ce programme à hauteur de

100 millions de CHF (82 millions d'euros). Quelque 900 projets dans le domaine de l'enseignement professionnel supérieur, des universités et, dans une moindre mesure, de la formation continue générale, en ont bénéficié. Le programme « Offensive pour la formation continue » a notamment soutenu le développement de services universitaires spécialisés et de services de coordination pour la formation continue ainsi que le premier festival suisse de l'apprentissage (Adult Learner's Week). Suite au programme « Offensive pour la formation continue », des mesures de soutien dans les domaines de la réinsertion professionnelle et de la reconversion ont été mises en œuvre sur la base d'une intervention politique. Grâce à ce programme, la formation professionnelle et la formation continue ont fait un pas en avant décisif.

Plus la formation continue se développait au point de devenir une activité de masse, plus la controverse entre prestataires privés et publics s'est intensifiée. L'intégration de la formation continue dans le système éducatif est restée faible. Les structures, l'engagement, l'orientation et la qualité fiable faisaient défaut.

La tentative de réorganiser la promotion de la formation continue dans son ensemble a eu moins de succès. La proposition, largement soutenue dans les milieux professionnels, de créer une fondation dédiée à la promotion de la formation continue, financée par des fonds publics mais indépendante, n'a pas pu s'imposer. L'idée avait été lancée au début des années 1990 dans un rapport juridique (Jaag & Poledna, 1993) dont la réalisation avait été confiée par la CDIP. Néanmoins, plusieurs cantons adoptent des lois spécifiques à la formation des adultes (Berne, 1992 ; Fribourg, 1997), à la formation continue des adultes (Genève, 2000 ; Valais, 2001). La CDIP adopte des recommandations en 2003.

La formation continue a connu un nouvel élan avec la crise du début des années 1990. Alors que dans les années 1980, il s'agissait de s'adapter aux nouvelles technologies, le défi dans les années 1990 consistait à s'adapter à l'évolution du marché du travail et à réinsérer les personnes ayant perdu leur emploi. Avec le soutien des offices du chômage, un nouveau marché de la formation continue est apparu. Des prestataires privés et de droit public, tels que des écoles professionnelles, ont proposé différentes offres.

Développements depuis 1990

On constate depuis les années 1990 un développement important des offres de formation continue. On observe aussi des changements dans la répartition entre les deux organismes de soutien. Les écoles-clubs privées ont pu s'imposer comme les principaux soutiens en matière de formation continue, tandis que les universités populaires ont dû remédier à des problèmes financiers et bon nombre d'organismes plus petits et indépendants ont dû renoncer. Certains des centres confessionnels ont diminué d'importance pour devenir de simples hôtels organisant des séminaires. À l'inverse, quelques-uns des plus grands prestataires privés et publics ont connu une forte croissance, à l'image du groupe privé Kalaidos ou des offres de formation continue proposées par les écoles professionnelles et les hautes écoles. Dans les années 1990, la Confédération a encouragé la création de départements de formation continue dans les hautes écoles universitaires et spécialisées par le biais du programme « Offensive pour la formation continue ». Au terme de ce programme en 1999, certaines hautes écoles ont rencontré des difficultés pour maintenir leur offre sans subvention. Depuis, toutes les hautes écoles se sont imposées sur le marché comme prestataires de formation continue et ont proposé une offre très large de cours, et celle-ci ne cesse de s'agrandir. Ces dernières années, les hautes écoles pédagogiques ont commencé à élargir leurs offres de formation continue et à toucher de plus en plus des groupes cibles hors de leurs domaines d'activité traditionnels de formation des enseignant·e·s et de didactique.

La Haute école fédérale en formation professionnelle HEFP, qui vient tout juste de fêter ses 50 ans d'existence, sera accréditée comme haute école en 2022. Sous la désignation « Haute école fédérale en formation professionnelle », la HEFP se positionne comme la première haute école pédagogique placée sous la responsabilité de la Confédération. Toutes les autres hautes écoles pédagogiques sont sous la responsabilité des cantons.

La formation continue dans les hautes écoles s'est renforcée depuis le début des années 2000. On constate depuis une dizaine d'années une concurrence accrue dans le secteur tertiaire. Cette situation ne résulte pas seulement de l'offre pléthorique, mais aussi des nouvelles conditions-cadres qui influent sur le rapport de force des organismes de soutien. On observe en particulier une recrudescence de la concurrence entre les offres du tertiaire

A (universités, hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques) et celles du tertiaire B (établissements de la formation professionnelle supérieure, par ex. écoles supérieures, etc.). Cette concurrence se ressent dans le débat autour du statut des diplômes et des titres et de leur valeur sur le marché (→ chapitre 6).

Développements depuis 2017

L'évolution de la politique en matière d'éducation (notamment la loi sur la formation continue introduite en 2017), l'internationalisation de la formation, la professionnalisation croissante de la formation continue et la mise en place de systèmes d'assurance qualité ont également une influence sur le développement de la formation continue. Ces facteurs d'influence sont de plus en plus marqués depuis le début des années 2000. Cependant, il ne s'agit pas de changements radicaux ni d'une politique interventionniste de l'État sur le marché de la formation, mais plutôt d'une dynamique à plusieurs niveaux qui a des répercussions à moyen et à long terme sur l'offre et sur les structures de la formation continue.

Pour s'adapter à de tels changements et mieux coordonner les mesures de la Confédération et des cantons, la Confédération a créé en 2000 le « Forum formation continue Suisse ». Tous les offices fédéraux ayant un lien avec les questions en matière de formation continue, les cantons, les employeurs, les syndicats, les parlementaires et les organismes de formation continue étaient représentés dans ce forum. Il se penchait sur les évolutions actuelles de la formation continue et a notamment contribué à créer une base commune pour une loi sur la formation continue. Il a été coordonné par la FSEA et a existé jusqu'en 2010.

La transformation numérique fait aussi partie des changements qui auront un impact durable. Des thèmes comme l'apprentissage à distance étaient déjà d'actualité dans les années 1990. Toutefois, une enquête effectuée en 2017 par la Fédération suisse pour la formation continue et les hautes écoles pédagogiques auprès de prestataires montrait que les établissements de formation continue étaient toujours réticents à adopter la transformation numérique, même vingt ans après (cf. Sgier, Habermeth & Schüepp, 2018). La situation a radicalement changé avec la pandémie de

coronavirus qui a débuté au printemps 2020. Une interdiction des cours en présentiel décidée par le gouvernement a contraint les prestataires à cesser leur activité ou à transposer leurs offres vers des supports numériques en un temps très court. Comme de nombreuses restrictions s'appliquaient aux cours en présentiel après la levée de l'interdiction, les formats et technologies numériques ont occupé une grande importance pendant au moins un an et demi, depuis le début de la pandémie³. Cette évolution a entraîné une forte poussée de la numérisation dans le paysage de la formation continue (cf. Gollob, Poopalapillai & Sgier, 2021). Nous ne saurons que dans quelques années si ce phénomène correspond réellement à une transformation numérique complète et durable de la formation continue.

³Lors de la clôture de la rédaction de cette publication, la pandémie n'était toujours pas terminée. Cependant, les cours en présentiel étaient à nouveau possibles, en partie avec port du masque obligatoire et respect des règles de distanciation.

3 Bases juridiques et administration

Le système de formation suisse est structuré et réglementé de manière hétérogène. Si l'on excepte la formation professionnelle et les deux écoles polytechniques fédérales (EPF), la Confédération n'avait guère été en mesure de coordonner le secteur de la formation dans sa globalité. En effet, la responsabilité principale relevait des cantons.

En 2006, la population suisse a été appelée à se prononcer sur de nouveaux articles constitutionnels visant à étendre les compétences de la Confédération en matière de formation, sans limiter de manière significative la responsabilité des cantons. En les acceptant, la population a également donné son accord pour l'introduction d'un article sur la formation continue dans la Constitution fédérale. Ainsi, pour la première fois, la Confédération disposait du mandat et de la base juridique pour réglementer la formation continue au niveau national.

Le manque de coordination dans le domaine de la formation est un problème ancien en Suisse, pays avec une organisation fédérale. La révision de la Constitution de 2006 a créé les bases favorisant une meilleure coordination, tant entre la Confédération et les cantons qu'entre les différents offices fédéraux. Depuis, de premières modifications structurelles ont eu lieu : deux offices fédéraux, qui étaient chacun responsables de différents domaines de la formation, parmi lesquels l'enseignement supérieur et la formation professionnelle, ont fusionné en 2013 pour former un nouvel office fédéral, le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI). Certes, toutes les compétences de la Confédération en matière de formation ne sont pas regroupées au sein du SEFRI, mais ce dernier en concentre une grande partie, y compris celles relatives à la formation continue⁴. Une nouvelle étape a été franchie en 2017 avec l'introduction de la loi sur la formation continue (LFCo). Celle-ci intègre la formation continue dans le système éducatif suisse et crée les fondements d'une politique cohérente en matière de formation continue en Suisse.

⁴Ne sont pas attribués au SEFRI plusieurs secteurs réglementés par des lois spéciales. En font partie les mesures relatives au marché du travail, la formation visant à favoriser l'intégration des migrant·e·s ou la formation continue pour les médecins.

La loi sur la formation continue (LFCo)

Depuis la votation populaire de 2006, la Constitution fédérale contient l'article suivant :

1. La Confédération fixe les principes applicables à la formation continue.
2. Elle peut encourager la formation continue.
3. La loi fixe les domaines et les critères
(Constitution fédérale (CF), article 64a Formation continue).

L'élaboration d'une loi sur cet article relevait de la responsabilité de la Confédération. Au terme de plusieurs années de préparation et de nombreux débats, le Parlement a pu adopter la nouvelle loi sur la formation continue (LFCo) en juin 2014 (voir annexe).

Le principal défi lors de l'élaboration de la LFCo a été de régler un domaine à la fois hétérogène, confus et dynamique, présentant de nombreux recoupements avec d'autres domaines de la société. Ainsi, il existe toute une série de lois spéciales qui contiennent également des dispositions s'appliquant à la formation continue. Si certaines de ces lois font partie de la législation sur la formation, comme la loi sur la formation professionnelle, la loi sur l'aide aux universités et la loi sur les bourses d'études, la formation ne joue qu'un rôle secondaire dans d'autres lois spéciales, comme les lois sur l'assurance chômage, sur l'intégration des étrangers, sur l'encouragement de la culture, sur la protection de l'environnement et sur l'agriculture. Au total, la Confédération a identifié plus de 80 lois spéciales qui devaient être prises en compte dans la réglementation relative à la formation continue (cf. message relatif à la loi sur la formation continue).

La loi suisse sur la formation continue est conçue comme une loi-cadre ou une loi de principe. Les lois-cadres sont au-dessus des lois spéciales. Cela signifie que la LFCo définit des critères et des principes généraux qui s'appliquent à toutes les dispositions contenues dans les lois spéciales relatives à la formation continue. Le choix de ne pas créer une loi spéciale mais une loi-cadre pour la formation continue a permis de maintenir les dispositions existantes dans les lois spéciales et de préserver leur cohérence factuelle, et d'introduire des principes généraux et essentiels qui doivent être pris en compte

dans l'application des lois spéciales. L'objectif de cette réglementation est défini comme suit dans le message relatif à la loi sur la formation continue :

Une loi-cadre favorise la vue d'ensemble des mesures de formation continue réglementées dans les différentes lois spéciales, élimine les chevauchements des contenus et comble les lacunes. Il ne s'agit pas de remplacer les réglementations des contenus dans les lois spéciales ou de restreindre des compétences, mais de clarifier les responsabilités, d'améliorer la coordination et d'instituer des procédures générales sous l'angle de l'efficacité et de l'équité (message LFCo, p. 3746 s).

En tant que loi-cadre, la LFCo réglemente l'ensemble du secteur de la formation continue, de la formation continue professionnelle et générale à la formation continue universitaire, jusqu'à la promotion des compétences de base des adultes (→ chap. 6).

La LFCo est une loi minimale qui règle le statu quo, clarifie les responsabilités et les interfaces et intègre la formation continue dans le système éducatif. Le gouvernement et le Parlement n'étaient pas disposés à instaurer une loi dépassant cette réglementation minimale qui aurait pu stimuler et soutenir l'innovation. Le consensus politique qui prévalait, lors de l'élaboration de la loi, à savoir renoncer à de nouvelles « activités d'encouragement », signifiait que la Confédération et les cantons ne se voyaient pas contraints, au moins à court terme, d'allouer des ressources financières supplémentaires à la formation continue.

Bon nombre d'acteurs de la formation continue ont regretté que la LFCo ne soit qu'une loi minimale. En particulier, l'objectif de créer les conditions permettant à tous les adultes de participer à la formation continue n'est pas suffisamment pris en compte. En mettant très fortement l'accent sur la responsabilité personnelle de chacun en matière de formation continue, la LFCo est une loi très libérale qui n'attribue qu'un rôle subsidiaire à l'État et aux employeurs. En revanche, la LFCo a intégré la formation continue dans le système éducatif et lui a donné le statut qu'elle mérite. Cette avancée, en plus de la nouvelle activité d'encouragement dans le domaine des compétences de base, a été très bien accueillie. La plupart des acteurs ont également vu dans la LFCo une base sur laquelle la Confédération et les cantons peuvent s'appuyer pour relever les défis de demain, en collaboration avec les acteurs de la formation continue, et coordonner les mesures appropriées. Les principaux

défis sont la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, la lutte contre la pauvreté, la formation de mise à niveau ou le financement des cours préparatoires à une formation professionnelle supérieure.

Les cinq principes de la LFCo

La LFCo s'articule autour de cinq principes qui, au sens de la loi-cadre, s'appliquent à l'ensemble du secteur de la formation continue non formelle (→ texte de la loi en annexe). Ces principes sont :

- Responsabilité (art. 5),
- Assurance et développement de la qualité (art. 6),
- Prise en compte des acquis dans la formation formelle (art. 7),
- Amélioration de l'égalité des chances (art. 8),
- Concurrence (art. 9).

La Suisse accorde une très grande importance à la *responsabilité individuelle dans la formation continue*, que la loi confirme : « La formation continue relève de la responsabilité individuelle (LFCo, art. 5). »

De plus, le système de formation continue doit principalement reposer sur des initiatives privées. L'État n'intervient que s'il existe un intérêt public spécifique (par exemple la promotion des compétences de base ou les cours de langues pour les migrant·e·s). La loi apporte une nouveauté, en ce sens que les employeurs doivent désormais favoriser la formation continue de leurs employé·e·s, une disposition qui, malgré sa formulation non contraignante, a été farouchement rejetée par les organisations patronales.

Le principe d'*assurance qualité* stipule tout d'abord que la responsabilité en matière d'assurance et de développement de la qualité incombe aux prestataires. Il définit aussi les domaines dans lesquels la qualité des formations continues soutenues par les pouvoirs publics doit être garantie : informations sur les offres, qualification des formateurs·trices, programmes d'apprentissage et procédures de qualification.

Le principe de la *prise en compte des acquis* est rattaché au développement des procédures de validation qui sont déjà mises en application dans la formation professionnelle. Ce sont surtout les personnes avec des parcours non conventionnels, « interrompus », ou non linéaires qui en bénéficient.

Pour que les acquis dans la formation formelle puissent être pris en compte, ils doivent pouvoir être validés par l'obtention de certificats de compétences. Il convient de noter que ce principe est uniquement applicable dans le cadre de la formation formelle. En effet, la prise en compte des acquis dans le domaine non formel peut éventuellement être appliquée en partie, mais elle n'est pas explicitement prise en compte dans la LFCo. La reconnaissance des certificats non formels obtenus dans le domaine de la formation continue n'est pas réglée dans la LFCo. Comme le montrent les débats actuels au niveau européen, l'opportunité de créer les bases d'une solution innovante n'a pas été saisie dans le processus législatif.

Le principe d'égalité *des chances* concerne l'égalité entre les femmes et les hommes, la prise en compte des besoins de formation des personnes souffrant d'un handicap, l'intégration des étrangers et la réinsertion dans la vie professionnelle. Ce principe se reflète dans les différentes lois spéciales et dans les offices fédéraux impliqués.

Enfin, le principe de *concurrence*, une exigence majeure des prestataires privés, stipule que l'organisation, l'encouragement et le soutien de la formation continue par l'État ne doivent pas être une entrave à la concurrence. Ils justifient cela par leur désavantage vis à vis des prestataires publics qui peuvent proposer des programmes de formation continue à des prix plus attractifs grâce aux subventions. En vertu du principe de concurrence, les prestataires publics sont désormais tenus de proposer des prix qui couvrent au moins les coûts si leurs programmes concurrencent ceux des prestataires privés non subventionnés. Des exceptions sont autorisées uniquement s'il existe un intérêt public prépondérant et un fondement juridique. Un système de financement efficace pour les personnes à faibles revenus fait défaut.

Autres dispositions importantes de la LFCo

L'un des principaux succès lors de l'élaboration de la LFCo est l'encouragement des compétences de base des adultes. La loi charge la Confédération et les cantons de permettre aux adultes d'acquérir et de maintenir des compétences de base. En font partie au sens de l'art. 13 LFCo :

- la lecture, l'écriture et l'expression orale dans une langue nationale,
- les mathématiques élémentaires,
- l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

Avant même l'introduction de la LFCo, la Confédération et les cantons agissaient déjà en faveur de l'encouragement des compétences de base, notamment dans le cadre de formations pour les personnes sans emploi et des mesures pour la promotion de l'intégration. La LFCo offre désormais à la Confédération et aux cantons la possibilité, au sens d'une « activité d'encouragement », de mettre en place des structures d'encouragement supplémentaires pour les adultes à qui les lois spéciales n'ont pas encore profité. Cela concerne notamment les personnes exerçant une activité lucrative. Le mandat d'encouragement comprend la mise en place d'une offre de formation continue axée sur la pratique.

Avec la LFCo, une base solide sur les plans juridique et politique a été créée pour soutenir les associations faitières actives dans la formation continue. Depuis 1968, ces dernières bénéficient d'un soutien pour la coordination et le développement. Cependant, en l'absence d'un mandat légal clair, les cercles politiques conservateurs ont sans cesse remis en question l'encouragement de la formation continue. Avec la LFCo, la Confédération a reçu un mandat d'encouragement plus précis et une base solide pour conclure des conventions de prestations avec les associations faitières spécialisées dans l'éducation des adultes. Les tâches des associations qui bénéficient d'un soutien sont désormais définies dans des conventions de prestations quadriennales conclues avec la Confédération. Sont notamment concernées les activités destinées à l'assurance qualité et au développement de la qualité, les tâches d'information et de coordination ainsi que les activités destinées à développer la formation continue.

Le soutien s'adresse aussi à la « recherche » dans le domaine de la formation continue. Sur cette base, la Confédération peut attribuer des mandats pour des projets de recherche et de développement et confier des évaluations et des expertises. L'objectif de la recherche est de rassembler des connaissances de base pour les stratégies politiques de la Confédération. Avec les statistiques officielles, la recherche constitue l'élément central du suivi de la formation continue. Toutefois, les activités de la Confédération dans ce domaine restent modestes jusqu'à présent (→ chapitre 9).

La LFCo dans la pratique

La LFCo a été adoptée en juin 2014 et est entrée en vigueur en 2017. Les dispositions d'exécution (ordonnance) ont été élaborées entre ces deux

dates. Elles régissent la mise en œuvre des articles concernant la promotion des compétences de base des adultes et les prestations des associations faitières. Les articles de base n'ont pas été transposés dans l'ordonnance, ce qui a fait l'objet de critiques sévères de la part de nombreux acteurs de la formation continue. Par exemple, ce qui est stipulé dans l'article 5 LFCo, à savoir que les employeurs doivent « favoriser » la formation continue, n'est pas précis. En effet, la définition, peu concrète, permet donc difficilement d'obtenir des effets dans la pratique.

Dans ce contexte, il n'est pas surprenant de constater que les articles de principe ont entraîné très peu de modifications dans la formation continue ces cinq dernières années. Cela ne s'explique pas seulement par le caractère rudimentaire de l'ordonnance, mais surtout par le fait que les articles de principe confirment pour l'essentiel la pratique qui existait déjà avant l'introduction de la loi.

La principale dynamique déclenchée par la LFCo jusqu'à présent concerne la promotion des compétences de base des adultes. Avec les organisations de la formation continue et les partenaires sociaux, la Confédération et les cantons ont élaboré un document d'orientation qui définit les objectifs communs dans le domaine des compétences de base. Durant la période FRI (Formation, Recherche et Innovation) de 2017 à 2020, 21 cantons sur 26 se sont appuyés sur ce document d'orientation pour mettre en place ou améliorer des structures de promotion dans le domaine des compétences de base. Au total, environ 15 millions de CHF (14 millions d'euros) ont été investis pour la promotion des compétences de base au cours de cette période⁵. L'objectif est d'élargir l'offre et surtout d'accroître la demande pour les cours. Pour ce faire, plusieurs cantons ont lancé la campagne commune « Simplement mieux ». Au cours de cette période FRI, les fonds fédéraux ont été multipliés par trois pour atteindre 42 millions de CHF (39 millions d'euros).

La LFCo a également eu des répercussions positives sur les associations faitières de la formation continue. Dans le cadre de la loi, les fonds disponibles pour les conventions de prestations ont été portés à 16 millions

⁵ La Confédération couvre au maximum la moitié des coûts des cantons. La somme effectivement investie sur la base de la LFCo atteint donc environ 30 millions de CHF (28 millions d'euros).

de CHF (15 millions d'euros) lors de la dernière période FRI. Ce montant permet à sept organisations nationales de fournir un nombre nettement plus important de prestations d'ordre général au profit de la formation continue, par rapport à ce qui était possible avant l'adoption de la loi.

L'article sur la concurrence a également eu des répercussions notables dans la pratique. Ces dernières années, il a été constaté que les cantons avaient de plus en plus tendance à ne subventionner que les offres pour lesquelles il existait, d'après eux, un intérêt public. À Zurich, par exemple, cela a entraîné une réorganisation complète de l'unique prestataire de formation continue à l'échelle du canton. Dans la formation continue des hautes écoles, on veille de plus en plus à pratiquer les prix du marché.⁶

Bilan quatre ans et demi après l'adoption de la loi sur la formation continue

Bien que la LFCo ne soit ni innovante ni visionnaire et qu'elle n'ait pratiquement pas déclenché d'innovations jusqu'à présent, elle devrait influencer durablement le développement de la formation continue. Par rapport à la situation avant l'adoption de la LFCo, la formation continue fait partie intégrante du système de formation et a acquis une plus grande visibilité grâce à la loi. Pour la première fois dans l'histoire de la Suisse, la formation continue possède son propre département au sein d'un office fédéral, le SE-FRI. De même, les associations faïtières disposent pour la première fois de conventions de prestations sur plusieurs années qui offrent des perspectives de développement à plus long terme. En outre, les ressources financières allouées à la formation continue ont augmenté au cours de la seconde législature depuis l'introduction de la LFCo : le Parlement a non seulement décidé de promouvoir les compétences de base et de soutenir les associations faïtières, mais aussi d'accorder une contribution substantielle à la formation continue à des fins professionnelles dans le cadre de la LFCo. De plus en plus d'actions politiques sont menées autour de la formation continue, avec la mise en place d'un suivi, important pour l'avenir de ce secteur. Ainsi, des rencontres organisées régulières ont permis de créer des bases pour le déve-

⁶Dans son document « Valeurs de référence de la formation continue des hautes écoles » du 26.11.2020, swissuniversities définit la manière d'appliquer les principes énoncés dans la LFCo. Dans ce document, il est notamment stipulé que les hautes écoles proposent leurs offres conformément aux lois sur la concurrence et de manière à couvrir leurs frais.

loppement d'une politique de formation continue coordonnée. Le groupe parlementaire pour la formation continue créé par la FSEA y contribue. Il regroupe des représentants de tous les partis du Conseil fédéral qui se réunissent régulièrement pour échanger sur des thèmes en lien avec la politique de formation continue.

Malgré ces réalisations, quatre ans et demi après son adoption, la LFCo affiche un bilan mitigé. Bon nombre de projets n'ont pas pu être réalisés car la base correspondante fait défaut. Parmi les attentes non comblées figurent notamment la prise en compte de la validation des acquis dans la formation continue, la reconnaissance des diplômes de formation continue, le soutien de projets dédiés aux innovations ou la promotion de la recherche sur la formation continue. De même, la LFCo n'a pas permis la réalisation de campagnes de sensibilisation, à l'image du précédent festival national pour la formation, ni de programmes innovants pour inciter les citoyen·ne·s et les entreprises à participer à la formation continue. En outre, depuis l'adoption de la LFCo, les cantons limitent leurs activités dans le domaine de la formation continue presque exclusivement à la promotion des compétences de base, ce qui s'avère problématique. D'autres questions et objectifs importants pour la formation continue ont ainsi été oubliés.

Malgré ses limites et ses lacunes, la LFCo a produit des premiers effets. Avant son adoption, la formation continue devait sans cesse démontrer son importance pour prétendre à un soutien minimal. Aujourd'hui, elle a trouvé sa place dans le système éducatif et dans l'opinion publique. Elle dispose ainsi d'une base pour poursuivre ses objectifs à plus long terme et pour solliciter le soutien public nécessaire à cet effet. De ce point de vue, les acteurs de la formation continue disposent d'une plus grande marge de manœuvre, même si les moyens financiers restent modestes par rapport à d'autres domaines de la formation.

Bases juridiques et compétences au niveau fédéral

Même si les compétences en matière de formation sont regroupées au SEFRI, plusieurs offices fédéraux au sein du Département de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFER) et du Département fédéral de l'Intérieur (DFI) conservent la responsabilité de sous-domaines de la formation continue. Cette fragmentation des compétences s'explique par le fait que ces offices fédéraux sont responsables de l'application des 80 lois spéciales qui contiennent des dispositions relatives à la formation continue.

Le DEFER assume la responsabilité d'une grande partie de la formation continue professionnelle, de la formation professionnelle supérieure et de la régulation des mesures relatives au marché du travail, parmi lesquelles la formation continue pour les personnes sans emploi. Il est aussi en charge des mesures qui concernent les hautes écoles. La Confédération n'est responsable que des domaines où une base légale lui attribue des compétences. Dans tous les autres domaines, elle travaille en étroite collaboration avec les cantons. Deux des offices les plus importants pour la formation continue sont rattachés au DEFER : le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI) et le Secrétariat d'État à l'économie (SECO).

Le SEFRI encourage la formation continue professionnelle dans les métiers assujettis à la loi sur la formation professionnelle (LFPr) ainsi que la formation professionnelle supérieure, réglementée par cette même loi. La LFPr donne la définition suivante de la formation continue professionnelle :

La formation continue professionnelle a pour but, dans un cadre structuré :

- a. de renouveler, d'approfondir et de compléter les qualifications professionnelles des participants et de leur permettre d'en acquérir de nouvelles,
- b. d'améliorer leur flexibilité professionnelle.

(LFPr, art.30 Objet).

Les investissements prévus dans la LFPr pour financer les mesures pour la formation continue à des fins professionnelles sont versés aux cantons sous forme de montants forfaitaires. Depuis 2018, ils sont versés aux candidats à des cours préparatoires aux examens fédéraux sous forme de contributions axées sur la personne.

Par ailleurs, les articles 54 et 55 de la LFPr contiennent des dispositions qui concernent notamment l'égalité entre les hommes et les femmes,

la reconnaissance des compétences acquises de manière non formelle et le développement de la qualité. Par ce biais, des mesures favorisant le maintien en poste ou la réinsertion professionnelle ainsi que des mesures dans les domaines de la coordination, de la transparence, de la sensibilisation et de la qualité de la formation continue professionnelle sont soutenues. Des projets de développement et des projets pilotes avec une approche innovante bénéficient d'un soutien financier. Depuis 2018, le SEFRI soutient, dans le cadre d'un programme de promotion, des cours qui visent à améliorer les compétences de base des employé·e·s directement dans les entreprises.⁷

Des mesures définies dans la loi sur l'encouragement et la coordination des hautes écoles (LEHE) sont également du ressort du SEFRI.

En matière de formation continue, le SECO est responsable des mesures qui s'appuient sur la loi sur l'assurance-chômage (LACI). Les mesures de formation ont pour objectif d'intégrer les personnes sans emploi sur le marché du travail ou d'améliorer leurs chances de trouver un emploi. Le SECO investit plus de 200 millions de CHF (186 millions d'euros) par an dans des mesures de formation continue pour les personnes sans emploi.

L'office fédéral des assurances sociales (OFAS), l'office fédéral de la santé publique (OFSP) et le Secrétariat d'État aux migrations (SEM) font partie du DFI. Sur la base de la loi sur l'assurance-invalidité (LAI), l'OFAS finance des prestations individuelles dans le cadre de l'intégration professionnelle et des prestations pour le compte des organisations faitières actives dans la formation continue.

L'OFSP soutient des activités dans le domaine de la promotion de la santé et encourage la médiation interculturelle dans le domaine de la santé. Enfin, les mesures de formation favorisant l'intégration des migrant·e·s sont du ressort du SEM.

⁷ cf. www.simplement-mieux.ch

Bases juridiques et compétences au niveau cantonal

De manière générale, les dispositions sur la formation continue au niveau cantonal sont très hétérogènes. Cette situation s'explique par la structure fédérale de la formation en Suisse. Comme on pouvait s'y attendre, la loi sur la formation continue n'a jusqu'à présent pas permis une simplification des bases juridiques pour la formation continue dans les cantons. À ce jour, aucun canton n'a adopté de loi cantonale d'application de la LFCo.⁸

C'est dans la formation continue à des fins professionnelles que la situation est la plus uniforme. Dans les cantons, elle est organisée via les lois cantonales d'exécution de la loi fédérale sur la formation professionnelle. Six cantons ont explicitement conçu leur loi d'exécution comme loi sur la formation professionnelle et la formation continue. Seulement trois cantons ont adopté une loi qui régit exclusivement la formation continue (Fribourg, Genève et Valais).

Les disparités cantonales sont nettement plus marquées en ce qui concerne les responsabilités pour la formation continue générale. La palette s'étend ici des normes de compétences générales, qui sont par exemple fixées dans la constitution cantonale, aux articles individuels dans les lois scolaires ou culturelles, en passant par les lois spécifiques relatives à l'éducation des adultes.

La Conférence intercantonale de la formation continue (CIFC) joue un rôle clé dans la mise en œuvre de la LFCo dans les cantons. La CIFC est une conférence spécialisée de la Conférence des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP). Ses membres sont les garants de la formation continue générale et professionnelle dans les cantons. Depuis l'introduction de la LFCo, la CIFC s'engage pleinement dans la promotion des compétences de base.

⁸ Le canton de Zurich avait envisagé un tel choix en 2019, mais a finalement opté pour une extension de la loi cantonale sur la formation professionnelle.

Coordination entre la Confédération, les cantons et les autres acteurs

Depuis 2021, la Conférence tripartite de la formation professionnelle (CTFP) assure un rôle de coordination et de gestion dans le domaine de la formation continue à des fins professionnelles. La Confédération, les cantons et les partenaires sociaux sont représentés au sein de la CTFP. Un forum de dialogue « Prestataires de la formation et de la formation continue » a lieu chaque année. L'objectif des forums de dialogue est de favoriser les échanges et d'impliquer le plus largement possible les différents acteurs.

Dans le domaine de la promotion des compétences de base, une « discussion sur la gouvernance » a été initiée après l'adoption de la LFCo. Un « groupe de coordination pour les compétences de base LFCo (GCCB) » a été créé en 2021. Il se penche sur les thèmes spécifiques et stratégiques dans le domaine des compétences de base. La Confédération, les cantons, les partenaires sociaux et les associations faîtières (parmi lesquelles la FSEA) qui assurent des tâches publiques dans le domaine des compétences de base sont représentés au sein du GCCB. En tant que conférence spécialisée pour la formation continue, la CIFC assure un rôle de coordination entre les cantons dans le domaine des compétences de base.

Le document d'orientation entre la Confédération et les cantons est le principal outil pour la coordination opérationnelle dans le domaine des compétences de base. Il définit les principaux objectifs pour une période FRI. Des programmes cantonaux dans le domaine des compétences de base sont ensuite élaborés puis approuvés avec le SEFRI.

L'Association des offices suisses du travail (AOST) coordonne la collaboration pour la mise en œuvre des mesures relatives au marché du travail. L'AOST regroupe des représentants du Secrétariat d'État à l'économie (SECO), du Secrétariat d'État aux migrations (SEM), les responsables des 26 offices du travail cantonaux et de la trentaine d'offices du travail municipaux et communaux ainsi que des représentants de l'Office de l'économie nationale de la Principauté de Liechtenstein.

Dans le domaine de la promotion de l'intégration, le SEM travaille en collaboration avec les membres de la Conférence des délégués à l'intégration (CDI). Comme pour les compétences de base, les programmes canto-

naux sur la base desquels des accords sont conclus constituent le principal outil de coordination entre la Confédération et les cantons.

Depuis l'adoption de la loi sur la formation continue en 2017, le SEFRI organise chaque année un « dialogue de la formation continue ». Cet événement fait partie du suivi concernant la loi sur la formation continue et regroupe des acteurs de la formation continue, à savoir tous les offices fédéraux qui assurent un rôle dans ce domaine, les cantons, les partenaires sociaux et les associations faitières actives dans la formation continue.

4 Institutions

La Suisse compte un vaste éventail de prestataires de formation continue, différents selon leur taille et leur orientation. Cet ensemble d'institutions publiques et privées non coordonnées a évolué au fil du temps et propose une offre complète de formations continues. En Suisse, il n'existe pas de statistiques officielles sur ces prestataires. Néanmoins, l'Office fédéral de la statistique (OFS) propose des données, seulement de manière indirecte, par le biais d'enquêtes réalisées auprès de participant·e·s (→ chap. 7) et d'entreprises. Ces dernières années, ces enquêtes se sont limitées à la formation continue organisée ou soutenue par l'entreprise. L'enquête de la FSEA, quant à elle, permet d'obtenir des informations complémentaires et des données structurelles standardisées sur le marché de la formation continue. Chaque année, environ 2 500 prestataires de la formation continue en Suisse sont invités à participer à cette enquête. Toutefois, sa représentativité n'est pas garantie car le nombre total de prestataires actifs en Suisse n'est pas connu (cf. Gollob, Poopalapillai & Sgier, 2021).⁹

Caractéristiques des prestataires de formation continue

Afin d'obtenir une vue d'ensemble sommaire, on peut classer les acteurs de la formation continue en Suisse selon les critères suivants :¹⁰

- *Forme statutaire et orientation* : publique, privée, mixte ;
- *Sources de financement* : pouvoirs publics, organisations privées, frais payés par les participants, employeurs ;
- *Intérêt* : public ou spécifique, à but lucratif ou d'utilité publique ;
- *Domaines d'activité* : la formation continue comme activité principale ou secondaire ;
- *Intégration structurelle* : entité autonome ou intégrée dans une structure plus grande (entreprise, administration, église, syndicat, etc.) ;

⁹ Il est prévu, dans les prochaines années, d'améliorer la représentativité en collaboration avec l'Office fédéral de la statistique.

¹⁰ Cette liste n'est pas exhaustive. Il faut également noter que les critères ne sont pas stricts mais décrivent un ensemble homogène.

- *Éventail de l'offre* : offre large ou spécialisée dans certains domaines, offres générales et axées sur le milieu professionnel ;
- *Groupes cibles* : public au sens large ou groupes cibles spécifiques ;
- *Accessibilité de l'offre* : annoncée publiquement et ouverte à tous les publics intéressés ou accessible uniquement à certains groupes de personnes.

Profil du marché de la formation continue

Selon des estimations de la FSEA, le marché de la formation compte près de 3 000 prestataires qui sont en majorité des organisations privées. Parmi eux, des organisations à but lucratif, à but non lucratif et de forme mixte. Les sources de financement, majoritairement privées, proviennent des participant·e·s et des employeurs. Les subventions publiques jouent un rôle important dans le développement de la formation continue et dans les domaines faisant l'objet d'un mandat de formation public (par exemple l'intégration ou les compétences de base), néanmoins elles sont secondaires en tant que source de financement.

Faute d'enquêtes, il est impossible de déterminer combien de prestataires proposent une offre large ou spécialisée. Dans l'ensemble, les prestataires proposant une offre spécialisée sont susceptibles d'être majoritaires sur le marché de la formation continue à des fins professionnelles, tandis que les prestataires qui proposent une offre large sont principalement actifs dans la formation continue générale ou orientée vers les loisirs. Enfin, dans les thématiques qui sont présentées de manière équivalente par ces deux types de prestataires, le marché compte un certain nombre d'organisations de petite et moyenne taille proposant une offre spécialisée. Il s'agit en particulier de cours de langues et d'informatique.

Environ deux tiers des offres de formation continue sont accessibles au public, le reste (principalement les formations continues en entreprise) n'est accessible qu'à un groupe de personnes défini. Bien souvent, les centres de formation gérés par des associations professionnelles ne sont que partiellement accessibles au public. Ces dernières proposent des offres, qui peuvent être dispensées sur mesure, aux entreprises de leur branche.

L'accessibilité n'est toutefois pas un critère précis et ne peut pas toujours être évaluée clairement. En effet, de nombreux cours de formation continue

à des fins professionnelles ou de nombreuses offres dans le secteur tertiaire sont ouverts au public, mais soumis à des conditions d'admission qui limitent le nombre de participant·e·s.

Indicateurs des prestataires

L'enquête annuelle de la FSEA¹¹ transmise à environ 2 700 prestataires de formation continue en Suisse fournit de nombreuses informations : la taille, le type de prestataire, le statut, les sources de financement, la répartition par région linguistique, le nombre d'heures de cours, le nombre de participant·e·s et le nombre de collaborateurs·trices.

Taille des prestataires

Dans les statistiques collectées par la FSEA, la taille des prestataires de formation continue est calculée sous la forme d'un indice comprenant trois indicateurs : le nombre de collaborateurs·trices, le nombre d'heures de cours dispensés par an et le nombre de participant·e·s¹². Selon cet indice, les petits prestataires sont majoritaires sur le marché, ils représentent plus de la moitié (54 %) de l'ensemble des institutions, 39 % sont des prestataires de taille intermédiaire et 7 % sont de grands prestataires.

Types de prestataires

L'éventail des types de prestataires est large ; il n'existe pas de typologie officielle (→ chapitre 4). La moitié des prestataires se définit comme institution de formation continue. Viennent ensuite les entreprises individuelles et les formateurs·trices pour adultes exerçant à titre indépendant (14 %).

¹¹ Sauf mention contraire, les données statistiques contenues dans la section suivante proviennent de l'enquête de la FSEA auprès des prestataires (cf. Gollob, Fleischli & Sgier, 2021). L'enquête a été transmise à environ 3 000 prestataires de formation continue et s'est déroulée en juillet et août 2020 ; les indicateurs (nombre de participant·e·s aux cours, nombre d'heures de cours, etc.) se rapportent à 2019. L'échantillon net comprend 549 cas valables. Le secteur de la formation continue étant hétérogène et le nombre total de prestataires étant inconnu, la représentativité de cet échantillon est difficile à évaluer.

¹² Une double pondération est appliquée au nombre d'heures de cours assurées et au nombre de participant·e·s. Ces informations sont en effet plus pertinentes que le nombre de collaborateurs·trices pour avoir une idée du volume d'activité d'un prestataire de formation continue.

Statut et financement

Plus de la moitié des institutions saisies dans l'enquête (53 %) ont un statut privé à but lucratif, tandis que 33 % sont des institutions privées d'utilité publique et 15 % sont des institutions publiques¹³. Environ un tiers des prestataires (36 %) reçoit, au moins partiellement, des subventions pour ses offres ou pour son établissement.

Répartition des prestataires par région linguistique

Environ la moitié des institutions (54 %) est active en Suisse alémanique, 25 % en Suisse romande et 8 % en Suisse italienne. Les autres (12 %) exercent leurs activités dans toutes les régions de Suisse, certaines au niveau international.

Heures de cours et nombre de participant·e·s

En 2019, 29 % des prestataires ont assuré moins de 500 heures de cours, 30 % jusqu'à 2 000 heures et 21 % jusqu'à 10 000 heures et 20 % ont effectué un nombre d'heures de cours supérieur à 10 000. Seules 6 % des institutions ont assuré plus de 50 000 heures de cours.

Près d'un tiers des prestataires a enregistré moins de 100 participant·e·s, une part similaire a enregistré jusqu'à 500 participant·e·s, 21 % jusqu'à 1 500 participant·e·s et 21 % des prestataires a affiché un nombre de participant·e·s supérieur à ce chiffre. Seulement une petite partie (5 %) a dépassé le seuil des 10 000 participant·e·s.

Nombre de collaborateurs·trices

En 2019, environ la moitié des prestataires (47 %) employait moins de 10 salarié·e·s ; ce chiffre incluant les salarié·e·s fixes et les contractuel·le·s. Un tiers des prestataires (33 %) employait entre 10 et 49 salarié·e·s. Les entreprises de taille intermédiaire, comptant entre 50 et 250 salarié·e·s, représentaient 14 % des prestataires. Quant à celles de plus de 250 salarié·e·s, rares en Suisse, elles représentaient 5 % des prestataires.

¹³ Parmi les institutions ayant un statut mixte, on trouve par exemple les départements de formation continue des hôpitaux publics qui, comme les prestataires privés, ont un mode de fonctionnement relativement autonome et proposent une offre publique qui couvre leurs coûts. Elles sont toutefois placées sous la supervision de l'institution publique.

Types de prestataires

Les prestataires peuvent en principe être classés dans deux catégories distinctes : les organismes privés et les organismes de droit public. Cette distinction est de moins en moins importante dans le secteur de la formation continue, mais elle joue toujours un rôle en ce qui concerne l'attribution des subventions. Dans cette répartition, il faut souligner que le statut et le financement ne sont pas identiques. En effet, les prestataires publics et privés ont généralement recours à plusieurs sources pour financer leurs offres. Ainsi, les hautes écoles cantonales subventionnées ne sont pas autorisées à utiliser des fonds publics pour leurs offres de formation continue, tandis que les écoles privées peuvent obtenir des subventions pour certaines offres, notamment lorsque ces dernières concernent les compétences de base ou les cours pour personnes sans emploi.

Il convient également de faire la distinction entre le statut du prestataire et l'intérêt qu'il poursuit. Par exemple, les organismes publics à but non lucratif doivent remplir un mandat éducatif défini par l'État avec des offres non subventionnées. Quand des organismes privés, à but lucratif, peuvent avoir des intérêts publics s'ils concluent des conventions de prestations avec l'État. Il n'existe pas encore de typologie pertinente qui soit adaptée au marché suisse et qui tienne compte de manière différenciée des liens complexes entre le statut, le financement et l'intérêt poursuivi par les prestataires¹⁴.

Prestataires avec un statut majoritairement de droit public

Les hautes écoles, les écoles professionnelles ainsi que les administrations et les entreprises publiques font partie des prestataires ayant un statut majoritairement de droit public.

Hautes écoles

Font partie des hautes écoles les universités, les hautes écoles spécialisées, les hautes écoles pédagogiques (HEP), les écoles polytechniques fédérales (EPF) et la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP). La plupart des hautes écoles ont un statut public. La Conférence des recteurs

¹⁴ Schrader (2011) et Weber et Tremel (2008) offrent une base de départ pour l'élaboration d'une telle typologie. Cependant, les modèles n'ont pas été développés en vue de classer les prestataires et ne sont donc pas adaptés, dans leur forme disponible, à la vue d'ensemble envisagée ici.

des hautes écoles spécialisées suisses (swissuniversities) recense au total 46 hautes écoles accréditées¹⁵. Il existe en outre quelques hautes écoles non accréditées dont les diplômes ne sont pas officiellement reconnus.

Les dix universités publiques sont placées sous la responsabilité des cantons. Au cours des années 1990, elles ont créé des bureaux de coordination pour la formation continue qui proposent des offres accessibles au public. Les deux écoles polytechniques fédérales et les hautes écoles spécialisées relèvent des compétences de la Confédération. Hormis deux exceptions, les hautes écoles spécialisées reconnues ont un statut public et sont organisées en sept hautes écoles spécialisées régionales avec plusieurs établissements partenaires, dont une haute école spécialisée à distance. Les deux hautes écoles spécialisées qui ne sont pas intégrées dans ces régions sont privées, mais sont également reconnues par l'État (l'une fait partie du groupe privé Kalaidos actif dans le domaine de la formation, l'autre est active en Suisse romande). Les 17 hautes écoles pédagogiques relèvent de la responsabilité de la CDIP. Trois sont des établissements partenaires des hautes écoles spécialisées, les autres sont des institutions indépendantes. Enfin, la Haute école fédérale en formation professionnelle (HEFP) est issue du précédent Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP). Depuis 2007, elle fonctionne comme un institut de hautes études géré par la Confédération et possède quatre sites. Elle est accréditée comme haute école pédagogique depuis le 1^{er} août 2021¹⁶. Contrairement aux autres hautes écoles pédagogiques, la HEFP reste toutefois placée sous la responsabilité de la Confédération. La haute école joue le rôle de trait d'union entre les organisations du monde du travail et les 26 cantons avec leurs centaines d'écoles professionnelles et d'écoles supérieures. Les offres sont essentiellement destinées aux enseignant·e·s et aux responsables de direction dans la formation continue.

En plus des hautes écoles susmentionnées, il existe six autres instituts de hautes études reconnus par la Confédération, ainsi qu'un certain nombre d'institutions privées qui se définissent comme des hautes écoles, mais qui ne sont pas reconnues et qui ne sont donc pas soumises aux règlements s'appliquant aux hautes écoles accréditées.

¹⁵ cf. <https://www.swissuniversities.ch/fr/themes/etudes/hautes-ecoles-suissees-accreditees>

¹⁶ L'institution n'est pas encore accréditée comme haute école. L'accréditation est prévue pour 2022.

Alors que les universités publiques, les hautes écoles spécialisées et les écoles polytechniques fédérales ont pour mission de dispenser une formation continue à un public intéressé par les sciences, la formation continue proposée par les hautes écoles pédagogiques et par l'HEFP se concentre sur des groupes professionnels spécifiques. L'accès à la formation continue dans les hautes écoles est en grande partie réservé aux personnes titulaires d'un diplôme du tertiaire.

Écoles professionnelles

Près de 140 écoles professionnelles ont généralement un statut public cantonal et sont orientées vers la formation professionnelle. Il existe toutefois des écoles professionnelles privées, dont certaines avaient initialement un statut public. Les offres des écoles professionnelles dans le domaine de la formation continue sont variées et se situent essentiellement dans le domaine de la formation professionnelle. L'implication des écoles professionnelles dans la formation continue varie fortement d'un canton à l'autre (cf. www.sbbk.ch ; www.sdk-csd.ch).

Les écoles commerciales font partie des principales écoles professionnelles. Elles sont regroupées en un groupe de formation au sein de la société suisse des employés de commerce (SEC), une société d'employé-e-s privée. KV Bildungsgruppe Schweiz est le plus grand prestataire de formation initiale et continue dans le domaine du commerce et de la gestion d'entreprise. Il figure aussi parmi les principaux prestataires de formation continue, avec environ 30 000 participant-e-s par an. Certaines écoles professionnelles commerciales ont été privatisées et sont devenues des organisations très dynamiques. Elles proposent principalement une formation continue à des fins professionnelles et sont très présentes dans le domaine de la formation professionnelle supérieure.

La plupart des écoles professionnelles proposent une formation initiale et continue pour des secteurs et des professions spécifiques.

Administrations et entreprises publiques

Comme les entreprises, les administrations publiques offrent un large éventail d'offres de formation continue à leur personnel. À titre exceptionnel, cette offre est aussi accessible à des personnes qui ne sont pas employées

dans l'administration. Les grandes administrations de la Confédération, des cantons et des grandes villes, disposent de leurs propres services de formation continue, dont certains proposent une offre très large et très variée. L'administration fédérale est l'un des principaux prestataires de formation continue interne en Suisse (cf. Message relatif à la loi sur la formation continue, p. 15). En plus des différents départements de formation continue, les administrations collaborent parfois avec d'autres prestataires publics, comme les écoles professionnelles, et permettent à leur personnel de suivre des formations continues proposées par des prestataires privés.

Prestataires avec des statuts majoritairement privés

Les prestataires de formation continue avec un statut essentiellement privé peuvent être répartis en plusieurs catégories : organisations à but lucratif, à but non lucratif, écoles supérieures, sociétés et entreprises, centres de formation d'associations professionnelles, prestataires ayant une mission idéologique ou politique, éducateurs·trices et formateur·trices pour adultes exerçant à titre indépendant et groupes auto-organisés.

Organisations à but lucratif

Depuis le milieu du 20^e siècle, des institutions privées avec une orientation commerciale ont été créées dans des domaines spécifiques tels que les langues, l'informatique, la gestion ou l'enseignement secondaire. D'autres prestataires commerciaux proposent une offre large dans le domaine professionnel. Bon nombre de ces institutions sont également actives dans le domaine des cours préparatoires à temps partiel en vue de l'obtention de diplômes professionnels, d'examens professionnels ou d'examens professionnels supérieurs.

La taille de ces institutions est variable et peut aller du petit institut à la grande entreprise comptant plusieurs succursales. Leurs offres peuvent parfois être subventionnées, par exemple lorsqu'elles visent à combler des lacunes dans les offres destinées aux groupes de population défavorisés ou lorsqu'elles proposent des cours reconnus destinés aux personnes sans emploi.

Organisations à but non lucratif

Cette catégorie regroupe, d'une part, les organisations d'utilité publique et, d'autre part, les établissements d'enseignement supérieur à but non lucratif qui sont financés par le bénévolat, des subventions de l'État, des fondations privées et les contributions des participant·e·s.

Deux organisations ont plus particulièrement marqué le domaine de l'éducation des adultes depuis le milieu du 20^e siècle. Avec leur vaste réseau qui s'étend dans toute la Suisse, elles font toujours partie des prestataires les plus importants : les universités populaires et les écoles-clubs. Les universités populaires sont organisées au niveau cantonal et s'appuient en grande partie sur le bénévolat. Étant donné que les différentes universités populaires sont des institutions indépendantes, elles varient considérablement en termes de structure, d'offre, d'orientation et de financement.

Par exemple, l'université populaire de Zurich est certes d'utilité publique, mais il s'agit d'une société anonyme privée, axée sur la formation continue générale de niveau universitaire, tandis que l'université populaire du Tessin est un établissement public subventionné, proposant une offre à bas seuil. En raison de la baisse des subventions publiques, les universités populaires ont dû réduire leur offre ces 15 dernières années, ce qui a sensiblement atténué leur importance sur le marché de la formation continue. Aujourd'hui, elles ne font plus partie des grands prestataires, mais restent actives dans tous les cantons.

Les écoles-clubs Migros organisées sous forme de coopérative sont un cas particulier parmi les prestataires privés. Elles font partie d'une entreprise commerciale (chaîne de commerces de détail Migros), mais sont d'utilité publique dans la mesure où, depuis sa création, l'entreprise poursuit une vision qui, outre la réussite économique, définit l'engagement culturel et social comme un objectif d'entreprise tout aussi important. Ainsi, l'entreprise Migros est tournée vers le profit, mais pas les écoles-clubs. Chaque année, elle consacre 1 % de son chiffre d'affaires au pour-cent culturel. Les écoles-clubs sont présentes sur 50 sites répartis dans toute la Suisse et peuvent proposer leur vaste offre à des prix avantageux grâce à ce pour-cent culturel. Avec quelque 50 000 cours dispensés par an et 330 000 participant·e·s par an, les écoles-clubs font partie des principaux prestataires de formation continue en Suisse. Pro Senectute, une fondation à but non lucratif qui s'investit pour les

personnes âgées, propose une offre encore plus large. Chaque année, environ 410 000 personnes profitent des offres de ce prestataire.

Hormis les universités populaires et les écoles-clubs, la plupart des organisations à but non lucratif proposant des offres de formation continue poursuivent des objectifs qui ne font pas partie de l'éducation au sens strict :

- aide sociale,
- représentation professionnelle et spécialisée,
- participation politique,
- représentation des employé·e·s,
- droits des femmes,
- protection de la nature et de l'environnement, etc.

Les organisations d'éducation pour adultes qui soutiennent les mères et les pères dans les tâches d'éducation et qui apportent en même temps une contribution dans les domaines de la santé et de l'action sociale font également partie de cette catégorie.

Écoles supérieures et examens fédéraux

Les écoles supérieures (ES) sont actives à la fois dans la formation professionnelle supérieure et dans la formation continue. Toutes les filières de formation des écoles supérieures reposent sur un programme cadre d'enseignement approuvé par la Confédération dans les domaines suivants : technique, agriculture, économie, tourisme et hôtellerie, santé, arts et transports. En plus de ces domaines d'apprentissage, les écoles supérieures proposent aussi des cours préparatoires et des examens fédéraux (examens professionnels et examens professionnels supérieurs). Alors que le contenu et l'exécution des examens sont reconnus au niveau fédéral et qu'ils font donc partie du système de formation officiel, les cours préparatoires sont reconnus comme non formels et, à ce titre, sont considérés comme faisant partie de la formation continue.

Une bonne moitié des écoles supérieures ont un statut privé et presque autant sont de droit public.

Entreprises

La majeure partie des entreprises suisses (89 %) sont actives dans le domaine de la formation continue (cf. OFS, 2018b). Elles interviennent à la

fois en tant qu'organisme responsable et comme destinataire d'offres de formation continue. Les cours de formation continue sont le format de formation continue le plus utilisé : 82 % des entreprises y ont recours. 58 % des entreprises organisent des cours en interne, et 82 % font appel à des prestataires externes pour les cours de formation continue (cf. OFS, 2018b, p. 8). Contrairement à de nombreux autres prestataires, les entreprises ne considèrent pas la formation continue comme un objectif essentiel. La formation continue est conçue en fonction des objectifs de l'entreprise. En général, la formation continue en entreprise n'est pas accessible au public. Bien souvent, elle est réservée à certains groupes spécifiques au sein de l'entreprise. Ce sont surtout les grandes entreprises et l'administration publique qui proposent des cours de formation continue en interne à leurs salarié-e-s. Parfois, des cours non destinés à un public interne, mais ouverts à un public extérieur, sont proposés afin de générer des recettes supplémentaires. Depuis quelques années, on observe dans les grandes entreprises une tendance vers un renforcement de la collaboration avec des prestataires de formation externes.

En général, les PME, qui représentent plus de 99 % des entreprises suisses et qui emploient plus des deux tiers des actifs, participent nettement moins que les grandes entreprises à des activités de formation continue (cf. Gonon, Hotz, Weil, & Schläfli, 2005 et OFS, 2018b).

Centres de formation d'associations professionnelles

Certaines grandes associations professionnelles possèdent leurs propres centres de formation initiale et continue. Ces derniers proposent des offres à des fins professionnelles aux entreprises et aux écoles professionnelles de leur branche. Parmi les principaux centres figurent ceux de Swissmem, l'association suisse de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux. Le centre de formation propose non seulement une formation professionnelle mais aussi des formations continues, internes à l'entreprise destinées aux cadres ainsi que des prestations de conseil pour les entreprises.

Les associations professionnelles actives dans des domaines comme la santé, la restauration, la construction et d'autres secteurs possèdent également de grands centres de formation. Souvent, les associations qui gèrent

de tels centres endossent aussi le rôle d'organisation du monde du travail. En plus des intérêts spécifiques de la branche, elles défendent aussi les intérêts généraux en matière de politique de formation et s'investissent pour le développement de la formation professionnelle et de la formation continue.

Prestataires avec un mandat idéologique ou politique

Les prestataires appartenant à cette catégorie sont des organisations d'utilité publique à but non lucratif. Elles sont rattachées à de grandes organisations, généralement actives au niveau national, qui ont une certaine importance sur le plan sociétal et qui s'engagent pour certaines valeurs communiquées publiquement. La particularité qui distingue ces prestataires réside dans le fait qu'ils sont tenus de se conformer aux intérêts, aux principes directeurs et aux valeurs de l'organisation supérieure. Ainsi, ils représentent, à des degrés divers, des intérêts sociétaux qui vont au-delà des intérêts particuliers des prestataires de formation individuelle.

Les organisations supérieures sont généralement des associations religieuses, des syndicats ou des organisations issues de courants sociaux comme le mouvement des travailleurs ou des femmes. Les activités de formation continue réalisées dans leur mandat sont également importantes du point de vue historique. En effet, de nombreux mouvements sociaux, à l'image du mouvement des travailleurs, considéraient dès le début l'éducation comme une condition essentielle à l'émancipation de leurs membres. Au fil du temps, ces offres se sont ouvertes à un public plus large et leur profil a donc été adapté en conséquence. Quelques organisations, notamment les syndicats, ont pu conforter leur rôle de prestataires de formation continue. D'autres, comme les organisations ecclésiastiques, ont vu leur importance fortement diminuer. Par rapport à leurs homologues allemands par exemple, elles ne jouent plus qu'un rôle marginal parmi les prestataires d'éducation en Suisse. La plupart des centres de formation des églises ont dû cesser leurs activités et certains ont été transformés en hôtels destinés à accueillir des séminaires. Avec plus de 20 centres de formation répartis dans 16 cantons et environ 40 000 participant·e·s par an, la fondation ECAP figure parmi les principaux prestataires. Son offre de formation s'adresse surtout aux migrant·e·s et aux personnes peu qualifiées. L'ECAP a été fondée par le syndicat italien CGIL et collabore avec différents syndicats en Suisse et à l'étranger.

Parmi les prestataires de ce type qui sont actifs dans toute la Suisse figurent l'institut de formation Movendo, dirigé par l'Union syndicale suisse, l'œuvre suisse d'entraide ouvrière (OSEO) et l'institut de formation ARC dirigé par Travail.Suisse Formation TSF, l'organisation faîtière des employé·e·s. La plupart des cours et séminaires proposés par ces prestataires sont publics et abordent des questions en lien avec le monde du travail. Les domaines prioritaires concernent l'économie, la politique, le droit du travail et des assurances sociales et l'organisation de la vie personnelle et de la vie au travail.

Éducateurs-trices pour adultes et formateurs-trices exerçant à titre indépendant

En plus des organismes institutionnels, des personnes individuelles issues des secteurs les plus divers transmettent aussi des connaissances scientifiques, artisanales, sportives, artistiques et idéologiques en tant que responsables de cours. Différentes formes d'offre sont utilisées : cours, cours individuels, diaporamas, visites guidées, exposés, ateliers, groupes de lecture, etc.

La formation continue dans des groupes auto-organisés

De nombreux individus et des associations, fondées dans un but précis ou qui existent depuis un certain temps, intègrent la formation continue dans leurs activités d'entraide ou dans le cadre d'autres objectifs. Ces groupes sont notamment actifs dans les domaines de la santé, des addictions, de l'éducation, des échanges interculturels, des minorités, de l'éducation socioculturelle et sociopolitique.

Organisations du monde du travail et formation continue

Diverses organisations faîtières sont actives dans la formation continue. Depuis l'adoption de la loi sur la formation continue en 2017, sept associations actives au niveau national ont conclu une convention de prestations avec la Confédération. Sur cette base, elles fournissent des prestations dans les domaines de l'information, de la coordination, de la qualité et du développement du système de formation continue. Parmi ces « organisations de formation continue » figurent la FSEA, l'Association des universités po-

pulaires, la Fédération suisse Lire et Écrire, la Formation des parents, Movendo, Travail.SuisseFormation et Formation plus, le réseau œcuménique suisse pour la formation des adultes.

En tant que structure globale (organisation faîtière), la FSEA défend les intérêts de la formation continue au niveau national et international. La FSEA est une association de défense d'intérêts et une association professionnelle. En sa qualité d'organisation faîtière représentative et d'organisation du monde du travail (OrTra), la FSEA a pour mission de défendre les intérêts du secteur de la formation continue dans les commissions nationales et les groupes d'experts et de participer au développement de la formation continue. En 2020, elle comptait environ 760 membres (la moitié étant des organisations, l'autre moitié des membres individuels) ; tous les secteurs de la formation continue et tous les types de prestataires sont représentés. Parmi les membres, on distingue aussi des associations faîtières qui représentent de leur côté les prestataires d'un certain secteur, tels que les groupes de formation (cf. www.alice.ch). La recherche et le développement, la mise à disposition de connaissances spécialisées et de bases conceptuelles pour le développement de la formation continue font partie des missions de la FSEA. Elle a aussi pour rôle d'encourager les échanges et la mise en réseau entre les acteurs de la formation continue.

5 Financement et utilité de la formation continue

Messer et Wolter (2009) estiment le volume annuel du marché de la formation continue à 5,3 milliards de francs (4,4 milliards d'euros), soit 1 % du produit national brut. Environ 85 % des coûts sont supportés par les participant-e-s et les employeurs, une proportion assez constante depuis plusieurs décennies. En Suisse, les subventions annuelles allouées aux prestataires, telles les universités populaires en Allemagne, ne sont versées qu'à titre exceptionnel et deviendront encore plus rares à l'avenir. La loi sur la formation continue, en vigueur depuis 2017, oblige le secteur public à soutenir la formation continue principalement en fonction de la demande.

Chaque année, la Confédération dépense environ 500 millions de francs (470 millions d'euros) via les lois spéciales (message FRI 2021–2024, p. 3752). La majeure partie de ces ressources est destinée au financement de cours pour les personnes sans emploi et les migrant-e-s, et à la formation professionnelle supérieure (cours préparatoires aux examens fédéraux).

Contributions publiques

Les contributions publiques sont réparties entre la formation continue non formelle, la formation professionnelle supérieure et les organisations faitières de la formation continue.

Financement de la formation continue non formelle par la Confédération et les cantons

Le rôle de la Confédération et des cantons n'est que subsidiaire dans le domaine de la formation continue et de son financement. Ils interviennent en soutien si « des lacunes sont constatées ou si un soutien financier du secteur public est nécessaire à l'accomplissement des tâches de l'État (message FRI 2020, p. 3751 ss.). »

Financement et utilité de la formation continue

L'introduction de la LFCo en 2017 n'a rien changé à cette situation, bien au contraire. La subsidiarité a également été intégrée dans la loi (art. 5) et a été érigée comme principe du financement public de la formation continue.

Tout comme la loi sur la formation professionnelle (LFP), en vigueur depuis 2004, la loi sur la formation continue interdit aussi une concurrence déloyale entre les institutions de formation continue privées et de droit public. Les prestataires publics, en concurrence avec des prestataires privés non subventionnés, doivent exiger les prix pratiqués sur le marché pour les offres de formation continue. Seules les offres d'intérêt public qui relèvent du « service public » peuvent être subventionnées. Ces deux dernières décennies, cette réglementation dans la LFPr a conduit les cantons à réduire fortement le soutien apporté aux prestataires de la formation professionnelle. Depuis l'introduction de la promotion des compétences de base via la LFCo en 2017, cette baisse n'a pu être compensée que dans une faible mesure. Au cours de la période d'encouragement FRI allant jusqu'en 2024, il est prévu que les cantons investissent chaque année environ 10 millions de francs (9,3 millions d'euros) dans la promotion des compétences de base des adultes.

Structures de financement via les lois spéciales

Selon une liste publiée dans le message FRI 2021–2024, plus de 200 millions de francs (186 millions d'euros) sont investis chaque année dans le financement de mesures de formation destinées aux personnes sans emploi, sur la base de la loi sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (LACI). Avec ces formations, les personnes sans emploi ou exposées à un risque de chômage peuvent approfondir leurs connaissances spécialisées et acquérir de nouvelles techniques et méthodes. Parmi les mesures de formation, les « cours de développement personnel » représentent la plus grande partie (environ 100 millions de francs par an). Viennent ensuite les cours de langues (environ 40 millions de francs par an) (SECO, 2021).

Une deuxième structure de financement importante dans la formation continue est la promotion de l'intégration. Sur la base de la loi sur les étrangers et l'intégration (LEI), elle vise à faciliter l'intégration des

étrangers ainsi que leur orientation vers des structures professionnelles d'enseignement et de formation. Chaque année, près de 30 millions de francs (28 millions d'euros) sont investis dans des mesures de formation continue par le biais de la LEI ; la grande partie étant allouée aux cours de langues.

Une troisième structure de financement public essentielle dans la formation continue est l'assurance invalidité. Par le biais de cette dernière, des offres de formation bénéficient chaque année d'un financement de 55 millions de francs (51 millions d'euros) dans le cadre de l'intégration professionnelle.

Financement de la formation professionnelle supérieure

En 2018, la Confédération a élargi son engagement financier au profit de la formation professionnelle supérieure. Auparavant, le soutien accordé à cette catégorie de formation était un financement basé sur l'offre. Les contributions cantonales étaient versées aux prestataires de cours préparatoires. Avec le nouveau financement axé sur les personnes, les contributions fédérales sont désormais versées directement aux candidats pour suivre des cours préparatoires conduisant à un examen professionnel ou à un examen professionnel supérieur (OFS, 2020a). Pour que ce soutien puisse être accordé, les prestataires doivent avoir saisi les cours dans une liste.

En 2018, la Confédération a versé au total plus de 16 millions de francs (15 millions d'euros) aux candidats à des cours préparatoires. En 2018, plus de 650 prestataires proposant au total plus de 5 000 cours étaient enregistrés sur la liste des inscriptions (OFS, 2020a).

Plus de 4 000 candidat-e-s ont profité du financement axé sur la personne en formation, ce qui représente 17 % de la cohorte d'examen en 2018. La répartition hommes-femmes varie fortement selon le type d'examen. Pour les contributions fédérales allouées aux examens professionnels, les hommes et les femmes sont représentés quasiment à parts égales (pourcentage de femmes 46 %). En revanche, parmi les bénéficiaires d'une contribution pour un examen professionnel supérieur, la part des femmes n'est que de 25 %. Cette différence peut s'expliquer par la composition de la cohorte d'examen (cf. OFS, 2020a).

Soutien des associations faîtières

Avec la loi sur la formation continue, une nouvelle base a été donnée au soutien des organisations faîtières actives dans la formation continue. Dans l'actuelle période FRI d'une durée de quatre ans, 16 millions de francs sont mis à disposition pour le financement de prestations des associations faîtières¹. La Confédération soutient ainsi sept organisations faîtières via des conventions de prestations. Le financement porte sur les tâches d'information et de coordination, les mesures d'assurance qualité, la sensibilisation à l'apprentissage tout au long de la vie et les projets internationaux. Les organisations faîtières fournissent des prestations qui reposent sur le système de formation continue et qui visent à le développer.

Investissements privés

La formation continue est en grande partie financée par les participant·e·s ou par leur employeur. Une étude du CSRE (2014) a montré que les femmes occupant un emploi finançaient souvent elles-mêmes leur formation continue, tandis que les hommes bénéficiaient plus souvent d'un soutien de leur employeur. Les disparités constatées auparavant entre les hommes et les femmes en matière de soutien financier de la formation continue par l'employeur sont aujourd'hui très peu perceptibles (cf. CSRE, 2018). Cependant, une grande différence persiste au niveau du taux d'occupation. En effet, les personnes ayant un taux d'occupation plus élevé (65 %) sont plus soutenues que celles dont le taux d'occupation est de 43 % (cf. OFS, 2017).

Financement par les participant·e·s

En moyenne, les coûts directs de la formation continue supportés par les participant·e·s s'élèvent à 700 francs (645 euros). Ce montant varie en fonction du niveau d'éducation ; les personnes hautement qualifiées dépensent plus que les personnes peu qualifiées (CSRE, 2018). Dans le rapport sur l'éducation 2014 (CSRE), la dépense moyenne pour un cours de formation continue était de 450 francs (419 euros), avec une médiane s'établissant à 0. Ainsi, plus de la moitié des participant·e·s ont bénéficié d'une prise en charge intégrale des coûts (CSRE, 2014).

De plus, les personnes avec des revenus élevés investissent beaucoup plus dans leur formation continue que celles qui n'ont pas fait d'études post-obligatoires. Le rapport sur le suivi national formule donc la recommandation suivante :

« Aussi longtemps que ces disparités persisteront, le subventionnement de la formation continue par les pouvoirs publics devra privilégier l'équité dans l'accès à la formation continue en encourageant de manière ciblée les personnes dont les qualifications formelles sont faibles (CSRE, 2014, p. 277). »

Cependant, les modèles de soutien actuels, tels que l'augmentation des déductions fiscales pour les dépenses de formation continue ou le soutien massif prévu pour la formation professionnelle supérieure, ne sont pas orientés vers un soutien ciblé des personnes peu qualifiées. Au contraire, ils vont même accroître les inégalités entre les travailleurs hautement qualifiés et ceux peu qualifiés.

Financement par les employeurs

Les employeurs soutiennent financièrement 94 % de la formation continue de leurs salarié-e-s et/ou leur permettent de suivre une formation continue rémunérée sur leur temps de travail. Ce chiffre montre que les entreprises accordent une grande importance à la formation continue et qu'elles mettent en place différentes formes de soutien pour leurs salarié-e-s.

Type de soutien	Part de la formation continue professionnelle, personnes de 18 à 65 ans
Uniquement soutien financier	8 %
Soutien financier et temps de travail	83 %
Temps de travail	3 %
Pas de soutien	6 %

Tableau 2 : soutien de la formation continue par l'entreprise (source : OFS, 2018b)

Pour développer les compétences des salarié·e·s, les entreprises peuvent utiliser leurs propres ressources ou recourir à des fonds. On distingue trois types de fonds :

- *Fonds pour la formation professionnelle déclarés obligatoires*
fonds sectoriels réglementés par la loi sur la formation professionnelle, actifs dans tout le pays (il en existe actuellement une trentaine)
- *Fonds tripartites cantonaux pour la formation professionnelle*
fonds intersectoriels qui opèrent dans un canton (actuellement huit cantons en disposent dont un actif en Suisse alémanique [Zurich])
- *Fonds paritaires des partenaires sociaux*
fonds liés aux conventions collectives

En 2015, en moyenne une entreprise sur quatre a versé une contribution à un fonds. Le montant de cette dernière ne varie pas en fonction de la taille de l'entreprise. En revanche, ce dernier critère, mesuré en termes de nombre de salariés, est visible dans les contributions versées pour chaque salarié·e participant à la formation continue. Comme les petites entreprises comptent moins de collaborateurs·trices participant à des mesures de formation, le montant versé à un fonds par participant·e est plus élevé (623 francs, soit 574 euros) que dans les grandes entreprises (157 francs, soit 145 euros) (OFS, 2018b).

Les contributions au profit de fonds sectoriels sont généralement versées par l'employeur et le·la salarié·e. Les montants sont ensuite utilisés pour la prise en charge des frais de cours et/ou comme compensation pour la perte de salaire. Les entreprises endossent dans ce cas le rôle de bailleurs de fonds. C'est la raison pour laquelle la formation continue se concentre davantage sur le bénéfice pour l'entreprise que sur celui de l'individu. La véritable lacune du fonds sectoriel réside donc dans son incapacité à atteindre le groupe cible. Contrairement à ce qui se passe avec les chèques formation, ce ne sont pas les groupes cibles spécifiques, telles que les personnes peu qualifiées, qui bénéficient d'un financement. Les contributions sont dirigées vers des offres spécifiques de formation continue (prestataires ou cours). Une solution envisageable pour remédier à cette lacune serait la mise en place de contributions de l'État comme celles utilisées aux Pays-Bas. Une contribution de la Confédération pourrait être utilisée pour le

groupe cible qui a besoin d'un soutien. Une telle approche s'inscrit dans un débat politique plus approfondi (B,S,S, 2016).

Bien souvent, comme l'a montré une étude plus ancienne sur la formation continue dans les petites et moyennes entreprises (PME) (cf. Gonon et al., 2005), les PME ne sont pas organisées par des conventions collectives de travail. C'est pourquoi le fonds tripartite du canton de Genève apporte un soutien particulier aux PME pour les cours et validations d'acquis. Les congés de formation peuvent également faire l'objet d'un soutien. Cependant, cette possibilité est rarement utilisée, notamment en raison du manque de motivation des employeurs à informer leurs salarié·e·s. Un autre obstacle est la faible motivation des salarié·e·s à utiliser leur temps libre pour se former.

Sources de financement du point de vue des prestataires

L'enquête effectuée par la FSEA (2015) auprès de prestataires a montré que pour ces derniers, les participant·e·s sont la principale source de financement : 47 % des prestataires citent en effet les participant·e·s comme étant leur principale source de financement. Seulement 19 % citent les employeurs. La différence par rapport aux données de l'OFS s'explique principalement par le fait que les frais de cours sont souvent payés par les participant·e·s, puis remboursés par l'employeur. Ainsi, les prestataires ignorent souvent dans quelle mesure leurs offres sont financées par les employeurs des participant·e·s.

D'après les statistiques sur les prestataires, un prestataire sur quatre (25 %) a recours aux pouvoirs publics comme source de financement. Dans le même temps, les informations sur l'organisme responsable montrent que seuls 20 % des prestataires interrogés relèvent du secteur de droit public. Cette différence est due à la complexité des formes de financement. Ainsi, aujourd'hui, « public » ne signifie plus nécessairement « subventionné ». Le fait qu'une offre soit subventionnée ou non ne dépend pas de l'organisme responsable du prestataire, mais de l'offre. Il s'agit ici d'une forme indirecte de promotion orientée sur la demande. En effet, ce sont uniquement les offres, s'adressant à certains groupes cibles considérés comme méritant un soutien financier, qui sont subventionnées. Certaines offres, par exemple dans le domaine des compétences de base, peuvent être proposées par des

institutions privées. Ces dernières peuvent proposer des offres subventionnées dans le cadre de mandats ou de conventions de prestations.

Futurs modèles de financement

Les modèles de financement sont un sujet de préoccupation majeur pour les autorités politiques et les acteurs sur le terrain, notamment en raison de la loi sur la formation continue (LFCo). Selon l'article 10 LFCo, la promotion publique de la formation continue doit en principe être axée sur la demande.

Cette décision politique s'appuie sur la conviction que l'État peut promouvoir efficacement, par le biais de la demande, la formation continue qui fait partie du mandat public, c'est-à-dire du « service public », sans avoir à intervenir inutilement sur le marché ou à créer des structures bureaucratiques supplémentaires.

L'expérience de ces dernières années a montré que la LFCo, hormis l'introduction du financement des cours préparatoires axés sur la personne dans la formation professionnelle supérieure, n'a pas entraîné de changement radical dans le financement de la formation continue. D'une part, cela est lié au fait que le financement « pur » des prestataires était déjà l'exception avant 2017. D'autre part, les structures de financement de l'assurance chômage, de l'assurance invalidité et de l'encouragement de l'intégration sont orientées de manière relativement rigide vers un financement axé sur l'offre.

Le débat actuel sur les modèles de financement ne porte donc plus sur la décision fondamentale de soutenir l'offre ou la demande, mais sur l'utilisation des différents instruments de financement selon la situation et la gestion efficace de leurs paramètres. Cependant, trouver la bonne combinaison d'instruments de financement, associée à des mesures de soutien adéquates pour chaque objectif de financement, est une tâche complexe. En fin de compte, les effets produits par les différents instruments de « l'orchestre des programmes de financement » (Käpplinger, Klein & Haberzeth, 2013, p. 29) dépendent de nombreux facteurs qui sont encore peu étudiés.

En plus du nouveau financement axé sur la personne dans la formation professionnelle supérieure, les modèles de chèques restent un thème phare dans le débat sur les modèles de financement axés sur la demande. L'idée

même des chèques formation est née il y a plus de 50 ans¹⁷. Ils sont utilisés dans le canton de Genève depuis 2001 ; testés dans la pratique, ils sont considérés comme une approche prometteuse.

Il existe, en parallèle, d'autres approches qui ne peuvent être classées comme étant axées sur le prestataire et qui ne sont pas clairement orientées vers la demande. Dans de nombreux cas, il s'agit de financements axés sur l'offre ou d'un soutien indirect aux participant·e·s. Dans cette dernière catégorie figurent, par exemple, les subventions d'offres qui sont calculées par participant·e, mais qui ne sont pas versées directement aux participant·e·s¹⁸. Elles sont également appelées « quasi-chèques » (cf. Käßlinger, Klein & Haberzeth, 2013, p. 43).

Dans un système de formation continue essentiellement privé, il est indispensable d'avoir des modèles de financement ciblant directement un public qui ne peut suivre une formation continue pour des raisons financières. Un changement radical du système entraînerait, pour les prestataires soutenus jusqu'à présent par les pouvoirs publics, une incertitude considérable dans la planification et la budgétisation des cours. Une autre difficulté posée par le financement axé sur la demande est liée au fait que l'efficacité des différents instruments dans le secteur de la formation continue est difficile à démontrer. Elle n'a d'ailleurs guère fait l'objet de recherches. Jusqu'à présent, la question centrale de savoir dans quelle mesure le financement orienté vers la demande contribue à inciter des groupes cibles à participer à la formation continue, n'a été abordée que dans des études individuelles et n'a pas apporté de réponse uniforme.

Chèques formation

Le « chèque annuel de formation » (CAF) genevois est à ce jour le modèle de financement, axé sur la demande, le plus développé en Suisse. Il a été introduit sur la base de la loi cantonale sur la formation continue de 2001. Son objectif est d'augmenter le taux de participation à la formation continue. Il met l'accent sur la promotion des compétences professionnelles et des

¹⁷ Milton Friedman avait décrit l'idée dès 1962 dans son livre « Capitalisme et liberté ».

¹⁸ Pour une vision différenciée des problèmes de financement axé sur les prestataires, l'offre et la demande, voir Wolter et al., 2003.

compétences de base. Le modèle ne s'adresse pas à un groupe cible spécifique, tous les résidents dont les revenus ne dépassent pas un certain seuil (environ 72 000 CHF, soit 67 000 euros, pour les particuliers) peuvent en bénéficier. Le chèque d'une valeur maximale de 750 francs (700 euros) par an peut être utilisé auprès des prestataires reconnus dans le canton. Il peut aussi servir pour des bilans de compétences et des validations d'acquis dans le cadre de formation continue professionnelle ou générale. Chaque année, 5 000 à 6 000 personnes ont recours aux chèques de formation.

D'après les évaluations périodiques du programme, les personnes sans formation post-obligatoire sont surreprésentées parmi les bénéficiaires de ces chèques formation. Cela signifie que le dispositif atteint son objectif partiel, stipulé dans la loi, qui est de soutenir spécifiquement les personnes peu qualifiées. Il est intéressant de noter que le programme atteint ce groupe cible alors qu'il ne s'adresse pas spécifiquement à celui-ci. Les responsables et les évaluateurs·trices pensent que cela est dû au fait que le programme évite de stigmatiser ce groupe cible en n'y faisant pas explicitement référence et en renonçant à une étiquette correspondante. Une étude (Schläfli & Sgier, 2013) étaye ce point de vue et montre également que le modèle genevois favorise l'autonomie des utilisateurs·trices dans leurs décisions de formation continue. Le projet de recherche international auquel cette étude appartient révèle également, dans une analyse comparative de quatre pays, que l'efficacité des chèques formation dépend grandement de la manière dont les paramètres ou « mécanismes d'ajustement » sont utilisés (cf. Käßplinger, Klein & Haberzeth, 2013).

En plus de Genève, d'autres cantons ont étudié le modèle du « chèque formation » et l'ont testé dans le cadre de projets pilotes. Un exemple actuel est celui du canton de Lucerne. Là-bas, depuis l'automne 2020, la participation à des cours dans le domaine des compétences de base est financée via des chèques formation. Une première évaluation du projet montre une hausse significative de la demande pour les cours dans le domaine des compétences de base. Les chèques formation ont eu un autre effet secondaire appréciable, celui d'élargir et de diversifier considérablement l'offre des cours.

Les organisations privées utilisent aussi à titre occasionnel des chèques formation pour soutenir des groupes cibles spécifiques. Citons par exemple la campagne lancée conjointement par l'Aide Suisse à la montagne et la

FSEA en 2019 pour développer les compétences numériques des salariés des PME implantées dans des régions de montagne. Par ailleurs, le fonds sectoriel temptraining conduit actuellement un projet pilote de chèques formation visant à inciter les salarié·e·s temporaires peu qualifié·e·s à suivre une formation continue.

Bourses d'études

Les bourses d'études constituent un autre instrument de financement axé sur la demande. En Suisse, elles sont principalement utilisées pour la formation initiale. Les bourses d'études sont attribuées selon le principe de subsidiarité. Cela signifie qu'elles ne sont accordées que si le·la demandeur·euse (ou ses parents) n'est pas en mesure d'assumer lui·elle-même les frais. Les cantons sont responsables de l'attribution des bourses d'études, conformément à leur législation respective. L'objectif principal des bourses d'études est de soutenir les personnes qui suivent une formation post-obligatoire validée par un diplôme reconnu par l'État. L'accès aux bourses d'études est limité aux jeunes de moins de 30 ans. La priorité est mise sur les qualifications reconnues, ce qui signifie généralement que les bourses sont très peu utilisées pour la promotion de la formation continue. Par conséquent, moins d'un pour cent des contributions annuelles à la formation de l'ensemble des cantons est alloué à la formation continue, avec des dépenses totales d'environ 380 millions de francs (353 millions d'euros).

Déductions fiscales

Après un long « bras de fer », le Parlement a décidé en 2014 que les frais de formation continue pouvaient être déduits des impôts à titre individuel. La pratique antérieure présentait de grandes disparités cantonales : certains cantons accordaient des déductions individuelles relativement généreuses, tandis que d'autres n'acceptaient aucune déduction ou accordaient une déduction forfaitaire à toutes les personnes exerçant une activité lucrative. Selon le nouveau règlement, la somme maximale de 12 000 francs par personne et par période fiscale peut être déduite des impôts fédéraux. La limite supérieure des impôts cantonaux relève de la compétence des cantons. La réglementation précédente n'autorisait que les déductions au titre de la formation continue professionnelle, mais pas pour la formation secondaire ou

les reconversions professionnelles. Aujourd'hui, à l'exception de la formation initiale, tous les coûts de formation professionnelle, de formation continue professionnelle et de reconversion professionnelle sont déductibles. La réglementation prévoit également que les salarié·e·s ne payent pas d'impôts sur les coûts de formation continue assumés par l'employeur.

Le chemin avant de parvenir à cette solution a été long, car il s'est écoulé près de huit ans avant que le Parlement n'adopte cette disposition, qui est la bienvenue pour la formation continue. Des disparités cantonales en matière de déductions fiscales persistent, mais elles seront moins importantes qu'auparavant. Toutefois, les déductions fiscales ne réduisent pas les inégalités entre travailleurs hautement qualifiés et travailleurs peu qualifiés, bien au contraire. Du fait de leurs revenus plus élevés, les travailleurs hautement qualifiés peuvent en effet se permettre des formations continues plus onéreuses ; ils profitent donc davantage des déductions fiscales. Ces dernières constituent ainsi une forme de financement de la formation axée sur la demande qui tend à renforcer les inégalités actuelles.

Autres instruments de financement axés sur la demande

Il existe d'autres approches isolées qui ne jouent qu'un rôle marginal. En font partie les assurances apprentissage, les prêts ou les comptes individuels d'épargne formation. En Suisse, il est difficile d'obtenir des prêts ou des crédits privés pour financer des mesures de formation ou de formation continue.

Efficacité de la formation continue du point de vue de l'entreprise

Depuis 2011, l'OFS enquête sur la formation continue professionnelle et la formation continue dans les entreprises. Sauf mention contraire, les données statistiques suivantes se basent sur les résultats de cette enquête (cf. OFS, 2018b).

Les entreprises décident elles-mêmes du lieu de l'organisation de la formation, soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise. Contrairement à d'autres pays, il n'existe pratiquement aucune réglementation étatique en Suisse concernant le développement des salarié·e·s.

Les accords entre les partenaires sociaux peuvent exercer une certaine influence. Selon une étude précédente, les PME souhaitent souvent que les pouvoirs publics apportent un soutien plus marqué à la promotion de la formation continue (cf. Gonon et al., 2005).

L'étude de l'OFS révèle que les entreprises accordent une grande importance à la formation continue : plus des quatre cinquième (89 %) des entreprises soutiennent la formation continue de leurs salarié·e sous forme de conférences, d'ateliers, de formations sur le lieu de travail, de cours internes ou externes. Un soutien est également apporté aux personnes qui suivent des cours préparatoires en vue de décrocher un diplôme de formation professionnelle supérieure.

La participation financière des employeurs à la formation continue professionnelle des salarié·e·s dépend de la taille de l'entreprise : plus celle-ci est grande, plus il est probable que l'employeur participe aux coûts de la formation continue. Dans les entreprises de plus de 250 salarié·e·s, 98 % proposent des cours internes, alors que dans les PME de moins de 250 salarié·e·s, le taux s'élève à 51 %.

Les dépenses moyennes pour la formation continue sont supérieures à 600 francs (550 euros) par salarié·e·s, frais de déplacement et autres frais inclus. Si l'on prend en compte le temps de travail dans les coûts, ceux-ci passent à moins de 1 500 francs (1 380 euros). Cela correspond à environ 0,8 % des coûts salariaux investis dans la formation continue.

En comparaison internationale ou européenne, la Suisse affiche des chiffres supérieurs à la moyenne dans la plupart des cas. Par exemple, 88 % des entreprises suisses sont des employeurs actifs dans la formation continue. Ce pourcentage élevé varie peu selon la taille de l'entreprise. En revanche, dans les entreprises suisses, le taux de participation des employé·e·s à la formation continue est inférieur à la moyenne européenne. Toutefois, comme il s'agit de moyennes nationales, aucune raison valable ne peut être avancée pour expliquer ces différences (OFS, 2018b, p. 28–31).

Les entreprises qui ne soutiennent pas la formation continue justifient principalement leur décision par un besoin insuffisant, la charge de travail élevée (surtout dans les PME) ou par le fait qu'elles mettent l'accent sur la formation professionnelle initiale (cf. OFS, 2014a, p. 32).

On constate également de grandes disparités entre secteurs : les investissements sont particulièrement faibles dans l'hôtellerie et la restauration, malgré l'existence d'une convention collective de travail (convention tarifaire) qui prévoit trois jours de congés payés par an. Le secteur public et le secteur financier sont les plus soutenus.

Il convient de mentionner les fonds de formation continue sectoriels, qui sont réglementés par l'État, mais ne sont pas financés par ce dernier, et les fonds bipartites, qui sont financés conjointement par les partenaires sociaux. Certains cantons s'engagent également financièrement par le biais de fonds tripartites intersectoriels ; il s'agit de fonds dans lesquels les organisations sectorielles, les partenaires sociaux et l'État mettent à disposition conjointement des ressources financières pour la formation professionnelle et, dans une moindre mesure, pour la formation continue.

Utilité de la formation continue

Pour les salarié-e-s, l'intérêt de participer à la formation continue, surtout quand elle est financée par l'employeur, réside principalement dans des aspects comme l'amélioration de la productivité ou la perspective d'élargir ses fonctions. Le bénéficiaire personnel figure également en bonne place parmi les motivations. En revanche, d'autres considérations telles qu'une promotion ou une augmentation de salaire sont moins citées parmi les intérêts à participer à la formation continue (CSRE, 2018, pp. 296-297).

Les personnes présentant d'importantes lacunes de qualification et un faible niveau d'éducation formelle ont plus difficilement accès à la formation continue. Elles sont moins motivées à participer aux cours. La faible participation de ce groupe cible à la formation continue accroît son exposition au chômage et à la pauvreté, ce qui peut engendrer des coûts élevés pour la société. Il existe désormais un consensus sur le fait que des économies de plusieurs milliards peuvent être réalisées si l'on parvient à mieux soutenir ce groupe cible dans le cadre de la nouvelle loi sur la formation continue.

La situation est différente dans la formation professionnelle supérieure. Ses rendements de formation sont nettement supérieurs à ceux des autres formations continues et diplômes. Les examens professionnels et les

examens professionnels supérieurs affichent des rendements de formation particulièrement élevés. Le rapport sur l'éducation (CSRE, 2014) explique cette situation par le fait qu'il s'agit d'un nombre sélectif d'étudiant·e·s orienté·e·s vers la pratique qui avaient déjà un niveau élevé avant l'examen. En conséquence, la rémunération plus élevée ne serait pas un rendement résultant de la qualification supérieure, mais simplement un ajustement différé du revenu à un niveau de compétence et de performance déjà existant (cf. *ibid.*, p. 262).

6 Offres de formation continue

La Suisse dispose d'une grande variété d'offres de formation continue qui, toutefois, est perçue comme difficile à cerner et peu transparente car il n'existe pas d'aperçu d'ensemble. Les statistiques officielles sur la formation n'intègrent pas le marché de la formation continue qui concerne majoritairement le secteur privé, à l'exception de la Confédération qui relève de l'activité de formation continue des entreprises depuis 2011. Pour les autres domaines, c'est le microrecensement de la Confédération sur la formation initiale et continue qui apporte un éclairage sur les participant·e·s (cf. OFS, 2018a).

Ce microrecensement montre que les adultes se forment pour diverses raisons : 34 % suivent une formation continue pour des raisons purement professionnelles, 16 % pour des raisons professionnelles et extra-professionnelles, et 13 % uniquement pour des raisons extra-professionnelles (cf. OFS, 2018a, p. 15). Une séparation claire entre la formation professionnelle, extra-professionnelle ou générale n'est pas toujours possible et n'a pas souvent de sens. La plupart des cours apportent aux participant·e·s un bénéfice aussi bien professionnel que personnel (→ chapitre 7). La manière dont l'apprentissage est utilisé ne dépend pas de la catégorie de cours, mais des apprenants et du contexte dans lesquels ils évoluent.

La distinction entre la formation professionnelle et la formation générale peut néanmoins être utile pour structurer le large éventail d'offres de formation professionnelle en termes de contenu.

Nous faisons ci-après la distinction entre trois domaines d'offres de formation professionnelle et la formation continue générale :

- formation continue à des fins professionnelles,
- formation continue au niveau tertiaire,
- formation de rattrapage,
- formation continue générale.

Nous nous penchons ensuite sur les domaines de la gestion des compétences, de la validation des compétences acquises par voie informelle et des certifications de formation continue.

Formation continue à des fins professionnelles

Les « formations continues à des fins professionnelles » englobent des offres conçues en fonction des besoins du marché du travail. Les objectifs et contenus des cours variés permettent de renforcer les aptitudes professionnelles des participant·e·s. Selon le microrecensement, les cinq motifs les plus souvent cités pour la participation à une formation continue professionnelle sont les suivants : « rester à jour/conservé ses connaissances », « augmenter les performances professionnelles/les opportunités de carrière », « intérêt personnel pour le sujet », « adaptations organisationnelles/technologiques » et « participation obligatoire » (OFS, 2018a, p. 16). Pour les activités de formation continue, les thèmes dominants sont « économie et travail », « sciences et technologie » et « santé ».

Même si ces chiffres reposent sur des sondages réalisés auprès des participant·e·s, ils peuvent fournir des indications sur l'ensemble de la formation continue à des fins professionnelles (OFS, 2018a, p. 17).

Nous examinons ci-après de manière plus approfondie deux domaines de la formation continue à des fins professionnelles : la formation continue des entreprises et les cours dispensés dans le cadre de mesures du marché du travail (MMT).

Formation continue des entreprises

La formation continue des entreprises englobe toutes les mesures et activités qu'elles initient en vue de couvrir leurs besoins de compétences. Cela comprend par exemple la formation du personnel sur un produit donné, sur des nouveaux systèmes informatiques ou l'approfondissement des connaissances sur un thème spécifique.

Les entreprises ont recours à diverses formes de formation continue en interne ou externe, à savoir : les cours, les séminaires et webinaires, les manifestations et conférences, la formation sur le lieu de travail, les cercles d'apprentissage et l'apprentissage autonome, la rotation de postes, etc. Selon l'enquête menée auprès des entreprises, près de 90 % des entreprises¹⁹ ont recours à au moins une forme de formation continue. Les cours de formation continue arrivent clairement en tête : quatre entreprises sur cinq

¹⁹ L'enquête a pris en compte les entreprises d'au moins 10 employé·e·s.

(82 %) utilisent les cours, avec une préférence pour les cours donnés en externe (74 %) que les cours dispensés en interne (58 %).

En deuxième place se situent les conférences, les séminaires et les manifestations (70 %). La formation en situation de travail est également une forme fréquente (59 %) (OFS, 2018b, p. 10).

Même si la part des entreprises actives dans le domaine de la formation continue est élevée, on constate des différences selon la taille de l'entreprise. Si 100 % des grandes entreprises de plus de 250 salarié·e·s proposent des formations continues, le taux est de 98 % parmi les entreprises de taille moyenne (50 à 249 salarié·e·s), et de 87 % parmi les petites entreprises (10 à 49 salarié·e·s) (OFS, 2018b, p. 7). Il n'y a pas de chiffres disponibles pour les microentreprises de moins de 10 salarié·e·s.

La taille de l'entreprise joue également un rôle important sur le taux de participation du personnel aux activités de formation continue. 60 % des petites entreprises et 62 % des entreprises de taille moyenne ont soutenu au plus 40 % du personnel dans leurs intentions de formation continue. Dans les grandes entreprises, ce taux est de 51 %. Cela signifie que les grandes entreprises sont plus susceptibles de soutenir plus de 40 % de la main-d'œuvre que les petites et moyennes entreprises (OFS, 2018b, p. 15).

Pour les activités de formation continue des entreprises, on peut également constater des différences selon les branches. Les entreprises du secteur de l'énergie (100 %) et du domaine de la santé et de l'action sociale (99 %) présentent une activité au-dessus de la moyenne, celles de l'hôtellerie/restauration (66 %) et du secteur « arts, spectacles et activités récréatives » (79 %) une activité inférieure à la moyenne. Par ailleurs, l'activité et le type de formation continue peuvent également dépendre de facteurs régionaux et conjoncturels (OFS, 2018b, p. 8).

Dans tous les secteurs et toutes les entreprises confondus, la formation continue porte le plus souvent sur les domaines thématiques de la « santé et médecine », « informatique » et « services et sécurité ». Dans l'ensemble, les entreprises accordent une moindre importance aux cours de langue généralement très appréciés sur le marché de la formation continue (OFS, 2018b, p. 11).

Cours dans le cadre de mesures du marché du travail (MMT)

La formation continue pour les demandeurs·euses d'emploi fait partie des MMT, mais joue depuis la dernière révision de la loi sur l'assurance-chômage (2011) un rôle moins important dans la palette des offres MMT. Les principaux types de MMT sont (SECO, 2021) :

- le service de placement,
- les programmes de base (bilans professionnels et ateliers de candidature),
- les stages de formation et stages professionnels,
- les programmes d'emplois temporaires, les cours,
- les autres MMT.

Morlok et al. (2014) ont étudié en détail les effets de ces offres sur mandat du Secrétariat d'État à l'économie (SECO). Sur le plan thématique, comme on pouvait s'y attendre, l'enseignement professionnel domine les MMT (35 % des mesures), suivi des ateliers de candidature (19 %) et de la formation générale et de base (15 %). Les autres mesures portent sur les compétences linguistiques (12 %), les compétences clés/l'orientation (11 %) et d'autres objectifs (7 %) (cf. *ibid.*, p. 54).

Les cours de formation continue ne constituent pas un axe central des MMT. Ils sont en général accordés que si l'on peut en attendre un bénéfice direct pour une réinsertion aussi rapide que possible sur le marché de l'emploi. Ce sont avant tout trois catégories de cours qui sont soutenues (cf. *ibid.*, p. 34) :

- *Cours de langue* :
notamment les cours d'allemand, de français et d'italien pour les demandeurs·euses d'emploi qui ne maîtrisent pas ces langues parlées dans les régions correspondantes.
- *Cours spécialisés* :
mise à jour de la qualification spécialisée pour combler des lacunes de formation qui rendent la réinsertion difficile.
- *Autres cours orientés sur la personnalité (ACOP)* :
l'ajout du terme «autre» fait référence au fait que les programmes de base contiennent également des offres personnalisées.
- *Autres cours* :
par exemple pour l'établissement à son propre compte.

La moitié des MMT sont réalisées par des sociétés privées, un peu plus d'un tiers (36 %) sont organisées par des fondations ou des associations. Les cantons et les communes jouent un rôle mineur en tant que prestataires (8 % et 4 % des mesures respectivement), de même que les autorités en charge de l'emploi en tant que telles, qui achètent les offres et les mettent à disposition uniquement « dans des cas d'exception » (cf. *ibid.*, p. 61).

L'évaluation examine l'efficacité des mesures et des formations en termes de recrutement avec un impact différent selon les groupes cibles. Par exemple, on a constaté pour les demandeurs-euses d'emploi de nationalité étrangère des effets nettement plus forts que pour les ressortissant-e-s suisses. Enfin, les mesures se sont avérées plus efficaces pour les femmes que pour les hommes (Morlok et al., 2014).

Formation continue au niveau tertiaire

Il y a un recoupement entre le domaine des formations continues au niveau tertiaire et celui des formations continues à des fins professionnelles. Nous traitons malgré tout ce domaine séparément, car ces formations continues sont interconnectées avec le système de formation formel et débouchent en partie sur des certifications formelles. Le degré tertiaire englobe deux domaines : le tertiaire A et le tertiaire B (→ chapitre 1). Dans ces deux domaines, on trouve un vaste choix d'offres faisant pour la plupart partie de la formation continue non formelle.

Tertiaire A

Depuis le début du millénaire, les hautes écoles ont continuellement développé leurs offres de formation continue et proposent aujourd'hui un vaste éventail d'offres dont l'importance sur le marché de la formation continue ne cesse de croître.

Même si la formation continue dans les hautes écoles relève du système non formel et n'est donc pas réglementée par l'État, les hautes écoles se sont accordées sur des formats et des certifications homogènes :

- les cours débouchant sur un certificat (au moins 10 ECTS), le Certificate of Advanced Studies (CAS),

- les cours débouchant sur un diplôme (au moins 30 ECTS), le Diploma of Advanced Studies (DAS),
- les cours débouchant sur un master de formation continue (au moins 60 ECTS), le Master of Advanced Studies (MAS) (le MAS remplace les anciennes études postgrades).

Ces formats de formation continue sont des offres modulaires, le CAS et le DAS constituant souvent des certifications partielles d'un MAS. En ce qui concerne l'ampleur et le contenu des offres, il y a de grandes différences entre les hautes écoles et les disciplines. Cependant, les différentes hautes écoles édictent des règlements contraignants pour leurs programmes de formation continue et leurs diplômes puis les intègrent dans leurs organes et structures.

Pour compléter ces offres, les hautes écoles proposent en outre des cours non certifiés de courte durée, des séminaires et des conférences qui font également partie de la formation continue non formelle. Le spectre thématique est très large et l'ensemble des offres difficile à cerner.

Les hautes écoles sont tenues par la loi de proposer leurs offres de formation continue à des coûts qui soient couverts. Autrement dit, ces offres ne doivent pas être subventionnées par l'argent des contribuables. Toutefois, au niveau du contenu et sur le plan formel, la formation continue non formelle des hautes écoles n'est pas réglementée par la loi.

Tertiaire B

Les offres les plus importantes de la formation professionnelle supérieure, définie comme tertiaire B, sont les écoles supérieures ainsi que les examens professionnels fédéraux (brevet fédéral) et les examens professionnels supérieurs (diplôme fédéral) (cf. SEFRI, 2021).

Au total, environ 28 000 personnes par an acquièrent une certification professionnelle supérieure, la majorité (environ 15 000) un brevet fédéral, environ 3 000 un diplôme fédéral (EPS) et environ 10 000 un diplôme (ES).

Filières de formation dans les écoles supérieures (ES)

Il existe environ 450 filières de formation dans les écoles supérieures. Tous les ans, près de 10 000 personnes accomplissent une formation avec un diplôme ES (SEFRI, 2021). La majorité des diplômes sont acquis dans les filières suivantes : soins infirmiers, économie d'entreprise, éducation sociale, construction de machines, processus d'entreprise (SEFRI, 2021).

Dans le cas de l'ES, les filières d'études comme les diplômes sont réglementés et reconnus par la Confédération. Ils font donc partie du système de formation formel et non pas de la formation continue. Les écoles supérieures proposent également des cours postgrades qui relèvent de la formation non formelle.

Cours de préparation à l'examen professionnel fédéral ou à l'examen professionnel fédéral supérieur

Contrairement aux formations ES, dans le cas des examens professionnels et des examens professionnels supérieurs, seules les certifications sont formelles et reconnues par la Confédération, mais pas les cours correspondants. Ces derniers, dont la participation est volontaire, sont non formels et non réglementés par la Confédération. Les prestataires sont libres de concevoir les cours et les participant·e·s peuvent également choisir de passer les examens sans assister aux cours. Cependant, il est difficile de réussir l'examen sans avoir suivi de cours préparatoire.

Les cours sont pour la plupart proposés par des écoles professionnelles cantonales, des associations professionnelles et des centres de formation privés. Le brevet fédéral de formateurs·trices fait partie du système modulaire de formation des formateurs·trices d'adultes (→ chapitre 8).

Les cours préparatoires aux examens fédéraux durent généralement deux à trois semestres et sont suivis à temps partiel, le jour, le soir ou le week-end. Les statistiques globales sur les cours ne sont pas disponibles car seuls les examens sont enregistrés statistiquement.

Certifications de l'examen professionnel fédéral et de l'examen professionnel fédéral supérieur

Les certifications de l'examen professionnel fédéral et de l'examen professionnel fédéral supérieur font partie du système formel. À l'heure actuelle,

il existe environ 220 examens professionnels (EP) et 170 examens professionnels supérieurs (EPS) (cf. SEFRI, 2021).

Les cinq diplômes les plus fréquemment acquis par catégorie sont (cf. OFS, statistique des diplômes 2021b) :

Brevets fédéraux (examens professionnels)

Spécialiste en ressources humaines, spécialiste technico-commercial, agent de police, spécialiste en finance et comptabilité, formateur·trice (entre 800 et 500 certifications par an environ).

Diplômes fédéraux (examens professionnels supérieurs)

Expert·e-comptable, chef·fe de vente, installateur·trice électricien·ne, expert·e en finance et controlling, maître agriculteur·trice (entre 250 et 110 certifications par an environ).

Formation de rattrapage

Certifications professionnelles pour adultes

La formation de rattrapage, aussi appelée certifications professionnelles pour adultes dans les discussions sur la politique de la formation, associée à la formation continue, fait structurellement partie du système de formation formel. La formation de rattrapage s'adresse à des groupes cibles hétérogènes et est confrontée à des questions andragogiques similaires à celles que connaît la formation continue. En conséquence, un rapport de la Confédération de 2014 sur la formation de rattrapage recommande de s'appuyer sur l'évaluation de la formation des adultes et détermine à cet égard six facteurs clés :

- prise en compte des compétences déjà acquises,
- flexibilité,
- prise en compte des besoins particuliers des groupes cibles,
- environnement d'apprentissage adapté aux adultes,
- information, conseil et suivi,
- financement.

(cf. SEFRI, 2014, p. 35).

À l'heure actuelle, environ 10 % de toutes les certifications obtenues par an dans la formation professionnelle de base relèvent de la formation de rattrapage. Autrement dit, elles sont acquises par des adultes à partir de 25 ans par le biais de l'une de ces voies :

- formation professionnelle initiale ordinaire,
 - formation professionnelle initiale écourtée,
 - admission directe à la procédure de certification,
 - validation des acquis de l'expérience (VAE).
- (OFS, 2021)

En complément, le marché propose diverses offres modulaires qui permettent de passer des examens partiels échelonnés au lieu d'un examen final intégral.

En liaison avec des thèmes tels que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée et la qualification de la main-d'œuvre immigrée, la formation de rattrapage fait l'objet d'un débat plus intense depuis quelques années. Les milieux politiques et surtout syndicaux exigent des mesures pour la qualification ultérieure de personnes travaillant déjà dans la pratique.

La formation de rattrapage constitue un thème important dans la politique sociale parce que les déficits de formation sont considérés comme un risque de pauvreté (cf. Strahm, 2010, p. 78). Outre la proposition d'offres appropriées, un soutien financier et des mesures de sensibilisation, le développement de nouveaux diplômes partiels à bas seuil est également préconisé.

Avec la dernière révision de la loi sur la formation professionnelle en 2004, il a été stipulé qu'il doit y avoir à côté des filières de formation et des certifications ordinaires d'autres possibilités d'acquérir une certification professionnelle. La formule « autres procédures de qualification » laisse ici une grande marge de manœuvre pour de nouvelles approches convenant aux adultes dans la formation de rattrapage. En comparaison, la plus importante de ces « autres procédures de qualification » est la validation des acquis dans la formation professionnelle initiale (→ chapitre 6). Toutefois, la validation ne joue qu'un rôle modeste parmi les certifications professionnelles. Sur presque 10 000 personnes de plus de 25 ans qui rattrapent chaque année une certification professionnelle, environ 8 % seulement ont recours à une procédure de validation des acquis, tandis que près de 20 %

choisissent l'accès direct à la procédure de certification et environ 70 % une formation professionnelle initiale ordinaire ou écourtée (SEFRI, 2021).

Formation continue générale

Dans la formation non formelle, on peut faire la distinction entre la formation générale et la formation à des fins professionnelles. Près d'un tiers des activités de formation continue relèvent de la formation générale. Parfois également appelée formation extra-professionnelle ou formation orientée vers la vie sociale et les loisirs, elle englobe divers domaines thématiques :

- sport et santé,
- développement de la personnalité,
- langues,
- activités créatrices,
- art et culture (littérature, musique, etc.),
- société,
- sciences,
- informatique et médias.

Selon le microrecensement, les activités les plus souvent entreprises portent sur les domaines thématiques suivants « sport, art, activités créatrices » (35 %), « langues » (13 %) et « sciences, techniques » (12 %) (OFS, 2018a, p.17). Les raisons les plus fréquemment citées pour la participation à des formations continues extra-professionnelles sont « par intérêt personnel dans un domaine déterminé » (91 %), « pour le plaisir » (78 %) et pour « apprendre des choses utiles pour le quotidien » (70 %). En principe, tout thème peut trouver sa place aussi bien dans la formation continue à des fins professionnelles que dans la formation continue générale (→ chapitre 7).

Le marché de la formation continue propose pour des groupes cibles de nombreuses offres qui relèvent de la formation continue générale même si elles présentent également des aspects professionnels. Les offres pour les personnes ayant de faibles compétences de base et pour les personnes âgées en sont deux exemples.

Personnes avec de faibles compétences de base

Les personnes avec de faibles compétences de base sont des adultes qui, malgré une scolarité obligatoire accomplie, ont des difficultés à résoudre des tâches simples. Il y a quelques années encore, ces personnes n'étaient guère perçues comme groupe cible dans la formation continue. Pourtant, des expert·e·s et organisations spécialisées ont à maintes reprises attiré l'attention sur le problème. L'enquête Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL) a fait ressortir une nécessité évidente de changement dans ce domaine en Suisse. Ainsi, après la publication des résultats de l'ALL (2006), non seulement la politique de la formation mais également les prestataires ont commencé à s'intéresser davantage à ce groupe cible.

Dans tous les domaines de compétences examinés, la part des personnes au niveau très faible était nettement plus élevée que ne l'auraient supposé les milieux spécialisés et les responsables politiques de la formation (Notter et al., 2006, p. 6)²⁰. Cette étude a déclenché le développement de mesures pour la promotion des compétences de base, la plus importante étant leur ancrage dans la loi fédérale sur la formation continue.

L'année même de la publication de l'étude ALL en Suisse, des organisations de différentes régions linguistiques, qui travaillent en faveur de l'accès à la lecture et à l'écriture, ont fondé la Fédération suisse Lire et Écrire. La FSEA a également engagé des activités. Conjointement avec des prestataires de formation et des partenaires de la pratique, la FSEA a initié en 2009 avec le soutien financier de la Confédération le projet « GO – Promotion des compétences de base sur le lieu de travail », visant à créer les bases nécessaires pour la promotion des compétences de base. Dans le cadre de ce projet et des projets consécutifs, diverses organisations ont développé des bases pour la promotion des compétences élémentaires ainsi que des instruments de travail correspondants (tels que la boîte à outils GO) et des concepts de formation continue à l'intention des formateurs·trices. L'accent a été mis sur une promotion réalisée sur le lieu de travail. Depuis lors, divers acteurs, dont la FSEA, la Fédération suisse Lire et Écrire et les

²⁰ De nouveaux chiffres sur les compétences de base des adultes sont relevés dans l'étude PIAAC. Cette étude est réalisée dans plus de 30 pays et examine les compétences de lecture, de calcul et de résolution de problèmes des adultes. Les résultats seront disponibles à partir de 2024. <https://www.oecd.org/skills/piaac/>

universités populaires, s'attachent en permanence à élaborer des principes de base et des modèles d'encouragement. D'autres aspects essentiels sont la sensibilisation des institutions de placement et du grand public, ainsi que la mobilisation des individus. Après l'introduction de la loi sur la formation continue (→ chapitre 3), la Confédération a établi l'axe prioritaire d'encouragement « Simplement mieux au travail » pour la promotion des compétences de base en situation de travail. Cette mesure est financée au titre de la loi sur la formation professionnelle et doit être maintenu jusqu'en 2024 au minimum.

Dans le domaine de l'intégration linguistique, le système « fide » (pour « français, italien, allemand ») a été développé sur mandat du Secrétariat d'État aux migrations. Ce modèle d'encouragement, bien établi entre temps, englobe un concept cadre pour l'intégration linguistique et s'appuie sur une démarche proche du quotidien basée sur des scénarios. Il s'adresse aux personnes immigrées de langue étrangère.

Outre les initiatives susmentionnées, d'autres projets de développement et de recherche sont actuellement en cours et auront dans les années à venir des impacts sur l'offre de formation continue dans le domaine des compétences de base. La plupart se concentre sur l'élaboration de bases conceptuelles et didactiques ainsi que sur la formation initiale et continue de spécialistes qui travaillent avec le groupe cible. L'accent est mis sur les « personnes peu qualifiées dans les entreprises », « personnes immigrées » et « bénéficiaires de l'aide sociale »²¹ (→ également chapitre 7). Pour la définition des compétences de base, la plupart des projets se réfèrent à la LFCo (→ chapitre 3).

La formation dans la vieillesse

En liaison avec le vieillissement démographique, la formation des personnes seniors est un sujet à l'ordre du jour depuis longtemps en Suisse. Une définition unitaire de la « formation des personnes âgées » (ou seniors) ne s'est toutefois pas établie. Les offres qui font référence à l'âge des participant·e·s s'adressent par conséquent, selon le thème et le contexte, à des personnes

²¹ Pour des informations complémentaires, voir les sites Internet de la FSEA (www.alice.ch) et de la Fédération suisse Lire et Écrire (www.lire-ecrire-suisse.ch).

de plus de 50 ans, plus de 55 ans ou plus de 60 ans, aux personnes à la retraite, aux personnes âgées ou aux personnes dans la troisième (65 à 80 ans) ou la quatrième (plus de 80 ans) phase de la vie. Seule une petite partie des formations suivies par des personnes âgées s'adresse explicitement à un groupe d'âge spécifique (par exemple 50 ans et plus). On a réalisé entre temps que les personnes âgées, qu'elles soient encore actives ou non, ne constituent pas un groupe homogène. Leurs besoins de formation et leurs attentes dépendent beaucoup de leur biographie, de leur style de vie et de leurs expériences d'apprentissage. Pour ces seniors, l'apprentissage informel joue également un rôle important.

Des formations s'adressant spécifiquement aux seniors sont proposées par diverses organisations. Le plus grand prestataire dans ce domaine est Pro Senectute, une fondation nationale qui s'emploie en faveur des intérêts des personnes âgées et propose de nombreux cours, essentiellement dans les domaines de l'art, de la culture, des langues, de l'exercice physique et de la santé. Avec quelque 410 000 participant·e·s par an, Pro Senectute dépasse les Écoles-Clubs (330 000 inscriptions)²², le prestataire qui propose la plus vaste gamme d'offres en Suisse (→ également chapitre 4).

L'intérêt public pour la formation continue « des personnes âgées » a récemment augmenté en Suisse. L'éventail des offres, projets et réseaux s'adressant explicitement aux « personnes âgées » s'est lui aussi élargi. Ainsi, les caisses-maladie ont commencé à proposer des cours pour personnes âgées, notamment dans le domaine de la prévention. Les données disponibles ne permettent pas de déterminer si l'offre de formation continue non formelle pour ce groupe cible a augmenté sur le plan quantitatif. Mais il est évident que les personnes, dont les besoins de formation sont de moins en moins liés à des contextes et des objectifs professionnels, constituent un groupe cible croissant pour les offres de formation continue.

Gestion des compétences et validation des acquis

À côté de la voie traditionnelle consistant à suivre des formations organisées et passer des examens, la validation des compétences de l'expérience

²² Les indications datent de l'année 2019. Source : rapports annuels

jouit également d'une longue tradition en Suisse, notamment dans la partie francophone du pays. Une base juridique pour la reconnaissance des compétences indépendamment de la voie d'apprentissage existe à l'échelle nationale depuis l'introduction de la loi révisée sur la formation professionnelle en 2004.

Malgré les différences entre les divers instruments, toutes les formes de gestion des compétences répandues en Suisse s'alignent sur le modèle par étapes ci-après :

1. Information et consultation
2. Bilan (compilation autonome ou encadrée des compétences)
3. Évaluation (évaluation du bilan des compétences par des expert·e·s)
4. Prise en compte (décision de l'instance de validation)
5. Certification (délivrance officielle d'une attestation ou certification)

Dans le domaine de la formation professionnelle initiale, il existe également une procédure de validation à la disposition des adultes pour parvenir à une certification professionnelle. À ce jour, cette procédure n'est toutefois disponible que pour certains métiers. Les « portails d'entrée cantonaux » fournissent des renseignements à ce sujet.

Une autre approche établie est le modèle F, qui propose des procédures de prise en compte et de validation individuelles dans le but de faciliter l'accès à des filières de formation formelles.

Le système modulaire de formation des formateurs·trices (→ chapitre 8) propose une procédure de « reconnaissance et validation des acquis » (VA). Elle est, contrairement au bilan EFFE ou au modèle F, spécifiquement axée sur une certification et comprend également le bilan, la validation et la reconnaissance des compétences.

Les procédures de validation sont particulièrement intéressantes pour le secteur de la formation continue parce que leur flexibilité ainsi que la charge temporelle et financière relativement peu élevée (en comparaison avec le suivi d'un cours) répondent bien aux besoins des adultes. Le développement n'a toutefois guère avancé ces dernières années, depuis que la Confédération a cessé dans une large mesure de soutenir des projets et initiatives dans ce domaine, sauf pour la formation professionnelle initiale.

Certifications de formation continue

Nombre de certifications privées sont délivrées dans le domaine de la formation continue. Cela va du certificat interne de certains prestataires aux certificats de branche et aux diplômes internationaux. La plupart de ces certifications n'étant ni reconnues par l'État ni coordonnées de façon centralisée, leur valeur pour les participant·e·s et les employeurs est souvent difficile à évaluer.

Certaines certifications de formation continue sont toutefois bien établies et jouissent d'un niveau d'acceptation élevé auprès des employeurs malgré l'absence d'une reconnaissance de l'État. Parmi celles-ci comptent les certificats standardisés des associations et des branches. Contrairement aux certificats de prestataires individuels, ces certifications sont en règle générale soutenues et coordonnées par une instance centrale, dans la plupart des cas une organisation du monde du travail (OrTra). Elles existent dans les branches les plus diverses, dont la formation des adultes, les soins infirmiers, l'informatique, les assurances, le bâtiment, les ressources humaines, etc. Une étude de la FSEA a examiné les processus de reconnaissance des certifications de branche sur le marché de l'emploi. Elle a montré que des certificats de branche établis et reconnus sur le marché du travail ont des fonctions importantes dans les différentes branches. Ils complètent le système de formation formelle, avec lequel ils sont interconnectés de multiples manières. Parmi leurs atouts, on compte par exemple la grande flexibilité, la proximité à la pratique et la forte orientation sur les besoins (cf. Schüepf & Sgier, 2019).

Les certifications dans le domaine des langues s'appuyant sur le cadre européen commun de référence pour les langues (CECR), tels que les certificats Cambridge, sont également bien établies. Certaines de ces certifications sont prises en compte pour des formations formelles, jetant ainsi une passerelle entre le système formel et le système non formel. C'est également le cas du certificat FSEA de formateur·trice, un certificat privé d'une fédération qui fait partie des certifications formelles du système modulaire FFA (→ chapitre 8).

Les certifications non formelles CAS, DAS et MAS des hautes écoles sont également bien établies (→ chapitre 6). Elles sont pour la plupart, mais pas exclusivement, proposées par des institutions du système formel, universités, hautes écoles spécialisées et hautes écoles pédagogiques, et peuvent

contenir des offres partielles de programmes d'études ordinaires du système de Bologne. Puisqu'elles ne débouchent pas sur des certifications reconnues par l'État, elles font partie du système non formel de formation continue.

Les exemples mentionnés, les certificats standardisés d'association ou de branche, les certifications tertiaires CAS/DAS/MAS, les cours préparatoires de la formation professionnelle supérieure, montrent que la formation continue non formelle est étroitement interconnectée avec le système de formation formelle. Les certifications de formation continue permettent d'accéder à des passerelles entre les différents domaines du système de formation et favorisent ainsi la perméabilité.

Au cours des dernières années, les certifications de formation continue ont souvent fait l'objet de débats politiques et de discussions d'experts, notamment en liaison avec la loi sur la formation continue et le CNC (Cadre national de certification). Puisque la Confédération n'était pas disposée, jusqu'à présent, à ouvrir le CNC aux certifications non formelles, des organisations privées, du monde du travail et des associations de branche ont commencé à élaborer leurs propres solutions pour assurer la transparence et la comparabilité internationale de leurs certifications.

Il existe des approches déjà très développées dans les secteurs de l'informatique et des assurances, où certaines certifications ont été coordonnées avec des partenaires internationaux et alignées sur le Cadre européen des certifications (CEC).

Il convient également de mentionner dans ce contexte le débat sur les titres compréhensibles à l'échelle internationale pour les certifications formelles de la formation professionnelle supérieure. Diverses organisations demandent l'introduction des titres de « Professional Bachelor » pour le brevet fédéral et de « Professional Master » pour le diplôme fédéral. Ces certifications sont étroitement liées au domaine de la formation continue, puisque les cours de préparation correspondants sont non formels (→ chapitre 6).

Les développements dans le domaine des micro-crédits sont encore peu discutés en Suisse. Dans l'Union européenne (UE), une consultation sur une normalisation des micro-crédits est actuellement en cours et vise à standardiser les crédits.

7 Participation

La Suisse ne dispose guère de données représentatives sur la formation continue. Peu d'informations sont disponibles notamment sur les offres et les prestataires. La participation individuelle, quant à elle, est bien saisie par la statistique. Depuis 1991, l'OFS relève tous les ans, dans le cadre de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), des données sur la participation à la formation. L'enquête saisit la participation à la formation continue des personnes de 25 à 64 ans dans la population résidente pendant une période de quatre semaines avant le sondage. De plus, l'OFS effectue depuis 2011, tous les cinq ans, le microrecensement de la formation de base et formation continue²³. Il étudie les activités de formation de la population résidente permanente de 15 à 75 ans dans une période de 12 mois avant le sondage. Il tient compte de trois différents types d'activités : la formation de base, la formation non formelle et l'apprentissage informel. Par « formation continue », on entend généralement la formation non formelle. Les indications ci-après sur la formation continue et l'apprentissage informel s'appuient essentiellement sur ce microrecensement (OFS, 2017, OFS, 2018a).

Participation de la population suisse à la formation continue

En 2016, environ 63 % de la population résidente en Suisse de 15 à 75 ans ont participé à au moins une activité de formation non formelle dans une période de 12 mois avant le sondage. La formation non formelle comprend les activités de formation continue professionnelle ou générale dans le cadre d'une relation élève/enseignant-e. Elle englobe des formats très divers ; les plus appréciés sont les séminaires, ateliers et conférences (34 % des formations continues suivies), suivis des cours (33 %), des cours privés (11 %) et des formations sur le lieu de travail (22 %) (OFS, 2018a, p. 15).

²³ Les chiffres ci-après proviennent du recensement 2016. À la parution de la présente publication, le microrecensement 2021 était encore dans la phase de recueil des données.

À côté de la formation non formelle, l'apprentissage informel, également appelé « apprentissage autodidacte », joue un rôle important pour l'apprentissage tout au long de la vie. L'apprentissage informel est difficile à saisir, puisqu'il a lieu individuellement en dehors des offres organisées. Conformément aux évolutions internationales qui accordent une importance croissante à l'apprentissage informel, on s'efforce depuis quelques années de relever en Suisse des données sur ce type d'apprentissage. Toutefois, il n'est ici saisi qu'une sélection de formes possibles d'apprentissage, comprenant l'« apprentissage par d'autres personnes (famille, ami·e·s ou collègues) », les « lectures spécialisées », l'« apprentissage par ordinateur » et l'« apprentissage par la TV, la radio, des vidéos, etc. » (cf. OFS, 2014b, p. 55 ss.). Selon le microrecensement, environ 41 % de la population ont accompli une formation en autodidacte en 2016 (OFS, 2018a, p. 11).

Différences démographiques et socio-économiques

La participation à la formation continue peut être ventilée selon des caractéristiques démographiques telles que l'âge ou le genre. Le niveau de formation et le statut sur le marché de l'emploi, notamment, jouent un rôle important pour la participation à la formation continue. Il convient par ailleurs de porter une attention particulière à la participation des personnes issues de l'immigration et des personnes en situation de handicap.

Genre

Pour l'année 2016, le microrecensement fait ressortir uniquement des différences minimales entre les genres ; les hommes présentent une activité de formation légèrement plus élevée que les femmes²⁴. Ainsi, 63 % des hommes et 62 % des femmes ont suivi une formation continue non formelle (OFS, 2018a, p. 12). Les hommes participent toutefois plus souvent à des formations continues professionnelles (53 %) que les femmes (46 %). Au niveau des activités non professionnelles, c'est l'inverse : 34 % des femmes et 24 % des hommes participent à des offres non professionnelles (OFS, 2017, p. 10).

²⁴ Contrairement à l'année 2011 où c'était l'inverse, c'est-à-dire que le taux de participation des femmes était un peu plus élevé (cf. OFS, 2014a, p. 10).

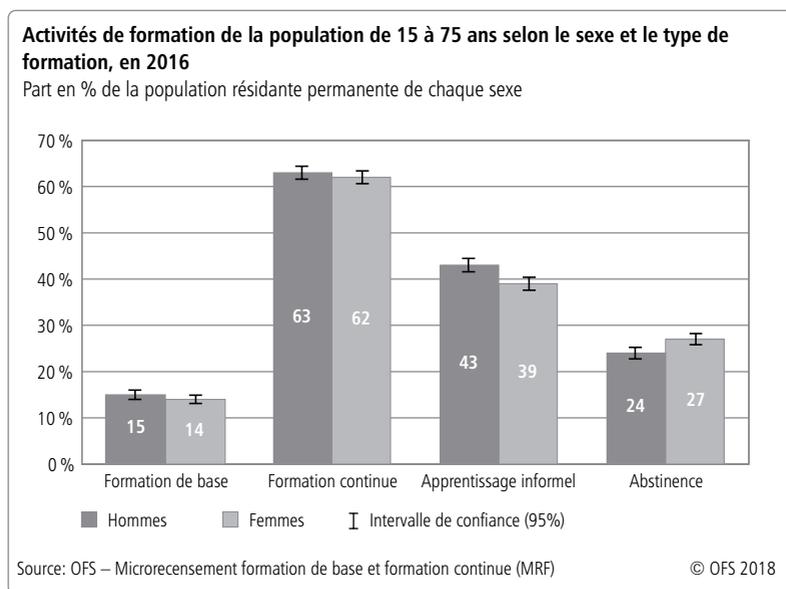


Figure 4 : Activités de formation de la population de 15 à 75 ans selon le sexe et le type de formation, en 2016 (OFS, 2018a, p. 12, G 3.2.3)

Âge

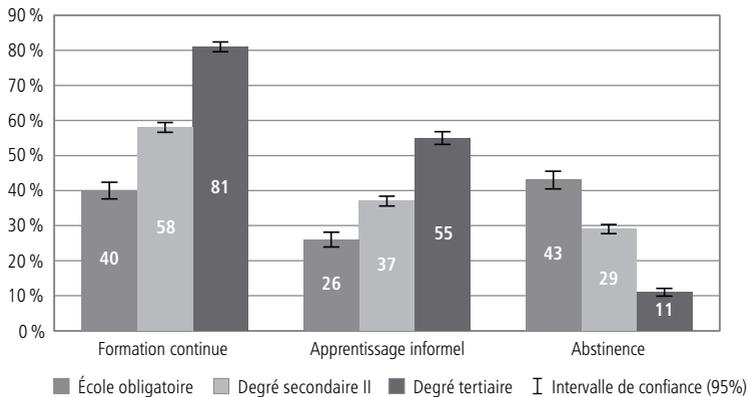
Si l'on différencie la participation en fonction de l'âge, on constate que le groupe des 25 à 34 ans est le plus actif (76 % participent à des formations continues non formelles). Dans cette période de la vie, beaucoup passent de la formation initiale au marché du travail, et des formations continues courtes et ciblées gagnent en importance. L'activité diminue avec l'âge. Si la part dans le groupe des personnes de 35 à 44 ans et de 45 à 54 ans reste à un niveau comparable (70 % et 68 % respectivement), ce dernier diminue encore une fois nettement dans la dizaine d'années précédant le départ à la retraite (57 %). Parmi les personnes de 65 à 75 ans, un tiers seulement ont encore des activités de formation continue. Ce faible taux de participation résulte de l'abandon de la vie professionnelle et de la formation continue qui s'y associe. Les personnes de moins de 25 ans également participent moins à la formation continue, parce que beaucoup d'entre elles accomplissent encore leur formation initiale (OFS, 2018a, p. 11).

Niveau de formation

Pour la participation à la formation continue, on constate des différences particulièrement marquées selon le niveau de formation atteint : avec un taux de participation de 40 %, les personnes sans formation post-obligatoire suivent nettement plus rarement une formation continue non formelle que les personnes plus qualifiées. Pour les personnes avec une certification au degré secondaire II, le taux est de 58 %, et il atteint même 81 % pour les titulaires d'un diplôme du degré tertiaire (haute école et formation professionnelle supérieure). Pour l'apprentissage informel, le tableau est similaire (OFS, 2018a, p. 14). En comparaison internationale, les taux de participation sont supérieurs à la moyenne pour tous les niveaux de formation, sachant toutefois que la disparité entre les personnes n'ayant accompli que la scolarité obligatoire et les titulaires d'un diplôme de degré tertiaire est elle aussi supérieure à la moyenne (cf. CSRE, 2018, p. 284). Ce constat suggère une inégalité des chances au niveau de l'accès à la formation continue et de l'encouragement.

Participation à la formation continue ou à l'apprentissage informel de la population âgée de 15 à 75 ans selon le niveau de formation, en 2016

Part en % de la population résidente permanente de chaque niveau de formation



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF)

© OFS 2018

Figure 5 : Participation à la formation continue ou à l'apprentissage informel de la population âgée de 15 à 75 ans selon le niveau de formation, en 2016 (OFS, 2018a, p. 14, G 3.2.8)

Statut sur le marché du travail

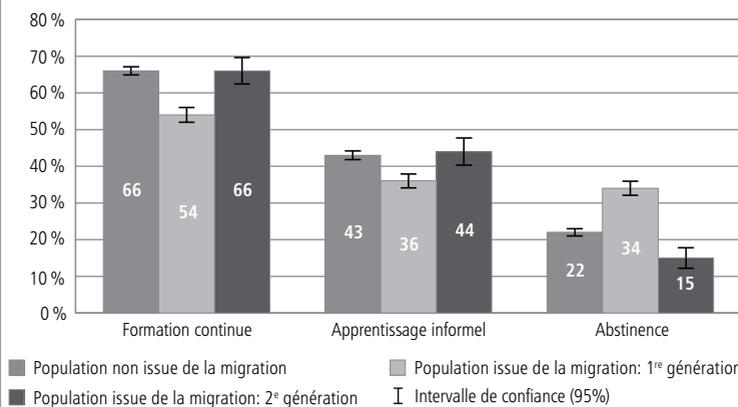
La participation à la formation continue non formelle varie également selon le statut sur le marché du travail. Tandis que le taux est de 71 % dans la population active, il est nettement moins élevé parmi les personnes sans emploi (57 %) et les personnes ne travaillant pas (37 %) (OFS, 2018a, p. 14).

Participation à la formation continue de personnes issues de la migration

Afin de saisir la participation à la formation continue des personnes issues de la migration, le microrecensement distingue la première et la deuxième génération. Pour la formation non formelle comme pour l'apprentissage informel, les taux de participation des personnes de deuxième génération sont très proches de ceux des personnes non issues de la migration (66 % et 43/44 % respectivement). En revanche, la participation des personnes immigrées de première génération est nettement plus faible pour les deux formes d'apprentissage (54 % et 36 %) (OFS, 2018a, p. 12).

Participation à la formation continue ou à l'apprentissage informel de la population âgée de 15 à 75 ans selon le statut migratoire, en 2016

Part en % de la population résidente permanente de chaque groupe



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF)

© OFS 2018

Figure 6 : Participation à la formation continue ou à l'apprentissage informel de la population âgée de 15 à 75 ans selon le statut migratoire, en 2016 (OFS, 2018a, p. 13, G 3.2.6)

Participation à la formation continue de personnes en situation de handicap

Le microrecensement saisit également la participation à la formation continue de personnes en situation de handicap. Ce groupe de population est défini, selon la perception des personnes interrogées, d'après les troubles physiques et psychiques entravant la vie quotidienne. Il fait ressortir que les personnes en situation de handicap participent plus rarement à des activités de formation continue non formelle que les personnes non handicapées, mais aussi souvent pour les activités d'apprentissage informel (OFS, 2018a, p. 12).

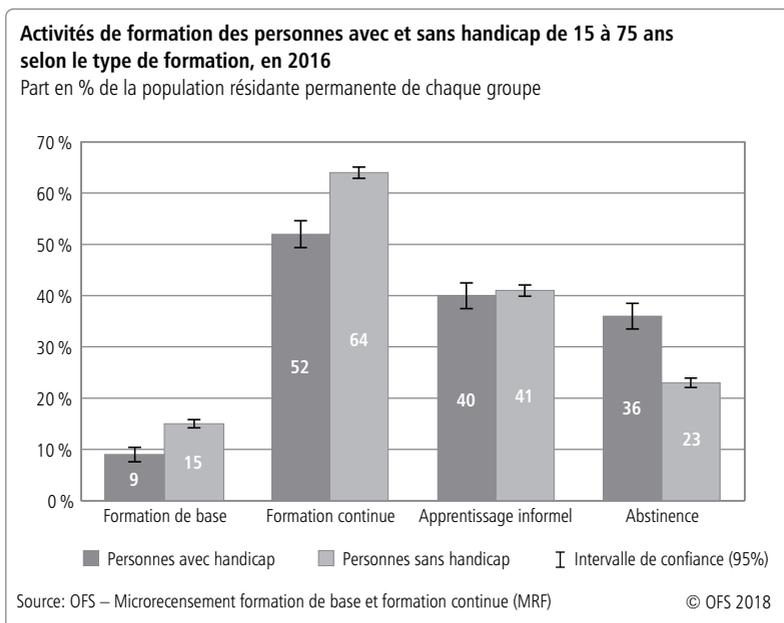


Figure 7 : Activités de formation des personnes avec et sans handicap de 15 à 75 ans selon le type de formation, en 2016 (OFS, 2018a, p. 12, G 3.2.4)

Contextes et thèmes

En 2016, la population suisse entre 15 et 75 ans a avant tout participé à des activités de formation non formelle à des fins professionnelles. 34 % indiquent des motifs professionnels, et 13 % seulement des motifs extra-

professionnels. Une partie de la population a suivi des formations continues dans les deux domaines (16 %). Un peu plus d'un tiers des personnes (37 %) n'ont suivi aucune formation continue non formelle (OFS, 2018a, p. 15).

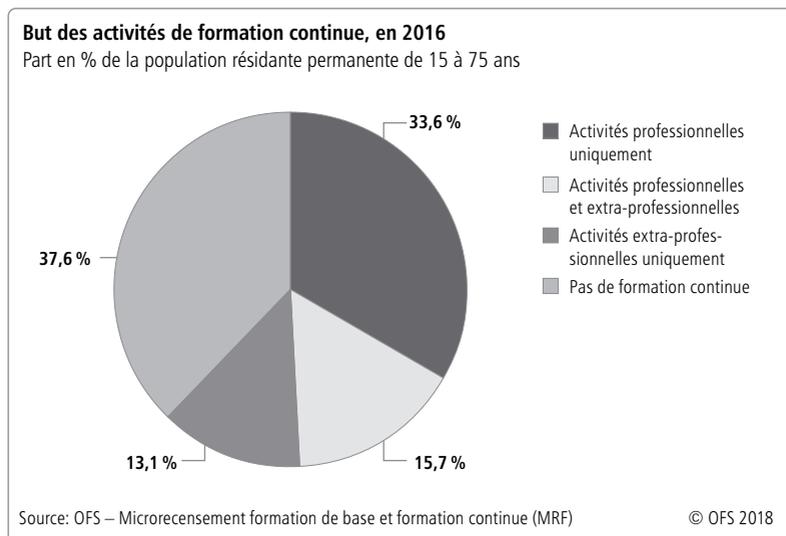


Figure 8 : But des activités de formation continue, en 2016 (OFS, 2018a, p. 15, G 4.1.1)

Les motifs

Le microrecensement a également examiné les raisons qui conduisent à participer à une formation continue. Les personnes suivent une formation continue professionnelle essentiellement pour « rester à jour, maintenir ses connaissances » (89 %), pour être « plus efficace dans le travail, améliorer les perspectives de carrière » (85 %), « par intérêt personnel dans un domaine déterminé » (80 %) et pour « apprendre des choses utiles pour le quotidien » (73 %). L'intérêt personnel et le désir d'apprendre des choses utiles pour le quotidien constituent également des motifs importants pour la formation continue extra-professionnelle. Mais dans ce domaine, le plaisir joue un rôle plus important (OFS, 2018a, p. 16).

Raisons de participer à une formation continue professionnelle, en 2016

Part en % des formations continues professionnelles dans la population résidente permanente de 15 à 75 ans

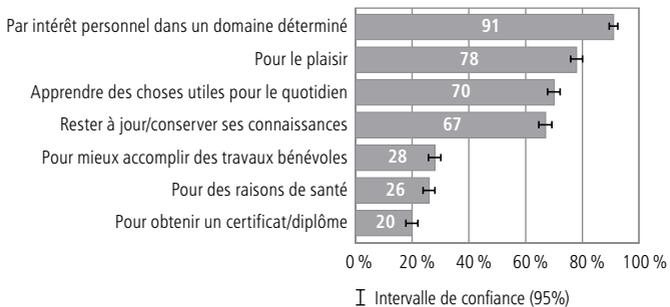


Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF)

© OFS 2018

Raisons de participer à une formation continue extra-professionnelle, en 2016

Part en % des formations continues extra-professionnelles dans la population résidente permanente de 15 à 75 ans



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF)

© OFS 2018

Figure 9 : Raisons de participer à une formation continue professionnelle, en 2016
(OFS, 2018a, p. 16, G 4.1.3 et G 4.1.4)

Utilité

L'utilité effective de la formation continue est difficile à saisir empiriquement. Lorsque l'on interroge les personnes ayant suivi une formation continue sur son utilité, on constate, y compris pour les formations à des fins professionnelles, qu'elle n'est pas perçue par rapport à des objectifs concrets comme une promotion ou une augmentation de salaire, mais plutôt au niveau d'aspects généraux tels que le bénéfice personnel ou l'amélioration de la productivité (CSRE, 2018, p. 296 s).

Thèmes

Les thèmes de formation continue les plus appréciés en 2016 étaient « économie, travail » (24 %), « sciences, techniques » (18 %) et « santé » (14 %). Si l'on examine séparément la formation continue à des fins professionnelles et la formation continue générale, le tableau est le suivant : les trois domaines « économie, travail » (30 %), « sciences, techniques » (20 %) et « santé » (16 %) arrivent également en tête pour la formation continue à des fins professionnelles, tandis que dans la formation continue générale, on donne clairement la priorité au thème « sport, art, activités créatrices » (35 %). L'informatique et les compétences sociales jouent un rôle d'égale importance dans les deux domaines. Un constat intéressant concerne les langues. Dans la formation continue à des fins professionnelles, elles arrivent en fin de liste avec 4 %, tandis qu'elles se trouvent en deuxième place dans la formation continue générale (13 %). Les formations continues dans le domaine des langues sont donc essentiellement suivies pour des raisons extra-professionnelles (OFS, 2018a, p. 17).

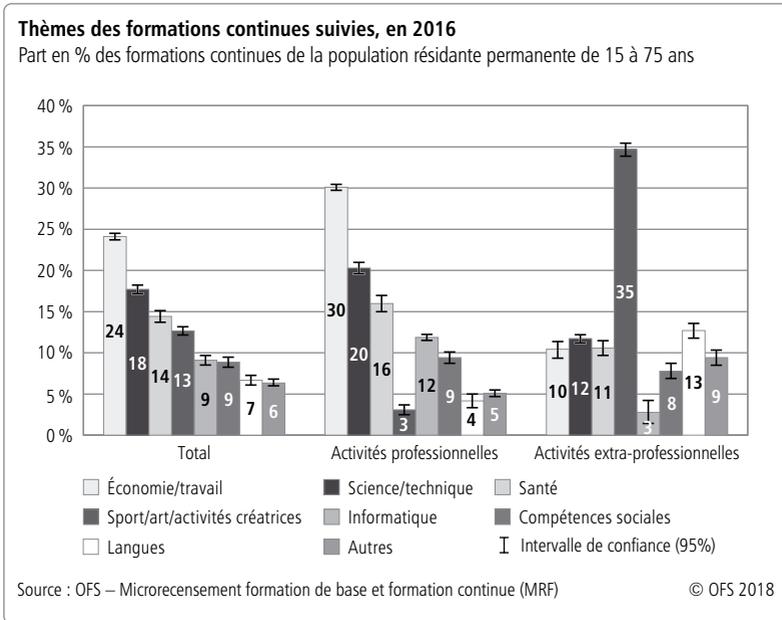


Figure 10 : Thèmes des formations continues suivies, en 2016 (OFS, 2018a, p. 16)

Durée, coûts et certification

Les formations continues suivies étaient de durée très variable, avec des cours d'une heure seulement à quelques mois. En 2016, 42 % des formations continues suivies avaient une durée de moins de 8 heures (donc moins qu'une journée de travail), et 41 % une durée entre 8 heures et 40 heures. Dans 17 % des cas, la durée était supérieure à 40 heures (OFS, 2018a, p. 16). Près de la moitié des formations continues professionnelles (46 %) ont duré moins de 8 heures, et 14 % seulement ont franchi le seuil des 40 heures. À l'inverse, près d'un quart des activités extra-professionnelles (23 %) ont duré plus de 40 heures, et 34 % seulement moins de 8 heures. Si l'on considère non pas la durée des cours, mais le temps consacré par personne à la formation continue, les différences entre la formation continue professionnelle et extra-professionnelle disparaissent presque complètement (OFS, 2018a, p. 16).

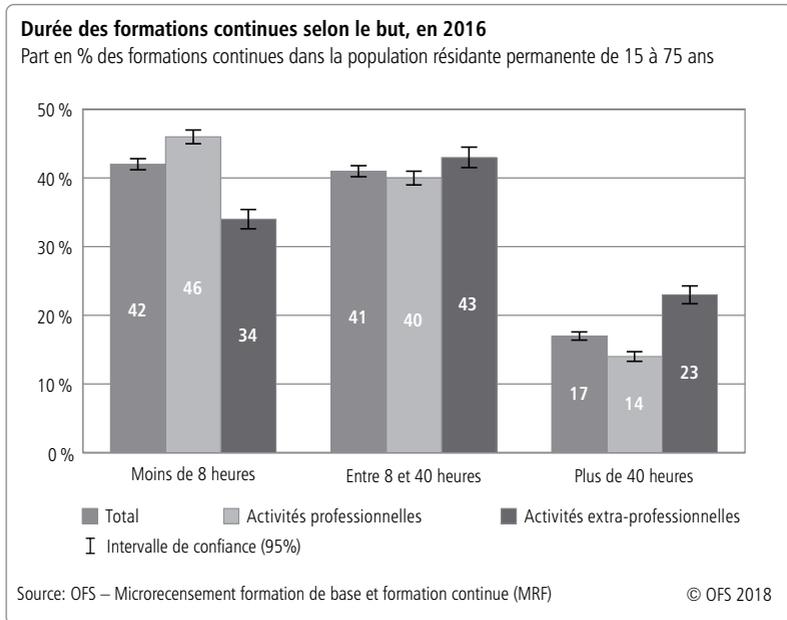


Figure 11 : Durée des formations continues selon le but, en 2016 (OFS, 2018a, p. 16, G 4.2.1)

En 2016 comme en 2011, près d'un tiers des personnes participant à la formation continue n'ont pas suivi plus de deux formations différentes dans la période de référence. 40 % ont participé à une seule activité, 28 % à deux, 15 % à trois et 17 % à quatre formations continues ou plus. Le nombre moyen de formations continues suivies était de 2,3. Le nombre des activités de formation continue augmente avec le niveau de qualification. Si plus de la moitié des personnes engagées dans la formation continue sans formation post-obligatoire n'ont participé qu'à une seule activité, les personnes plus qualifiées participent plus souvent à plusieurs activités de formation continue (OFS, 2017, p. 8).

Coûts

Plus de la moitié des personnes engagées dans la formation continue n'ont pas eu de dépenses pour leurs formations continues (coût des cours, frais d'inscription et d'examen, matériel d'apprentissage et auxiliaires tech-

niques compris). Ceci est dû au fait qu'une grande partie des formations continues étaient gratuites pour les participants. 60 % des formations continues n'ont rien coûté aux participants, parce que les coûts étaient pris en charge par une instance tierce telle que l'employeur ou l'État, ou parce que les offres étaient effectivement gratuites. 22 % des formations continues suivies ont coûté aux participants un montant jusqu'à 500 CHF (465 EUR), 8 % entre 501 CHF et 1000 CHF et 9 % plus de 1 000 CHF (930 EUR). Si 80 % des personnes participantes n'ont rien dépensé pour les formations continues professionnelles, ce taux n'était que de 25 % pour la formation continue générale. Un tiers des participant-e-s ont dépensé plus de 500 CHF pour des activités extra-professionnelles, contre 11 % seulement pour les formations continues professionnelles (OFS, 2018a, p. 18).

Certification

Dans la majorité des cas, les formations continues ne visent pas une certification. En 2016, plus de la moitié des activités non formelles n'ont pas débouché sur une certification documentée. Près de 30 % des activités ont donné lieu à une attestation de participation et 18 % seulement à un diplôme ou certificat, sachant que dans la moitié de ces cas, il s'agissait de certificats du prestataire de formation et dans un tiers des cas de certificats de branche. 14 % des cours débouchant sur un diplôme sont des cours de préparation à un examen professionnel ou un examen professionnel supérieur (ceci correspond à 2,4 % de toutes les formations continues suivies). Tout juste 4 % des activités sont des formations continues dans une haute école (CAS, DAS ou MAS) ; ceci représente 0,8 % de la totalité des cours suivis (OFS, 2018a, p. 17 ; → également chapitre 6).

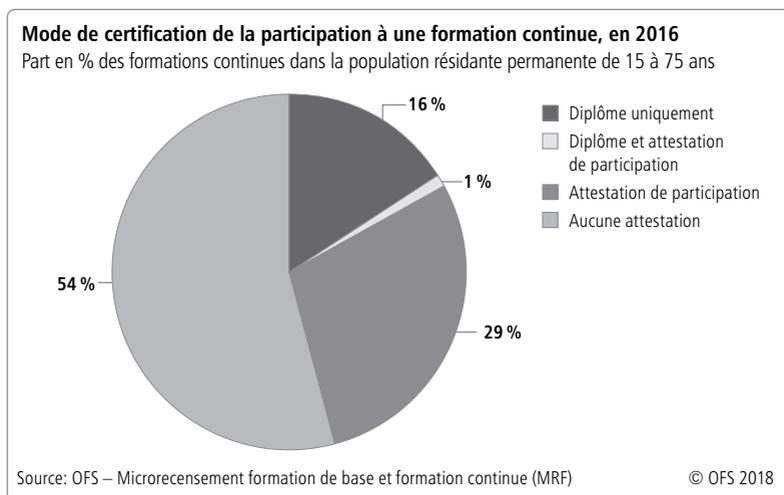


Figure 12 : Mode de certification de la participation à une formation continue, en 2016
(OFS, 2018a, p. 17, G 4.4.1)

Empêchements

Il y a toujours une partie de la population qui ne participe pas à la formation continue, ou qui ne peut pas y participer dans la mesure souhaitée²⁵. Il convient de faire la distinction entre les personnes qui n'y participent pas parce qu'elles n'ont pas le désir de se former, celles qui ne participent pas alors qu'elles le souhaiteraient, et celles qui sont empêchées dans la mesure qu'elles désireraient. En 2016, 25 % de la population suisse de 15 à 75 ans ne désireraient pas se former dans la période de référence. 30 % n'ont pas pu suivre une formation initiale ou continue comme ils l'auraient souhaité ; un tiers de ce groupe (9 % de la population) n'ont participé à aucune activité de formation malgré leur désir de se former, et deux tiers (21 %) ont suivi au moins une formation, mais auraient souhaité en suivre plusieurs (OFS, 2018a, p. 19).

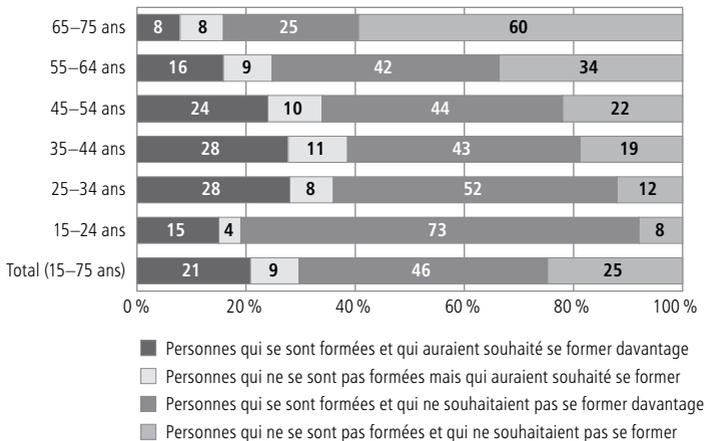
Dans les classes d'âge moyen (25 à 54 ans), la part des personnes n'ayant pas pu réaliser leur désir de formation initiale et continue est

²⁵ Pour la participation empêchée, l'OFS ne fait pas la différence entre la formation initiale et continue. Comme nous ne supposons pas qu'il y ait de grandes disparités, nous considérons également ici les chiffres groupés pour la formation initiale et continue.

la plus élevée. La part des non-participant·e·s sans désir de formation augmente avec l'âge, et représente même 60 % dans le groupe des personnes à l'âge de la retraite. La proportion des personnes ne participant pas à la formation ou empêchées d'y participer est également supérieure à la moyenne générale dans certains groupes de la population. Ainsi, la part des personnes qui n'ont pas pu réaliser leur désir de formation est la plus élevée parmi les personnes sans emploi (23 %), les personnes immigrées de première génération, les personnes en situation de handicap et les personnes sans qualification post-obligatoire (14 % dans chacun de ces groupes). Dans le cas des trois derniers groupes, toutefois, la proportion des non-participant·e·s sans intention de se former est également très élevée. Autrement dit, la faible participation à la formation continue de ces groupes est également due à une absence de besoin ressenti ou de motivation (OFS, 2018a, p. 19).

Formations empêchées, en 2016

Part en % de la population résidante permanente de chaque groupe



Source: OFS – Microrecensement formation de base et formation continue (MRF)

© OFS 2018

Figure 13 : Formations empêchées, en 2016 (OFS, 2018a, p. 20, G 5.1.1)

Raisons de la non-participation

Le microrecensement relève les raisons qui empêchent des individus de participer à des formations non formelles. L'obstacle cité de loin le plus souvent était le manque de temps (65 %). D'autres facteurs fréquemment cités étaient également les coûts trop élevés (34 %), les horaires peu pratiques et les contraintes familiales (31 % dans les deux cas). Parmi les autres raisons comptaient entre autres le fait de n'avoir trouvé aucune offre de formation appropriée (22 %), la distance trop élevée (16 %) ou le manque de soutien de l'employeur (15 %) (OFS, 2018a, p. 20).

Encouragement de la participation à la formation continue

À l'échelle internationale, la Suisse fait partie des pays qui ont les taux les plus élevés de participation à la formation continue. Au niveau des chances de formation, toutefois, elle se situe en position moyenne. Il y a aussi des groupes parmi la population qui ne s'engagent guère ou pas du tout dans la formation continue. Comme le fait clairement ressortir ce chapitre, le niveau de formation et le statut sur le marché du travail notamment sont associés à de grandes différences pour la participation à la formation continue. Ainsi, des personnes au niveau de formation tertiaire participent environ quatre fois plus souvent à des formations continues que les personnes n'ayant accompli que l'école obligatoire (CSRE, 2018, p. 288).

Chèques formation

Les « chèques formation » constituent un instrument efficace orienté sur la demande pour promouvoir la participation à la formation continue d'adultes peu qualifiés. Les chèques formation sont une incitation accrue à participer à la formation parce qu'une partie des coûts est prise en charge, mais que l'argent est perdu en cas de non-participation (Müller & Salvi, 2021, p. 45). L'efficacité des chèques formation a été vérifiée en 2006 déjà dans le cadre d'un essai sur le terrain par Wolter et Messner (2009), mais en se concentrant uniquement sur les avantages économiques et les effets d'aubaine. Des études ultérieures offrent des aperçus plus différenciés du potentiel et des limitations de cet instrument d'encouragement (cf. Käpplin-

ger, Klein & Haberzeth, 2013). Haberzeth et Sgier (2021) proposent une vue d'ensemble des programmes de chèques formation existant actuellement en Suisse.

Le « chèque annuel de formation » (CAF) genevois est à ce jour le modèle de ce type le plus développé en Suisse. Il a été introduit sur la base de la loi cantonale sur la formation continue de 2001 dans le but d'accroître le taux de participation à la formation continue, en visant avant tout la promotion des compétences professionnelles et des compétences de base. Il est ouvert à tous les habitant·e·s dont les revenus ne dépassent pas un certain montant (72 000 CHF, soit environ 67 000 EUR, pour une personne seule sans enfant). Le modèle ne s'adresse pas à un groupe cible spécifique. Le chèque, dont le montant s'élève au maximum à 750 CHF (700 EUR) par an, peut être utilisé librement auprès de prestataires de formation reconnus dans le canton, ainsi que pour des bilans et des validations, qu'il s'agisse de formations continues professionnelles ou générales. 5 000 à 6 000 personnes par an ont recours à ces chèques.

Les évaluations périodiques du programme montrent que les personnes sans formation post-obligatoire sont surreprésentées parmi les bénéficiaires des chèques formation. Le programme atteint ainsi son but partiel stipulé par la loi, qui consiste à promouvoir particulièrement les personnes peu qualifiées, sans s'adresser spécifiquement à ces dernières. Les responsables et les évaluateurs·trices du programme pensent que ceci est dû au fait que le programme évite une stigmatisation du groupe cible en renonçant à une référence explicite et à une étiquette correspondante.

Une étude réalisée en 2013 étaye ce point de vue et montre par ailleurs que le modèle pratiqué à Genève encourage la responsabilité individuelle et l'autonomie des bénéficiaires dans leurs décisions de formation continue (Schläfli & Sgier, 2013).

Outre Genève, d'autres cantons également ont étudié le modèle des « chèques formation » et l'ont en partie mis à l'essai dans des projets pilotes. Un exemple actuel est fourni par le canton de Lucerne, qui finance par des bons depuis l'automne 2020 la participation à des cours dans le domaine des compétences de base. Une première évaluation du projet fait ressortir que ces bons ont permis d'accroître sensiblement la demande pour des cours dans le domaine des compétences de base. Un effet secondaire appréciable

de ces chèques formation est le fait que l'offre de cours a été nettement développée et diversifiée. Certaines organisations privées également ont recours à des modèles de chèques pour la promotion de groupes cibles spécifiques. Un exemple en est la campagne lancée conjointement en 2019 par l'Aide suisse à la montagne et la FSEA en vue de renforcer les compétences numériques du personnel des PME dans les régions de montagne. Le fonds de formation continue Temptraining réalise également un projet pilote de bons de formation visant spécifiquement à motiver des travailleurs temporaires peu qualifiés à s'engager dans une formation continue (cf. Haberzeth & Sgier, 2021).

Promotion de la formation continue sur le lieu de travail

Avec la loi sur la formation continue (LFCo) en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2017, la Confédération et les cantons ont établi de nouvelles conditions cadres pour le pilotage et l'encouragement de la formation continue. L'un des objectifs de la loi consiste à améliorer l'égalité des chances dans le domaine de la participation à la formation continue. Une activité d'encouragement explicitement définie concerne les compétences de base des adultes. La LFCo est financée par le biais du message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (message FRI). Le soutien financier n'est toutefois que subsidiaire, et doit selon l'art. 10 de la LFCo être orienté sur la demande (OFS, 2018a, p. 12, → chapitre 5).

En novembre 2017, le Conseil fédéral a adopté un axe prioritaire d'encouragement pour la formation continue des travailleurs-euses dans le domaine des compétences de base (« Simplement mieux !... au travail »). Cet axe prioritaire combine des mesures orientées sur la demande et l'offre. Il s'adresse d'une part aux entreprises, aux fonds de branche et aux organisations du monde du travail qui souhaitent promouvoir les compétences de base des travailleurs-euses par des formations continues liées au lieu de travail. Il s'agit de cours de courte durée en liaison avec la pratique, qui visent à améliorer les compétences en matière de lecture et d'écriture, de langue, de mathématiques élémentaires et d'emploi d'auxiliaires de travail numériques. Un montant forfaitaire de 15 CHF par leçon est accordé pour tout·e travailleur·euse participant·e. En outre, un forfait de 3 000 CHF (2 800 EUR) peut être obtenu pour le développement d'une nouvelle me-

sure de formation. D'un autre côté, les prestataires de formation sont également soutenus, puisqu'ils accompagnent les acteurs susmentionnés pour la réalisation des mesures. Le modèle GO développé par la FSEA constitue le cadre conceptuel du programme d'encouragement.

Sensibilisation

La prise de conscience du grand public sur le thème de la formation continue, dans le cadre de l'élaboration de la loi sur la formation continue, contribue de manière importante à la sensibilisation à l'apprentissage tout au long de la vie. Ce débat a notamment débouché sur une vision plus différenciée de la participation à la formation continue et contribué à ce que les personnes n'ayant que de faibles compétences de base soient perçues comme groupe cible de la formation continue (→ chapitre 6). Il existe en Suisse diverses journées d'action et campagnes pour sensibiliser à l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie. Parmi celles-ci, le festival de la formation dans la tradition du modèle britannique « Adult Learner's Week », qui n'a plus lieu à l'échelle nationale, mais uniquement au niveau local dans certains endroits (par exemple à Winterthur). Une autre campagne de sensibilisation est la Journée internationale de l'alphabétisation (8 septembre). À cette occasion, des activités qui sont dues à l'initiative d'expert·e·s et d'organisations du domaine de la lutte contre l'illettrisme sont réalisées chaque année. À l'heure actuelle, le thème de la numérisation, notamment, occupe une place de premier plan. Ainsi, l'Union patronale suisse et digitalswitzerland ont lancé à l'occasion de la troisième Journée suisse du digital en 2019 la campagne nationale #LifelongLearning afin de mieux faire réaliser aux travailleurs·euses et aux employeurs l'importance de l'apprentissage tout au long de la vie. Indirectement, les manifestations de la formation contribuent elles aussi à la sensibilisation à la formation continue et à sa perception publique. Traditionnellement, les manifestations se concentrent sur le domaine de la formation formelle. Depuis quelques années, toutefois, on y présente de plus en plus d'offres non formelles pour adultes.

8 Personnel et professionnalisation

Même si la loi sur la formation continue (LFCo, → chapitre 3) ne contient pas de dispositions relatives au personnel de formation continue, les nouvelles conditions cadre ont également une influence indirecte sur la professionnalisation de la formation continue. Nous entendons ici la « professionnalisation » « au sens large comme développement d'un domaine d'activité relativement stable avec des possibilités de qualification correspondantes » (Kraus & Schmid, 2014b, p. 56).

Le personnel dans la formation continue

Certaines activités, dont l'enseignement et le conseil en matière d'apprentissage, exigent de solides connaissances spécialisées et de vastes compétences andragogiques, tandis que pour d'autres, telles que le marketing ou la gestion des ressources humaines, l'andragogie joue un moindre rôle. Dans le cadre du développement de la profession, on considère que toute activité dans le contexte de la formation continue exige des compétences spécifiques à la formation continue, qui varient selon la tâche, la fonction et l'institution (cf. par exemple Buiskool & Broek, 2013, p. 99). Ainsi, dans beaucoup d'organisations prestataires, le personnel administratif doit être en mesure de conseiller les personnes intéressées pour le choix du cours qui convient, et les spécialistes en marketing être familiarisé·e·s avec la perspective de l'apprentissage tout au long de la vie afin de pouvoir commercialiser les offres de formation continue.

Pour ce qui est de la professionnalisation du personnel de formation continue, l'accent est certes mis sur des activités liées au développement et à la réalisation de cours ou qui concernent la gestion de domaines de programme et d'institutions de formation. Nous présentons donc brièvement ci-après le système de formation à la disposition de ces spécialistes en Suisse.

Le système modulaire de formation des formateurs·trices d'adultes (FFA)

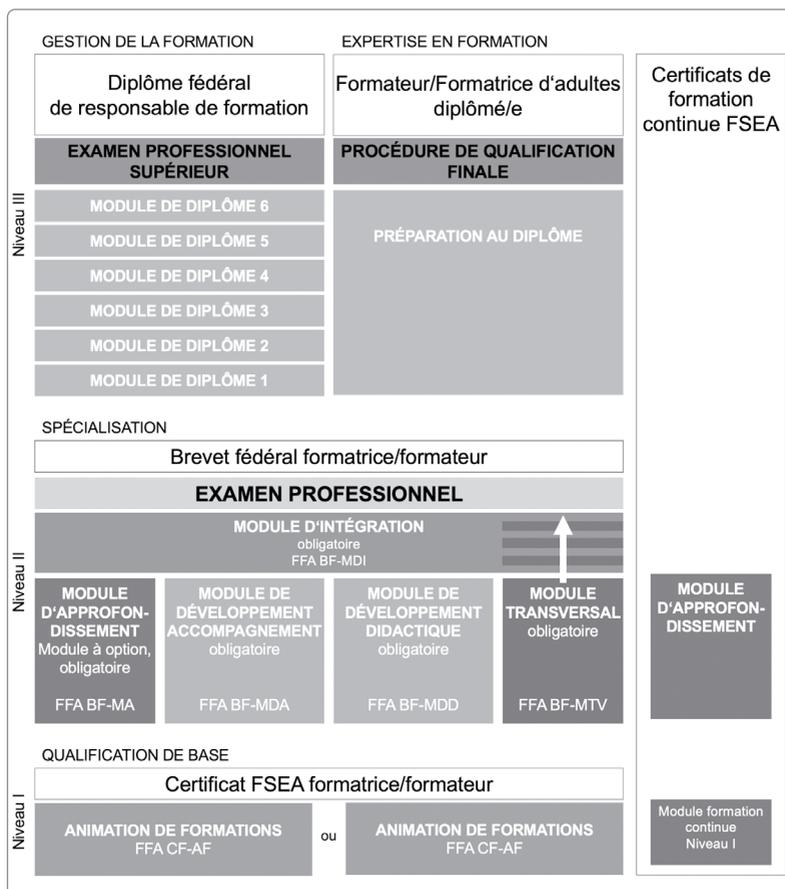


Figure 14 : Le système modulaire FFA et ses modules, état mai 2022²⁶.

²⁶ La figure 14 montre le système modulaire FFA après la révision du niveau 2, qui a été achevée en 2022 et qui entrera en vigueur à partir de 2023. Avant la révision, les désignations des certificats de niveau 1 étaient « Certificat FSEA de formateur/formatrice d'adultes » ou « Certificat FSEA de formateur/formatrice pratique ». Le niveau III est actuellement en cours de révision.

Le développement d'un modèle de formation pour les spécialistes de la formation continue a été initié dans les années 1990 par la FSEA. Entre temps, le système modulaire FFA (formation des formateurs d'adultes) s'est établi en Suisse comme système d'ensemble pour la qualification d'orientation pratique des formateurs-trices, des qualifications didactiques de base à la certification de responsable de formation (carrière de cadre) ou des formateurs-trices d'adultes ES (ES signifiant école supérieure). À partir de 2001, la FSEA a assumé conjointement avec deux autres associations la responsabilité du système modulaire FFA afin d'intégrer les formateurs-trices en entreprise au système.

Aujourd'hui, les modules sont proposés par environ 110 institutions. À la différence de nombreux pays européens, il a été opté dans le développement du système de formation d'appliquer une démarche de bas en haut, avec une forte orientation pratique (cf. Eckhardt-Steffen, 2012 ; Schläfli, 2012).

Nous utilisons ci-après le terme « formateurs-trices », qui regroupe des désignations professionnelles diverses telles qu'animateur-trice de cours, coach, formateur-trice d'adultes, chargé-e de cours, spécialiste de formation continue, etc.

Les formations continues comprennent trois niveaux et sont structurées de façon modulaire. Les certifications s'appuient sur le système de la formation professionnelle supérieure, également qualifié de niveau tertiaire B (→ chapitre 1). Tandis que le premier niveau débouche sur un certificat de branche, les certifications des niveaux 2 et 3 s'inscrivent dans la formation professionnelle supérieure.

Avec une certification FFA, des spécialistes, indépendamment de leur discipline ou de leur champ professionnel, se qualifient pour le travail de formation avec des adultes. Les niveaux peuvent être caractérisés comme suit :²⁷

Niveau 1

Le niveau 1 permet d'acquérir les bases de l'enseignement et de l'apprentissage spécifiques aux adultes. S'il est accompli avec succès, un « certificat FSEA » est délivré. Deux qualifications différentes sont disponibles : l'une

²⁷ Pour de plus amples renseignements sur le système modulaire FFA, cf. <https://alice.ch/fr/devenir-formateurtrice/>. Les exigences et profils décrits ici ont en partie été repris sur le site du système modulaire FFA.

se spécialise dans le travail de formation avec des groupes d'adultes (certificat FSEA de formateur-trice d'adultes), l'autre pour les spécialistes travaillant avec des adultes individuels (Certificat FSEA formatrice/formateur). Les titulaires du certificat FSEA de formateur-trice de cours sont en mesure de préparer, réaliser et évaluer dans leur domaine spécialisé de formation avec des adultes. Les titulaires d'un certificat FSEA de formateur-trice de pratique disposent des compétences requises pour préparer, réaliser et évaluer des encadrements individuels de formation pratique et d'apprentissage. Au niveau 1 du système FFA, les compétences sont axées sur une activité de formation dans le cadre de concepts, de programmes d'études et de matériels d'apprentissage donnés. Pour obtenir le certificat FSEA, il faut justifier de 150 heures d'expérience pratique dans le domaine de la formation des adultes.

Ce certificat est acquis par des spécialistes qui forment des adultes dans leur spécialité. En majorité (58 %), ceux-ci exercent leur activité de formation continue pendant quelques heures seulement, jusqu'à six heures par semaine. Près de 10 % seulement travaillent dans la formation continue plus de 20 heures par semaine. Cette part reste à peu près constante depuis le début du relevé des données correspondantes (depuis l'année 2000) (cf. également FSEA, 2011 et FSEA, 2014). À ce jour, près de 60 000 personnes ont acquis un certificat FSEA. Il s'agit là d'une qualification supplémentaire à leur parcours de formation. Presque tous-toutes les titulaires du certificat FSEA forment des adultes dans leur domaine professionnel attiré. Ainsi, en Suisse, 90 000 personnes au total enseignent dans leur spécialité.

Cette qualification supplémentaire s'aligne sur les besoins de la pratique et ceux des prestataires qui ont essentiellement recours à des professionnels chevronnés. Le certificat FSEA est acquis par des formateurs-trices tant internes qu'externes aux entreprises. Il s'est établi comme certification de base sur le marché de la formation continue et le champ des participant-e-s s'est élargi au cours des dernières années. Grâce à son orientation pratique, le système FFA peut fondamentalement être adapté à toute spécialité et à tout champ professionnel où l'on a besoin de compétences andragogiques.

Aujourd'hui, environ 110 prestataires définissent leurs propres accents, et certains d'entre eux ont intégré les modules à leurs formations

spécialisées. L'éventail va de l'éducation des parents à la formation de yoga, de la formation des formateurs·trices en entreprise à la formation aux soins infirmiers, de la haute école pédagogique et de la haute école des arts aux formations dans le domaine de l'économie ou de l'armée.

Niveau 2

Le niveau 2 s'adresse aux personnes qui souhaitent se spécialiser dans le secteur de la formation, que ce soit au sein d'une institution de formation, dans la formation initiale et continue, ou en entreprise. Accompli avec succès, le niveau 2 débouche sur la certification « Brevet fédéral de formateur·trice d'adultes ». Les titulaires sont capables de développer et de réaliser de manière autonome des cours dans leur spécialité. La formation à ce niveau comprend cinq modules, plus une supervision. La procédure de certification est un examen professionnel (EP) orienté compétences et performances.

Environ 13 000 personnes ont acquis jusqu'à présent le brevet fédéral de formateur·trice. Une grande partie de ces personnes possédaient auparavant déjà une certification d'une haute école (université ou haute école spécialisée) et ont choisi d'acquérir en plus le brevet fédéral. Dans la formation des adultes, la part des personnes provenant d'un autre secteur et se lançant dans le travail de formation des adultes à partir de leur spécialité professionnelle est élevée.

La moitié des titulaires du brevet fédéral ont accompli un apprentissage dans leur jeunesse et suivi ensuite diverses formations continues. Au niveau de l'âge, c'est le groupe de personnes de 40 à 50 ans qui domine. Concernant la répartition par genre, on constate une prédominance des femmes et une augmentation continue de la proportion des hommes : si le rapport femmes/hommes était encore de 75 % / 25 % en 2000, la part des hommes est passée jusqu'en 2014 à environ 40 %, et la tendance reste croissante (cf. également Kraus & Schmid, 2014a). Désormais, presque autant d'hommes que de femmes acquièrent un brevet fédéral de formateur·trice.

Niveau 3

Le niveau 3 offre aux formateurs·trices d'adultes assumant des fonctions de responsabilité, la possibilité de se qualifier pour leurs tâches de formation, de développement, de conseil, d'évaluation et de direction. Nous faisons

la distinction entre une formation pour une carrière professionnelle spécialisée et une formation visant une carrière de cadre dans la formation des adultes. Les deux voies conduisent à un diplôme reconnu à l'échelle fédérale, ou à un diplôme fédéral.

La voie de formation dans une école supérieure (ES) met l'accent sur les connaissances différenciées sur le développement de la formation. Après avoir réussi la procédure de certification finale, les candidat·e·s obtiennent un « diplôme de formateur·trice d'adultes ES ». Les titulaires de ce diplôme sont des spécialistes capables de développer des programmes d'études, des matériels didactiques spécialisés convenant aux adultes ou des procédures de saisie des compétences. Ils sont également formés au développement de la qualité d'offres de formation. Ce sont des expert·e·s pour les questions les plus diverses en matière de formation. Environ 2000 personnes ont acquis à ce jour le diplôme de formateur·trice d'adultes ES.

L'examen professionnel supérieur (EPS) de responsable de formation débouche, après l'accomplissement avec succès de la formation et le suivi de la procédure de certification, sur le diplôme fédéral de responsable de formation. Les antécédents professionnels des personnes qui optent pour cette voie sont multiples. Toutes exercent cependant une fonction dirigeante dans le contexte de la formation.

Ce diplôme, qui existe depuis 2005, a été acquis à ce jour par près de 200 personnes. Les personnes titulaires du diplôme de responsable de formation sont capables d'assumer des tâches exigeantes de formation et de conception dans le travail de formation des adultes et de diriger une unité organisationnelle ou un domaine d'offres de formation. Elles sont responsables des processus, des finances, du marketing ou de l'acquisition des clients ; elles développent, organisent et évaluent des offres de formation, embauchent, évaluent et encadrent le personnel.

Indépendamment des voies de formation décrites ci-dessus, certaines hautes écoles (tertiaire A) proposent des formations continues à divers niveaux. À l'heure actuelle, c'est le cas des universités de Genève et de Bâle (en coopération avec la Haute école spécialisée de la Suisse du nord-ouest) ; plusieurs hautes écoles spécialisées ou hautes écoles pédagogiques ont en outre inscrit des offres de CAS, DAS ou MAS à leur programme de formation continue.

Organismes responsables et reconnaissance des prestataires du système modulaire FFA

La FSEA est responsable de l'ensemble du système modulaire FFA et des formations continues correspondantes. Comme dans d'autres branches, la FSEA est qualifiée d'organisation du monde du travail (OrTra) et donc responsable vis-à-vis de l'État des certifications fédérales aux niveaux 2 et 3. La FSEA est par ailleurs l'organisme responsable du plan d'études cadre pour la formation de formateurs-trices diplômé-e-s ES, qui est reconnue par la Confédération. Les formations continues au degré tertiaire A relèvent de la responsabilité des universités, des hautes écoles spécialisées et des hautes écoles pédagogiques.

Les institutions proposant les modules sont reconnues par les instances compétentes. Une procédure de reconnaissance veille à ce que les prestataires respectent les normes et les mesures d'assurance de la qualité.

Dans le système modulaire FFA, outre l'organisme responsable, seules les institutions de formation reconnues sont autorisées à délivrer des certificats de modules requis pour l'admission aux examens professionnels (brevet fédéral) et aux examens professionnels supérieurs (diplôme fédéral).

Pour les formateurs-trices d'adultes qui possèdent les compétences requises pour une certification sans avoir suivi les modules, il existe une procédure de « reconnaissance et validation des acquis » (VA) qui leur permet d'obtenir les certificats des modules sans avoir suivi les cours correspondants (→ chapitre 6).

Développements

Le système de formation actuel est bien établi sur le marché. Il est prévu d'inscrire les certifications dans le Cadre national des certifications (CNC). Le SEFRI décidera du niveau auquel les certifications formelles seront intégrées.

Conjointement avec d'autres organisations du monde du travail (assurances, marketing, ressources humaines, etc.), la FSEA préconise l'introduction des titres anglais de « Professional Bachelor » (pour le brevet fédéral) et de « Professional Master » (pour le diplôme fédéral). Ces titres sont destinés à donner plus de poids au niveau international au domaine

de la formation professionnelle supérieure, qui jouit d'une grande notoriété en Suisse.

Le problème de la didactique spécifique à diverses disciplines est un thème important à ce jour. On observe un grand besoin de professionnalisation. Dans certains domaines comme les cours de langues pour personnes immigrées, des modules complémentaires sont développés et s'appuient en général sur le certificat FSEA.

D'autres développements importants peuvent être constatés dans les domaines du conseil et du suivi, de la planification des programmes, des médias et du marketing de la formation. Dans le domaine du conseil et du suivi, le brevet fédéral de mentor d'entreprise (règlement d'examen approuvé en 2019) a été mis en place. Le mentorat concerne l'accompagnement des processus d'apprentissage et la communication dans la facilitation. Les bilans professionnels en font également partie.

Le besoin de spécialistes de la formation continue va également augmenter dans d'autres domaines, tels que le développement de la qualité et la certification. La collecte de fonds, la planification de campagnes et le soutien du développement de régions apprenantes sont également des domaines dans lesquels on a de plus en plus recours à des spécialistes de la formation continue. Le nouveau plan d'études cadre de l'école supérieure qui conduit au diplôme de formateur·trice d'adultes ES tient compte de ces évolutions.

Avec le système modulaire révisé qui entrera en vigueur en 2023, les candidat·e·s jouiront d'une plus grande flexibilité. Ils·Elles pourront choisir le domaine dans lequel ils·elles souhaitent approfondir leurs compétences et mener une réflexion sur leur perception de la profession, tant au niveau individuel qu'en termes de transfert à la pratique personnelle. Une nouvelle disposition stipule que les formateurs·trices d'adultes devront obligatoirement se familiariser avec la numérisation et répondre aux différentes exigences didactiques en matière d'apprentissage hybride.

Développement de la qualité

Depuis 20 ans, il existe en Suisse un label qualité spécifiquement conçu pour les prestataires de formation continue. La mise en œuvre du label « eduQua » initié à l'origine par la Confédération et les cantons est au-

jourd'hui assurée par le secteur privé ; la FSEA en a assumé la responsabilité en 2018. EduQua définit et contrôle le respect des exigences minimales aux niveaux de l'organisation et de la gestion, des offres de formation et des processus d'apprentissage. La norme s'est établie comme principal label dans le domaine de la formation continue. Depuis l'introduction en 2000, près de 1 050 institutions ont été certifiées. Dans la moitié des cantons environ, les institutions doivent être certifiées eduQua afin de pouvoir demander un soutien public pour leurs offres de formation continue, telles que des cours pour personnes au chômage.

La qualification des formateurs·trices de cours a une grande importance pour le label qualité. Les institutions certifiées eduQua doivent disposer au minimum d'un certificat FSEA ou d'une certification équivalente. Par ailleurs, les prestataires s'engagent à promouvoir, évaluer et développer la qualité de leur personnel. Cette norme a incité de nombreuses institutions à développer des instruments différenciés pour l'échange didactique, les retours et feedback mutuels, et l'enseignement en équipe.

Le lien établi entre le label qualité et la qualification des formateurs·trices joue un rôle important pour la professionnalisation de la formation continue en Suisse. Étant donné qu'eduQua a réussi à s'imposer sur le marché, le développement de la qualité ne peut pas se limiter aux structures et aux processus, mais doit aussi tenir compte de la qualification du personnel enseignant. Ceci dans l'intérêt des participant·e·s pour lequel·le·s la qualité de la formation continue se mesure en grande partie en fonction de la valeur des intervenant·e·s.

Une étude comparative analysant divers systèmes d'assurance qualité en Europe qualifie eduQua dans divers domaines comme « best practice » de l'assurance qualité d'institutions de formation continue en Europe (cf. OCDE, 2021).

9 Recherche et enseignement

Malgré une légère augmentation ces dernières années, le rôle de la formation continue comme sujet de recherche reste encore marginal en Suisse. Les grands projets de recherche sont rares et n'ont été entrepris par le passé que lorsque le Fonds national, une institution de promotion de la recherche dirigée et financée par la Confédération, définissait des axes prioritaires dans ce domaine. Seuls quelques projets de recherche isolés, de durée plutôt courte et pour la plupart orientés sur la pratique, se consacrent explicitement à la formation des adultes et à la formation continue. Ceci est dû au fait que la recherche en matière de formation continue, à quelques rares exceptions près, n'est guère établie dans les hautes écoles.

Il y a des chaires de formation des adultes à l'Université de Genève, à la Haute école pédagogique de Zurich et à la Haute école pédagogique de la Haute école spécialisée de la Suisse du nord-ouest FHNW. À l'Université de Zurich, la chaire de formation professionnelle a été étendue vers le milieu de l'année 2021, devenant la chaire de formation professionnelle et continue.

La formation des adultes ne constitue toutefois une filière d'études indépendante que dans deux hautes écoles suisses (études de master aux universités de Genève et de Bâle). Certaines universités (par exemple celle de Fribourg) proposent dans le cadre des études des sciences de l'éducation des cours sur la formation des adultes. D'autres hautes écoles offrent des cours de formation continue (CAS, DAS, MAS) dans le domaine de la formation des adultes. Dans les hautes écoles pédagogiques, on constate par ailleurs un développement des activités d'enseignement et de recherche dans le domaine de la formation continue.

Le fait que la formation des adultes n'existe que dans peu de hautes écoles comme discipline indépendante a également un impact sur la promotion de la relève. Ainsi, il n'y a que des filières de doctorat isolées au moyen desquelles les jeunes chercheurs-euses peuvent se spécialiser dans ce domaine et mettre en place des structures de recherche. En raison de cette situation structurelle, la recherche en matière de formation continue dépend donc largement de l'intérêt et de l'engagement de chercheurs-euses individuels.

Nombre d'acteurs nationaux, dont la FSEA, l'OFS et le CSRE, et d'organisations internationales, telles que l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), le soulignent régulièrement. Le monitoring national périodique du système éducatif aussi déplore le manque de données et la pénurie de recherche sur la formation continue en Suisse (cf. CSRE, 2018).

Les principaux axes de recherche jusqu'à présent

Les sondages périodiques sur des questions de formation continue sont rares. La principale source de données sur ce sujet est constituée par les recensements périodiques de l'OFS (→ chapitre 7). Ils comprennent la saisie trimestrielle des taux de participation dans le cadre de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA), ainsi que la statistique de participation élaborée tous les cinq ans (microrecensement sur la formation initiale et continue, cf. OFS, 2018a). Le microrecensement relève la participation à la formation continue de la population résidente adulte de 15 à 75 ans sur un échantillon de 10 000 personnes. C'est la source de données la plus complète sur la participation à la formation continue en Suisse.

Ces statistiques fournissent de précieuses informations, mais se limitent à des données quantitatives et descriptives et ne constituent pas des études longitudinales, de sorte qu'elles ne permettent guère, malgré leur réalisation périodique, de cerner l'évolution des activités de formation continue des individus et des entreprises.

Depuis 2012, l'OFS effectue tous les cinq ans une enquête auprès des entreprises qui renseigne sur les efforts de formation continue de celles-ci (cf. OFS, 2018b). L'enquête s'appuie en partie sur le questionnaire de la quatrième enquête européenne sur la formation professionnelle continue (Continuing Vocational Training Survey – CVTS). Avec cette étude, une vaste base de données représentatives sur la formation continue en entreprise en Suisse existe pour la première fois. Toutefois, l'étude ne saisit que les entreprises comptant au moins dix emplois, de sorte que l'on ne possède pas de données représentatives sur les micro-entreprises.

En Suisse, il n'y a pas de statistiques représentatives des institutions de formation continue, puisque l'OFS ne relève pas de données structurelles sur le marché de la formation continue. Le sondage réalisé annuellement auprès

des prestataires de formation par la FSEA sur des thèmes variant d'une année à l'autre donne cependant un aperçu de leur situation (cf. Gollob, Poopalapillai & Sgier, 2021). Un monitoring périodique de la branche est actuellement en cours de développement (cf. Gollob, Poopalapillai & Sgier, 2021).

Des études thématiques isolées sont réalisées dans diverses hautes écoles et autres organisations, dont la FSEA, mais à l'heure actuelle, la Suisse manque de programmes de recherche d'envergure ou à long terme sur la formation continue.

Recherche de l'administration fédérale

La LFCo engage l'administration fédérale à la recherche sur la formation continue en vue de générer un savoir de base pour fonder les stratégies politiques de la Confédération. La recherche de l'administration fédérale constitue avec les statistiques officielles le fondement du monitoring du secteur de la formation continue.

Au cours des quatre premières années depuis l'introduction de la LFCo, la Confédération n'a soutenu dans le cadre de la recherche de l'administration fédérale que des projets de recherche isolés. Parmi ceux-ci comptent la conception d'un monitoring de branche par la FSEA, ainsi que quelques études individuelles.

Pour la période d'encouragement 2021–2024, le SEFRI a défini sur la base d'un concept de recherche des priorités thématiques susceptibles de bénéficier d'un soutien (cf. SEFRI, sans date) :

- la numérisation dans la formation continue,
- la formation continue dans le parcours de vie,
- la professionnalisation du personnel de la formation continue.

Sur cette base, le SEFRI peut soutenir ou mandater des projets de recherche et de développement, des expertises et des évaluations générant des connaissances fondamentales pour les stratégies politiques de la Confédération.

La participation de la Suisse au programme international pour l'évaluation des compétences des adultes PIAAC, dont les résultats sont attendus pour 2023, est également financée par le biais de la recherche de l'administration fédérale.

Afin de répondre au besoin de recherche dans le domaine de la formation continue, il serait nécessaire d'encourager des priorités supplémentaires de recherche au sein des hautes écoles et de les définir de telle sorte que ces recherches génèrent des connaissances utiles pour la pratique.

Documentation de projets de recherche

Le CRSE, une institution commune de la Confédération et des cantons, recueille de manière continue des informations sur la recherche en éducation et les publie dans une banque de données des projets accessibles au public (cf. www.skbf-csre.ch). À côté de ce travail de documentation, le CSRE effectue également ses propres études. Il est en outre chargé du monitoring périodique de l'éducation, dans le cadre duquel un rapport détaillé sur l'ensemble du système éducatif suisse est élaboré tous les quatre ans (cf. CSRE, 2018).

Des informations sur des projets de recherche sont également mises à disposition dans la base de données du centre de compétences suisse en sciences sociales FORS.

Réseaux de recherche

En 2016, des représentant·e·s de la Haute école pédagogique de Zurich, de la Haute école pédagogique, de la Haute école spécialisée de la Suisse du nord-ouest et de la FSEA ont fondé un réseau de recherche en matière de formation continue. Lors des rencontres qui ont lieu tous les six mois, des chercheurs·euses présentent et soumettent au débat leurs études actuelles et leurs projets de recherche en cours. Le réseau est ouvert à toutes les personnes intéressées de la science et de la pratique. Il se consacre à l'échange entre les chercheurs·euses et au transfert de connaissances entre la science et la pratique.

Le réseau de la SRFP (Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle) se penche également sur des thèmes du domaine de la formation continue à des fins professionnelles. Sa revue en ligne « Transfert : La formation professionnelle dans le domaine de la recherche et de la pratique » présente également des études sur la formation continue (cf. www.sgab-srfp.ch).

Revue spécialisée pour la formation continue

La FSEA publie depuis plus de 60 ans la revue spécialisée Education Permanente, qui est à ce jour l'unique revue spécialisée consacrée à la formation continue en Suisse. Dès le début, EP a proposé, outre des rapports sur la pratique et des articles journalistiques, un aperçu des projets de recherche. En 2021, la conception de la revue a été remaniée. Désormais, la revue EP, qui paraît en allemand et en français deux fois par an, contient un vaste dossier traitant de sujets d'actualité sur la base de la recherche, de même que des contributions issues de la pratique, comme ce fut le cas précédemment (cf. www.ep-web.ch).

10 Contextes internationaux

La Suisse, petit pays et État non-membre de l'Union européenne (UE), est depuis toujours tributaire des coopérations internationales. En matière de formation, elle peut s'appuyer sur une longue collaboration avec des partenaires internationaux. La coopération européenne dans ce domaine est activement encouragée par le gouvernement, qui utilise la marge de manœuvre à sa disposition pour associer la Suisse aux programmes européens de recherche, de formation et de mobilité et introduire des processus internationaux en Suisse.

En général, les organisations de formation continue, du moins celles qui sont actives au niveau national, portent un regard positif sur la coopération internationale. Pour les organisations actives à l'échelle locale et régionale, le contexte international revêt une importance moindre. Ces organisations sont davantage préoccupées par les complexités du système fédéral que par les développements mondiaux.

Dans le contexte européen, une coopération intensive existe entre les ONG. En raison de leur engagement, elles ont contribué de manière significative à l'intégration de l'éducation des adultes et de la formation continue dans les programmes d'éducation européens, ces deux derniers thèmes formant ainsi des parties indépendantes et reconnues du système éducatif. La FSEA s'est engagée de manière active dans ce but, aux côtés de l'Association européenne pour l'éducation des adultes (EAEA).

Seules les principales coopérations qui sont essentielles pour le développement de la formation continue en Suisse sont présentées ci-après. Il existe également d'autres coopérations, comme celles qu'entretiennent les prestataires de formation situés dans les régions frontalières avec des organisations partenaires des pays voisins (Allemagne, France, Italie et Autriche). Cependant, ces coopérations ne seront pas abordées dans cet article.

OCDE

Au milieu des années 1990, lorsque l'OCDE a commencé à se pencher activement sur la question de l'apprentissage tout au long de la vie, cette organisation a joué un rôle important pour la Suisse. En 2001, l'OCDE a

publié un rapport national sur la Suisse qui a rencontré un vif intérêt auprès des acteurs de la formation continue. Ce rapport contenait des recommandations sur le développement du système de formation continue et soulignait également des aspects problématiques, comme les grandes disparités qui existent en Suisse, par rapport à d'autres pays, entre les personnes peu qualifiées et celles à haut niveau de qualification.

Depuis, les études nationales effectuées par l'OCDE sur des thèmes en lien avec la formation continue sont très remarquées. Par exemple, le rapport de l'OCDE intitulé « Improving the Quality of Non-Formal Adult Learning: Learning from European Best Practices on Quality Assurance », datant de 2021, donne un aperçu de l'évolution de la qualité et de l'assurance qualité dans quelques pays européens, dont la Suisse. Cette publication présente des exemples de bonnes pratiques et analyse les facteurs de réussite de différentes approches en matière d'assurance qualité. Le rapport mentionne le label suisse eduQua, qui est présenté comme un exemple de bonne pratique du fait de la clarté de son objectif, de son orientation vers les prestataires de formation continue (et non vers l'ensemble du secteur de l'éducation) et du rôle d'organisme responsable assuré par la FSEA en tant qu'organisation faîtière de la formation continue.

La Suisse participe actuellement au deuxième cycle du Programme d'évaluation internationale des compétences des adultes (PIAAC). Il s'agit d'une étude comparative internationale de l'OCDE visant à évaluer les compétences de base des adultes. La Suisse n'a pas participé au premier cycle, qui avait associé 40 pays. Outre le niveau des compétences de base, le PIAAC vise à identifier les facteurs jouant un rôle clé dans le développement et le maintien de ces compétences.

Un rapport contenant les premiers résultats de l'actuelle étude PIAAC est annoncé pour l'automne 2023. Ses conclusions devraient rencontrer un grand intérêt auprès des expert·e·s et des autorités politiques. Les données les plus récentes dont dispose la Suisse à propos des compétences de base des adultes remontent à l'enquête ALL (Adult Literacy and Lifeskills) de 2005.

UNESCO

Les autorités et organisations suisses entretiennent depuis longtemps une collaboration étroite avec l'institut de l'UNESCO pour l'apprentissage

tout au long de la vie (UIL) basé à Hambourg. Elles s'engagent notamment à participer aux conférences internationales sur l'éducation des adultes CONFINTEA de l'UNESCO qui ont lieu tous les douze ans. Ces conférences sont essentielles pour garantir le développement mondial de la formation continue. Lors de la sixième édition qui a eu lieu en 2009 à Belém au Brésil, des stratégies et des recommandations visant à renforcer et à perfectionner la formation continue ont été formulées. Un rapport final, le cadre d'action de Belém, a été adopté lors de cette conférence.

Sa mise en pratique est vérifiée dans le cadre d'un processus de surveillance. Des rapports mondiaux sur la formation continue (Global Reports on Adult Education ou GRALE) font partie du processus. Le GRALE IV, consacré au thème de la participation, a été publié en 2019.

Une conférence intermédiaire CONFINTEA (Mid-Term-Conference) a eu lieu en Corée du Sud en 2017. Lors de celle-ci, un bilan intermédiaire des objectifs adoptés au Brésil a été effectué.

La septième édition de la conférence CONFINTEA, qui aura lieu au Maroc en 2022, est en cours de préparation. Le développement durable sera l'un des thèmes phares. La Suisse sera à nouveau représentée par une délégation. Celle-ci sera coordonnée par la Commission suisse pour l'UNESCO et comprendra des représentant·e·s de la Confédération, des cantons et de la FSEA en sa qualité d'association faîtière de la formation continue.

Réseaux internationaux

La Suisse est membre fondateur de l'EAEA et est représentée dans cette organisation depuis plus de 50 ans via la FSEA. L'EAEA entretient des contacts étroits avec la Commission européenne et est consultée par cette dernière en tant qu'association spécialisée. Une deuxième association européenne active dans le domaine de la formation continue a vu le jour en 2009 : l'European Basic Skills Network (EBSN). Elle se concentre sur les compétences de base, un thème qui revêt une importance croissante dans la politique de formation continue. La FSEA a participé au lancement du réseau EBSN et est représentée dans le comité directeur depuis sa fondation. Grâce à leur adhésion à l'EAEA et à l'EBSN, les organisations suisses peuvent nouer rapidement des contacts ciblés, trouver des partenaires de projet et établir des comparaisons avec la situation dans d'autres pays. Pays

non-membre de l'UE, la Suisse est tout spécialement tributaire de réseaux tels que l'EAEA et l'EBSN.

Il en va de même pour les contacts extra-européens avec des organisations dédiées à l'éducation des adultes. En font partie les contacts avec l'Association mondiale ICAE, qui permettent une collaboration continue. L'ICAE crée notamment une passerelle entre, d'une part, les ONG suisses et, d'autre part, l'ONU avec la mise en pratique de l'agenda 2030, l'UNESCO et la Conférence mondiale CONFINTEA qui a lieu tous les douze ans. Comme c'est le cas avec l'EAEA et l'ESBN, la FSEA est également représentée dans le comité directeur de l'ICAE depuis quelques années.

Différentes organisations et hautes écoles suisses sont membres des réseaux orientés vers le milieu universitaire EUCEN (European University Continuing Education Network) et ESREA (European Society for Research on the Education of Adults). Une haute école suisse est représentée dans le comité directeur de l'EUCEN. Par le biais de projets, de conférences et de publications, ces réseaux introduisent dans le débat international des thèmes qui sont également importants pour la Suisse. Contrairement à l'EUCEN, dont l'action est principalement tournée vers la formation continue en milieu universitaire, l'ESREA se penche sur l'ensemble de la formation continue dans les douze réseaux thématiques qu'elle compte à l'heure actuelle.

Les expert·e·s suisses participent également à des études internationales et à l'élaboration de stratégies. Jusqu'à présent, les thèmes prédominants sont les systèmes de reconnaissance individuelle, la formation des formateurs·trices, l'assurance qualité, les évaluations par pays et la politique en matière d'éducation. L'OFS joue un rôle important dans l'élaboration d'indicateurs et de comparaisons internationales.

Parmi les partenariats internationaux de longue date entretenus par la FSEA, il convient de souligner la coopération avec l'Institut allemand pour l'éducation des adultes (DIE). Grâce aux projets communs et aux échanges dans le cadre de ce partenariat, la FSEA peut avoir une vue d'ensemble des travaux menés par le DIE et donner des impulsions au secteur suisse de la formation continue.

Le Liechtenstein est un autre partenaire important. Il participe activement à divers organes suisses tels que la Conférence intercantonale pour la formation continue (CIFC). Le principal partenaire de coopération est la

Fondation pour l'éducation des adultes du Liechtenstein. En tant qu'établissement de droit public, elle a pour mission de coordonner l'éducation des adultes au Liechtenstein et d'utiliser les fonds budgétaires approuvés par le Parlement du Liechtenstein conformément à la loi sur l'éducation des adultes. La collaboration permanente avec la Suisse concerne notamment les thèmes des compétences de base, de l'assurance qualité et de la professionnalisation.

Ces réseaux concernent principalement des coopérations entre organisations faîtières, dont les questions stratégiques comme la politique d'éducation, la professionnalisation, la qualité ou l'égalité des chances, sont au centre des débats. Parallèlement, des coopérations internationales ont lieu dans des domaines spécialisés. Dans ce cadre, des prestataires de la formation ecclésiastique des adultes, des prestataires de cours de langues ou d'informatique, des prestataires de formation continue dans le secteur des assurances et de nombreuses autres organisations ayant des partenaires dans leur secteur d'activité au niveau européen constituent un réseau. L'objectif ne consiste pas seulement à échanger des informations et des expériences, mais aussi à mettre en œuvre des concepts, des activités ou des projets communs.

Programmes d'éducation de l'UE

Depuis le milieu des années 1990, les organisations suisses ont participé aux programmes d'éducation de l'UE en tant que partenaires. Jusqu'en 2011, elles étaient associées à ces programmes en tant que partenaires dits « silencieux » avec le soutien de la Confédération. En 2011, la pleine participation de la Suisse à ces programmes a été adoptée dans le cadre d'accords bilatéraux avec l'UE. Jusqu'en 2014, les organisations et citoyen-ne-s suisses pouvaient participer aux programmes aux mêmes conditions que leurs partenaires de l'UE. Contrairement à la participation directe, la pleine participation permet également aux participant-e-s de soumettre et d'initier leurs propres projets. Depuis 2014, les programmes d'éducation sont connus sous le nom d'Erasmus+. Jusqu'à présent, les principaux projets des organisations suisses concernent les compétences de base, la sensibilisation à l'apprentissage tout au long de la vie, la politique, la validation et la reconnaissance de compétences acquises de manière informelle, la professionnalisation et la qualité de la formation continue.

À la suite d'une votation populaire « contre l'immigration de masse » en février 2014, la Suisse a perdu son statut de pays participant à part entière aux programmes d'éducation européens. Depuis, comme avant 2011, la Suisse participe au programme Erasmus+ en tant que membre associé.

La participation suisse à Erasmus+ est coordonnée via Movetia, l'agence nationale pour la promotion des échanges et de la mobilité. Movetia est soutenue par la Fondation suisse pour la promotion des échanges et de la mobilité (FPEM) créée en 2016 par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), l'Office fédéral de la culture (OFC), l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) et la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP).

Depuis 2014, un retour à une pleine participation de la Suisse est au centre des discussions parmi les expert·e·s et les autorités politiques. Début 2021, le Conseil fédéral a adopté un mandat de négociation pour l'association de la Suisse à la génération actuelle du programme Erasmus+, qui s'étend de 2021 à 2027. Une pleine association est soutenue par la majorité des acteurs de la formation, de la recherche et de l'innovation en Suisse. L'issue de cette négociation est encore incertaine.

La réforme de Bologne et le processus de Copenhague

Les termes « Bologne » et « Copenhague » font référence à des changements profonds, coordonnés à l'échelle internationale, dans le domaine universitaire et dans la formation professionnelle.

La réforme de Bologne visait à créer un espace européen de l'enseignement supérieur et de la recherche à la fois compétitif et dynamique. Cela impliquait notamment la restructuration de toutes les filières universitaires et l'introduction des diplômes de bachelor et de master et du système ECTS (European Credit Transfer System). Ce processus est terminé. Dans la formation continue, des points ECTS sont également attribués via les cycles de formation continue (CAS, DAS, MAS ; → chapitre 6). Cependant, on ne sait pas exactement si ces points sont reconnus et comptabilisés pour d'autres diplômes dans les universités nationales et étrangères.

Le processus de Copenhague, qui concerne la formation professionnelle, n'est pas encore terminé. La pierre angulaire de ce processus est l'introduction du Cadre européen des certifications (CEC) et du Cadre

national des certifications (CNC) qui repose sur le CEC. Le CNC a été introduit en Suisse en 2015. En revanche, le système de points ECVET pour la formation professionnelle, l'équivalent du système ECTS utilisé pour les universités, n'a pas encore été mis en œuvre. Le processus n'est pas encore terminé au sein de l'UE.

Le processus de Copenhague suscite un grand intérêt chez les acteurs de la formation professionnelle en Suisse. On mise sur ce processus pour parvenir à un accroissement de la perméabilité et de la mobilité internationales et à une reconnaissance mutuelle des diplômes. La formation professionnelle supérieure espère en outre une clarification des équivalences entre la formation professionnelle supérieure en Suisse et la formation universitaire au sein de l'UE. Actuellement, les diplômes de la formation professionnelle supérieure sont classés dans le CNC ; ils correspondent aux niveaux 5 à 8.

Coopérations bilatérales entre prestataires d'éducation

Un nombre croissant d'offres à orientation internationale sont proposées, par exemple dans la formation professionnelle continue, dans la formation professionnelle supérieure et dans la formation continue universitaire. Des « Joint Degrees » ou des « Double Degrees » sont instaurés et donnent lieu à des coopérations entre les écoles techniques supérieures et des universités en Suisse et à l'étranger. Dans certains cas, les prestataires de formation continue privés, dont les diplômes ne sont pas reconnus par la Confédération, sont associés à des « Double Degrees » avec des universités. Le mélange qui en résulte entre prestataires privés et entre diplômes du tertiaire A et diplômes du tertiaire B donne lieu à des discussions approfondies sur la politique en matière d'éducation.

D'autres coopérations ont lieu dans les domaines de la promotion des compétences de base dans l'entreprise et de la professionnalisation de la formation continue. Concernant ce dernier point, des projets de transfert sont réalisés et visent à élaborer des programmes de formation des formateurs·trices sur le modèle du système suisse FFA (« Formation des formateurs·trices ») ou des systèmes d'assurance qualité basés sur eduQua (→ chapitre 8). L'une de ces coopérations menées par la FSEA visait à adapter le système modulaire FFA à la région des Balkans. Le processus a été achevé début 2021 et les premiers modules FFA ont pu être proposés en Serbie.

Les organismes responsables privés et publics sont conscients de l'importance toujours plus grande que revêtira la coopération internationale à l'avenir. L'intérêt pour les développements internationaux et la prise en compte de la concurrence de plus en plus sévère sont ainsi amplifiés.

11 Tendances et perspectives

Après une longue phase relativement stable, la formation continue a connu ces dernières années des changements de grande envergure. Ceci est dû à deux moteurs : la numérisation croissante et la pandémie du Covid-19 qui a atteint la Suisse début 2020, soit il y a deux ans, et perdure encore à la clôture de la rédaction du présent portrait.

Nous nous trouvons donc actuellement dans une phase ponctuée de nombreux points d'interrogation. Une grande partie des offres de formation continue a été transposée en raison de la pandémie dans l'espace virtuel, avec toutes les conséquences qui en résultent sur la participation, les formats et les exigences envers le personnel de formation continue. Il est difficile d'estimer comment la formation continue se présentera une fois que la pandémie sera surmontée, d'autant que l'ensemble de l'environnement de la formation continue connaît également des changements majeurs. Les réflexions ci-après sur les tendances de la formation continue portent sur les quelques cinq années à venir, et tentent, en toute conscience de l'incertitude actuelle, d'envisager comment les tendances observées évolueront dans un avenir proche.

Mutation numérique de la formation continue

Au cours des dernières années, la numérisation a beaucoup accéléré dans le domaine de la formation continue. Jusqu'à l'apparition de la pandémie début 2020, ce secteur de la formation faisait preuve d'une attitude réservée, souvent même critique, envers la numérisation. Les technologies numériques étaient avant tout utilisées dans l'administration et le marketing, et ne jouaient qu'un rôle minime dans les offres de formation continue. Comme l'a montré en 2017 une enquête de la FSEA et de la Haute école pédagogique de Zurich auprès des prestataires, environ 90 % des institutions suisses de formation continue considéraient à l'époque que l'axe central de leur institution était l'enseignement présentiel, pour moitié « sans technologie » et pour moitié enrichi par le numérique (cf. Sgier, Habermeth & Schüepf, 2018, p. 16). En 2017, environ 10 % des institutions mettaient l'accent sur l'apprentis-

sage mixte ou en ligne. Ce tableau a fondamentalement changé en l'espace de quelques années. Fin 2021, près de deux tiers des institutions (62 %) considéraient que leur axe central était l'apprentissage mixte ou en ligne (cf. Gollob, Poopalapillai & Sgier, 2021, p. 27). Ces chiffres reflètent la grande vitesse des changements déclenchés par la poussée de la numérisation des deux dernières années marquées par la pandémie.

Les études scientifiques comme la pratique s'accordent à considérer que cette évolution est irréversible. Et la numérisation accrue touche tous les domaines et tous les niveaux (cf. Haberzeth & Sgier, 2019) : les organisations de formation continue avec leurs structures et leurs modèles d'entreprise, les offres avec leurs formats et contenus, les concepts andragogiques et didactiques ainsi que les profils de compétences du personnel de formation continue. Puisque ce développement concerne la formation continue dans tous ses aspects et entraîne des changements profonds, on peut parler d'une mutation numérique de l'ensemble du domaine de la formation continue.

Pour les institutions de formation continue, ce développement pose des questions fondamentales. Elles doivent revoir leurs structures et leurs processus, investir dans l'infrastructure, la formation continue de leur personnel et le développement de leurs offres. Dans l'ensemble, le développement des programmes et des offres devient encore plus exigeant et complexe, et exige une flexibilité accrue (cf. Grotlüschen & Weis 2021). Toutefois, la pression au changement ne résulte pas uniquement de la numérisation, mais surtout de la dynamique et de la complexité des environnements variés dans lesquels les institutions de formation continue s'inscrivent de nos jours (cf. Dollhausen, 2021).

Mais la mesure dans laquelle elles sauront relever ces défis n'est pas uniquement une question de ressources financières. Le succès des institutions dépendra sans doute aussi de leur aptitude à ajuster leurs modèles d'entreprise aux conditions modifiées et à développer des concepts andragogiques porteurs, assurant une qualité élevée des offres numériques, hybrides et mixtes.

La grande inconnue dans ce processus est l'évolution des désirs d'apprentissage individuels et des besoins de formation continue des entreprises. Les évaluations à ce propos relèvent pour l'instant encore de la spéculation.

Compétition accrue sur le marché de la formation continue

L'évolution susmentionnée va de pair avec des changements sur le marché de la formation continue. Les déclin du chiffre d'affaires et les baisses de la demande pendant la pandémie sont des phénomènes de crise. On peut considérer que le secteur de la formation continue se remettra de la crise sur le plan économique dans les années à venir, sachant que le développement de la demande jouera ici un rôle important. Mais des indices suggèrent également que les structures du marché sont en train de se modifier et que le marché de la formation continue pourrait se présenter différemment après la crise.

Avec le renforcement de la numérisation, des offres de formation continue jusqu'alors locales ou régionales pourraient être davantage proposées à l'échelle suprarégionale ou même internationale. Ceci ouvre d'une part de nouvelles possibilités d'affaires aux prestataires, mais entraîne d'autre part une concurrence accrue entre les institutions de formation continue au niveau régional, national et international. À la différence des changements précédents du marché, cette concurrence accrue peut également toucher des institutions de formation continue opérant à l'échelle locale. Avec la possibilité de proposer des formations continues indépendamment du lieu, le « principe de territorialité » se dissout en partie, de sorte que même de petits prestataires de niche sont entraînés dans la dynamique de nouveaux rapports de concurrence, en partie internationaux. Pour les prestataires de formation continue, l'un des défis des années à venir consistera sans doute à s'orienter et à se repositionner dans cette nouvelle dynamique.

Il est par ailleurs observé depuis quelques années que des entreprises de l'économie numérique, telles que des plateformes comme Google ou LinkedIn, s'affirment de plus en plus comme prestataires dans le domaine de la formation continue. Ces offres sont en partie proposées gratuitement et sont souvent associées à des intérêts commerciaux qui n'ont rien à voir avec la formation continue. Des analyses scientifiques permettent de supposer que ces entreprises continueront à gagner en influence (cf. Grotlüschen, 2018) ; dans certains cas, elles sont déjà en concurrence directe avec des institutions établies de formation continue dans le cadre d'appels d'offres publics. Un phénomène moins visible, mais que l'on remarque également depuis quelques années, est le fait que des entreprises du secteur informa-

tique, dont de petites start-up innovantes, cherchent la coopération avec des institutions de formation continue et interviennent ainsi également comme nouveaux acteurs sur le marché de la formation continue.

En liaison avec les nouveaux acteurs provenant de l'économie numérique, l'influence de l'analytique de l'apprentissage dans la formation continue pourrait également augmenter. Jusqu'à présent, l'analyse systématique de données de participants à des formats d'apprentissage numériques ne joue encore en Suisse qu'un rôle marginal. Dans la formation continue, ces analyses basées sur des données ne sont utilisées que dans des cas isolés pour le marketing ou la personnalisation d'offres d'apprentissage en ligne. Elles ne semblent encore guère être mises en œuvre jusqu'à présent pour le soutien ciblé de processus d'apprentissage dans le contexte de la formation continue. L'analytique de l'apprentissage pourrait toutefois gagner en importance, de sorte qu'il serait recommandé d'observer et d'examiner de manière critique le potentiel, mais aussi les aspects problématiques de telles analyses – comme par exemple les atteintes à la sphère privée des participant-e-s.

Diversification des offres de formation continue

Différentes études montrent que la poussée de numérisation due à la pandémie débouche sur une diversification des offres de formation continue – ou tout au moins de leurs formats – et supposent qu'il s'agit là d'un changement fondamental à long terme (cf. entre autres Käßplinger & Lichte, 2020 ou Poopallapilai, Gollob & Sgier, 2021). Avant la pandémie, les formations en présentiel se situaient clairement au premier plan. Une petite partie des institutions proposaient des cours en ligne, parfois aussi des offres d'apprentissage mixte. Désormais, le domaine de la formation continue se présente sous un jour totalement différent. Pour la conception de formations continues, tout prestataire doit se demander s'il doit proposer l'offre en présentiel, en ligne, sous forme mixte ou hybride, ou encore comme combinaison de ces variantes.

Ceci élargit l'éventail des formats de formation, qui devrait se différencier davantage encore au cours des années à venir. Pour l'instant, le choix d'un format donné reste fortement déterminé par des facteurs externes : les

mesures de lutte contre la pandémie entraînent des restrictions qui rendent l'enseignement présentiel plus difficile, voire même impossible. Certaines offres sont donc réalisées également en ligne, alors que d'autres formats conviendraient mieux. Dans ces conditions exceptionnelles, on est en partie également prêt à accepter des pertes de qualité (près de la moitié des institutions suisses de formation continue ont subi des pertes de qualité pendant la pandémie, cf. Poopalapillai, Gollob & Sgier, 2021, p. 7).

Après la fin de la pandémie, les exigences de qualité des participant·e·s augmenteront à nouveau. Il faut également supposer que l'éventail élargi des formats de formation possibles s'établira sur le marché de la formation continue. Ceci ouvre davantage de possibilités pour s'adresser à des groupes cibles supplémentaires, personnaliser les offres ou les axer de manière plus ciblée sur des groupes spécifiques. Mais ici encore, l'incertitude à propos de l'évolution des besoins d'apprentissage pose des difficultés pour la planification et l'agencement des programmes et des offres. Parmi les défis à relever dans les années à venir, il s'agira d'élaborer pour toutes les variantes de formats des concepts andragogiques qui n'ont pas pu être développés pendant la pandémie en raison du manque de temps, et d'assurer la qualité des processus d'apprentissage dans les conditions les plus diverses. Ceci suppose, outre le travail de conception, une adaptation des processus de planification. Par ailleurs, les institutions de formation continue doivent déterminer dans quelle mesure elles entendent répondre aux attentes des participant·e·s en termes de flexibilité – par exemple si elles veulent proposer toutes les offres sous forme hybride – et comment elles peuvent concilier cela avec leurs ressources et leurs exigences de qualité.

Même si la tendance à la diversification des offres de formation continue est fortement marquée par la poussée de numérisation actuelle, il est évident que l'enseignement présentiel continuera également à jouer un rôle central. Toutefois, la perception et l'utilisation de l'enseignement présentiel vont sans doute changer sensiblement dans bien des domaines (cf. Köck, 2021 ou Dinkelaker, 2021).

Modification des compétences du personnel de formation continue

La transformation actuelle du domaine de la formation continue s'accompagne de modifications des exigences envers le personnel de formation continue et des profils de qualification correspondants (cf. EP, 2021-2). Cette évolution, qui avait déjà commencé avant la pandémie, débouche dans certains domaines sur des exigences plus élevées, par exemple dans le domaine de la conception et de la planification des offres, de la compétence médiatique ou de l'encadrement de l'apprentissage et de l'assistance-conseil. Ceci comprend également des changements au niveau des rôles assumés par les formateurs-trices d'adultes dans leurs divers champs d'activité.

Les exigences croissantes au niveau de l'utilisation des technologies numériques sont manifestes. S'il suffisait jusqu'alors de savoir employer certaines applications telles que Moodle ou Zoom, les participant-e-s attendront sans doute à l'avenir de leurs formateurs-trices des compétences numériques plus étendues ainsi qu'une mise en œuvre plus différenciée des technologies, variée et guidée par des considérations didactiques.

L'augmentation des exigences pourrait bien être plus importante encore dans le domaine du développement des programmes et des offres. La diversification croissante des formats et les exigences de plus en plus élevées des participant-e-s en termes de flexibilité – allant jusqu'à s'attendre à pouvoir décider spontanément avant chaque leçon si l'on va participer physiquement ou en ligne – posent d'immenses défis au personnel de formation continue. Afin de pouvoir développer et planifier des offres dans de telles conditions, on aura besoin à l'avenir de modèles de planification intégrant toute la complexité et l'hétérogénéité des situations de formation et s'appuyant sur des processus de planification non linéaires. Est constaté ici un besoin considérable de travail de recherche qui n'est encore qu'à peine amorcé, par exemple dans le cadre d'une étude sur l'agencement des programmes et des offres dans de nouvelles conditions, encouragée par le SEFRI et réalisée par la Haute école pédagogique de Zurich²⁸.

²⁸ Voir : <https://phzh.ch/de/Forschung/projekt Datenbank/projektDetail/Corona-Pandemie-und-Weiterbildung--Auswirkungen-auf-die-Angebotsgestaltung-p247.html>

En Suisse, la FSEAs s'est efforcée de répondre à l'évolution esquissée ici avec la révision du système modulaire de formation des formateurs (système FFA) et celle du label de qualité pour les institutions de formation continue appelé eduQua, qui entrent toutes deux en vigueur en 2022. Dans les deux cas, des bases ont été créées permettant de tenir compte de l'agilité croissante des institutions de formation continue, de la diversité et de l'hétérogénéité des formats d'apprentissage et des attentes changeantes des participant·e·s – notamment en termes de flexibilité au niveau du lieu et du temps. Des développements similaires sont en cours dans certaines hautes écoles qui élaborent également des offres de formation continue axées sur les exigences de compétences modifiées envers le personnel de formation continue, par exemple dans le domaine de la conception de formations continues ou celui du marketing de la formation.

Parmi les défis à venir, il s'agira de renforcer la professionnalisation du personnel de formation continue et de développer la qualification du personnel dans toutes les catégories, de l'administration au marketing de la formation, à la planification et à la réalisation des offres. Outre des offres de formation continue adéquates, également pour le personnel expérimenté, il faudra à cet effet des investissements de la part des institutions et éventuellement aussi de l'État.

Besoin croissant de pilotage

En Suisse, les conditions cadre de la formation continue sont d'une part déterminées par une forte orientation de marché, et d'autre part par la loi sur la formation continue (LFCo). La LFCo n'attribue à la Confédération et aux cantons qu'un rôle subsidiaire, et limite essentiellement leur influence au domaine des compétences de base. Étant donné qu'il n'est pas défini d'objectifs de formation à moyen terme pour la formation continue, ni une stratégie nationale de formation continue, il n'y a pas en Suisse de pilotage actif et tourné vers l'avenir de la formation continue par l'État.

Les tendances esquissées ci-dessus indiquent toutefois de profonds changements dans le domaine de la formation continue, qui concernent non seulement le marché, mais l'ensemble du système de formation continue. Il n'est pas certain que les institutions de formation continue seront en

mesure de relever ces défis sans un soutien de l'État, une stratégie nationale et une coordination générale.

Certains développements relatifs au système seront sans doute très difficiles à réaliser sans une coordination et un encouragement à l'échelle nationale. Parmi ceux-ci compte par exemple la lutte contre la fracture numérique croissante et le risque associé que l'accès à la formation continue devienne encore plus difficile pour des groupes déjà défavorisés de la population. Un besoin supplémentaire de développement et d'encouragement pourrait apparaître si la demande de formation continue ne connaît pas de reprise après la pandémie, tandis que le besoin de formation continue ne cesse d'augmenter en raison de la numérisation rapide.

Parmi les défis à relever au niveau du système comptent par ailleurs la professionnalisation du personnel de formation continue face aux exigences de qualification modifiées, le développement de nouveaux modèles d'entreprise pour les institutions de formation continue eu égard à la mutation numérique, ou encore le besoin d'innovation et d'investissement en liaison avec les technologies numériques.

Ces dernières années, le débat sur la politique de formation a été fortement caractérisé par la perspective d'une orientation axée sur le marché du travail. Certains indices suggèrent que l'horizon de ce débat pourrait quelque peu s'élargir dans les années à venir. Ainsi, des considérations sociales telles que la participation culturelle, sociale et politique ou l'importance croissante de la durabilité semblent susciter davantage d'attention et d'intérêt dans le contexte de la formation continue. Dans la pratique, des objectifs axés sur le domaine professionnel continueront sans doute à jouer un rôle central, mais pourraient être complétés par des objectifs allant bien au-delà des besoins du marché du travail et de l'employabilité individuelle.

Bibliographie

- Buiskool, B.-J. & Broek, S. (2012). Schlüsselkompetenzen für das Weiterbildungspersonal: Ein Inventar der europäischen Praxis. In I. Sgier & S. Lattke (Hg.), *Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa: Entwicklungen und Ergebnisse aus Forschungsprojekten* (S. 87–107). Bielefeld: wbv.
- B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung (2016). *Finanzierung der Weiterbildung von älteren Arbeitnehmenden. Schlussbericht*. Basel: B, S, S. Volkswirtschaftliche Beratung AG.
- Cahiers d'histoire du mouvement ouvrier (2000, numéro 16). Lausanne: Association pour l'étude de l'histoire du mouvement ouvrier AÉHMO & Éditions d'en bas.
- Conseil Fédéral (2013). *Ordonnance sur la formation continue LFCo du 15 mai 2013*. Berne: Conseil Fédéral (2014). *Loi sur la formation continue (LFCo) du 20 juin 2014*.
- Conseil Fédéral (2020). *Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation (FRI) 2021–2024*.
- CSRE – Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (2014). *Rapport sur l'éducation 2014*. Aarau: CSRE.
- CSRE – Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (2018). *L'éducation en Suisse – rapport 2018*. Aarau: CSRE.
- DIE – Deutsches Institut für Erwachsenenbildung/FIBS – Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (2013). *Developing the Adult Learning Sector*, Bd. 2: Financing the Adult Learning Sector. Final Report. Berlin.
- Dinkelaker, J. (2021). Zur Bedeutung leiblicher Ko-Präsenz in Bildungsveranstaltungen. *Hessische Blätter für Volksbildung 2021* (2), S. 30–40. DOI: 10.3278/HBV2102W004
- Dollhausen, K. (2021). Strukturelle Veränderungen und Herausforderungen für Erwachsenenbildungseinrichtungen – Implikationen für die Kompetenzentwicklung des pädagogischen Personals. *Education Permanente EP 2021* (2), S. 58–66.
- Eckhardt-Steffen, R. (2012). Aus der Praxis – für die Praxis: Kompetenzprofile in der höheren Berufsbildung der Schweiz. In I. Sgier & S. Lattke (Hrsg.), *Weiterbildung in der Schweiz*. S. 47–63. Bielefeld: wbv Publikation.
- EP – Education Permanente (2014). *Le personnel dans la formation continue (numéro 2014-1)*. Zurich: FSEA. En ligne: www.ep-web.ch
- EP – Education Permanente EP (2021). *Déplacements des compétences du personnel de formation continue (numéro 2021-2)*. Zurich: FSEA. En ligne: www.ep-web.ch
- Friedman, M. (1982). *Capitalism and Freedom*. Chicago.
- FSEA – Fédération suisse pour la formation continue (2009). *Umfrage Plattformtagung, Befragung von Anbietern von Modulen zur Ausbildung der Auszubildenden (AdA-Baukasten) Unveröffentlichter Bericht*. Zurich: FSEA.
- FSEA – Fédération suisse pour la formation continue (2011). *Anbieterstatistik*. Zurich.
- FSEA – Fédération suisse pour la formation continue (2013). *Anbieterbefragung. Thematischer Schwerpunkt Marketing in der Weiterbildung*. Zurich: FSEA.

- FSEA – Fédération suisse pour la formation continue (2014). Bildungsstudie Schweiz 2014 – Jährliche Befragung der Weiterbildungsanbieter in allen Sprachregionen. Schwerpunktthema 2014 Personal in der Weiterbildung. Zurich: FSEA.
- FSEA – Fédération suisse pour la formation continue (2015). *Bildungsstudie Schweiz 2014/2015. Fokus: Personal in der Weiterbildung*. Jährliche Befragung von Weiterbildungsanbietern in der Schweiz. Zurich: APV.
- Gollob, S., Poopalapillai, S. & Sgier, I. (2021). *FOCUS Formation continue 2021: Répercussions de la pandémie de Coronavirus*. Zurich: FSEA.
- Gollob, S., Sgier, I. & Fleischli, M. (2021). *Répercussions de la pandémie de Coronavirus. Résultats de l'enquête annuelle effectuée auprès des prestataires de formation continue 2020*. Zurich: FSEA.
- Gonon, P., Hotz, H.-P., Weil, M. & Schläfli, A. (2005). *KMU und die Rolle der Weiterbildung. Eine empirische Studie zu Kooperationen und Strategien in der Schweiz*. Bern: hep.
- Grotlüschen, A. (2018). Erwachsenenbildung und Medienpädagogik: LinkedIn & Lynda, XING und Google als Bildungsanbieter. *MedienPädagogik* 30, S. 94–115. DOI: 10.21240/mpaed/30/2018.03.03
- Grotlüschen, A. & Weis, A. (2021). Aspekte aus der Praxis der Erwachsenen- und Weiterbildung während der Coronaviruskrise und darüber hinaus. Einschätzungen aus der Praxis. *Hessische Blätter für Volksbildung (HBV) – 202(2)*, S. 50–57. DOI: 10.3278/HBV2102W006
- Haberzeth, E. & Sgier, I. (2019). Betrachtungsebenen der Digitalisierung. In E. Haberzeth & I. Sgier (Hrsg.), *Digitalisierung und Lernen. Gestaltungsperspektiven für das professionelle Handeln in der Erwachsenenbildung und Weiterbildung*. Bern: hep, S. 9–20.
- Haberzeth, E. & Sgier, I. (2021). *Chèques formation pour la promotion de la participation à la formation continue – développements récents en Suisse*. Dans: Education Permanente EP 2021 – 1, Revue suisse pour la formation continue. Zurich. En ligne: www.ep-web.ch
- Jaag, T. & Poledna, T. (1993). *Rechtsgutachten zu einer neuen Förderungsstruktur für die Erwachsenenbildung*. Mit einer Kurzfassung von Thomas Poledna. Zürich.
- Käpplinger, B., Klein, R. & Haberzeth, E. (Hrsg.) (2013). *Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Käpplinger, B. & Lichte, N. (2020). The lockdown of physical cooperation touches the heart of adult education: A Delphi study on immediate and expected effects of COVID19. *International Review of Education (2020)* 66: 777–795. <https://doi.org/10.1007/s11159-020-09871-w>
- Köck, C. (2021). Irgendwo, irgendwie, irgendwann? – Überlegungen zu Präsenz (in) der Volkshochschule. *Hessische Blätter für Volksbildung* 2021(3), S. 85–92. DOI: 10.3278/HBV2103W010
- Kraus, K. J. & Schmid, M. (2014a) Der Zugang in das Berufsfeld Erwachsenenbildung/Weiterbildung in der Schweiz. Fachausweis und Validierungsverfahren im Vergleich. *Hessische Blätter für Volksbildung, H. 1*, S. 66–75.
- Kraus, K. J. & Schmid, M. (2014b) Rahmenbedingungen, Datenlage und Erkenntnisse zum Weiterbildungspersonal im Vergleich Deutschland Schweiz. *Zeitschrift für Weiterbildungsfor-*
schung, H. 2, S. 55–64.

- Messer, D. & Wolter, S. (2009). Weiterbildungsausgaben in der Schweiz. *Die Volkswirtschaft, H. 6*, S. 41–44.
- Morlok, M. et al. (2014). *Evaluation der arbeitsmarktlichen Massnahmen. Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen*. Studie der „Dritte Welle“ der Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik. Bern: SECO.
- Müller, V. & Salvi, M. (2021). *Weiterbilden, aber gezielt. Antworten auf den Strukturwandel am Arbeitsmarkt*. Zürich: Avenir Suisse.
- Notter, P. et al. (2006). *Lire et calculer au quotidien. Compétences des adultes en Suisse. Rapport national de l'enquête Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL)* Neuchâtel: OFS.
- OCDE (2020). Education at a Glance 2020: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/69096873-en>
- OCDE (2021). Improving the Quality of Non-Formal Adult Learning: Learning from European Best Practices on Quality Assurance. OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/f1b450e1-en>.
- OFFT – Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2010) : *Validation des acquis de l'expérience : guide pour la formation professionnelle initiale*. Berne : OFFT
- OFFT – Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (2012) : *Masterplan formation professionnelle*. Berne : OFFT
- OFS – Office fédéral de la statistique (2013). *La formation professionnelle continue dans les entreprises en 2011. Chiffres clés*. Neuchâtel: OFS.
- OFS – Office fédéral de la statistique (2014a). *Activités de formation continue. Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue 2011*. Neuchâtel: OFS.
- OFS – Office fédéral de la statistique (2014b). *Indicateurs de la formation*. En ligne: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation.html>
- OFS – Office fédéral de la statistique (2017). *La formation continue en Suisse 2016. Chiffres-clés du Microrecensement formation de base et formation continue*. Neuchâtel: OFS.
- OFS – Office fédéral de la statistique (2018a). *La formation tout au long de la vie en Suisse. Résultats du Microrecensement formation de base et formation continue 2016*. – Neuchâtel: OFS
- OFS – Office fédéral de la statistique (2018b). *La formation professionnelle continue dans les entreprises en 2015. Rapport principal*. Neuchâtel: OFS.
- OFS – Office fédéral de la statistique (2020a). *Subventions fédérales pour cours préparatoires aux examens fédéraux. Formation professionnelle supérieure*. Neuchâtel: OFS.
- OFS – Office fédéral de la statistique (2020b). *Examens finals. Édition 2020*. Neuchâtel: OFS.
- OFS – Office fédéral de la statistique (2021). *Indicateurs de la formation*. En ligne: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/education-science/indicateurs-formation.html> (consulté: août 2021).
- Poopalapillai, S., Gollob, S. & Sgier, I. (2021): *Observatoire de la formation continue FSEA 2021. Évolutions actuelles sur le marché de la formation continue*. Zurich: FSEA.
- Portail SME pour les petites et moyennes entreprises (un service du Secrétariat d'Etat à l'économie SECO). En ligne: www.kmu.admin.ch/kmu/fr
- Schläfli, A. (2012). Tendenzen der Professionalisierung in der Schweiz und deren Relevanz im europäischen Kontext. In I. Sgier & S. Lattke (Hrsg.), a. a. O., S. 145–152.

- Schläfli, A. & Sgier, I. (2013). Fördern Bildungsgutscheine die Autonomie der Nutzerinnen und Nutzer – Forschungsergebnisse am Beispiel des Genfer Bildungsgutscheins. In B. Käpplinger, R. Klein & E. Haberzeth (Hrsg.), *Weiterbildungsgutscheine. Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern*. Bielefeld: wbv, S. 239–269.
- Schrader, J. (2011). *Struktur und Wandel der Weiterbildung*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Schüepp, P. & Sgier, I. (2019). *Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt. Bedingungen und Erfolgsfaktoren von Branchenzertifikaten aufgrund von fünf Fallstudien*. Zürich: SVEB.
- SECO – Secrétariat d'Etat à l'économie (2021). *Un premier pas vers l'insertion Mesures relatives au marché du travail*. Berne: SECO.
- SEFRI – Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (Ed.) (2014). «*Certification professionnelle et changement de profession pour les adultes*». Berne: SEFRI
- SEFRI – Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (Ed.) (2021). *La formation professionnelle en Suisse – Faits et chiffres*. Berne: SEFRI
- SEFRI – Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (Ed.) (o.J.). *Domaine politique Formation continue Plan directeur de la recherche 2021-2024*. Berne: SEFRI.
- Sgier, I., Haberzeth, E. & Schüepp, P. (2018). *Digitalisierung in der Weiterbildung. Ergebnisse der jährlichen Umfrage bei Weiterbildungsanbietern*. Zürich: SVEB und PHZH.
- Sgier, I. & Lattke, S. (Hrsg.) (2012). *Professionalisierungsstrategien der Erwachsenenbildung in Europa*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Strahm, R. H. (2010). *Warum wir so reich sind*. Bern: hep.
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (2009). 1. *Global Report of Adult Learning and Education (GRALE I)*. Hamburg: UNESCO.
- UNESCO – United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization (2014). 2. *Global Report of Adult Learning and Education (GRALE II)*. Hamburg.
- Weber, K. & Tremel, P. (2008). *Expertise Weiterbildung. Ein institutioneller Blick*. Expertise im Auftrag des Bundesamtes für Berufsbildung und Technologie. Bern: BBT.
- Wettstein, E. & Gonon, P. (2009). *Berufsbildung in der Schweiz*. Bern: hep.
- Wolter, S. & Messer, D. (2009). *Weiterbildung und Bildungsgutscheine. Resultate aus einem experimentellen Feldversuch*. Bern: BBT.
- Wolter, S. C., Denzler, S., Evéquoz, G., Hanhart, S., Nussbaum, O., Ragni, Th., Schläfli, A. & Weber, B. (2003). *Nachfrageorientierte Finanzierung in der Weiterbildung*. SKBF-Trendbericht Nr. 7.

Bases légales citées

LFCo – Loi sur la formation continue du 20 juin 2014

Ordonnance sur la LFCo du 15. Mai 2013 (v. documentation LFCo en ligne: www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/formation/f-c/politique-du-sefri.html)

Liste des abréviations

AFP	Attestation fédérale de formation professionnelle
CAS	Certificate of Advanced Studies
CDIP	Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique
CFC	Certificat fédéral de capacité
CFPP	Commission fédérale de la formation professionnelle
CIFC	Conférence intercantonale de la formation continue
CNC	Cadre national des certifications
CSFP	Conférence suisse des offices de formation professionnelle
CSRE	Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation
CTI	Agence de la Confédération pour la promotion de l'innovation
DAS	Diploma of Advanced Studies
DDC	Direction du développement et de la coopération du Département fédéral des affaires extérieures
EAEA	European Association for the Education of Adults
ECG	École de culture générale
ECTS	European Credit Transfer System
ECVET	European Credits for Vocational Education and Training
EP	Examen professionnel
EPF	École polytechnique fédérale
EPS	Examen professionnel supérieur
ES	École supérieure
ESPA	Enquête suisse sur la population active

Féd.	Fédéral (relevant de la responsabilité de la Confédération)
FFA	Formation des formateurs·trices
FNS	Fonds national suisse
FRI	Message relatif à l'encouragement de la formation, de la recherche et de l'innovation
FSEA	Fédération suisse pour la formation continue
ISCED	International Standard Classification of Education
LFCo	Loi fédérale sur la formation continue
LFPr	Loi fédérale sur la formation professionnelle
MAS	Master of Advanced Studies
OFC	Office fédéral de la culture
OFS	Office fédéral de la statistique
OrTra	Organisations du monde du travail
PME	Petites et moyennes entreprises
PNR	Programme national de recherche
SECO	Secrétariat d'État à l'économie
SEFRI	Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation
SRFP	Société suisse pour la recherche appliquée en matière de formation professionnelle
SSRE	Société suisse pour la recherche en éducation

Figures et tableaux

Figures

Figure 1 : La Suisse	10
Figure 2 : Le système éducatif suisse	12
Figure 3 : Le système éducatif suisse d'un point de vue individuel	12
Figure 4 : Activités de formation de la population de 15 à 75 ans selon le sexe et le type de formation, en 2016	92
Figure 5 : Participation à la formation continue ou à l'apprentissage informel de la population âgée de 15 à 75 ans selon le niveau de formation, en 2016	93
Figure 6 : Participation à la formation continue ou à l'apprentissage informel de la population âgée de 15 à 75 ans selon le statut migratoire, en 2016	94
Figure 7 : Activités de formation des personnes avec et sans handicap de 15 à 75 ans selon le type de formation, en 2016	95
Figure 8 : But des activités de formation continue, en 2016	96
Figure 9 : Raisons de participer à une formation continue professionnelle, en 2016	97
Figure 10 : Thèmes des formations continues suivies, en 2016	99
Figure 11 : Durée des formations continues selon le but, en 2016	100
Figure 12 : Mode de certification de la participation à une formation continue, en 2016	102
Figure 13 : Formations empêchées, en 2016	103
Figure 14 : Le système modulaire FFA et ses modules, état mai 2022.	109

Tableaux

Tableau 1 : Niveau de formation de la population	17
Tableau 2 : Soutien de la formation continue par l'entreprise	63

Glossaire

Adult Literacy and Lifeskills Survey (ALL)

Étude comparative internationale pour la mesure des aptitudes de lecture, d'écriture et de calcul de la population adulte, réalisée dans les années 2003 et 2006.

Agence de la Confédération pour la promotion de l'innovation (CTI)

Soutient le transfert de connaissances et de technologies entre les entreprises et les hautes écoles en vue d'obtenir un effet maximal sur le marché.

Conseil fédéral

Gouvernement de la Suisse, composé de sept conseillères et conseillers fédéraux qui sont chacun à la tête d'un Département. Les Départements se subdivisent en plusieurs Offices fédéraux ou Secrétariats d'État.

EduQua

Label de qualité pour les institutions de formation continue.

European Credit Transfer System (ECTS)

Système de points reconnu à l'échelle européenne, pour la reconnaissance et le transfert de crédits d'études.

European Credit System for Vocational Education and Training (ECVET)

Système européen de crédits d'apprentissage pour l'enseignement et la formation professionnels, développé dans le cadre du processus de Copenhague.

Examen professionnel (EP)

Examen de certification au niveau de la formation professionnelle supérieure (tertiaire B), débouchant sur un « brevet fédéral ».

Examen professionnel supérieur (EPS)

Examen de certification au niveau de la formation professionnelle supérieure (tertiaire B), débouchant sur un « diplôme fédéral ».

Fédération suisse pour la formation continue (FSEA)

Fédération faîtière représentative regroupant des organismes publics et privés ainsi que tous les domaines de la formation continue.

Formation des formateurs-trices (FFA)

Désignation du système modulaire de formation initiale et continue de personnes réalisant et/ou dirigeant des manifestations de formation pour adultes.

Formation professionnelle supérieure

Partie du domaine de l'enseignement tertiaire, également appelée tertiaire B.

Forum suisse pour la formation continue

Plateforme créée par la Confédération qui a joué un rôle de conseil et d'accompagnement dans le développement de la politique de la formation continue ; y ont participé la Confédération, les cantons, les partenaires sociaux et les prestataires de formation.

International Adult Literacy Survey (IALS)

Étude comparative internationale pour la mesure des aptitudes de lecture et d'écriture de la population adulte, réalisée dans les années 1994 et 1998.

Loi fédérale sur la formation continue (LFCo)

En tant que loi-cadre, la LFCo réglemente l'ensemble du domaine de la formation continue, de la formation continue professionnelle et générale à la formation continue universitaire et à la promotion des compétences de base des adultes. Elle a été adoptée en 2014 et est entrée en vigueur en 2017.

Loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPPr)

La LFPPr réglemente la formation professionnelle pour tous les métiers en dehors des hautes écoles.

Microrecensement sur la formation initiale et continue

Relevé périodique de l'Office fédéral de la statistique (sondage auprès des participant-e-s), réalisé depuis 2011 tous les cinq ans.

Monitorage de l'éducation

Recueil et traitement systématiques d'informations sur le système éducatif et son environnement. Il vise à une mise à disposition périodique de connaissances de pilotage servant à la planification de l'éducation et comme base pour des décisions en matière de politique éducative.

Motion

Une motion, ou intervention politique, est un mandat ferme des parlementaires de l'Assemblée fédérale suisse chargeant le Conseil fédéral de déposer un projet de loi ou de décision ou de prendre une mesure.

Office fédéral

Office au sein de l'administration fédérale ; tout Office fédéral est rattaché à l'un des sept Départements de la Confédération.

Partenaires sociaux

Désigne les organisations d'employeurs et de salarié-e-s.

Petites et moyennes entreprises (PME)

Les PME sont des entreprises comptant moins de 250 emplois.

Processus de Bologne

Réforme en vue de la création d'un espace européen de l'enseignement supérieur : restructuration des études supérieures, introduction des diplômes de bachelor et de master et des ECTS.

Processus de Copenhague

Réforme européenne visant à promouvoir la transparence, la perméabilité et la mobilité dans la formation professionnelle (cf. également ECVET).

Recueil systématique du droit fédéral

Compilation à jour des bases juridiques à l'échelle fédérale, y compris les interventions politiques traitées au Parlement.

Swissuni

Association faîtière des prestataires de formation continue universitaire.

Tertiaire A et B

Constituent le niveau tertiaire du système éducatif. Le tertiaire A englobe les hautes écoles et universités, le tertiaire B la formation professionnelle supérieure.

Annexe

Adresses

Confédération et Cantons

Assemblée fédérale

Bundesplatz 3

3003 Berne

www.parlament.ch/fr

Centre suisse de services Formation professionnelle, orientation professionnelle, universitaire et de carrière (CSFO)

Haus der Kantone

Speichergasse 6

Postfach 583

3000 Berne 7

www.csfo.ch

Commission suisse pour l'UNESCO

Département fédéral des affaires étrangères DFAE

Bundesgasse 32

3003 Berne

www.unesco.ch/fr/

Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'instruction publique (CDIP)

Speichergasse 6

Postfach 660

3000 Berne 7

www.cdep.ch/fr

Office fédéral de la statistique (OFS)

Espace de l'Europe 10

2010 Neuchâtel

www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home.html

Schweizerische Berufsbildungsämter-Konferenz (SBBK)

c/o EDK Speichergasse 6

Postfach 660

3000 Berne 7

www.sbbk.ch

Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI)

Effingerstrasse 27

3003 Berne

www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home.html

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO

Effingerstrasse 31–35

3003 Berne

www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html

Secrétariat d'État aux migrations (SEM)

Quellenweg 6

3003 Bern-Wabern

www.sem.admin.ch/sem/fr/home.html

Recherche et documentation**Centre de compétence en matière de savoir sur le système éducatif suisse (IDES)**

Haus der Kantone

Speichergasse 6

3000 Berne 7

www.edk.ch/fr/systeme-educatif/ides

Centre suisse de coordination pour la recherche en éducation (CSRE)

Entfelderstrasse 61

5000 Aarau

www.skbf-csre.ch/fr

Educa

Serveur suisse de l'éducation

www.educa.ch/fr

Fonds national suisse (FNS)

Wildhainweg 3
 3001 Berne
www.snf.ch/fr

Société suisse pour la recherche en éducation (SSRE)

c/o SKBF Entfelderstrasse 61
 5000 Aarau
www.sgbf.ch/fr

Professionalisation – Secrétariats**eduQua (le label qualité de la formation continue suisse)**

Secrétariat c/o SVEB Hardstrasse 235
 8005 Zurich
www.eduqua.ch/fr

Le système modulaire FFA

Secrétariat c/o SVEB Hardstrasse 235
 8005 Zurich
www.alice.ch/fr/devenir-formateurrice/le-systeme-modulaire-ffa/

Organisations faitières**Association des Universités Populaires Suisses (UP)**

Hohlstr. 290
 8004 Zürich
www.up-vhs.ch/fr

Fédération Suisse de Formation en Entreprise (FSFE)

Klosterwies 12
 9525 Lenggenwil
www.betriebsausbildung.ch

Fédération Suisse des Ecoles Privées (FSEP)

Hotelgasse 1
 3000 Berne
<https://www.swiss-schools.ch/fr>

Fédération suisse Lire et Ecrire

Effingerstrasse 54

3001 Berne

www.lire-ecrire-suisse.ch**Fédération suisse pour la formation continue (FSEA)**

Rue de Genève 88

1004 Lausanne

www.alice.ch/fr**Formation des parents CH**

Steinwiesstrasse 2

8032 Zurich

www.elternbildung.ch/fr**formationplus – réseau oecuménique Suisse de la formation continue**

Alpenquai 4

6002 Lucerne

www.plusbildung.ch/f**Insertion Suisse**

Lorrainestrasse 52

3001 Berne

www.arbeitsintegrationschweiz.ch/fr**L'association professionnelle de coaching, supervision et conseil en organisation (bso)**

Schwarztorstrasse 22

3007 Berne

www.bso.ch/fr**profunda-suisse – Association suisse de professionnels en développement de carrière**

Burstwiesenstrasse 57

8606 Greifensee

www.profunda-suisse.ch/fr**Swiss Leaders**

Gotham, Avenue d'Ouchy 4

1006 Lausanne

www.swissleaders.ch/fr

Swissuni – formation continue universitaire

www.swissuni.ch/

UniDistance Suisse

Schinerstrasse 18

3900 Brigue

www.unidistance.ch

Résumé

Le présent portrait national renseigne sur la situation actuelle de l'éducation des adultes / de la formation continue en Suisse : sur les bases législatives, les institutions et leur personnel, les offres et les taux de participation, les formes de financement et les contacts internationaux. L'ouvrage contient par ailleurs un historique du développement de l'éducation des adultes. Un dernier chapitre esquisse les tendances et perspectives qui pourraient marquer le domaine de la formation continue dans les années à venir.

Le portrait a été entièrement révisé. Depuis l'édition de 2014, le paysage de la formation continue en Suisse a considérablement changé. Avec l'adoption de la première loi nationale sur la formation continue (LFCo) en juin 2014, la formation continue s'inscrit dans de nouvelles conditions cadre. La professionnalisation a continué à progresser, des thèmes tels que les compétences de base, les procédures de validation des acquis ou la reconnaissance internationale des certifications sont à l'ordre du jour de la politique. Ce qui a été discuté et réalisé au cours des dix dernières années aura un impact majeur sur l'éducation des adultes dans les années à venir.

Le portrait propose un aperçu d'ensemble du paysage de la formation continue en Suisse et montre dans quel sens il évolue. Il s'adresse aux personnes travaillant dans le domaine de la formation continue ou s'intéressant à ce secteur.

Abstract

This book provides information on the current situation of Adult and Continuing Education in Switzerland, on the legal basis, the institutions and their staff, range of courses and participation rates, methods of financing and international contacts. The book also contains a historical overview of the development of adult education. A final chapter outlines trends and perspectives that will shape the further education sector in the coming years.

This is a revised edition of the portrait. Since the edition of 2014, the Swiss adult education sector has undergone significant changes. The professionalisation process has progressed, issues such as basic skills, validation procedures or international qualification frameworks have been put on the political agenda. And the national law on adult education, which passed in June 2014, redefines the legal framework in which adult learning is situated. The development which has taken place in the last ten years will have a considerable impact on the further development of adult education.

The portrait provides an overview of the educational landscape in Switzerland, showing the directions in which it evolves. It is aimed at people who work in further education or are interested in this field of education.

Informations sur les auteur·e·s

Irena Sgier, sociologue M.A., est directrice adjointe de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA). Elle dirige le secteur recherche, développement et innovation, ainsi que le think tank TRANSIT, et est rédactrice en chef de la revue spécialisée suisse Education Permanente.

André Schläfli, docteur en psychologie et expert en sciences de l'éducation, a été responsable de la formation dans une grande banque et directeur de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA) jusqu'en 2016. Il participe actuellement à des projets internationaux, est vice-président de l'organisation faîtière Pro Senectute Suisse et membre de l'International and Adult and Continuing Education Hall of Fame.

Bernhard Grämiger, économiste, est directeur de la Fédération suisse pour la formation continue (FSEA). À côté de la gestion de l'association, il s'emploie dans le domaine politique en faveur de la promotion de la formation continue en Suisse. Il joue par ailleurs un rôle actif dans des réseaux internationaux de la formation continue.

La formation continue en Suisse

Ce portrait national renseigne sur la situation actuelle de l'éducation des adultes / de la formation continue en Suisse : sur les bases législatives, les institutions et leur personnel, les offres et les taux de participation, les formes de financement et les contacts internationaux. Le portrait a été entièrement révisé. Depuis l'édition de 2014, le secteur de l'éducation des adultes a changé à bien des égards. Avec l'introduction de la loi nationale sur la formation continue, la formation continue a été inscrite dans le système éducatif, et la promotion des compétences de base des adultes a été fortement développée. La professionnalisation a continué à progresser, et le secteur de l'éducation des adultes a connu une puissante poussée de numérisation. Ceci a amorcé à tous les niveaux – dans les institutions, les modèles de planification, les programmes et les compétences du personnel de formation continue – des développements qui modifient profondément le secteur de la formation continue.

Le portrait propose un aperçu d'ensemble du paysage de la formation continue en Suisse et montre dans quel sens il évolue. Il s'adresse aux personnes travaillant dans le domaine de la formation continue ou s'intéressant à ce secteur.